

DÉCLARATION DE PERFORMANCE **EXTRA-FINANCIÈRE**

EXERCICE 2019



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Sommaire

PAGE

- 5 Introduction
- 6 Notre modèle d'affaires
- 8 Conséquences sur le changement climatique de l'activité d'Egis et de l'usage des services produits
- 11 Engagements en faveur du développement durable et de l'économie circulaire
- 12 Politiques, actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et accords collectifs conclus
- 13 Principaux risques extra-financiers
- 15 Politiques appliquées et résultats
- 19 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 conclus¹). 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.



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, 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.

Filiale à 75 % de la Caisse des Dépôts et à 25 % par des cadres partenaires et des salariés, notre Groupe a généré, en 2019 un **chiffre d'affaires consolidé de 1 220 M€, dont 73% réalisé par l'ingénierie et conseil et 27% 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 la formation et l'innovation. À fin 2019, **Egis emploie 15800 collaborateurs dans le monde, dont 4074 en France**.



Cap vers 2025

en tenant compte de deux enjeux primordiaux.



L'URGENCE CLIMATIQUE,
UN DÉFI À RELEVER



LA RÉVOLUTION
NUMÉRIQUE

En 2019 Egis a défini son nouveau plan stratégique : Vision 2025.

Vision 2025 va permettre au Groupe de franchir une nouvelle étape de son développement en répondant aux enjeux actuels de la société. Ce plan a comme points d'ancrage notre vocation et notre socle de valeurs.

Notre vocation : 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 depuis 2014 : Anticiper et prévenir ; accompagner et construire ; associer et impliquer.

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 bas carbone au service de nos clients et des territoires au sein desquels nous opérons. 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 exemplaire et de maîtriser pleinement l'empreinte écologique liée à notre fonctionnement interne. Nous visons la neutralité carbone à l'horizon 2050 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.

C'est pourquoi conscient de ces enjeux, et afin d'inscrire Egis encore plus solidement dans l'avenir, en tant que groupe d'ingénierie européen indépendant, rayonnant à l'international, la stratégie 2025 a été recentrée sur deux grands axes prioritaires : **le transport et la mobilité du futur** et **la construction de la ville durable**.



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 générées par les projets sur lesquels nous intervenons et 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.

Impacts directs : émissions de carbone liées à notre activité propre en 2019

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 (4074 collaborateurs en 2019). 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 par une politique volontariste d'encadrement des déplacements professionnels, le suivi régulier des consommations énergétiques pour nos implantations françaises et la maîtrise de l'empreinte carbone liée au stockage de nos données numériques.

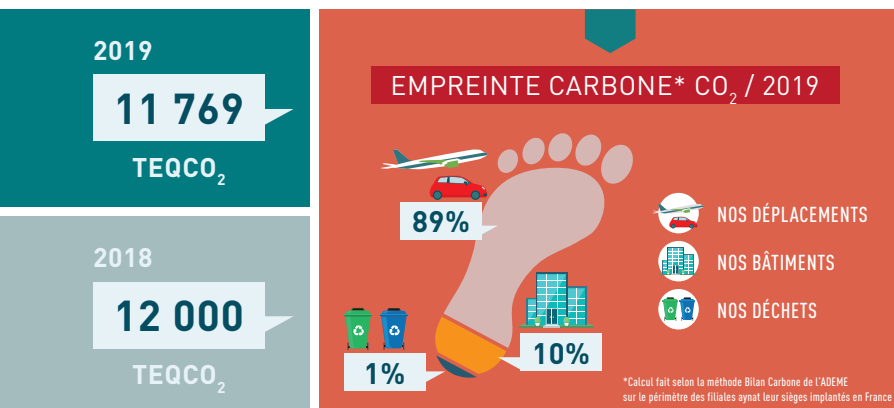
Sur le périmètre consolidé, Egis a émis en 2019 11 769 TeqCO₂, soit en moyenne 2,9 TeqCO₂/collaborateur/an (versus 3 TeqCO₂/collaborateur/an en 2018). Au-delà de cette amélioration globale, nous notons en 2019 une augmentation de l'intensité carbone liée à nos déplacements (2.6 TeqCO₂/

collaborateur /an vers 2.4 TeqCO₂/collaborateur /an en 2018) qui nous incite à maintenir plus que jamais nos efforts, tant dans l'optimisation de nos déplacements à l'international qu'en incitant nos collaborateurs à privilégier le train pour les déplacements en France lorsque cela est possible.

Notre objectif pour l'année 2020 est 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. Cet objectif reste ambitieux et nous conduit à garder notre vigilance sur les déplacements qui sont la principale masse pesante de notre empreinte.

En 2019, nous avons construit un plan d'actions visant à atteindre la neutralité carbone en 2050. Notre plan d'actions s'appuie sur des étapes intermédiaires en 2025 et 2030, où les objectifs de réduction de nos émissions de GES sont alignés sur les accords de Paris et la Stratégie Nationale Bas Carbone française. Notre plan d'actions se focalise en priorité sur les postes d'émissions les plus importants, à savoir :

- les déplacements professionnels, où nous visons -30% d'émissions de GES (par rapport à notre année de référence 2016) ; nos leviers d'actions concernent l'évolution de notre politique de véhicules de service et de fonction avec une part croissante de véhicules électriques et de véhicules hybrides ; avec un objectif affiché de zéro diesel en 2025 ;
- les déplacements domicile-travail : nos actions se focalisent sur l'augmentation du télétravail pour nos collaborateurs, mais aussi lorsqu'il s'agit de choisir de nouveaux locaux, de privilégier les sites à proximité de transports en commun ;



- 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 volontairement plus ambitieux que l'objectif de -30% fixé par la Stratégie Nationale Bas Carbone en vigueur.

Ce plan d'actions a été communiqué à l'ensemble du personnel, et a fait l'objet de présentation sur nos plus grosses implantations en France et à l'international.

Ce plan d'actions, détaillé avec des objectifs quantifiés va progressivement s'étendre à nos implantations à l'international.

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, dans des domaines qui contribuent notablement aux émissions de GES dans le monde à savoir la ville et les bâtiments et le domaine des transports. 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.

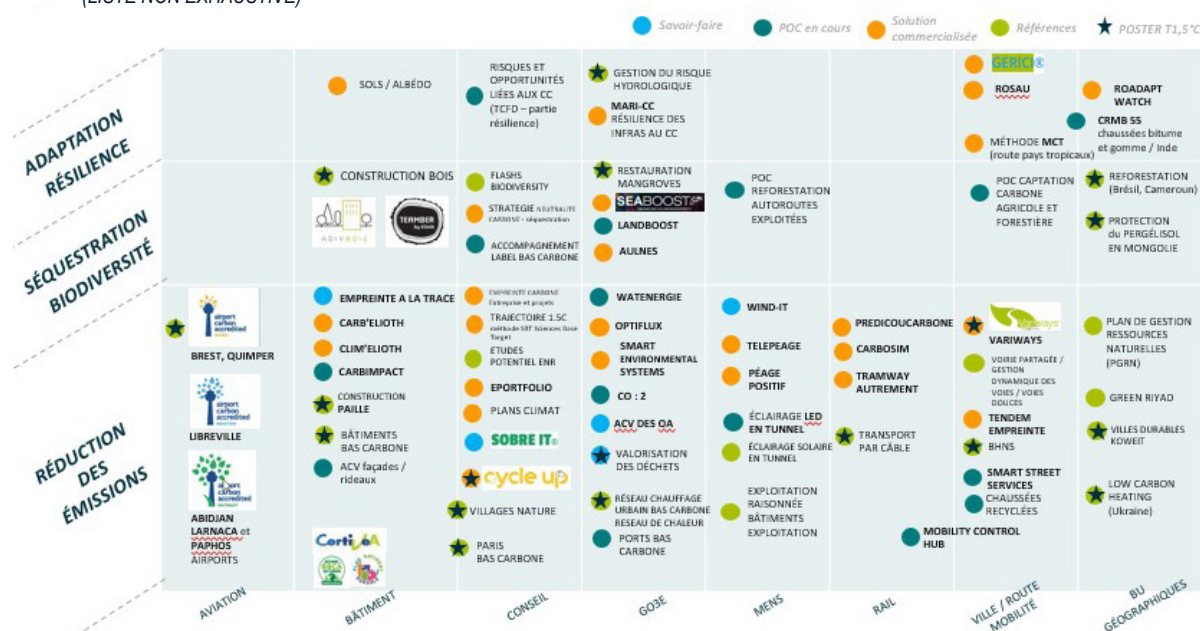
Egis fournit depuis plusieurs années des produits et des services qui contribuent à bâtir un monde décarboné et assurer la résilience. Depuis 2018, nous avons lancé une démarche « Trajectoire 1,5°C » pour renforcer progressivement notre offre climat qui comprend un volet bas carbone et volet adaptation des territoires au changement climatique et cela pour l'ensemble de nos missions et domaines d'interventions.

En 2019, nous avons réalisé une cartographie des solutions que nous proposons à nos clients. Nous avons recensé plus de 70 outils, méthodes, solutions, produits en faveur de la lutte contre le changement climatique.

Ces 70 références se déploient dans tous nos métiers depuis le conseil jusqu'à l'exploitation. Cette base va nous permettre de rendre plus visibles notre offre et notre engagement concret grâce à nos expertises et savoir-faire.

L'OFFRE TRAJECTOIRE 1,5°C EGIS SE DÉCLINE DANS TOUS LES DOMAINES

(LISTE NON EXHAUSTIVE)



Nous poursuivons une politique d'innovation volontariste sur le sujet : 40% de nos efforts d'innovation et actions de Recherche et Développement sont ciblés sur le climat et la biodiversité soit environ 11 M€ en 2019.

Lors de la conception des projets, nous nous attachons à caractériser le plus en amont possible l'impact énergétique et carbone des différentes variables techniques des projets pour réaliser les meilleurs choix en matière de conception/construction et également en matière d'exploitation.

L'adaptation ou résilience au changement climatique est également un des points forts de notre offre d'ingénierie par la mise en œuvre 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 îlots de chaleur en centre-ville. Nous préconisons également des mesures de séquestration des émissions de CO₂, depuis la construction bois jusqu'à la reforestation en passant par des plans de gestion des ressources naturelles.

Nos efforts en 2020 porteront sur le renforcement de nos expertises en matière d'écoconception et de quantification des impacts carbone des projets. Par ailleurs, pour accélérer et démultiplier nos actions, nous renforcerons l'acculturation et la mobilisation du management et des collaborateurs sur les enjeux climatiques.



Nous sommes également proactifs au sein de nos concessions. À titre d'exemple, cinq aéroports du réseau d'aéroports exploités par Egis : Brest, Quimper, Abidjan, Libreville, Larnaka - Pafos (Chypre) sont certifiés Airport Carbon Accreditation. Les aéroports de Chypre ont également été certifiés ISO 50001 (management de l'énergie). En 5 ans, leur consommation a diminué de 30%. Des centrales solaires sont en projet pour chacun de ces aéroports ce qui devrait encore diminuer leur bilan carbone.



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.

Egis est convaincu que c'est un devoir et une responsabilité sociétale 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 métier, nous avons choisi de le rendre visible :



United Nations
Global Compact

Depuis 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, nous avons publié notre 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 pour décarboner l'Europe.

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.



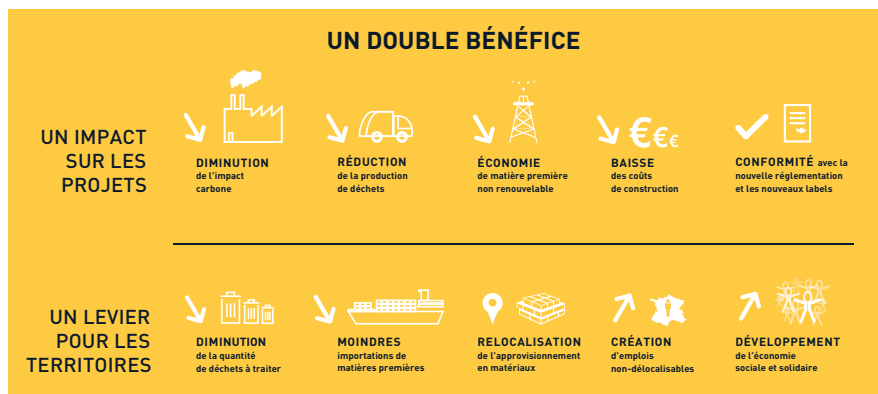
Puis en 2019, nous avons signé la Charte de l'ingénierie pour le climat de Syntec-Ingénierie, nous avons rejoint la mobilisation des ingénieries du domaine de la construction (Engineers declare) et avons signé la charte Climat de Women's forum. En décembre dernier, Egis a rejoint les Entreprises Engagées pour la Nature. Par ailleurs, Egis fait partie des premières entreprises ayant répondu au questionnaire du Manifeste des jeunes étudiants pour un réveil écologique.

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. Notre startup « **Cycle up** », créé en 2018 avec l'cade, qui développe une plateforme collaborative dédiée aux solutions pour le réemploi des matériaux de construction poursuit activement son développement.



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



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. Le 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 constructif sont des éléments essentiels se traduisant par la conclusion d'accords de groupe, constituant le socle de notre politique sociale, avec en 2019 :

- la négociation du nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la révision de l'accord relatif au télétravail ainsi que celui portant sur le régime de remboursement des soins de santé.



Preuve de la volonté de maintenir la dynamique du dialogue social, un accord sur l'organisation des relations sociales et la valorisation des responsabilités représentatives et syndicales a été signé en juin 2019. Celui-ci réinvente, dans le cadre de la transformation profonde créée par les ordonnances Travail, la nouvelle architecture du dialogue social dans le Groupe : définition des différents niveaux de dialogue, clarification des rôles et interfaces, attribution de moyens, maillage de la relation sociale en matière de santé et de sécurité, amélioration de la connaissance du dialogue social, formation et valorisation des missions ...

En 2019, une démarche d'évaluation mesurant le respect des grands principes de gestion des ressources humaines a été initiée au niveau Groupe ; elle doit se poursuivre dans les années futures. Elle consiste à faire un bilan des mesures mises en œuvre au sein des entités et élaborer, sur la base d'un plan d'action, un développement des pratiques RH conformes à la culture Egis. Une procédure définissant le cadre de cette évaluation est en cours d'élaboration et devrait permettre dès 2020 de consolider nos pratiques et d'engager le cas échéant des actions de développement à des fins d'homogénéité.



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 œuvre. 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 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 2019, a identifié 15 risques majeurs selon notre référentiel de classification. Parmi ces 15 risques, 5 d'entre eux sont des risques extra financiers et sont présentés dans le tableau suivant.



Principaux risques extra-financiers	Niveau de criticité du risque dans la cartographie Egis	Description du risque
ÉTHIQUE		
Éthique des affaires	Majeur	Violation des règles du droit de la concurrence et de la lutte contre la corruption. Pratiques pénalement répréhensibles.
SOCIÉTAL		
Juridique et Conformité	Majeur	Défaut de conformité vis-à-vis des nouvelles obligations réglementaires
Système d'informations	Majeur	Risque de divulgation de données personnelles et /ou métier
SOCIAL		
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.

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 CO2. 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 environnemental (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 » ; plusieurs aéroports exploités par Egis sont en effet accrédités Airport Carbon Accreditation (ACA). En 2019, **42% de notre activité était certifiée ISO 14001.**

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

POLITIQUES APPLIQUÉES ET RÉSULTATS

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.

Par ailleurs, le programme éthique a été complété pour intégrer les exigences de la loi Sapin 2 et de celle relative au devoir de Vigilance. Dans ce cadre, **Egis a mis en place en octobre 2018 un dispositif d'alerte interne** qui s'applique à l'ensemble du Groupe sur les sujets couverts par ces deux lois. Les collaborateurs se sont appropriés ce dispositif en 2019, puisque le nombre d'alertes est passé de 3 à 18 entre 2018 et 2019.

Les principaux faits marquants en 2019 sont les suivants :

- › Effort significatif de formation présentielle, notamment à l'international (**1157 personnes formées en 2019 dont le Conseil d'administration et le COSCO³**) on constate ainsi **une progression de 3% du taux de personnes formées en présentiel par rapport à l'année 2018, avec une population cible en forte augmentation** ;
- › Campagne complémentaire du parcours e-learning relatif à l'éthique des affaires et module obligatoire pour les nouveaux arrivants ; le module éthique est depuis 2019 disponible en

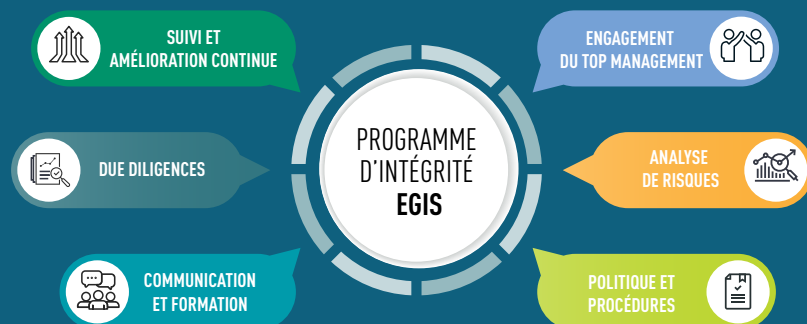
3 langues : français, anglais et portugais ; c'est ainsi que depuis le **début de la mise en place du module de e-learning éthique, 65% de la population cible a été formée** ;

- › Mise en place de moments Éthique ;
- › Établissement d'une procédure «Conflit d'intérêts» ;
- › Développement d'une nouvelle méthodologie pour la cartographie des risques Corruption avec renforcement de la phase d'identification des risques ;
- › Intégration de l'éthique dans le processus de recrutement ;
- › Établissement d'un guide sur le traitement des alertes.

Juridique et conformité : Conformité d'Egis avec les nouvelles réglementations

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 Président 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.



1 Comité d'orientation stratégique et de coordination opérationnelle

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 Éthique Conformité Risques et Performance.

Sur les aspects sociétaux et environnementaux², ces dispositions permettent de respecter le cadre des réglementations suivantes :

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.

Règlementation 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. Le Groupe a désigné un Data Protection Officer en 2018.

Egis, en tant que responsable de traitement ou sous-traitant, veille au respect des principes posés

par la réglementation en vigueur et notamment du Règlement (UE) 2016/679 du 27 Avril 2016 ou Règlement Général pour la Protection des Données pour toutes les activités et traitements impliquant des données à caractère personnel.

Devoir de vigilance

Les actions mises en place par Egis dans le cadre du devoir de vigilance sont présentées au chapitre 13 du présent document «DEVOIR DE VIGILANCE DES SOCIÉTÉS MÈRES ET ENTREPRISES DONNEUSES D'ORDRE»

Afin de continuer et de veiller aux respects des exigences réglementaires qui s'imposent au Groupe, un plan d'actions a été mis en place en 2019 afin d'anticiper tout défaut de conformité vis à vis des nouvelles réglementations. Le plan d'actions et son taux d'avancement spécifique à 2019, comprend la mise à disposition de moyens humains (cette partie du plan constitue la clé de voûte, puisqu'elle permet l'enclenchement des autres actions), une veille réglementaire et des dispositifs de contrôles internes. L'avancement sur 2019 estimé à **86%** est donc très satisfaisant. Certaines actions vont se prolonger en 2020 et le plan d'actions sera réactualisé en conséquence.

Systèmes d'informations (SI) :

Le groupe Egis dispose d'un Système d'Information permettant de protéger son patrimoine informationnel et les données de ses clients. Au travers de sa Politique de Sécurité des Systèmes d'Information, qui formalise les principes communs de sécurité, la gouvernance sécurité de l'information et les comportements sécurité sont encadrés de façon pérenne. La gestion de la protection des actifs du SI s'appuie sur le respect des exigences et la mise en œuvre des bonnes pratiques de la norme ISO 27001 pour s'adapter aux besoins en sécurité des métiers et aligner les mesures de protection sur les objectifs business du Groupe.

Dans un contexte grandissant d'interconnexion des SI, d'échanges de données et de cyberattaques en constante croissance, le risque majeur associé est la **divulgaration d'information confidentielle et/ou sensible pouvant avoir un impact sur notre business et la confiance de nos clients**. Ce risque est suivi au travers de l'indicateur « Divulgaration d'information confidentielle ou sensible ». Son évaluation est réalisée via une veille permanente sur Internet et un contrôle strict du respect des règles de sécurité : chaque information marquée « confidentiel » ou « sensible » par son propriétaire est comptabilisée. Nous ne tolérons pas la divulgation de telles informations : notre objectif est clair : aucune divulgation de données à caractère confidentiel ou sensible. Pour la période 2019, 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.



² Les réglementations environnementales spécifiques liées par exemple au changement climatique ou encore à la biodiversité et études d'impact des projets ne sont pas inscrits dans ce plan. Ces aspects sont suivis par la Direction technique, innovation et développement durable du Groupe, et par les filiales métiers lorsque ces réglementations s'appliquent à nos missions. La veille réglementaire est un aspect indissociable de notre management environnemental, certifié ISO 14001.

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 sécurité au travail, la qualité de vie, le développement des compétences et formations. Les 15000 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 **OHSAS 18001**, sur un périmètre qui a déjà doublé en pourcentage d'activité entre 2014 et 2017. En 2019, **61% de notre activité est certifiée**. Par ailleurs, le taux de fréquence des accidents est en baisse sur la période 2018/2019 pour le périmètre France. 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.

Le développement des compétences et la formation

Dans un contexte de fort développement et d'internationalisation croissante de son activité, Egis est attaché à faire évoluer ses collaborateurs dans un cadre de travail épanouissant et dynamique source d'opportunités professionnelles diversifiées vers nos nombreux métiers, domaines d'activité et pays cibles de développement.

La formation est un axe essentiel de notre politique RH pour garantir nos expertises, développer notre culture managériale, favoriser la transversalité et aussi pour 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 (e-learning, formation en situation de travail, conférences, communautés d'apprentissage...) pour l'ensemble des équipes.

Nos axes de développement des compétences en lien avec notre projet d'entreprise visent notamment 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.

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



Assurer l'adéquation et l'adaptation des compétences à des besoins qui évoluent constamment, avec la réactivité mais aussi l'anticipation nécessaire, dans un contexte de forte tension sur le marché du travail sur les profils que nous recherchons, la rétention des talents constituent des enjeux forts en matière de ressources humaines. De plus, le travail en équipe est une de nos richesses, il est donc primordial d'installer des relations de travail basées sur la confiance et l'épanouissement professionnel. Au-delà des accords d'entreprise conclus sur la QVT avec par exemple le renforcement du télétravail, Egis mène depuis plusieurs années des actions spécifiques envers le management.

Nos engagements managériaux, ce sont les comportements et attitudes que nous voulons incarner en nous appuyant sur nos valeurs. C'est donc le cadre de référence de l'ensemble du Groupe en matière de management des femmes et des hommes. Ces engagements soutiennent l'ambition du Groupe, sa vision des relations au travail avec les collaborateurs. Ils permettent aux collaborateurs de s'épanouir. Plus qu'un engagement moral, ils traduisent notre conviction que développement personnel et réussite économique vont de pair.

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

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance ¹	Résultats 2018	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 ²	3	18
Politique Formation	Poursuite des actions de formation en e-learning et en présentiel	Taux de population formée en présentiel	71%	74%
		Taux de population formé en e-learning	17,7%	31%
DÉFAUT DE CONFORMITÉ VIS-À-VIS DES NOUVELLES RÈGLEMENTATIONS				
Process juridique et conformité	Mise en place d'un plan d'actions sur la conformité réglementaire	Taux d'avancement du plan d'actions 2019		86 %
DIVULGATION D'INFORMATION (MÉTIER ET PERSONNELLE) : DÉGRADATION DE RÉPUTATION ET PERTE DE CRÉDIBILITÉ AUPRÈS DES CLIENTS				
Systèmes d'information : Politique SI et RGPD	Mise en place d'un plan d'actions	Divulgarion d'informations confidentielle et/ou sensible ayant pour origine le SI Egis		0
RISQUE LIÉ À LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS				
Code du Management des Ressources Humaines	Mise à jour mensuelle du classement des pays par niveau de risque ³	Taux de mise à jour de la veille sécuritaire dans l'année	100%	100%
Politique santé et sécurité ⁴ 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 OHSAS 18001	53%	60,5%
		Taux de fréquence des accidents du travail tous accidents confondus	4,3%	3,6%
		Taux de fréquence des accidents du travail sans les déplacements domicile-travail ⁵	2,4%	1,4%
ADÉQUATION DES RESSOURCES AUX BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES				
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 : 59% Brésil : 40%	France : 57,8% Brésil : 35,3%
Qualité de vie au travail	Engagements Managériaux	Taux de turn over	13,7%	12,5%

1 Pour information les indicateurs figurant en orange concernent le périmètre Groupe et ceux en jaune le périmètre France, ou le Brésil lorsque précisé ceci étant valable pour tous les tableaux de la Déclaration de Performance Extra Financière.

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

3 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%)

4 Sécurité au sens intégrité physique des collaborateurs

5 Les taux de fréquence d'accidents du travail sont des indicateurs portant sur le périmètre français uniquement, et prennent en compte la reconnaissance des accidents par la CPAM.

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 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

EGIS SA

Société EGIS SA au capital de 67 880 460 €
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 2019

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), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (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 et 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 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'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

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

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 ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - 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
 - ⊖ corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques présentés, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ;
- 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 1, nous avons mis en œuvre :
 - 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 au niveau de l'entité consolidante et d'Egis périmètre France² 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.

² Filiales du Groupe ayant leurs sièges en France

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 2019 et mars 2020 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.

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.

EGIS SA

*Exercice clos le
31 décembre 2019*

- 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 et aux risques liés à l'adéquation des ressources aux besoins en emploi et compétences sont disponibles sur un périmètre restreint.

Fait à Paris La Défense, le 23 mars 2020

L'organisme tiers indépendant

M A Z A R S S A S

Julien Huvé

Associé

Signature numérique
de Edwige REY
Date : 2020.03.23
09:56:30 +01'00'

Edwige REY

Associée RSE & Développement Durable

³ Taux de fréquence des accidents du travail tous accidents confondus (Egis périmètre France) ; Taux des accidents du travail sans les déplacements domicile-travail (Egis périmètre France) ; Taux de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année (Egis périmètre France et Egis Brésil) ; Taux de turn over (Egis périmètre France).

Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques

- Processus juridique et conformité
- Politique SI et RGPD

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Taux d'avancement du plan d'action juridique 2019
- Nombre de divulgation d'informations confidentielles et/ou sensible ayant pour origine le SI Egis
- Taux de mise à jour de la veille sécuritaire dans l'année
- Part de l'activité OHSAS 18001
- Taux de fréquence des accidents du travail tous accidents confondus
- Taux de fréquence des accidents du travail sans les déplacements domicile-travail
- Taux de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année
- Taux de turnover

IMAGINER. CONCEVOIR. CONCRÉTISER.

un futur durable

Acteur international de l'ingénierie de la construction et des services à la mobilité, Egis propose une offre globale unique, alliant conseil, ingénierie et exploitation d'infrastructures. Notre capacité à innover nous permet de répondre aux enjeux du climat et du numérique en proposant des solutions et un savoir-faire reconnu dans les transports et la mobilité, la ville durable, les bâtiments, l'eau, l'environnement et l'énergie.

Filiaire à 75 % de la Caisse des Dépôts et à 25 % par des cadres partenaires et des salariés, Egis imagine un futur durable au service des populations et du progrès social.

1,22 Md € de chiffre d'affaires géré en 2019

15 800 collaborateurs



www.egis.fr
developpement-durable.egis@egis.fr

