BILAN GES **2023**

AGIR EN ACTEUR DE CONFIANCE POUR UN MONDE PLUS SÛR, DURABLE, ET PORTEUR DE PROGRÈS PARTAGÉ

apave

DPEF

INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS CLÉS 2023

PRÉAMBULE

Le présent chapitre dispose des indicateurs clés de performance extra-financière 2023 du Groupe Apave.

Une évolution dans leur nombre et leur définition a eu lieu courant 2023, en lien avec les travaux suivants :

- ré-interrogation et mise à jour de l'analyse de risques RSE,
- définition de la nouvelle stratégie RSE Groupe 2023-2025/2030, dont l'ambition s'est matérialisée par la mise en place d'indicateurs de suivi de la performance réalisée.

En effet, courant 2023, Apave a défini sa nouvelle feuille de route RSE qui est désormais totalement intégrée à la stratégie du Groupe. Le suivi de la réussite de cette nouvelle ambition RSE s'est traduit par la définition de 8 indicateurs de rang 1, au cœur de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe. Ces indicateurs résultent d'une analyse des risques RSE, révisée annuellement, qui évalue les risques en fonction de leur fréquence/occurrence et gravité. Une telle démarche permet au Groupe d'aligner son reporting et ses trajectoires stratégiques avec les attentes de ses parties prenantes et les enjeux sociaux et environnementaux associés.

EN TERMES DE GOUVERNANCE DES TRAVAUX ASSOCIÉS

- Les risques et indicateurs extra-financiers clés sont validés par la Direction Générale, après avis du comité de pilotage RSE ;
- La validation du Rapport intégré est réalisée par le Directeur Général ;
- La validation de la DPEF est réalisée par le Conseil d'Administration. Elle est incluse dans le présent Rapport, publié sur le site internet apave.com

ENJEUX RSE	THÉMATIQUE	INDICATEUR ET UNITÉ	RAPPEL 2022	RAPPEL 2022 CORRIGÉ (c)
Lutte contre le changement climatique	Émissions de Gaz à Effet de Serre	Tonnes équivalent CO_2/collaborateur (ratio basé sur le total des émissions absolues des scopes 1, 2 et 3).	8,4 tonnes équivalent CO_2/collaborateur sur l'ensemble des scopes 1,2,3* Scope 1: 2 tCO_2eq/salarié Scope 2 : 0,25 tCO_2eq/salarié (location based) Scope 3 : 6,15 tCO_2eq/salarié *Scope 3 intégrant 8 postes d'émissions GES : S3-1, S3-2, 3-3, 3-5, 3-6, 3-7, 3-8. Autre : "Déplacements des stagiaires jusqu'au site de formation". Au quatrième trimestre 2022, un nouveau référentiel de comptabilisation des émissions a été réalisé afin de fiabiliser le bilan GES d'Apave, en vue de bâtir une stratégie de décarbonation. En 2022, le bilan GES actualisé du Groupe est plus exhaustif et conforme au GHG Protocol. Apave affiche des résultats d'émissions de GES plus représentatifs sur l'ensemble de ses scopes. Ce travail fera l'objet d'une amélioration continue dans les prochaines années avec une ambition d'exemplarité en matière de transparence et d'authenticité dans la démarche de décarbonation au sein du secteur TIC, et au-delà.	6,6 tonnes équivalent CO_2/collaborateur sur l'ensemble des scopes 1,2,3* Scope 1: 2 tCO_2eq/salarié Scope 2 : 0,25 tCO_2eq/salarié (location based) Scope 3 : 4,39 tCO_2eq/salarié *Scope 3 intégrant 6 postes d'émissions GES : S3-1, S3-2, 3-3, 3-5, 3-6, 3-7. *Scope 3 : Retrait des postes d'émissions 3-8 et Autre = "Déplacements des stagiaires jusqu'au site de formation". Au quatrième trimestre 2022, un nouveau référentiel de comptabilisation des émissions a été réalisé afin de fiabiliser le bilan GES d'Apave, en vue de bâtir une stratégie de décarbonation. En 2022, le bilan GES actualisé du Groupe est plus exhaustif et conforme au GHG Protocol. Apave affiche des résultats d'émissions de GES plus représentatifs sur l'ensemble de ses scopes. Ce travail fera l'objet d'une amélioration continue dans les prochaines années avec une ambition d'exemplarité en matière de transparence et d'authenticité dans la démarche de décarbonation au sein du secteur TIC, et au-delà.
Sobriété énergétique	Consommation d'électricité	Consommation d'électricité en kWh / k€ CA.	20 kWh / k€ CA	20 kWh / k€ CA
Compétences de nos collaborateurs	Formation	Déploiement de la formation digitale « Apave Climate School ».		
		Nombre d'heures de formation par collaborateur.	27,5 heures de formation par collaborateur.	

RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	PLANS D'ACTION 2024
6,2 tonnes équivalent CO_2/collaborateur sur l'ensemble des scopes 1,2,3* Scope 1: 2,17 tCO_2eq/salarié Scope 2 : 0,13 tCO_2eq/salarié (location based) Scope 3 : 3,88 tCO_2eq/salarié *Scope 3 intégrant 6 postes d'émissions GES : S3-1, S3-2, 3-3, 3-5, 3-6, 3-7. *Scope 3 : Retrait des postes d'émissions 3-8 et Autre = "Déplacements des stagiaires jusqu'au site de formation".	-1,5 % dans la continuité des efforts initiés par rapport à l'année de référence 2022 (c).	• Stratégie de décarbonation du Groupe validée par le Conseil d'Administration mi-2023. Plan d'actions court terme engagé et moyen terme en cours de définition.
14,8 kWh / k€ CA	-1,5 % dans la continuité des efforts initiés par rapport à l'année de référence 2022 (c).	• Plan de sobriété énergétique.
Taux de complétion des deux modules : 13 %	100 % d'ici à fin 2024.	• Suivi mensuel des participations et plan de communication interne visant à promouvoir la complétion des modules et à valoriser les salariés qui ont déjà réalisé la formation.
26,8 heures de formation par collaborateur	• > 20h de formation par collaborateur ; • Maintien des compétences ; • Déploiement de nouveaux outils et de formations innovantes (Formation managers, Formation Commercial, Apave Climate School...) ; • Développement volontariste d'un socle commun de compétences (management, commercial...).	• Plan de développement des compétences (formation interne), piloté en France par une entité dédiée : CAMPUS Apave.

ENJEUX RSE	THÉMATIQUE	INDICATEUR ET UNITÉ	RAPPEL 2022	RAPPEL 2022 CORRIGÉ (c)
Santé, Sécurité des collaborateurs	Sécurité	Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail	Taux de fréquence des accidents du travail : 5,12 Taux de gravité des accidents du travail : 0,18	
Diversité, inclusion et égalité - Lutte contre les discriminations	Égalité Femme/ Homme	% de femmes managers	23 % de femmes managers	
Gouvernance éthique - Lutte contre la corruption	Éthique et Lutte contre la corruption	% Déploiement (sociétés et collaborateurs) de la formation « Éthique et anticorruption »	Formation « Éthique et anticorruption » déployée dans 77 % des entités du Groupe, ce qui représente 88 % des collaborateurs du Groupe.	

RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	PLANS D'ACTION 2024
Taux de fréquence des accidents du travail : 5,18 Taux de gravité des accidents du travail : 0,25	Taux de fréquence des accidents du travail : 3,6 Taux de gravité des accidents du travail : 0,13	• Programme de prévention ; • Mise en oeuvre de la nouvelle dynamique « OBJECTIF ZERO ACCIDENT » OZA2 lancé fin 2023 comprenant : - 4 nouveaux réflexes de sécurité, - implication accrue du management via des formations dédiées, une Charte d'engagement et des objectifs individuels en matière d'animation de causeries sécurité et de Visites Managériales de Sécurité (VMS). • Référentiel MASE ou ISO 45001 appliqué par tous les sites Apave en France et en convergence pour l'international.
24,6 % de femmes managers	25,7 % de femmes managers	• Nomination au sein du Top 250 Groupe : 30 % de femmes ; • Accord relatif à l'égalité femme/homme.
Formation « Éthique et anticorruption » déployée dans 80 % des entités du Groupe, ce qui représente 91 % des collaborateurs du Groupe.	Formation « Éthique et anticorruption » déployée dans 91 % des entités du Groupe, ce qui représente 85 % des collaborateurs du Groupe.	• Généralisation de la formation sur les risques de corruption à tout le personnel et traductions en plusieurs langues ; • Processus d'intégration des sociétés issues de la croissance externe ; • Réalisation de la cartographie des risques sur l'ensemble des filiales.

CONCERNANT LES THÉMATIQUES VISÉES PAR L'ARTICLE L225-102-1

Changement climatique : indicateur clé de performance relatif aux émissions de Gaz à Effet de Serre.

Economie circulaire : indicateur lié à la gestion des déchets EEE c'est à dire au réemploi et au recyclage des équipements informatiques et téléphoniques (cf. tableau page 108).

Accords collectifs conclus dans l'entreprise et impacts sur la performance économique du Groupe ainsi que sur les conditions de travail des collaborateurs (cf. indicateurs page 109).

Lutte contre le gaspillage alimentaire : indicateur exclu du reporting compte-tenu de l'externalisation pratiquement systématique de la restauration collective.

Diversité et lutte contre les discriminations : indicateur clé de performance relatif à l'égalité Femme/Homme.

Handicap : 3,43 % de travailleurs handicapés (cf. page 109). En mars 2023, Apave a signé avec les partenaires sociaux un accord relatif à la "Politique Handicap" à l'échelle de l'UES France. Un accord qui se traduit dans la mise en œuvre d'actions concrètes visant à favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap.

Précarité alimentaire, bien-être animal et alimentation responsable : indicateur exclu du reporting compte-tenu de l'activité d'Apave sans rapport avec ces thématiques.

Promotion de la pratique d'activités physiques et sportives : indicateur exclu du reporting ; néanmoins des initiatives sont prises en matière d'ergonomie des postes de travail (échauffement...), de pratique du vélo (siège Apave par exemple) ou de mobilisation managériale d'équipes pour participer à des évènements sportifs solidaires (Octobre Rose...).

Promotion du lien Nation-armée et soutien à l'engagement dans les réserves : Apave étudie au cas par cas des demandes d'engagement de certains de ses collaborateurs dans les réserves opérationnelles, dans l'objectif d'y répondre le plus favorablement possible.

INDICATEURS DPEF 2023 : RÉSULTATS

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

Un bilan conforme au GHG protocol

Comme les années précédentes, Apave a réalisé le bilan annuel de ses émissions de CO_2eq, dont les calculs sont conformes aux règles méthodologiques du GHG Protocol en adéquation avec les activités du Groupe.

Pour rappel, les objectifs 2025 du Groupe sont :

- -5 % d'émissions de GES (Scopes 1,2 et 3) en valeur absolue, par rapport à l'année de référence 2022 (c), dont :
  - -10 % d'émissions sur les Scopes 1 et 2
  - -3,5 % d'émissions sur le Scope 3
- -5 % de réduction de la consommation d'électricité en kWh/k€ CA en valeur absolue par rapport à l'année de référence 2022 (c).

Dans une volonté constante pour le Groupe de décarboner ses activités, certains amendements méthodologiques, totalement en conformité avec le GHG Protocol, ont été effectués entre le bilan GES 2022 et le bilan GES 2023. Les modifications réalisées visent à quantifier les postes d'émissions les plus matériels pour Apave, sur lesquels des leviers de décarbonation concrets et mesurables peuvent être mis en place par Apave pour pouvoir atteindre les objectifs fixés.

Concrètement,

- en matière de périmètre : le même périmètre comptable des catégories du GHG Protocol a été poursuivi en 2023 ;
- en matière de catégories : 2 des 14 postes d'émissions du bilan GES 2022 (Scope 3-8 : Actifs en leasing amont et les déplacements des stagiaires) ont évolué en accord avec les règles du GHG Protocol ;
  - ces évolutions ont été réalisées avec l'accompagnement par un tiers indépendant expert en bilan carbone qui en a validé la faisabilité et la pertinence ;
  - en effet, le GHG Protocol indique que la prise en compte des émissions liées à la construction des biens en leasing est facultative. Du fait de la variation importante des biens en leasing d'année en année et de la difficulté que cela induit pour comparer l'évolution des émissions de GES du Groupe, il a été décidé, à partir du bilan GES 2023 de ne plus considérer les émissions liées à la construction des biens en leasing amont ;
  - dans le cadre du GHG Protocol, il est également stipulé que le déplacement des clients ou visiteurs n'est pas à prendre en compte. Par conséquent, les déplacements des stagiaires inter-entreprises (clients venant passer des formations dans les centres du Groupe) n'ont pas été considérés dans le bilan GES.

Selon le projet de loi Climat et Résilience, il est une obligation à compter du 1er juillet 2022, de mentionner dans la DPEF les émissions de GES qui sont liées directement ou indirectement aux transports amont et aval des produits avec un plan de réduction de ces émissions. Compte tenu des activités du Groupe (activités de services), Apave n'est pas concerné par cette obligation.

Le bilan GES 2022 a été corrigé et le bilan GES 2023 calculé en intégrant les amendements méthodologiques présentés ci-dessus. Dans la suite du rapport, nous parlerons du bilan GES 2022 corrigé (Bilan GES 2022 (c)).

Ainsi, Apave est en mesure de suivre de manière précise et ciblée les actions de décarbonation d'une année à l'autre.

Fiabilité des données

Le bilan GES 2023 a été produit de façon coordonnée sur l'ensemble du périmètre concerné du Groupe, en 4 étapes :

- identification des "data owner" pour chaque donnée d'entrée et chaque entité ou ensemble d'entités du périmètre de calcul ;
- sensibilisation individuelle (one to one) de chaque "data owner", aux émissions de CO_2eq, aux définitions des différentes catégories ;
- collecte et analyse des données et accompagnement des "data owner" pour garantir la fiabilité et la cohérence des données d'activités ;
- consolidation de données cohérentes, avec un enjeu de pragmatisme pour tenir compte de la maturité de l'entité et éviter tout double comptage.

L'amélioration de la couverture et de la qualité des données, entreprise en 2022, a été poursuivie et certaines estimations de données ont fait l'objet d'évaluations sur la base de données réelles (factures, outil de données sources par exemple). Le travail d'adaptation des facteurs d'émissions en fonction de la nature des données d'activités et du pays a été également poursuivi.

Résultat : le bilan GES 2023 du Groupe Apave

On observe une baisse des émissions de GES entre les années 2022 (c) et 2023. Les principales explications sont les suivantes :

1 Le passage d'émissions "estimées" en émissions quantifiées au réel

En 2022, un certain nombre de postes ont fait l'objet d'estimations par l'utilisation de ratios globaux (ratios financiers, estimations données internes...). En 2023, la mise en place d'une méthode de reporting des données au sein de l'entreprise (suivi de la qualité des données) a permis de produire des chiffres correspondant mieux à la réalité opérationnelle de l'entreprise.

ÉVOLUTION 2022 CORRIGÉ (c)–2023 DES 3 SCOPES

	BILAN 2022 CORRIGÉ (c) tCO_2eq	BILAN 2023 tCO_2eq
Scope 1	25 169	27 912
Scope 2	3 167	1 662
Scope 3	55 643	50 000
Total	**83 979**	**79 574**

2 L'amélioration des calculs d'estimation

En 2023, les méthodes d'estimation des données qui n'ont pas pu être quantifiées ont été améliorées pour gagner en précision. Ainsi, certains facteurs d'émission génériques appliqués en 2022 ont été remplacés par des facteurs spécifiques déterminés en lien avec les données quantifiées sur les autres sites Apave. Cela a été le cas notamment sur les postes : consommation d'électricité, consommation de carburant.

3 Des évolutions de consommations réelles, résultant d'initiatives réalisées

Par exemple, nous constatons une baisse de la consommation de sources fixes de combustion (gaz naturel et fioul domestique).

DPEF : INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS CLÉS 2023

	BILAN 2022 CORRIGÉ (c)	BILAN 2023
Intensité tCO_2eq / collaborateur	6,6	6,2
Intensité $kgCO_2eq$ / k€ CA	83,0	72,6

COMPARAISON DES BILANS GES 2022 CORRIGÉ (c) ET 2023

SCOPE	POSTES D'ÉMISSIONS GHG PROTOCOL	BILAN 2022 CORRIGÉ (c) tCO_2eq	BILAN 2022 CORRIGÉ (c) %	BILAN 2023 tCO_2eq	BILAN 2023 %	ECART 2022 VS 2023
S1	1-1 Emissions directes des sources fixes de combustion	**1 175**	1 %	**1 136**	1 %	- 3 %
	1-2 Emissions directes des sources mobiles de combustion	**22 672**	27 %	**23 405**	29 %	3 %
	1-4 Emissions directes fugitives	**1 321**	2 %	**3 371**	4 %	155 %
S2	2-1 Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité - Location Based	**3 148**	4 %	**1 640**	2 %	-48 %
	2-1 Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité - Market Based	**3 111**		**1 602**		
	2-2 Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	**19**	0 %	**22**	0 %	16 %
S3	3-1 Produits et services achetés	**26 301**	31 %	**26 240**	33 %	0 %
	3-2 Bien immobilisés	**4 337**	5 %	**1 034**	1 %	-76 %
	3-3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie - Location Based	**6 438**	8 %	**6 445**	8 %	0 %
	3-5 Déchets générés	**429**	1 %	**195**	0 %	-55 %
	3-6 Déplacements professionnels	**13 331**	16 %	**10 338**	13 %	-22 %
	3-7 Déplacements domicile Travail	**4 807**	6 %	**5 748**	7 %	20 %
	Total annuel (S2-1 Location based)	**83 979**		**79 574**		-5 %
	Total annuel (S2-1 Market based)	**83 942**		**79 536**		-5 %
	Total Scope 1	25 169	**30 %**	27 912	**35 %**	**11 %**
	Total Scope 2 (Location Based)	3 167	**4 %**	1 662	**2 %**	**-48 %**
	Total Scope 2 (Market Based)	3 130		1 624		
	Total Scope 3	55 643	**66 %**	50 000	**63 %**	**-10 %**

CONSOMMATION ÉNERGIE

L'indicateur kWh/k€ CA permet de suivre l'efficacité des actions menées au sein du Groupe, notamment par le biais des plans de sobriété qui ont été construits sur le second semestre 2022.

	2022	2023
Consommation d'électricité en kWh / k€ CA	20	14,8

Nous constatons une baisse de 5,2 kWh/K€ de CA entre 2022 et 2023.
Cette diminution s'explique par :

- en 2022, sur la consommation totale renseignée, 21 % des consommations électriques ont été estimées, *via* la méthodologie de données manquantes établie ;
  Cet effet a induit une surestimation des consommations.
- au cours de l'année 2023, Apave a mené des actions destinées à suivre de façon plus précise ses consommations réelles. Aussi, le résultat 2023 de cet indicateur est basé sur seulement 3% de données estimées.

Pour plus de détails sur nos engagements, voir page 107.

SÉCURITÉ

En 2023, les performances de sécurité sont en légère dégradation avec un taux de fréquence de 5,18 et un taux de gravité de 0,25.
Les chutes de plain-pied/escalier représentent la principale cause d'accidents, en fréquence autant qu'en gravité.
Les autres causes majeures d'accidents sont les risques routiers et les chocs.
Face aux résultats 2023, Apave a, dès l'été, relancé une dynamique autour d'une ambition "Objectif Zéro Accident" (OZA) en mobilisant l'ensemble de l'entreprise.
Fondée sur un message unique pour tous "Objectif Zéro Accident" (OZA), une nouvelle approche plus opérationnelle a été structurée, utilisant des méthodes, outils et équipements innovants, appuyée par l'analyse des retours d'expérience et des campagnes de prévention.
La surveillance permanente et la promotion d'une culture de sécurité sont autant de leviers que le Groupe active, notamment via l'implication des lignes managériales, tant en France qu'à l'International.

Pour plus de détails sur nos engagements, voir page 107.

FORMATION

Apave dispose d'un centre de formations interne : "Campus Apave", qui est en charge de la mise en œuvre et de la gestion du plan de formation des collaborateurs du Groupe. En 2023, le nombre d'heures de formation par collaborateur ressort à près de 27h, un résultat supérieur à l'objectif fixé (20h).
Il est important de noter que les sessions consacrées à la sécurité et aux métiers techniques (électricité, pression, levage...), dont le fort niveau d'expertise constitue le socle des activités d'Apave, ont maintenu leur intensité en 2023.
En France, ces heures de formations représentent près de 70 % des formations dispensées.

Ces résultats 2023 intègrent également les formations aux enjeux du changement climatique dispensées dans le cadre de « Apave Climate School » (page 48).
Pour plus de détails sur nos engagements, voir page 107.

ÉGALITÉ FEMME/HOMME

L'indicateur retenu par Apave vise à suivre et faire croître la représentation des femmes à des postes de management. En 2023, le Groupe Apave a enregistré une hausse de +1 point du taux de Femmes Managers pour atteindre 24,6 %. Cette progression résulte notamment de la mise en œuvre de politiques de féminisation plus volontariste, avec un focus particulier sur le top management.
L'engagement d'Apave en faveur de l'égalité femme/homme se reflète dans son Index Égalité pour la France (UES) de 2023, qui se situe à 92/100.

Détail des indicateurs de l'index Egalité F/H :
- Écart de rémunération : 37/40
- Écart d'augmentations individuelles : 20/20
- Écart de promotion : 15/15
- Pourcentage de salariés augmentés en retour d'un congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Afin d'accompagner cette volonté d'accroître la part des Femmes Managers au sein du Groupe, d'autres actions ont été menées comme par exemple :
- le déploiement en France, en 2023, d'une campagne de Lutte contre le Sexisme au Travail. En effet, féminiser les équipes va de pair avec l'existence d'un climat de travail serein pour tous ;
- la valorisation des femmes à des postes de management ou à des fonctions opérationnelles a été réalisée à plusieurs reprises, comme à l'occasion de la Journée Internationale des Droits de la Femme, le 8 mars 2023, où des portraits de femmes aux parcours inspirants ont été partagés tant en interne qu'en externe.

Pour plus de détails sur nos engagements, voir page 107.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe Apave mène, depuis de nombreuses années, une lutte active et préventive contre la corruption. Son programme de conformité s'appuie sur un référentiel écrit déployé auprès de l'ensemble des tiers via le site internet du Groupe. Il se compose d'un code éthique, d'un code anticorruption et d'une procédure de recueil des signalements.
En 2023, sur le plan opérationnel, le Comité d'Audit et de Conformité du Groupe a réalisé 10 audits de filiales et mené 20 enquêtes, incluant le traitement de 9 signalements et alertes. Sur le plan de la formation, le module « Éthique et anticorruption » a été déployé dans 80 % des filiales, ce qui représente 91 % des collaborateurs. Pour plus de détails concernant les engagements du Groupe en matière de lutte contre la corruption, vous référer à la section "Plan de Vigilance".
Pour plus de détails sur nos engagements, voir page 107.

	PILIERS	PRIORITÉS
#1	Engagés pour la sécurité et la santé de nos collaborateurs	• Taux de fréquence des accidents • Taux de gravité des accidents • Déployer l'accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) en France (UES) et généraliser des démarches à l'ensemble du Groupe
#2	Engagés pour former 100 % de nos collaborateurs aux transitions durables et les rendre acteurs	• 2 Modules « Apave Climate School » obligatoires pour 100 % collaborateurs à 2025 : « Le grand système climatique » et « La transition Bas Carbone » • Module de formation à la Stratégie RSE suivi par 100 % collaborateurs
#3	Engagés pour la décarbonation de nos activités	• Réduction des émissions de GES (Scopes 1, 2 et 3) en valeur absolue • Réduction (%) de la consommation d'électricité en kWh/k€ CA en valeur absolue
#4	Engagés pour l'égalité, l'inclusion et le développement de tous nos collaborateurs	• % des femmes à des fonctions d'encadrement • Heures de formation par collaborateur • % Déploiement de la formation « Éthique et anticorruption » (filiales) • % Déploiement de la formation « Éthique et anticorruption » (collaborateurs)
#5	Engagés aux côtés de nos clients pour les aider à réussir leurs transitions durables	• Croissance annuelle organique du chiffre d'affaires « Green & Social » Apave

RÉEL 2022 (ANNÉE DE RÉFÉRENCE)	RÉEL 2022 CORRIGÉ (c)	OBJECTIF 2025	RÉEL 2023	2023 VS 2022	ODD
5,12		< 3	5,18	0,06	
0,18		< 0,10	0,25	0,07	
Accord UES France signé en 2022		Déploiement	Déploiement initié		
Lancement T4 2023		100 %	13 %		
Construction		100 %	En construction		
106 397 tCO_2eq	83 979 tCO_2eq	-5 % vs. 2022 (c) (-10 % scope 1 et 2 -3,5 % scope 3)	79 574 tCO_2eq	-5,2 %	
20 kWh/k€ CA		-5 % vs. 2022 (c)	14,8 kWh/k€ CA	-26 %	
23,4 %		27 %	24,6 %	+1,2 points (%)	
27,5 h/c		> 20 h/c	26,8 h/c	-0,7 h/c	
77 %		100 %	80 %	+3 points (%)	
88 %		90 %	91 %	+3 points (%)	
228 M€		Une accélération de la croissance de la gamme d'offres « Green & Social » pour répondre aux exigences croissantes de nos clients	303 M€	+33 %	

INDICATEUR	PÉRIMÈTRE	VALEUR
Émissions totales GES tCO_2eq	Groupe	79 574
Émissions totales GES scope 1 tCO_2eq	Groupe	27 912
Émissions totales GES scope 2 tCO_2eq	Groupe	1 662
Émissions totales GES scope 3 tCO_2eq	Groupe	50 000
Intensité Carbone $kgCO_2$ eq/ k€ CA	Groupe	72,6
Intensité Carbone scopes 1&2 $kgCO_2eq$/ k€ CA	Groupe	27
Intensité Carbone scope 3 kg tCO_2eq/ k€ CA	Groupe	45,6
Intensité Carbone scopes 1,2,3 tCO_2eq/ collaborateur	Groupe	6,2
Consommation GAZ / CA (kWh / k€)	Groupe	4,5
Consommation carburant / CA (l / k€)	Groupe	8,8
CA Formation Groupe	Groupe	159 M€
Index Homme : Femme	UES	92/100
Nombre de salariés formés au risque Fraude	France	4 464
Nombre de sites certifiés ISO45001	Groupe	131
CA Apave Certification	France	3 953 k€
Nombre de nouveaux labels commercialisés	France	3
Nombre d'Organisations labellisées	Groupe	3 189
Élèves formés via CFA Apave	Groupe (Camas)	3 380
Nombre de stagiaires formés	Groupe	440 358*
Taux d'engagement SpeakUp	Groupe	50 %
Formation Eco-conduite (nombre de personnes formées en 2022)	SAS	702
% de salariés ayant reçu au moins une formation dans l'année	UES	75 %
Véhicules Faible émission polluants (vignettes crit'air 0 ou 1)	France	34 %
Évaluation fournisseurs ECOVADIS (gold ou platinum dans Top 100)	France	40 %
Proportion de femmes membres du COMEX	Groupe	33,3 %
Proportion de femmes membres du Conseil d'Administration	Groupe	31,3 %
Déchets DEEE reconditionnés	France	100 %
Nombre de réunions avec les CSSCT	France	18

* Périmètre DPEF 2023

INDICATEUR	PÉRIMÈTRE	VALEUR
Nombre de réunions avec les IRP	France	299
Nombre d'alternants pour l'année	France	512
% masse salariale en formation	France	7 %
Écart salarial de genre moyen non ajusté	Europe	14,5 %
Rémunération annuelle brute moyenne	France	40 526
% de travailleurs handicapés	Europe	3,4 %
Répartition par ancienneté (% -6 ans)	Groupe	53,9 %
Répartition par ancienneté (% 6-15 ans)	Groupe	21 %
Répartition par ancienneté (% +15 ans)	Groupe	25,1 %
Répartition par âge (% -35 ans)	Groupe	29,9 %
Répartition par âge (% 35-55 ans)	Groupe	55 %
Répartition par âge (% +55 ans)	Groupe	15,1 %
Répartition salariés par sexe (% femmes)	Groupe	27,1 %
Heures formation sécurité/ collaborateur	Groupe	5,2
Taux de CDI	Groupe	90 %
Taux absentéisme	Groupe	1,3
Accords collectifs signés en 2023 ● Avenant n°1 à l'accord instituant un plan d'épargne entreprise (PEE) au sein de l'UES Apave ● Accord relatif à la mise en place d'un Comité de Groupe ● Accord relatif à la politique handicap au sein de l'UES Apave ● Accord d'intéressement au sein de l'UES Apave (2023-2025) ● Accord instituant un régime de participation aux résultats au sein de l'UES Apave ● Accord instituant un plan d'épargne entreprise (PEE) au sein de l'UES Apave ● Accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps (CET) au sein de l'UES Apave ● Accord relatif aux budgets de fonctionnement et des activités sociales et sociales et culturelles des Comités Sociaux et Économiques d'établissement et du Comité Social et Économique Central de l'UES Apave ● Accord relatif aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement et Comité Social et Économique Central et à la mise en place de Représentants de Proximité au sein de l'UES Apave ● Accord relatif au règlement du plan épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) ● Décision unilatérale UES Apave portant attribution d'une prime de partage de la valeur ● Accord relatif à la mise en place d'un Comité Européen	UES	

Directeur de la publication : Emmanuelle Brunet ● **Rédaction :** équipes QSSE, RSE, Communication ● **Conception-réalisation :** SPÉCIFIQUE - www.specifique.com ● **Crédits photos :** Doganmesut, Jean, KanawatTH, Kunakorn, Monkey Business, Li Ding, TensorSpark/Adobe Stock ; Apave ; Denis Chaussende ; Cogedim ; Colas ; Claude Cruells ; Nicolas Cugnart ; Julien Decoignac ; Alain Doucé ; Florent Drillon ; EDF PEI ; Eurocontrol ; Goku Vietnam Joint Stock Company ; Hertz ; Drazen/Istockphoto ; Franck Juery ; Noeïm Photographie ; Qair ; Iannis G., Joseph Melin/REA ; Siéml ; Parc – Sopemea ; Jeep Stey ; SunR ; Trainor ; Wikipédia Commons ● **Illustration :** Leonel Lopes.

Directeur de la publication : Emmanuelle Brunet ● **Rédaction :** équipes QSSE, RSE, Communication ● **Conception-réalisation :** SPÉCIFIQUE - www.specifique.com ● **Crédits photos :** Doganmesut, Jean, KanawatTH, Kunakorn, Monkey Business, Li Ding, TensorSpark/Adobe Stock ; Apave ; Denis Chaussende ; Cogedim ; Colas ; Claude Cruells ; Nicolas Cugnart ; Julien Decoignac ; Alain Doucé ; Florent Drillon ; EDF PEI ; Eurocontrol ; Goku Vietnam Joint Stock Company ; Hertz ; Drazen/Istockphoto ; Franck Juery ; Noeïm Photographie ; Qair ; Iannis G., Joseph Melin/REA ; Siéml ; Parc – Sopemea ; Jeep Stey ; SunR ; Trainor ; Wikipédia Commons ● **Illustration :** Leonel Lopes.

Apave
Immeuble Canopy
6 rue du Général Audran
CS 60123
92412 COURBEVOIE Cedex

www.apave.com