

NOTRE RESPO
ENVIRONNEMENTA
SOCIALE ET SC
E RESPONSABILIT

VIRO

SOCI
CIÉTAI

NOTRE
SPON

2024

**NOTRE
RESPONSABILITÉ
ENVIRONNEMENTALE,
SOCIALE
ET SOCIÉTALE**

SOMMAIRE

1	PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS	1
1.1	Elis en 2024	3
1.2	Stratégie	11
1.3	Nos clients	16
1.4	Gouvernance	17
2	NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET SOCIÉTALE	21
2.1	Introduction	22
2.2	Gouvernance, stratégie & gestion des impacts, risques et opportunités	24
2.3	Informations environnementales	43
2.4	Informations sociales	88
2.5	Éthique & société/autres informations de durabilité	116
2.6	Annexes	129

01

Présentation du Groupe et de ses activités

1.1	ELIS EN 2024	3
	Chiffres clés 2024	8
	Histoire et faits marquants 2024	10
1.2	STRATÉGIE	11
	Tendances	12
	Modèle d'affaires	14
1.3	NOS CLIENTS	16
1.4	GOVERNANCE	17
	Le conseil de surveillance	18
	Le comité exécutif	19



1.1 ELIS EN 2024

Leader de son marché, Elis place les services circulaires au cœur de son modèle depuis plus de 75 ans, chaque jour et dans 30 pays. Avec un savoir-faire opérationnel unique et un profil de croissance organique profitable, Elis crée ainsi de la valeur, durablement, pour ses actionnaires, ses clients, ses collaborateurs et l'environnement.

Elis en chiffres (au 31 décembre 2024)

4 573,7 M€
de chiffre d'affaires

487*
usines et centres de distribution

57 583
collaborateurs

Présent dans
30 pays

Environ
400 000
clients



* Chiffre aligné avec le périmètre de reporting du chapitre 3.

Notre mission

Leader des « services circulaires de protection, d’hygiène et de bien-être », Elis assure au quotidien et de façon durable un service essentiel à la performance de ses clients.

Nos services circulaires :

- › aident les clients à concentrer leurs efforts sur leur activité principale ;
- › renforcent notre modèle économique de location-entretien et de réutilisation ;
- › permettent à nos clients de réduire leur empreinte environnementale.

Nos services circulaires inspirent notre engagement.

Ils créent un lien entre nous, nos clients et notre planète.

Et ils unissent nos collaborateurs dans le monde entier.

Nos valeurs

NOS VALEURS



Respect d'autrui

- › Accepter les différences de chacun
- › Reconnaître l'engagement de tous
- › Valoriser chaque contribution



Intégrité

- › Rester fidèle à nos valeurs
- › Respecter nos engagements
- › Être honnête



Responsabilité

- › Être à l'écoute de nos clients et de nos collaborateurs
- › Cœuvrer pour la protection de l'environnement et être impliqué au niveau local
- › Être responsable de la qualité de notre service



Exemplarité

- › Servir d'exemple à tous, en interne et à l'externe
- › Incarner les valeurs de l'entreprise dans tout ce que l'on fait
- › Rester humble

Circular services at work



Nos solutions

Elis s’est diversifié tout au long de son existence en développant de nouveaux services complémentaires qui peuvent répondre aux différents besoins d’un même client. Le multiservice est au cœur de la stratégie d’Elis. Il permet non seulement d’optimiser le passage chez le client dans un souci d’économie d’échelle mais aussi de

réduire l’impact de la livraison sur l’environnement. Il apporte de la valeur à notre client en lui offrant un service global qui le décharge de soucis d’organisation pour lui permettre de concentrer ses efforts sur son cœur de métier tout en gardant la maîtrise de son budget.

Nos marchés

Nous travaillons pour des organismes publics et privés de toutes tailles et dans tous les secteurs d’activités.

Industrie, Commerce et Services

Principaux secteurs :

industrie, commerce de détail et services

Clients :

des PME (petites et moyennes entreprises) aux multinationales

Principaux services :

vêtements professionnels (uniformes, vêtements de protection et à haute visibilité), hygiène des sanitaires, boissons et tapis (solutions de protection des sols, tapis confort et à logo)



Santé

Principaux secteurs : hôpitaux et maisons de retraite



Hôtellerie et Restauration

Principaux secteurs : hôtels et restaurants



Nos services

Nous proposons des solutions sur-mesure de linge plat, vêtements professionnels, équipements sanitaires, tapis de sol, boissons, tenues de salles propres, prévention des nuisibles et DASRI.



Linge plat



Linge de restauration, de cuisine et d'hébergement



Vêtement professionnel



Vêtements professionnels et EPI



Sanitaire



Essuyage et lavage des mains, diffusion de parfums, hygiène des toilettes et hygiène féminine



Boissons



Fontaines à eau et machines à café



Sol



Large choix de tapis



Essuyage Industriel



Serviettes industrielles



Pest control



Prévention et lutte contre les nuisibles



Cleanroom



Tenues réutilisables pour salles propres



DASRI



Collecte et élimination des DASRI

Les étapes de la location-entretien

Ce sont nos forces de vente, expertes dans leur domaine, qui sont le premier contact de nos clients. Elles évaluent le besoin et estiment les quantités nécessaires, la fréquence de livraison, le type de produits. Elis prend en charge l'achat et le stockage des articles. En cas d'arrivée ou de départ d'un salarié, en cas de baisse ou de hausse d'activité, Elis adaptera son service. Ce service sera assuré selon la périodicité choisie avec le client de façon à le

libérer de toute contrainte : entretien de textiles, service à l'appareil, remplacement de consommables, réparation, collecte et re-livraison le même jour pour ne jamais se déplacer avec un camion vide. C'est une équipe dédiée au suivi clientèle qui prend la suite du contrat une fois la mise en place finalisée. Elle s'assure de la satisfaction du client et peut lui proposer des services additionnels.

Qu'est-ce que

LA LOCATION-ENTRETIEN CHEZ ELIS ?

1

L'ÉVALUATION DE VOS BESOINS

Nos experts vous assistent dans l'analyse de vos besoins et vous proposent la solution la plus responsable adaptée à votre structure :

- > étude de **faisabilité technique**,
- > support dans **l'analyse des risques**,
- > recommandation de **produits appropriés** aux particularités de votre métier,
- > sélection de **gammes écoconçues** pour maximiser la durée de vie des produits et être facilement réparés puis valorisés ou recyclés en fin de vie,
- > choix de **solutions** avec des matières alternatives moins impactantes sur l'environnement comme le polyester et le plastique recyclé ou le coton biologique.



L'ACHAT, L'INSTALLATION ET LE STOCKAGE DES PRODUITS

Elis investit pour vous dans l'achat des produits et s'occupe entièrement de la mise en place et du stockage :

- > prise de taille et mise à taille des vêtements,
- > estimation des stocks nécessaires,
- > installation des appareils sanitaires et fontaines dans vos locaux.

Elis maîtrise sa chaîne d'approvisionnement : **93,3% des achats directs ont fait l'objet d'une évaluation RSE du fournisseur.**

La relation d'Elis avec ses fournisseurs est régie par le code éthique et la charte des achats responsables.

2



3

L'ENTRETIEN

L'entretien des articles textiles est réalisé dans nos usines spécialisées par secteur d'activité avec des **programmes adaptés** à chaque catégorie d'article, pour assurer leur longévité. Ils sont contrôlés et réparés si nécessaire.

Les appareils sanitaires et fontaines sont rechargés et entretenus sur site. Des ateliers Elis sont dédiés à la **réparation et au reconditionnement des appareils et tapis** afin de les remettre ensuite en circulation.

L'entretien de vêtements de travail chez Elis permet de réduire l'impact environnemental : jusqu'à **35% de réduction des émissions** par rapport à une solution acquisition et **60% en matière de consommation d'eau**. Les vêtements sont contrôlés et réparés directement dans nos usines.



4

LIVRAISON ET RAMASSAGE

Les jours et horaires de passage réguliers sont **adaptés à vos contraintes**. Dans la majeure partie du temps, vous êtes en contact avec votre agent de service qui assure la prestation et la prise en compte de vos besoins.

La densité de notre maillage géographique offre une **proximité inégalée** qui nous permet d'assurer une **grande réactivité** à vos demandes.

Nous optimisons constamment nos modes de livraison grâce à un outil unique de gestion des routes et des chargements. Notre flotte logistique est en **transition vers des véhicules alternatifs** : biogaz, biodiesel et électricité.



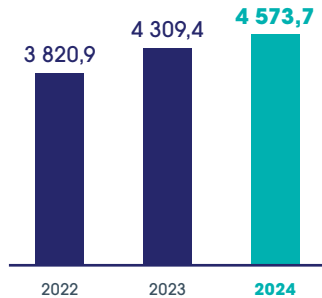
Les avantages

- > **Tranquillité**
- > **Gain de temps**
- > **Économies**
- > **Réduction de l'impact environnemental**
- > **Hygiène et qualité**

Chiffres clés 2024

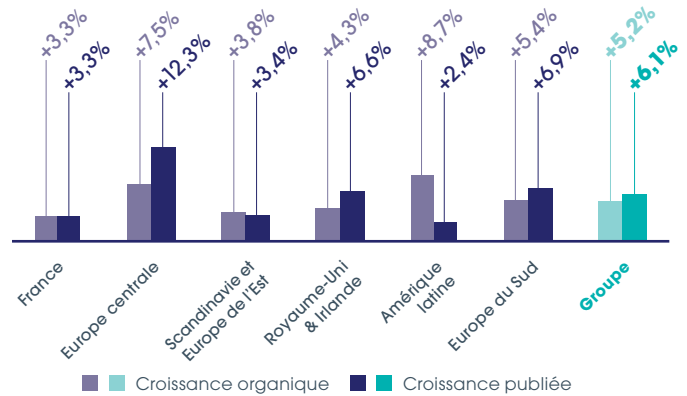
Chiffre d'affaires

En millions d'euros



Croissance publiée et organique* du chiffre d'affaires en 2024

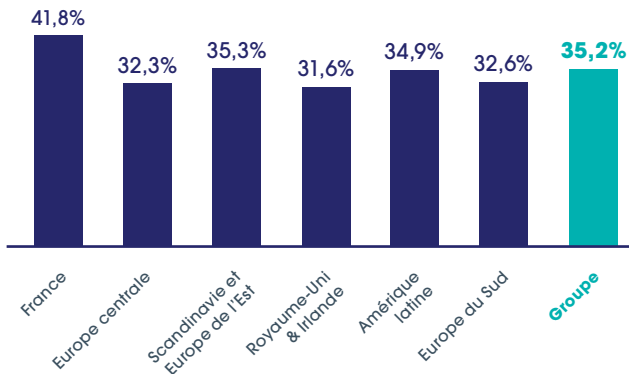
En % du chiffre d'affaires



* Voir définition au chapitre 4.

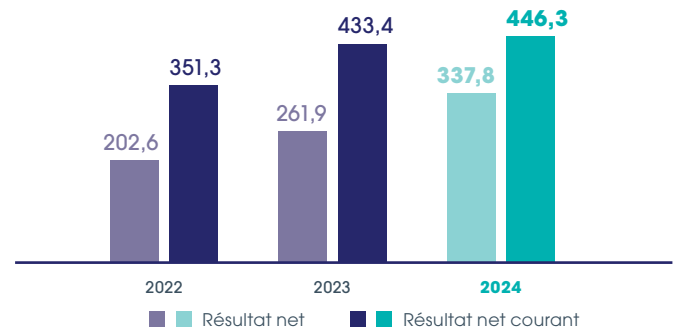
EBITDA 2024 par zone géographique

En % du chiffre d'affaires



Résultat net et résultat net courant*

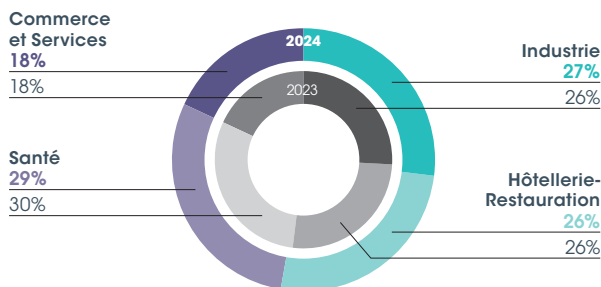
En millions d'euros



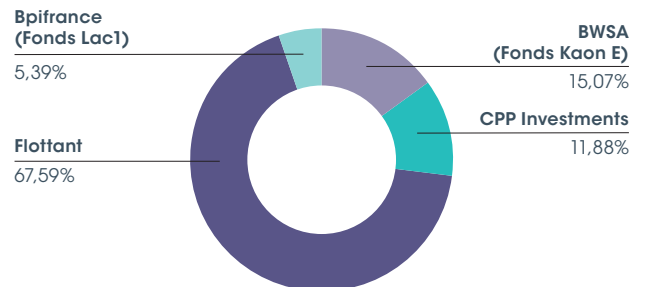
* Voir définition au chapitre 4.

Répartition du chiffre d'affaires par segment de marché

En % du chiffre d'affaires



Répartition du capital au 31/12/2024*



* Plus d'informations au chapitre 6.

Social

EFFECTIF

57 583 salariés au 31 décembre 2024
dont **51%** de femmes

36,1% femmes managers
dans les embauches

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

16,8% des nouveaux managers
sont issus de promotions internes

Réputation

90% des clients sont satisfaits
ou très satisfaits d'Elis*

* Données issues d'enquêtes de satisfaction
réalisées à travers le monde pour Elis en 2024.
Nombre de répondants total Groupe : 50 000.
Soit + 12% de portefeuille clients.

Environnement

CONSOMMATION D'EAU

Réduction de **48%** par rapport
à 2010*

* Par kg de linge livré, périmètre Europe.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Réduction de **30%** par rapport
à 2010*

* Par kg de linge livré, périmètre Europe.

SITES CERTIFIÉS ISO 14001

171 soit **46%** des sites industriels du Groupe

SITES CERTIFIÉS ISO 45001

113 soit **22%** des sites du Groupe

Plus d'informations dans le chapitre 3.

Chiffre d'affaires

4 573,7 M €

EBITDA

1 609,8 M €

35,2%
du chiffre d'affaires

Résultat net courant

446,3 M €

Résultat net

337,8 M €

Free cash flow

346,4 M €

Investissements nets

876,0 M €

Histoire et faits marquants 2024

Depuis sa création, Elis n'a cessé de croître et de se réinventer, s'adaptant à l'évolution des modes de consommation et des usages. Elis innove constamment pour répondre aux besoins de ses clients et aux nouvelles attentes des consommateurs.

1883

Création des Grandes Blanchisseries de Pantin : Elis blanchit le linge des hôtels, des restaurants et des particuliers.

Entre les deux guerres

Invention du modèle de location-entretien.

Après la guerre

Développement du vêtement professionnel, Elis ayant assuré l'entretien du linge de l'armée américaine.

1968

Création du groupe Elis, abréviation de Europe Linge Service (ELIS).

1973-2001

Expansion européenne et diversification des activités de location-entretien (sanitaire, fontaines à eau, machines à café, linge de résidents, ultra-propre).

2014

Poursuite de l'internationalisation du Groupe avec une implantation au Brésil.

2015

Introduction en bourse sur le marché réglementé d'Euronext à Paris et poursuite du développement en Amérique latine.

2017

Création d'un leader paneuropéen avec l'acquisition de Berendsen.

2021

Après Covid, reprise de l'activité : performance et mobilisation des équipes dans l'atteinte des objectifs.

2022

Extension en Amérique latine avec l'acquisition du leader mexicain : Lavartex.

2023

Elis se dote d'une Raison d'être et dévoile sa nouvelle signature « *Circular services at work* ».

2024

Elis fait son entrée sur le marché asiatique avec l'acquisition de Wonway spécialisée sur le marché du Cleanroom





1.2 STRATÉGIE

Avec la location-entretien, Elis a fait le choix du modèle de l'économie de la fonctionnalité qui privilégie le service plutôt que le produit, la location plutôt que l'achat. Le Groupe favorise ainsi l'économie circulaire en encourageant l'entretien, la réutilisation et le recyclage afin de contribuer à une croissance durable. Pour simplifier la vie de ses 400 000 clients, Elis leur propose des solutions à la pointe de l'innovation et à forte valeur ajoutée pour que tous sans exception puissent se concentrer sur leurs activités.

Tendances

Le Groupe inscrit et définit sa stratégie en cohérence avec les évolutions du marché et ses principales tendances, qui sont décrites ci-après.

Hygiène et protection

La crise du Covid a changé l'hygiène au quotidien, en accentuant la conscience de la propreté et en conduisant à une augmentation générale des normes d'hygiène. Cette transformation, qui fut au départ une réponse immédiate à la crise, s'est imposée de façon durable.

Ce besoin accru d'hygiène et de sécurité pour tous a conduit les entreprises, les écoles et les institutions à revoir leurs protocoles d'hygiène en mettant davantage de solutions sanitaires à disposition, en revoyant leurs exigences de protection sur les vêtements de travail et en augmentant notamment leur fréquence de lavage.

Côté sanitaire, les protocoles ont été renforcés pour l'hygiène des mains et le nettoyage des surfaces.

Dans l'industrie agroalimentaire, le besoin de contrôle et de traçabilité des vêtements s'est accru à la suite de scandales liés à l'hygiène et au durcissement des normes impactant le nombre de change des vêtements à la hausse.



Au travail, la gestion du risque s'est également accentuée afin d'assurer la protection et la sécurité des salariés - notamment dans l'industrie. En parallèle, l'Union européenne n'a cessé de consolider les normes liées aux équipements de protection individuelle.

Facteurs démographiques

De nombreux facteurs démographiques jouent un rôle crucial dans l'économie et impactent la vision du Groupe. Le vieillissement de la population représente un défi majeur. Les progrès médicaux et les conditions de vie améliorées ont contribué à une augmentation de



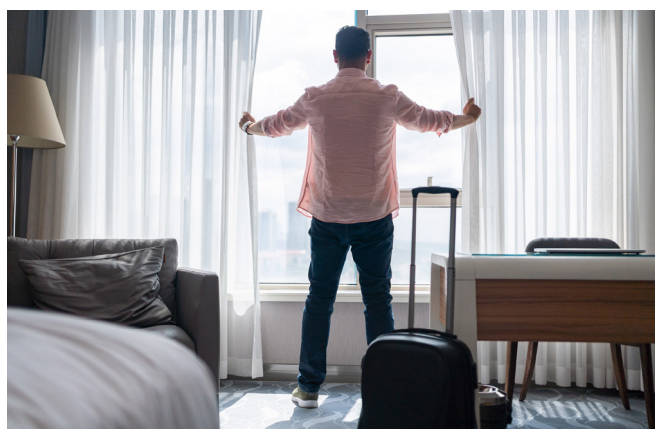
l'espérance de vie qui a des implications sur les systèmes de santé et de retraite. La demande croissante pour les services de soins aux personnes âgées a conduit au développement d'une économie des soins, englobant les soins à domicile, le long séjour, et les maisons de retraite. Cela stimule la croissance économique dans ce secteur, mais pose également des défis en termes de qualité des services notamment sur le linge des résidents. La part des plus de 80 ans dans la population de l'UE devrait être multipliée par deux et demi entre 2021 et 2100, passant de 6,0% à 14,6%. Les personnes âgées de plus de 65 ans représenteront 31,3% de la population de l'UE à la fin du siècle, contre actuellement 20,8% (étude Statista – sept 2022).

La densification du tissu urbain concentre les besoins en logements et en infrastructures tels que les hôtels, restaurants, entreprises et établissements de santé qui font naître des opportunités dans tous nos secteurs.

Tourisme

Le tourisme international est revenu à 96% de son niveau d'avant la pandémie au cours des sept premiers mois de l'année (jusqu'en juillet 2024), grâce à la vigueur de la demande en Europe et à la réouverture des marchés d'Asie-Pacifique. Environ 790 millions de touristes ont voyagé à l'étranger au cours des sept premiers mois 2024, soit approximativement 11% de plus qu'en 2023 (ONU Tourisme - sept 2024).

Le tourisme de masse, moteur économique majeur dans de nombreux pays européens, contribue de manière significative au PIB en générant des recettes dans des secteurs tels que l'hébergement, la restauration, les transports, et les activités touristiques qui font partie d'un des 4 marchés majeurs d'Elis.



Développement durable

De plus en plus conscientes de leur impact sur l'environnement, nos parties prenantes ont des attentes croissantes en matière de développement durable et intègrent désormais des critères écologiques dans leurs décisions. En 2022, 78% des fournisseurs affirment être sollicités sur le sujet par leurs clients, contre 72% en 2020 (*étude Bpifrance, l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) et PwC France & Maghreb publiée en janvier 2023*).

Les réglementations sont plus strictes et contraignantes, avec des obligations de reporting RSE et des lois telles que la directive européenne CSRD. Ce nouveau cadre augmente les attentes des entreprises qui souhaitent une démonstration tangible de l'engagement de leurs partenaires commerciaux – au-delà de simples déclarations environnementales – avec des

actions concrètes telles que la réduction des émissions de carbone, l'utilisation responsable des matières et une contribution positive à la société.

L'économie circulaire – en réduisant les consommations de ressources – est perçue comme un avantage concurrentiel et une source de nouvelles opportunités par nos clients. Ils recherchent des partenaires qui intègrent des modèles durables tels que l'intégration de matières alternatives, la réutilisation, la réparation, le recyclage et la réduction des déchets dans l'ensemble de leur chaîne de valeur. Les approches fondées sur des modèles linéaires ou des produits à usage unique sont de plus en plus remises en question. Les services circulaires – notamment pour la santé et les salles propres – se positionnent comme des alternatives durables.



Professionnalisation des clients



Dans un monde de plus en plus exigeant et concurrentiel, nos clients se recentrent sur leur cœur de métier. Leurs attentes vis-à-vis de leurs prestataires de services sont donc plus élevées. L'expérience client, la fiabilité, la qualité et la traçabilité sont des éléments différenciants majeurs dans le choix de leurs partenaires commerciaux.

Nos clients recherchent en particulier des prestataires réactifs capables de fournir un suivi transparent à chaque étape de la collaboration et à chaque point de contact avec l'entreprise, que ce soit en ligne, par téléphone ou en personne.

Dans un contexte de tension sur la chaîne d'approvisionnement mondiale, la fiabilité du fournisseur et son aptitude à délivrer ses produits et services sont capitales d'où le choix de partenaires solides avec des capacités d'investissement conséquentes.

Modèle d'affaires

1

Ressources

CLIENTS

- **400 000** clients de toutes tailles et tous secteurs
- **4** marchés : Hôtellerie-Restaurant, Santé, Industrie, Commerce et Services
- Savoir-faire de plus d'un siècle

RESSOURCES HUMAINES

- **57 583** collaborateurs
- Répartis dans **30** pays

RESSOURCES ENVIRONNEMENTALES

- Consommation d'eau : **16,2*** millions de m³
- Consommation d'énergie : **2 831*** GWh
- Consommation totale de carburant : **54,7*** millions de litres
- Autres matériaux (polyester, coton, autres plastiques...)

FINANCE

- Société cotée sur Euronext (SBF 120)
- Résilience du modèle d'affaires, garant d'une croissance rentable

OUTIL INDUSTRIEL

- **487*** centres de production et de distribution
- Plus de **7 000** véhicules
- **171*** sites certifiés ISO 14001
- **113*** sites certifiés ISO 45001
- Un modèle industriel fondé sur l'économie circulaire

OBJECTIF

- Faciliter le quotidien des clients du Groupe et contribuer à leurs succès grâce à un processus durable et responsable

* Chiffres alignés avec le périmètre de reporting du chapitre 3.

Mission

Assurer au quotidien et de façon durable un service circulaire de protection, d'hygiène et de bien-être pour ses clients partout dans le monde



L'expérience client au cœur de l'ADN d'Elis

- Une direction de l'expérience client regroupant plus de **30** collaborateurs dédiés
- Plus de **50 000** enquêtes de satisfaction menées en 2024
- Un programme interne « satisfaction client »

Les quatre piliers de la stratégie du Groupe

Pour proposer des solutions à la pointe de l'innovation permettant de réduire son empreinte carbone, la stratégie d'Elis s'appuie sur quatre piliers essentiels.

Développement de services responsables et promotion de l'économie circulaire

Concevoir des produits et des services circulaires toujours plus responsables grâce à la réduction continue de leur impact environnemental.

Accompagner nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs RSE en proposant nos services fondés sur l'économie circulaire.

Excellence industrielle et commerciale

Développer et entretenir dans la durée une relation commerciale privilégiée avec les clients ; leur offrir un service de proximité, fiable et de qualité.

Optimiser la rentabilité de nos métiers en s'appuyant sur une approche analytique des processus industriels et logistiques.

Diffuser une culture d'amélioration continue de la performance industrielle et commerciale, en déployant les bonnes pratiques opérationnelles partout dans le Groupe.

Consolidation des positions existantes

Développer le maillage territorial du Groupe en conjuguant croissance organique et croissance externe, afin de bénéficier d'économies d'échelle.

Exploiter la forte densité du réseau d'Elis pour déployer le modèle multi-services et générer des ventes croisées.

Extension du réseau

Lancer régulièrement l'activité du Groupe dans de nouveaux pays offrant un fort potentiel.

Développer la densité de ces nouveaux pays, y appliquer la méthodologie opérationnelle du Groupe et y proposer, à terme, l'ensemble des services d'Elis.

Valeur créée

CLIENTS

- › La possibilité de se concentrer sur leur cœur de métier avec un partenariat de proximité vers des solutions plus durables
- › Taux de satisfaction client : **88,9%** en France **90,1%** périmètre Groupe

COLLABORATEURS

- › **51%** de femmes
- › **36,1%** des nouveaux managers sont des femmes
- › Elis for All 2024 : **+25%** de taux de participation versus 2023

Chiffres alignés avec le périmètre reporting du chapitre 3

INVESTISSEURS

Depuis l'IPO* :

- › Taux de rendement annuel de l'actionnaire : **9%** sur la base d'un cours à 19,11€ au 10 février 2025

* Initial Public Offering.

ENVIRONNEMENT & SOCIÉTÉ

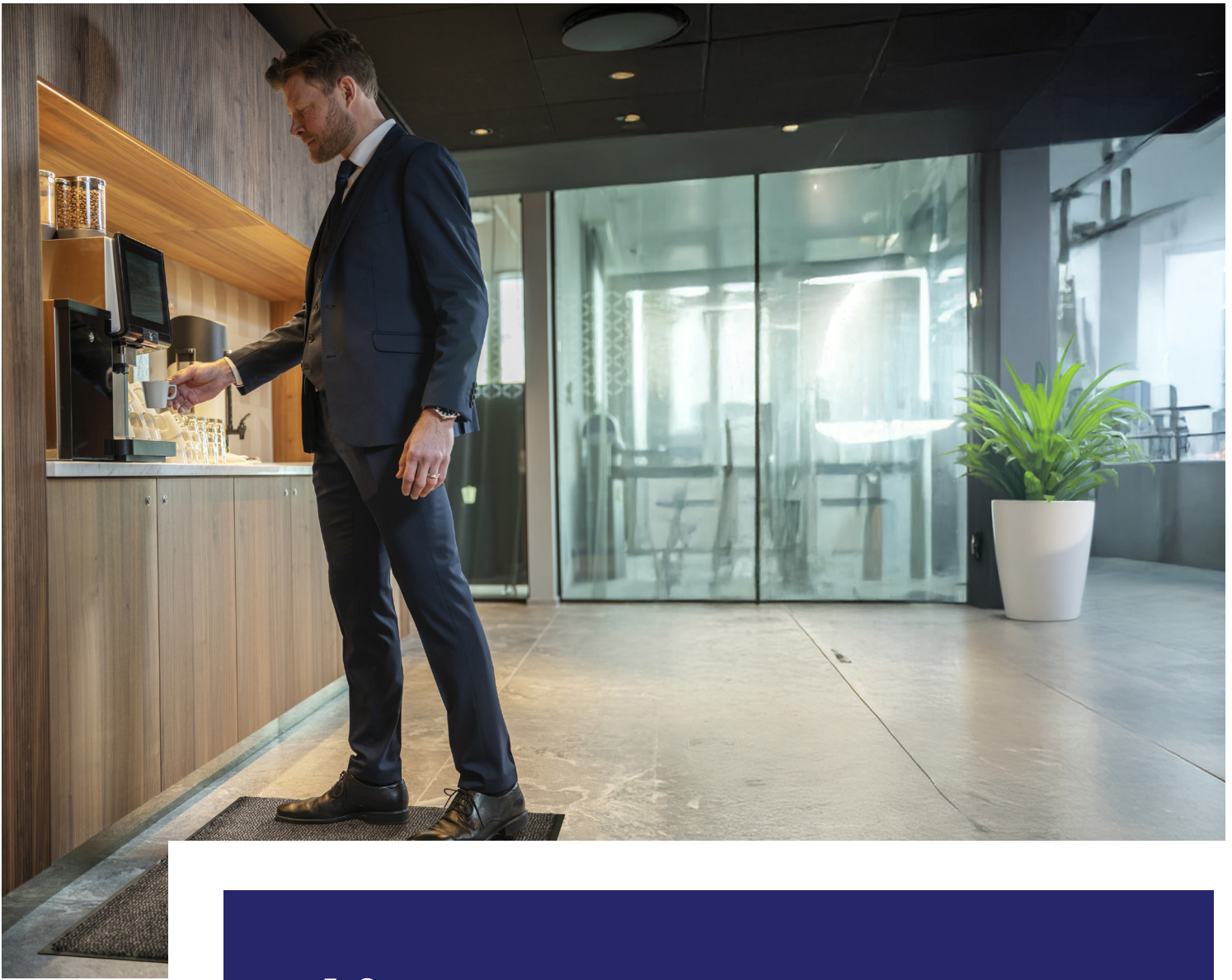
Réduction des consommations entre 2010 et 2024, en ligne avec les objectifs 2025 :

- › Eau : **-48%***
- › Énergie thermique : **-30%***
- › Utilisation d'énergies renouvelables : **18%**
- › Textile recyclé : **79,6%**
- › CO₂ : **-20%** de nos émissions (Scope 1&2) en valeur absolue

* Par kg de linge livré, périmètre Europe.

Notre engagement auprès de nos communautés et dans notre chaîne de valeur :

- › **4,5%** de cadres participant à un programme de mentorat (France)
- › **93,3%** des dépenses d'achats liées à des fournisseurs directs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE

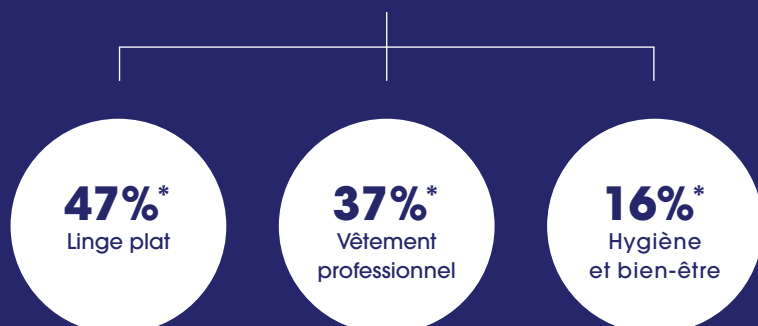


1.3 NOS CLIENTS

Attentif aux besoins de chacun de ses clients, Elis propose des produits et des solutions adaptés à chaque secteur d'activité. Elis a fondé son expertise de location-entretien autour de quatre marchés : Hôtellerie-Restaurant, Industrie, Santé, Commerce & Services.

Pour chacun de ces marchés, Elis propose trois grands types de solutions : le linge plat, les vêtements professionnels et les équipements d'hygiène et de bien-être.

Solutions



* En pourcentage du chiffre d'affaires consolidé, hors divers.



1.4 GOUVERNANCE

Une équipe dirigeante expérimentée

Composée du comité exécutif et du conseil de surveillance, la gouvernance est garante de la direction de l'entreprise, de sa pérennité et de son bon fonctionnement. Elle assure la stabilité du Groupe à travers une stratégie de croissance rentable.

Le conseil de surveillance est composé de douze membres, dont cinq femmes. Il offre une complémentarité d'expériences et reflète la politique de diversité menée par le groupe Elis, notamment en termes de nationalités, d'expériences internationales, d'expertises...

La gouvernance est idéalement organisée pour saisir de nouvelles opportunités, consolider le leadership du groupe Elis et créer de la valeur stratégique et financière pour ses actionnaires.

Le conseil de surveillance

Le conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la Société par le directoire, dans les conditions prévues par la loi, les statuts de la Société et son règlement intérieur. Il opère également les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission.

Il est composé de 12 membres et de 1 censeur

THIERRY MORIN Président du conseil de surveillance, membre indépendant

FABRICE BARTHÉLEMY
Vice-président
Membre indépendant

PHILIPPE BEAUDOUX
Membre représentant les salariés

PAUL-PHILIPPE BERNIER
Représentant permanent
de Bpifrance Investissement,
Membre indépendant

ANTOINE BUREL
Membre indépendant

ANNE-LAURE COMMAULT-TINGRY
Membre indépendant

PHILIPPE DELLEUR
Membre indépendant

AMY FLIKERSKI
Membre

VALÉRIE GANDRÉ
Membre représentant les salariés

CÉCILE HELME-GUIZON
Représentant permanent de BWGI
Membre

FLORENCE NOBLOT
Membre indépendant

MICHEL PLANTEVIN
Membre

ALEXIS MARTINEAU
Censeur

40% femmes*

* Hors membres représentant les salariés et censeur.

7 nombre de réunions

58 ans âge moyen

98% taux d'assiduité

70% indépendance*

1 session de journées stratégiques

Le comité d'audit

Il est composé de 3 membres

ANTOINE BUREL
Président indépendant

THIERRY MORIN
Membre indépendant

CÉCILE HELME-GUIZON
Représentant permanent de BWGI
Membre

Missions principales

- › Suivi du processus d'élaboration de l'information financière
- › Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques relatifs à l'information financière et comptable
- › Revue d'ensemble de la cartographie des risques
- › Suivi du contrôle légal des comptes sociaux et consolidés par les commissaires aux comptes de la Société
- › Sélection et suivi de l'indépendance des commissaires aux comptes

Le comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance

Il est composé de 5 membres

FABRICE BARTHÉLEMY
Président indépendant

THIERRY MORIN
Membre indépendant

VALÉRIE GANDRÉ
Membre représentant les salariés

MICHEL PLANTEVIN
Membre

PAUL-PHILIPPE BERNIER
Représentant permanent
de Bpifrance Investissement
Membre indépendant

Missions principales

- › Détermination et appréciation des règles de gouvernance :
 - composition des instances dirigeantes du Groupe
 - réflexion sur la composition du conseil (diversité, complémentarité des profils, indépendance, mixité, cumul des mandats, etc.)
 - plan de succession
- › Détermination et appréciation régulière de la politique de rémunération des mandataires sociaux
- › Évaluation annuelle du fonctionnement du conseil de surveillance

Le comité responsabilité sociale, environnementale et sociétale (RSE)

Il est composé de 4 membres

FLORENCE NOBLOT
Présidente indépendante

PHILIPPE DELLEUR
Membre indépendant

AMY FLIKERSKI
Membre

ANTOINE BUREL
Membre indépendant

Missions principales

- › Suivi des questions relatives à la stratégie de la Société en matière de RSE et climatique
- › Réflexions sur les engagements et les orientations du Groupe en la matière
- › Anticipation des principaux enjeux, risques et opportunités dans les domaines de la RSE
- › Émission de recommandations sur la politique RSE du Groupe et sur le plan d'actions en matière climatique
- › Suivi du processus d'élaboration, de publication, de contrôle, d'audit et de certification de l'information en matière de durabilité

100% taux d'assiduité
5 nombre de réunions

100% taux d'assiduité
4 nombre de réunions

94% taux d'assiduité
4 nombre de réunions

Le comité exécutif

Il est composé de 11 membres



XAVIER MARTIRÉ
Président du directoire



LOUIS GUYOT
Membre du directoire,
Directeur administratif et financier



MATTHIEU LECHARNY
Membre du directoire,
Directeur général adjoint
en charge des opérations
(Europe du Sud, Amérique latine)



ÉLISE BERT-LEDUC
Directrice marketing
et innovation



ALAIN BONIN
Directeur général adjoint
en charge des opérations
(France)



MICHEL DELBECQ
Directeur de la transformation et
des systèmes d'information



FRÉDÉRIC DELETOMBE
Directeur industriel,
achats et supply chain



CHARLOTTA ERICSSON
Directrice générale adjointe
en charge des opérations
(Europe du Nord et Asie)



DIDIER LACHAUD
Directeur des ressources
humaines



YANN MICHEL
Directeur général adjoint
en charge des opérations
(France, Grande Bretagne, Irlande)



ANDREAS SCHNEIDER
Directeur général adjoint
en charge des opérations
(Europe Centrale et de l'Est, pays Baltes, Suisse)

Le comité exécutif contribue à la définition ainsi qu'à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe. Ce comité, constitué d'une équipe de 11 membres, est présidé par le président du directoire. La structure organisationnelle du Groupe s'articule autour de cinq fonctions supports et de cinq fonctions opérationnelles régionales. Les fonctions opérationnelles sont à la charge des cinq directeurs généraux adjoints, organisés par géographie.

Le comité exécutif se réunit au moins une fois par mois, une fréquence jugée suffisante compte tenu des rythmes de l'activité d'Elis. Plus d'informations dans le chapitre 2.



02

Notre responsabilité environnementale, sociale et sociétale

2.1 INTRODUCTION	22	2.4 INFORMATIONS SOCIALES ESRS1 S1 ET ESRS 2 S2	88
2.1.1 Édito	22	2.4.1 Effectifs de l'entreprise ESRS S1 VOLONTAIRE	88
2.1.2 Périmètre de reporting ESRS 2 – BP-1	23	2.4.2 Écouter, valoriser et travailler au bien-être de nos collaborateurs	91
2.1.3 Circonstances spécifiques du reporting ESRS 2 – BP-2	23	2.4.3 Protéger nos collaborateurs S1-14	97
2.2 GOUVERNANCE, STRATÉGIE & GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS	24	2.4.4 Assurer la non-discrimination et l'égalité des chances S1-9 S1-12	101
GOUVERNANCE		2.4.5 Attirer et développer nos collaborateurs S1-13	106
2.2.1 Une gouvernance et un management de la RSE intégrés GOV-1	24	2.4.6 Respecter les droits humains VOLONTAIRE	110
2.2.2 Informations transmises aux organes de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes ESRS 2 – GOV-2	26	2.4.7 Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur ESRS S2	112
2.2.3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation ESRS 2 – GOV-3 et autres dispositifs de soutien à la transition	26	2.5 ÉTHIQUE & SOCIÉTÉ/AUTRES INFORMATIONS DE DURABILITÉ VOLONTAIRE	116
2.2.4 Déclaration sur la vigilance raisonnable ESRS 2 – GOV-4	27	2.5.1 Proposer des produits et services qui contribuent à la protection, l'hygiène et au bien-être et à réduire les consommations de ressources VOLONTAIRE	116
2.2.5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité ESRS 2 – GOV-5	28	2.5.2 Satisfaire et engager nos clients VOLONTAIRE	118
STRATÉGIE		2.5.3 Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires VOLONTAIRE	120
2.2.6 Présentation générale d'Elis, de sa stratégie et de sa chaîne de valeur ESRS 2 – SBM-1	29	2.5.4 Contribuer à nos territoires et aux causes qui nous tiennent à cœur VOLONTAIRE	125
2.2.7 Dialoguer avec nos parties prenantes ESRS 2 – SBM-2	33	2.5.5 Assurer la sécurité du système d'information pour nous et nos collaborateurs VOLONTAIRE	127
2.2.8 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique ESRS 2 – SBM-3	35	2.6 ANNEXES	129
GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS		2.6.1 Note méthodologique détaillée ESRS 2	129
2.2.9 Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité ESRS 2 – IRO-1	37	2.6.2 Taxonomie ESRS E1	131
2.2.10 Notre pilotage RSE : des objectifs clairs et engagés	39	2.6.3 Performances détaillées du Groupe	133
2.2.11 Prix et notations extra-financières	42	2.6.4 Tables de correspondance : <i>Disclosure Requirement</i> (DR) des ESRS, GRI, TCFD, Pacte mondial et autres réglementations européennes ESRS 2 – APPENDICE B	139
2.3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES ESRS E1 ESRS E3 ESRS E5	43		
2.3.1 Utilisation des ressources et économie circulaire ESRS E5 VOLONTAIRE	43		
2.3.2 Changement climatique ESRS E1	59		
2.3.3 Eau ESRS E3 VOLONTAIRE	80		
2.3.4 Autres informations environnementales : limiter nos impacts sur les écosystèmes VOLONTAIRE	85		

2.1 INTRODUCTION

En 2024, afin d'éclairer l'engagement du Groupe en matière de RSE et de répondre à un nombre croissant de demandes de ses parties prenantes, le Groupe publie pour la première fois, en complément de son État de Durabilité établi dans le cadre de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), un rapport complémentaire « Notre Responsabilité Environnementale, Sociale et Sociétale » reprenant l'ensemble de ces informations réglementaires, sa stratégie et sa performance globale en matière de RSE ainsi que d'autres informations sur des sujets identifiés comme non matériels.

2.1.1 Édito

Elis « assure au quotidien et de façon durable un service circulaire d'articles textiles de protection, d'hygiène, et de bien-être partout dans le monde ». Cette raison d'être reflète notre modèle basé sur la location, l'entretien et la réutilisation de nos produits, depuis plus de 75 ans.

Notre envergure internationale et notre position de leader impliquent une grande responsabilité, non seulement envers nos collaborateurs et nos clients, mais aussi envers l'environnement et la Société dans son ensemble. Agir de manière responsable est un fondement de notre entreprise, intégré depuis longtemps dans notre modèle d'affaires et reflété dans nos valeurs : respect d'autrui, intégrité, responsabilité et exemplarité.

Pour Elis, la RSE n'est pas un programme distinct mais fait partie intégrante de nos activités quotidiennes et de notre stratégie de développement. Nos activités multi-services s'inscrivent dans le cadre de l'« économie circulaire », dans laquelle le modèle de production, extraction-fabrication-élimination, est remplacé par un système qui maximise la valeur des ressources et réduit sensiblement les déchets. Nous veillons également à maintenir un environnement de travail positif, promouvant la diversité et l'égalité des chances et à mener nos activités de manière éthique et intègre.

Nous sommes engagés au quotidien pour apporter des services plus responsables et contribuer à notre échelle à un monde plus durable. Ainsi, en complément de notre programme d'engagements à horizon 2025, le Groupe s'est doté d'objectifs climatiques ambitieux, alignés avec les Accords de Paris (*Science Based Targets Initiative*). En 2024, dans le cadre de la CSRD, nous avons enrichi notre stratégie 2025 avec de nouveaux objectifs et travaillons à notre prochaine feuille de route RSE pour renforcer nos efforts et engagements.



Xavier Martiré,
Président du directoire

2.1.2 Périmètre de reporting ESRS 2 – BP-1

Périmètre de reporting

Dans le cadre de ce rapport, le périmètre des indicateurs sur les sujets matériels couvre, sauf cas contraire explicitement mentionné, le périmètre consolidé du Groupe et est aligné avec le périmètre financier de consolidation (mentionné au chapitre 5.1.1 « État du résultat consolidé ») du document d'enregistrement universel. Ainsi, les données publiées tiennent compte, entre autres, des entités acquises au cours de l'année.

À noter cependant que pour certains objectifs utilisés par le Groupe dans des dispositifs spécifiques (ex : outils de financement), les règles liées au périmètre de reporting n'ont pas été modifiées. Ainsi l'objectif sur la consommation d'eau par kg de linge livré et l'indicateur sur l'efficacité thermique pour les blanchisseries européennes du Groupe intègrent les nouveaux sites acquis en année N dans le périmètre de reporting à partir de l'année N+2, tandis que les cessions de l'année N ne sont pas prises en compte dans le reporting de cette même année.

Des informations complémentaires sur le périmètre de reporting sont présentées en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

Concernant les données publiées sur base volontaire, les entités acquises dans l'année seront intégrées au plus tard dans les deux ans, soit au plus tard dans le reporting 2026 afin d'assurer une intégration des entités acquises, la mise en place de processus de reporting et la collecte de données fiables.

Ce rapport considère l'ensemble de la chaîne de valeur d'Elis dans la réalisation de l'analyse de double matérialité et dans la publication d'informations quand celles-ci revêtent un caractère matériel.

Elis n'a pas utilisé l'option d'omettre une information relative à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovation.

Communication sur des enjeux matériels et volontaires

Dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD, le Groupe a identifié ses impacts, risques et opportunités matériels via l'analyse de double matérialité. La méthodologie mise en œuvre ainsi que les résultats de cette analyse sont présentés dans la section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité » du présent chapitre. L'ensemble de la chaîne de valeur a été considéré (amont, opérations propres, aval) dans sa réalisation. Les politiques, plans d'action, objectifs et indicateurs associés sont présentés dans les sections afférentes et entendent répondre aux enjeux identifiés dans la chaîne de valeur lorsque ces informations revêtent un caractère matériel.

Pour faciliter la lisibilité et la lecture de ces informations matérielles, des marquages entre crochets à la maille *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) ou *Disclosure Requirement* (DR) ont été ajoutés.

De plus, afin d'éclairer l'engagement du Groupe en matière de RSE et répondre à un nombre croissant de parties prenantes, le Groupe communique des informations volontaires sur d'autres sujets. Un marquage précisant « [Volontaire] » est indiqué dans le titre des sections concernées.

Enfin, au sein de certains sujets, le Groupe précise l'objectif répondant spécifiquement à l'impact, risque ou opportunité matériel identifié via l'utilisation d'une astérisque (*).

Aucun changement ou évolution majeure de l'organisation ou du marché au cours de l'année de reporting et pouvant impacter la compréhension des données n'est à signaler.

Les règles afférentes au périmètre de reporting sont présentées en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

2.1.3 Circonstances spécifiques du reporting ESRS 2 – BP-2

Horizons temporels

Elis suit les horizons temporels définis dans l'ESRS 1 en appliquant les définitions suivantes :

- › horizon temporel à court terme : la période de reporting ;
- › horizon temporel à moyen terme : jusqu'à cinq ans à compter de la fin de la période de reporting ;
- › horizon temporel à long terme : plus de cinq ans.

Estimations concernant la chaîne de valeur

Des éléments méthodologiques sont précisés le cas échéant lorsque des indicateurs sont estimés à l'aide de sources indirectes, (ex : moyennes sectorielles, bases de données...). Ces éléments sont présentés soit lors de la mention de l'indicateur soit en annexe de ce document (voir section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée »).

Sources d'incertitude quant aux estimations et aux résultats

Des éléments méthodologiques sont précisés le cas échéant pour les indicateurs le nécessitant en annexe dans la section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

Changements dans la préparation ou la présentation des informations en matière de durabilité

La préparation et la présentation des informations en matière de durabilité n'ont pas subi de changements significatifs par rapport aux périodes de reporting précédentes. Sur certains indicateurs le Groupe a cependant ajusté sa règle concernant les entrées et sorties de son périmètre de reporting afin notamment d'intégrer les acquisitions dès la première année.

Erreurs de reporting concernant des périodes antérieures

Aucune erreur significative concernant une période antérieure n'a été identifiée et n'est à signaler.

2.2 GOUVERNANCE, STRATÉGIE & GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

GOUVERNANCE

2.2.1 Une gouvernance et un management de la RSE intégrés **GOV-1**

Conscient que le Développement durable ou la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) peut être source de risques, d'impacts mais également d'opportunités, le groupe Elis a mis en place depuis 2020 une structure de gouvernance supervisée par le Président du directoire et animée par la Directrice RSE, qui lui est directement rattachée.

Les sujets liés au Développement durable sont abordés de façon régulière lors des réunions du comité exécutif, notamment en lien avec ses principaux enjeux. Ces réunions sont l'occasion de former et d'informer le comité exécutif sur les risques et opportunités RSE pour le Groupe, revoir la stratégie RSE, les objectifs et la performance à date, les retours d'expérience ou les attentes des parties prenantes. En 2024, les sujets suivants ont notamment été discutés : stratégie climat, performance et plan d'action, présentation des exigences de la CSRD, de la synthèse des attentes des parties prenantes, validation de la matrice de double matérialité du Groupe et avancement dans la mise en œuvre de la CSRD, recyclage des produits et l'intégration de matière recyclée dans les produits, performance industrielle en matière d'eau et d'énergie, performance textile...

Afin d'assurer la coordination et l'avancement des projets du Groupe en matière de Développement durable, et notamment de son programme ambitieux à horizon 2025, la Directrice RSE travaille étroitement avec les membres du comité exécutif et leurs équipes. Par ailleurs, la Directrice RSE leur partage régulièrement des éléments conceptuels et/ou techniques liés à la RSE (ex : comptabilité carbone, standard de reporting carbone, reporting CSRD, labels et certification...). Certains objectifs ont d'ailleurs été placés sous la responsabilité des dirigeants suivants :

- › le Directeur des ressources humaines : objectifs liés aux ressources humaines ;
- › le Directeur industriel, achats et supply chain : objectifs liés à la santé-sécurité, à l'environnement, au transport et aux stratégies d'achats ;
- › la Directrice marketing et innovation : objectifs liés à l'offre produits.

Par ailleurs, depuis 2020, le conseil de surveillance du Groupe dispose d'un comité dédié à la RSE ayant pour mission d'assister le conseil de surveillance dans le suivi et l'anticipation des questions relatives à la RSE, tant en ce qui concerne la définition de sa stratégie que de sa mise en œuvre.

Le comité RSE est doté d'un règlement intérieur définissant les règles régissant son fonctionnement et ses attributions. En 2024, ce dernier a été amendé afin de préciser que le comité RSE suit la mise en œuvre de la CSRD et de l'État de Durabilité et est l'interlocuteur privilégié des auditeurs de durabilité. Ces nouvelles missions sont réalisées en étroite coordination avec le comité d'audit. Le comité RSE rend compte de ses travaux au conseil de surveillance après chacune de ses réunions.

Les missions du comité RSE, définies dans le règlement intérieur, sont détaillées dans la section 2.1.5 « Les comités du conseil de surveillance » du chapitre 2 du document d'enregistrement universel.

En 2024, le comité RSE s'est réuni quatre fois et a notamment :

- › revu la mise en œuvre de la CSRD par le groupe Elis, en particulier la méthodologie et les résultats de l'analyse de la double matérialité, les impacts, risques et opportunités matériels et les attentes des parties prenantes ;
- › revu la performance du Groupe en matière de RSE et les progrès au regard de ses objectifs à horizon 2025 ;

- › eu des échanges en lien avec le comité d'audit sur le choix des auditeurs de durabilité et sur le plan d'audit de durabilité ;
- › suivi les évaluations réalisées par les agences de notation extra-financière et les plans d'actions associés ;
- › discuté de la stratégie climat du Groupe et du suivi de son plan d'action ;
- › échangé sur les attentes et intérêts des parties prenantes et leur potentiel impact sur la stratégie, le modèle économique de l'entreprise et sur l'évaluation des impacts, risques et opportunités du Groupe ; et
- › partagé sur certains sujets spécifiques comme la santé et sécurité, les produits (recyclage en fin de vie, l'intégration de matière recyclée ou les analyses en cycle de vie).

En complément des éléments partagés et discutés lors des réunions visant à les informer et éclairer les membres du Comité, ces derniers ont la possibilité de mandater un expert externe pour leur dispenser une formation ou des conseils sur un sujet spécifique relevant de leurs compétences. Des sessions d'information et de formation sont dispensées régulièrement aux membres du comité sur des sujets variés. A cet égard, en 2024, dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD, les membres du comité RSE ont reçu une formation spécifique (à deux reprises). Par ailleurs, la Présidente du comité RSE a assisté à une demi-journée de formation par un consultant extérieur sur la CSRD avec un focus spécifique sur les sujets climats.

Des informations sur les compétences des membres du comité en matière de RSE sont disponibles en section 2.1.4 « Le conseil de surveillance » du document d'enregistrement universel.

De plus, le programme de Développement durable, ses objectifs et sa performance sont présentés au moins une fois par an au conseil de surveillance soit à l'occasion de présentations dédiées, soit dans le cadre de la présentation de la stratégie industrielle ou lors des journées de réflexions sur la stratégie du Groupe. Ces éléments sont également présentés au moins tous les trois ans aux actionnaires, lors de l'assemblée générale annuelle.

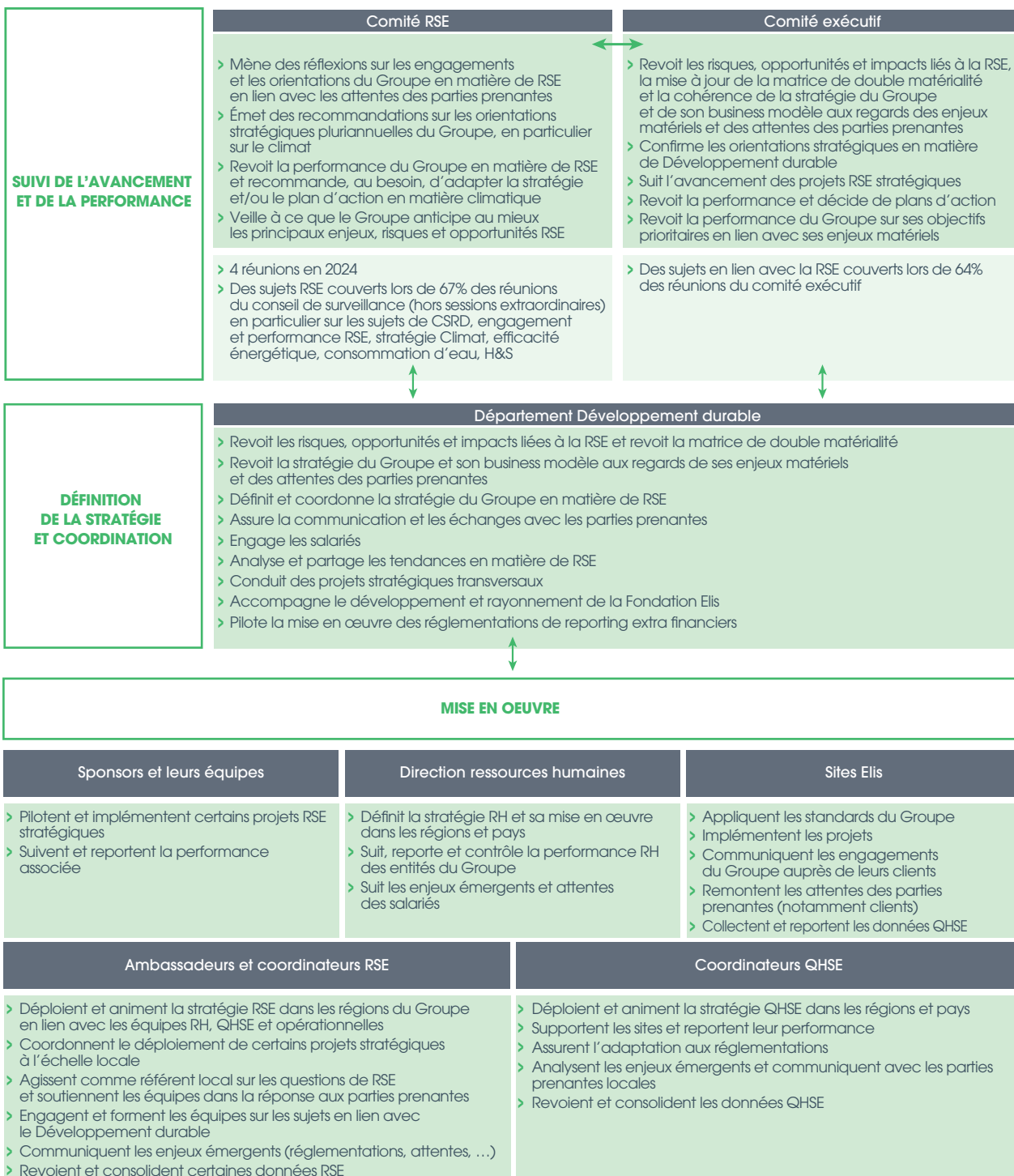
Les informations relatives aux éléments ci-après **ESRS 2 GOV-1** sont présentées dans la section 1.4 « Gouvernance » du chapitre 1 du présent rapport :

- › le nombre de membres exécutifs ;
- › la représentation des salariés et des autres travailleurs ;
- › le pourcentage d'administrateurs indépendants.

Les informations relatives aux éléments ci-dessous **ESRS 2 GOV-1** sont présentées dans le chapitre 2 « Gouvernance » du document d'enregistrement universel :

- › le nombre de membres non exécutifs : les membres du directoire sont les mandataires sociaux exécutifs (100%) et les membres du conseil de surveillance sont les mandataires sociaux non exécutifs (100%) (section 2.1.2 « Le choix de gouvernance de la Société ») ;
- › l'expérience acquise des membres des différents comités (section 2.1.4 « Le conseil de surveillance ») ;
- › l'expérience des membres du directoire et du comité exécutif (section 2.1.3 « La direction générale du Groupe ») ;
- › le ratio moyen de diversité au sein des organes de gouvernance (section 2.1.4 « Le conseil de surveillance » et section « 2.1.3 La direction générale du Groupe »).

Des éléments complémentaires sur l'organisation de la Gouvernance du Groupe et du comité RSE sont présentés en section 2.1 « Gouvernance » du chapitre 2 du document d'enregistrement universel.



2.2.2 Informations transmises aux organes de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes **ESRS 2 – GOV-2**

En complément des éléments mentionnés à la section 2.2.1 « Une gouvernance et un management de la RSE intégrés », les informations relatives aux éléments ci-dessous sont présentées dans le chapitre 2 section 2.1 « Gouvernance » du document d'enregistrement universel :

- › informations transmises aux organes de direction et de surveillance de l'entreprise **GOV-2** ;
- › enjeux de durabilité traités par ces organes **GOV-2**.

En particulier, comme précisé en section 2.2.1 « Une gouvernance et un management de la RSE intégrés » certains sujets liés à des impacts, risques et opportunités matériels pour le Groupe ont

particulièrement été discutés lors de réunions du comité exécutif, du comité RSE ou du conseil de surveillance : atténuation du changement climatique (E1 – performance et plan climat), adaptation au changement climatique (E1 – consommation d'eau), énergie (E1- efficacité énergétique), économie circulaire (E5 - réutilisation, taxonomie...), eau (E3 – performance textile et réutilisation), H&S (S1).

Le Développement durable et ses enjeux pour le Groupe, sont de plus intégrés dans la stratégie globale du Groupe (section 2.2.6. « Présentation générale d'Elis, de sa stratégie et de sa chaîne de valeur »).

2.2.3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation **ESRS 2 – GOV-3** et autres dispositifs de soutien à la transition

Témoin de l'intégration de la RSE dans la stratégie et les opérations du Groupe, différents mécanismes de soutien à la transition ont été implémentés ces dernières années.

Rémunération des dirigeants

Les membres du directoire disposent d'objectifs RSE révisés annuellement et influençant la part variable de leur rémunération. Selon l'année considérée, la rémunération des dirigeants, listant les indicateurs retenus et leur contribution dans leur part variable, est plus particulièrement présentée au chapitre 2 section 2.2.1 « Politique de rémunération » et 2.2.2 « Rémunérations attribuées et versées aux mandataires sociaux » du document d'enregistrement universel.

De plus, certains membres du comité exécutif disposent d'objectifs RSE spécifiques liés à leurs missions ou à la mise en œuvre de programmes stratégiques. C'est notamment le cas du Directeur industriel, achats et supply chain, du Directeur ressources humaines (RH), de la Directrice marketing et innovation et des Directeurs généraux adjoints en charge des opérations.

Enfin, dans le cadre de plans d'intéressement à long terme (programme d'attribution d'actions de performance), certains cadres et collaborateurs sont associés à la performance et aux résultats financiers à long terme du Groupe. Depuis 2022, un critère de performance RSE a été introduit en complément des indicateurs financiers. Ainsi, la performance en matière de consommation d'eau par kg de linge livré pour les blanchisseries européennes influe sur la rémunération de ces collaborateurs (voir chapitre 2 section 2.2.1 « Politique de rémunération » du document d'enregistrement universel).

Les modalités relatives aux systèmes d'incitation (rémunération des mandataires sociaux et plans d'intéressement à long terme) sont approuvées et actualisées par le conseil de surveillance sur les recommandations du comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance (CNRG).

Les informations relatives aux éléments ci-après **ESRS 2 GOV-3** sont présentées dans la section 2.2.1 « Politique de rémunération » du document d'enregistrement universel :

- › le niveau au sein de l'entreprise auquel les modalités des systèmes d'incitation sont approuvées et actualisées ;
- › la description des principales caractéristiques des systèmes d'incitation ;
- › l'évaluation des performances par rapport à des cibles et/ou impacts spécifiques en matière de durabilité ;
- › la manière dont les indicateurs de performance en matière de durabilité sont pris en considération comme références de performance ou inclus dans les politiques de rémunération ;
- › la proportion de rémunération variable qui dépend de cibles et/ou d'impacts en matière de durabilité.

Engagement et sensibilisation des employés

Afin d'engager et de sensibiliser ses employés autour des enjeux du Développement durable, le Groupe utilise différents moyens de communication : intranet du Groupe, newsletter mensuelle incluant régulièrement des contenus RSE (depuis 2021, plus de 90% des newsletters intègrent une information RSE portant sur les engagements du Groupe visant à sensibiliser les collaborateurs), magazine trimestriel partagé avec l'ensemble des collaborateurs...

Des initiatives sont également déployées localement et globalement pour sensibiliser encore davantage les employés : déploiement de la Fresque du Climat en France, en Irlande, en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas auprès des équipes centrales et managériales ; organisation d'une Semaine du Développement durable en simultané dans tous les sites du Groupe (sièges ou usines) avec des campagnes d'information sur des sujets majeurs (l'eau, le changement climatique, alimentation responsable, santé et sécurité, déplacement domicile-travail) et des animations dans les centres ; développement d'outils de communication et d'information en matière de RSE...

De plus, dans certains centres, des animations sociales sont réalisées : réalisation d'un sapin à partir de matériaux réutilisés ou recyclés, déjeuner de partage autour des spécialités culinaires de chacun, installation et entretien de ruches, compétitions internes pour favoriser l'exercice physique, nettoyage de plages, dons de linge à des associations, challenges sportifs et solidaires, plantations d'arbres...

Enfin, pour accompagner la montée en compétence des équipes, des modules de formation à la RSE ont été développés et partagés aux équipes. Ces modules explicitent notamment de grands concepts de la RSE et rappellent la stratégie du Groupe en la matière. Un module de formation dédié spécifiquement aux forces de ventes a été déployé dans l'ensemble des géographies du Groupe. Des ateliers complémentaires et/ou de rappel des fondamentaux sont dispensés à l'occasion des réunions bi-annuelles vente-distribution commerciale.

La raison d'être du Groupe est aussi l'occasion de rappeler les fondamentaux du modèle économique du Groupe et ses bénéfices environnementaux.

Ligne de crédit renouvelable

Afin de poursuivre l'intégration de la RSE dans l'ensemble des composantes du Groupe, la Société a signé en 2021 sa première ligne de crédit renouvelable indexée sur des indicateurs RSE pour un montant de 900 millions d'euros.

Cette dernière intègre un mécanisme d'ajustement de la marge liée à l'atteinte d'objectifs annuels pour des indicateurs au cœur de la stratégie RSE du Groupe :

- › la consommation d'eau, que le Groupe s'engage à réduire de 30% par kg de linge livré sur la période 2018-2030 pour ses blanchisseries basées en Europe ;
- › la parité, avec un engagement d'augmentation de la proportion des femmes occupant des postes de managers ou cadres pour atteindre 42% à horizon 2030 ;
- › le climat, avec l'objectif de réduire de 47,5% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici à 2030, par rapport à 2019, et avec l'objectif de réduire de 28% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 issues de l'achat de biens et services, des carburants et de l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déplacements domicile-travail ainsi que de la fin de vie des produits vendus (et ce également par rapport à 2019).

L'objectif du Groupe en matière d'eau, fixé dans le cadre de ce mécanisme, étend le niveau d'ambition précédemment fixé à horizon 2025.

Processus de fusions et acquisitions (M&A)

Le groupe Elis poursuit une stratégie de croissance externe dynamique. L'intégration des nouvelles entités s'articule autour de processus adaptés à la taille de l'entreprise et son secteur d'activité. La RSE est prise en compte de façon croissante dans les phases d'identification et de contractualisation des cibles, mais également d'intégration. À titre d'exemple :

- › le Groupe réalise lors de chaque acquisition des vérifications préalables en matière environnementale et sociale et vérifie systématiquement que l'exploitation soit conforme aux exigences réglementaires locales et dotée des permis nécessaires. Des audits environnementaux sont notamment réalisés lors des acquisitions de sites de blanchisserie ;
- › fidèle à ses règles d'éthique, le Groupe exclut par principe toute acquisition dans des États considérés comme des paradis fiscaux ou listés comme des États ou Territoires Non Coopératifs (« ETNC ») au regard de la loi française et/ou des textes publiés par l'OCDE.

Par ailleurs, lors d'une acquisition, Elis élabore un programme d'intégration coordonné par l'équipe en charge des acquisitions et sous la responsabilité des directions opérationnelles locales. Ce programme d'intégration est notamment l'occasion de partager et de déployer le modèle et les valeurs du Groupe. Des informations complémentaires sont présentées en section 2.3.1 « Facteurs de risques » du chapitre 2 du document d'enregistrement universel

Les règles d'intégration des entités acquises durant l'année sont précisées en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

2.2.4 Déclaration sur la vigilance raisonnable ESRs 2 – GOV-4

La démarche RSE du groupe Elis est fondée sur un processus de vigilance raisonnable.

Le plan de vigilance du Groupe Elis est plus particulièrement présenté au chapitre 6 section 6.8 « Plan de vigilance » du document d'enregistrement universel et fait le lien avec les différentes actions présentées dans ce rapport.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Section de ce rapport
a. Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	Gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> › 2.2.1 Une gouvernance et un management de la RSE intégrés › 2.2.2 Informations transmises aux organes de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes › 2.2.3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation Stratégie : <ul style="list-style-type: none"> › 2.2.6 Présentation générale d'Elis, de sa stratégie et de sa chaîne de valeur › 6.8 Plan de vigilance ^(a)
b. Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	<ul style="list-style-type: none"> › 2.2.7 Dialoguer avec nos parties prenantes
c. Identifier et évaluer les impacts négatifs	<ul style="list-style-type: none"> › 2.2.8 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique › 6.8 Plan de vigilance ^(a)
d. Agir pour remédier à ces impacts négatifs	Sections « Impacts, risques et opportunités » au sein des sections : <ul style="list-style-type: none"> › 2.3.1 Utilisation des ressources et économie circulaire › 2.3.2 Changement climatique › 2.3.3 Eau › 2.4.1 Effectifs de l'entreprise › 2.4.7 Travailler de manière responsable avec les collaborateurs de la chaîne de valeur
e. Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> › 2.2.1 Une gouvernance et un management de la RSE intégrés › 2.2.2 Informations transmises aux organes de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes › 2.2.3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation Sections « Objectifs et performance » au sein des sections : <ul style="list-style-type: none"> › 2.3.1 Utilisation des ressources et économie circulaire › 2.3.2 Changement climatique › 2.3.3 Eau › 2.4.1 Effectifs de l'entreprise › 2.4.7 Travailler de manière responsable avec les collaborateurs de la chaîne de valeur

(a) Les informations sont disponibles dans le document d'enregistrement universel 2024.

2.2.5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité **ESRS 2 – GOV-5**

Concernant la gestion des risques et les contrôles internes de l'information en matière de durabilité **GOV-5**, le protocole de reporting, mis à jour chaque année, détaille et clarifie les règles de collecte, de calcul et de consolidation. Ce document, partagé avec les principaux contributeurs, couvre l'organisation, la méthodologie, l'analyse des risques, la structure et le périmètre des données du reporting RSE. Des protocoles spécifiques selon les thématiques ou les indicateurs peuvent être développés, comme c'est le cas pour l'environnement ou les sujets sociaux.

Les méthodes de calcul, mesure et analyse sont conformes aux cadres et standards nationaux et internationaux appropriés lorsqu'ils existent. En particulier, concernant les indicateurs ayant trait au climat, le Groupe utilise pour référence le GHG Protocol.

Les informations relatives aux éléments ci-dessous sont présentées dans le chapitre 2 « Facteurs de risques et contrôle interne »,

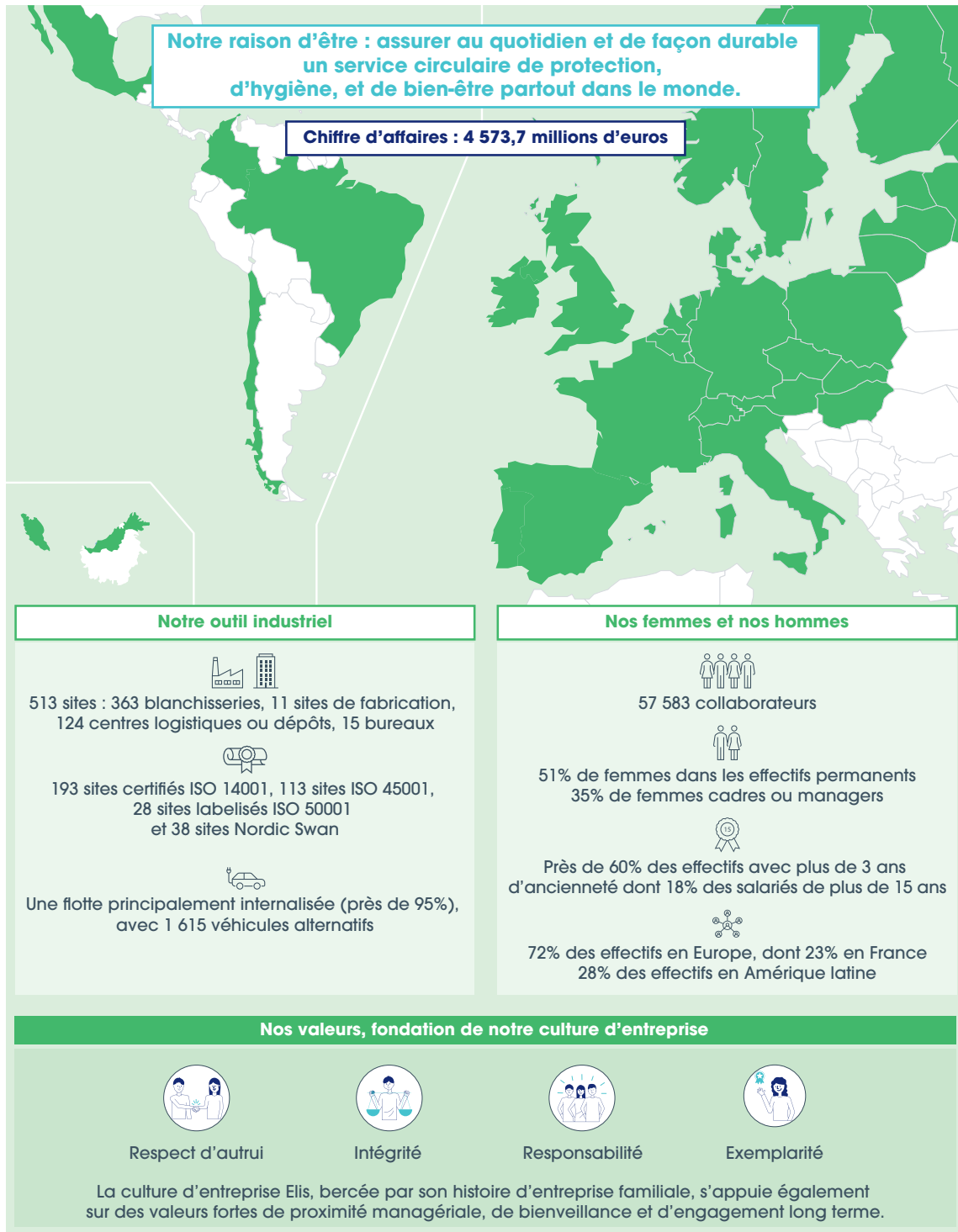
sections 2.3.1 « Facteurs de risques » et 2.3.2 « Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe Elis » du document d'enregistrement universel :

- › les principales caractéristiques du système de gestion des risques et de contrôle interne **GOV-5** ;
- › la méthode d'évaluation des risques adoptée (classement des risques par ordre de priorité) **GOV-5** ;
- › les principaux risques identifiés et les stratégies élaborées pour les atténuer **GOV-5** ;
- › une description de la manière dont l'entreprise intègre les conclusions de son évaluation des risques **GOV-5** ;
- › une description de la communication aux organes de direction et de surveillance **GOV-5**.

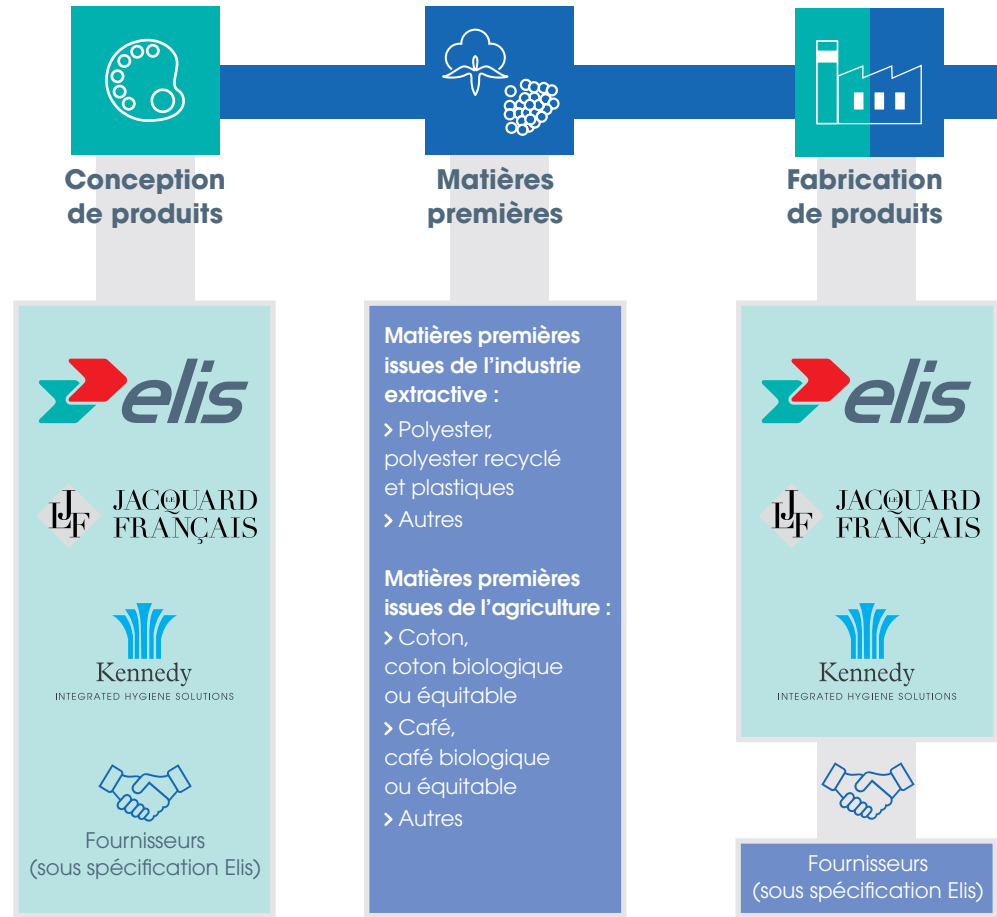
STRATÉGIE

2.2.6 Présentation générale d'Elis, de sa stratégie et de sa chaîne de valeur **ESRS 2 – SBM-1**

PRÉSENTATION DU GROUPE ELIS ET DES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE SA CHAÎNE DE VALEUR **ESRS 2 – SBM-1**



Part du chiffre d'affaires basé sur l'économie de la fonctionnalité* : 86%



■ Réalisé ou encadré par Elis

■ Réalisé par des tiers

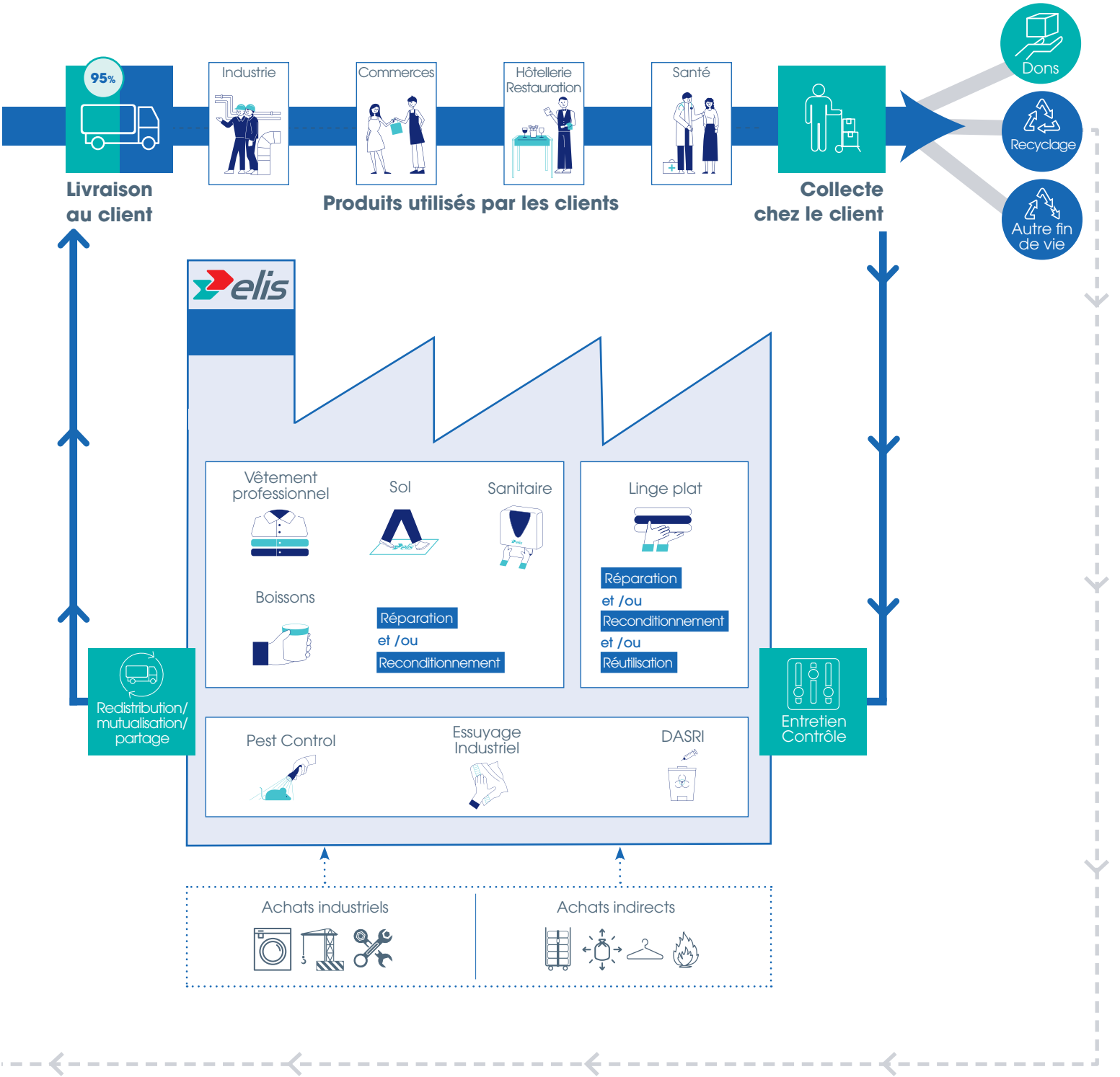
Kennedy **JACQUARD FRANÇAIS**

Filiales du Groupe réalisant des opérations en direct auprès de consommateurs ou autres clients

60% des familles de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables.

93,3% des dépenses d'achats liées à des fournisseurs directs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE sur les 3 dernières années.

*L'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaires aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ».



Autres activités du Groupe hors économie de fonctionnalité : 14%

Les informations relatives aux éléments ci-dessous sont présentées dans la section 1.1. « Elis en 2024 » du document d'enregistrement universel :

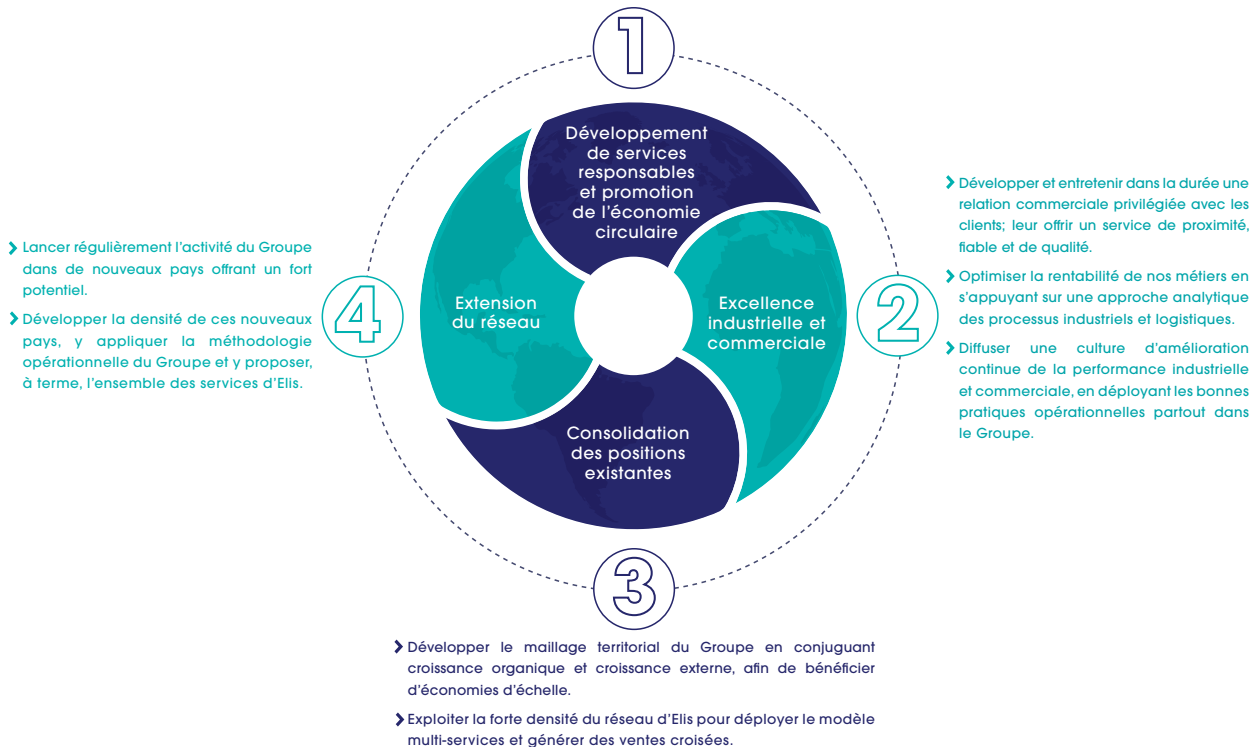
- › description des grands groupes de produits et/ou services proposés, y compris des changements intervenus dans la période de reporting (produits et/ou services significatifs nouveaux/supprimés) ;
- › description des grands marchés et/ou groupes de clients cibles, y compris des changements intervenus dans la période de reporting (marchés et/ou groupes de clients significatifs nouveaux/supprimés) ;
- › modèle économique de l'entreprise.

Stratégie d'entreprise du groupe Elis et stratégie RSE

La stratégie d'Elis, dont la raison d'être vise à « assurer au quotidien et de façon durable un service circulaire d'articles textiles de protection, d'hygiène, et de bien-être partout dans le monde », repose sur quatre grands piliers essentiels :

- › développement de services responsables et promotion de l'économie circulaire ;
- › excellence industrielle et commerciale ;
- › consolidation de positions existantes ;
- › extension du réseau.

- › Concevoir des produits et des services circulaires toujours plus responsables grâce à la réduction continue de leur impact environnemental.
- › Accompagner nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs RSE en proposant nos services fondés sur l'économie circulaire.

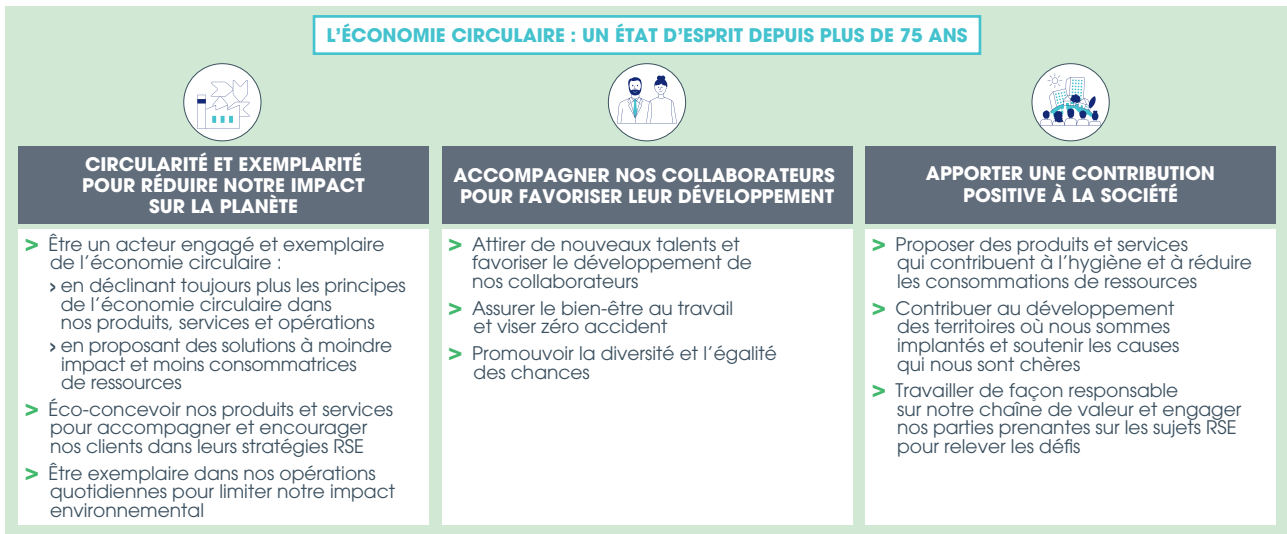


La RSE est donc le premier pilier de la stratégie Groupe. En effet, le groupe Elis, fort de son modèle basé sur les principes de l'économie circulaire, est historiquement engagé en matière de Développement durable.

Le Groupe s'est en effet positionné, il y a près de 75 ans, sur l'économie de la fonctionnalité, en proposant à ses clients l'usage du produit plutôt que le produit lui-même. L'économie circulaire et ses fondements se déclinent ainsi chez Elis telle une valeur tant dans ses relations avec ses clients, que dans sa façon d'opérer chaque jour.

La stratégie du Groupe s'appuie sur la conviction que le groupe Elis, notamment du fait de son expérience de longue date en économie circulaire et son état d'esprit associé, fait partie de la solution, dans un monde aux ressources finies et aux enjeux environnementaux prégnants.

Cette stratégie RSE s'inscrit donc dans la stratégie globale du Groupe fondée sur la satisfaction de ses clients, la capacité à conquérir de nouveaux territoires et marchés et à générer une croissance continue rentable et durable. La stratégie du Groupe en matière de RSE, mise à jour en 2020 dans le cadre de son programme de Développement durable, entend répondre aux principaux enjeux du Groupe et s'articule autour des trois piliers ci-après.



Chaque pilier est assorti d'objectifs qui ont été construits afin d'assurer la création de valeur sur le long terme, de répondre aux attentes des parties prenantes tout en tirant profit d'enseignements de benchmarks et des retours d'expérience ou afin d'accélérer sur des sujets qui tiennent à cœur au Groupe. En 2023, des objectifs climats validés par la *Science Based Target initiative* (SBTi) avaient été ajoutés. En 2024, afin de répondre aux enjeux de la CSRD, de nouveaux objectifs ont été définis sur certains aspects. Ils sont détaillés dans la section 2.2.10 « Notre pilotage RSE : des objectifs clairs et engagés ».

Enfin, la politique RSE du Groupe reprend les fondements de sa stratégie et son engagement à fournir un environnement de travail qui respecte les droits humains, promeut la diversité, tout en limitant l'empreinte sur l'environnement. Le Groupe souhaite être exemplaire par son intégrité, son honnêteté et partager ses valeurs avec ses collaborateurs et ses partenaires.

2.2.7 Dialoguer avec nos parties prenantes ESRS 2 – SBM-2

Elis identifie et cartographie ses parties prenantes en analysant l'ensemble des catégories de parties prenantes potentiellement affectées par ses activités ou pouvant avoir un impact sur ses activités tout au long de sa chaîne de valeur en amont, dans ses opérations et en aval.

De manière générale, le Groupe dialogue avec ses parties prenantes de façon transparente afin de nourrir l'évaluation de ses risques, opportunités et impacts RSE, d'évaluer la pertinence de sa stratégie RSE et de son modèle d'affaires, de comprendre les attentes et intérêts de ses parties prenantes mais également de partager sa performance, ses progrès et ses enjeux.

Le Groupe utilise pour cela différents canaux, qui peuvent être périodiques (enquêtes, rapports annuels, newsletters, système d'alertes...) ou continus (publication d'actualités sur le site internet, réseaux sociaux, emails, réunions d'échanges clients,...), directs ou indirects (via des représentants ou porte-parole, des études externes...).

Les attentes et intérêts des parties prenantes, remontés via ses principaux canaux d'information, sont analysés et revus chaque année par le comité exécutif du Groupe, puis présentés au comité RSE. Ces retours sont ensuite pris en compte dans le cadre de la mise à jour annuelle de la matrice de double matérialité, permettant d'identifier les risques, opportunités et impacts

matériels. Ce process permet également de nourrir et, le cas échéant, d'ajuster la stratégie business et la stratégie RSE du Groupe et d'identifier la pertinence du modèle économique du Groupe au regard des tendances identifiées.

Les canaux d'échanges présentés ci-dessous permettent d'assurer des flux d'informations bilatéraux et/ou *bottom-up*, et/ou *top-down*, et permettent de couvrir l'ensemble de la chaîne de valeur. En particulier, le système d'alerte externalisé d'Elis est un moyen de communication entre le Groupe et ses parties prenantes en toute confidentialité. Mis en place en 2018 pour répondre aux obligations légales de la Loi Sapin II et du Devoir de vigilance français, le système d'alerte externalisé est ouvert à toutes les parties prenantes du Groupe via une plateforme externe, WhistleB. Disponible dans toutes les langues du Groupe et accessible 24/24 et 7/7, ce système permet à toute personne de rapporter de manière anonyme (ou non) toutes les violations des dispositions énoncées dans le Code éthique du Groupe, et de manière générale, tous les comportements contraires à la loi applicable et à l'éthique. La promotion de ce dispositif se fait notamment via un affichage dans les centres, des actions de communication régulières, et via un accès sur les sites web du Groupe (voir section 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires »).

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES DU GROUPE ET CANAUX D'ÉCHANGE

	Documents et supports (rapports annuels, site intranet, réseaux sociaux, communiqué de presse...)	Réunions ou échanges privilégiés (réunions commerciales, entretiens d'évaluation, roadshows, événements, conférences, visites, audit, consultations...)	Codes et politiques (RSE, QHSE, éthique, achats responsables...)	News-letter/ emails/ magazines	Sondages par questionnaire (enquête d'engagement des employés, baromètre social, Satisfelis, questionnaire ESG...)	Initiatives de collaboration	Études Elis (benchmark, documentation publiée) ou rapport externes	Réseau d'entreprises (réunions et publication de rapports)
Collaborateurs (permanents et non permanents) ^{(a)(b)}	↓	↔	↓	↓	↑	↔		
Clients et utilisateurs ^(b)	↓	↔	↓	↓	↑	↔		
Investisseurs/banques	↓	↔			↑	↔		
Fournisseurs directs	↓	↔	↓		↑	↔		
Autorités, associations et société civile	↓		↓		↑	↔	↑	
Communautés locales ^(b)	↓				↑	↔	↑	
Associations professionnelles, réseaux d'affaires et concurrents	↓	↔			↑		↑	↑
Environnement			↓				↑	

(a) Les collaborateurs permanents Elis représentent la grande majorité des employés travaillant sur les sites d'Elis. Les intervenants externes peuvent accéder au système d'alerte. Les collaborateurs ou leurs représentants peuvent aussi partager la vision d'autres parties prenantes, comme les membres de leur famille.

(b) Ou leurs représentants (par exemple : les pouvoirs publics locaux pour les communautés locales, les clients pour les consommateurs et utilisateurs des produits).

2.2.8 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique **ESRS 2 – SBM-3**

Le tableau ci-dessous reprend les sujets matériels pour le Groupe ainsi que les impacts, risques et opportunités (IRO) associés et leurs caractéristiques (financières, d'impact, localisation dans la chaîne de valeur...). La dernière colonne permet en outre d'identifier la section de ce rapport détaillant les informations requises à leur sujet (politiques, plans d'action, objectifs et mesures...).

Sous-sujet	Numéro de l'IRO	Description de l'IRO	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)		Matérialité d'impact (impact/bénéfice)		Section
				Mont	Opérations propres	Aval	Mont	
ESRS E1 CHANGEMENT CLIMATIQUE								
Adaptation au changement climatique	IRO#1 (E1)	Risque lié à la perturbation des opérations en raison d'événements climatiques majeurs ou de pressions sur les ressources en eau	Financière		⊖			2.3.2.2 ^(a)
Atténuation du changement climatique	IRO#2 (E1)	Risque de renforcement des attentes des parties prenantes en termes de contribution à l'atténuation du changement climatique : collaborateurs, clients, actionnaires et prêteurs	Financière		⊖			2.3.2.1
	IRO#3 (E1)	Impact négatif sur les parties prenantes en raison des émissions dans la chaîne de valeur en amont. Le Scope 3 représentant une part significative des émissions du Groupe	Impact			⊖		2.3.2.1
Énergie	IRO#4 (E1)	Risque lié aux coûts de la ressource énergétique (directs ou indirects) du fait de transitions énergétiques ou stratégie de décarbonation (ex : réglementation carbone...)	Financière		⊖			2.3.2.3
ESRS E2 POLLUTION								
Pollution de l'eau, de l'air, des sols, substances préoccupantes		Sujet non matériel pour le Groupe conformément au résultat de la double matérialité du Groupe						-
ESRS E3 RESSOURCES HYDRIQUES ET MARINES								
Eau	IRO#5 (E3)	Impacts négatifs sur l'environnement et les parties prenantes de la chaîne amont du fait de la pression sur la ressource en eau exercée par la production de certaines matières (exemple : coton)	Impact			⊖		2.3.3 ^(a)
ESRS E4 BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES								
		Sujet non matériel pour le Groupe conformément au résultat de la double matérialité du Groupe						-
ESRS E5 ÉCONOMIE CIRCULAIRE								
Flux de ressources sortants liés aux produits et services	IRO#6 (E5)	Opportunité d'augmentation de la performance financière du Groupe grâce à son modèle d'affaires circulaire, permettant d'optimiser les consommations de produits et de ressources	Financière		⊕			2.3.1
	IRO#7 (E5)	Réduction des impacts environnementaux liés à la chaîne de valeur amont grâce au modèle d'économie circulaire du Groupe, qui contribuent à réduire les consommations de ressources (produits et emballages notamment) et donc les pressions associées, en particulier celles associées au coton et au bois (pour le textile et le papier)	Impact			⊕		2.3.1

Sous-sujet	Numéro de l'IRO	Description de l'IRO	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)		Matérialité d'impact (impact/bénéfice)		Section
				Montant	Opérations propres	Aval	Opérations propres	
ESRS S1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE								
Conditions de travail	IRO#8 (S1)	Risque de perturbations des opérations en raison de grèves, d'un taux de rotation plus élevé des collaborateurs ou d'une productivité moindre des équipes du fait de leurs conditions de travail	Financière		⊖			2.4.2
	IRO#9 (S1)	Risque d'impact négatif sur le développement, l'employabilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs du fait de leurs conditions de travail	Impact			⊖		2.4.2
Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	IRO#10 (S1)	Risque opérationnel et de réputation lié au manque de diversité dans les équipes du Groupe	Financière		⊖			2.4.4
Santé & Sécurité	IRO#11 (S1)	Risque de baisse de la performance financière du Groupe du fait d'une augmentation des coûts liés à des incidents ou des accidents du travail et une détérioration de la qualité du service pour les clients	Financière		⊖			2.4.3
Formation et développement des compétences	IRO#12 (S1)	Opportunité de développement économique grâce au capital intellectuel de l'entreprise et le savoir-faire spécifique des salariés du Groupe	Financière		⊕			2.4.5
ESRS S2 TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR								
Conditions de travail	IRO#13 (S2)	Risque lié aux conditions de travail dans la chaîne de valeur amont, en particulier concernant la santé-sécurité chez ses fournisseurs directs, et ayant des conséquences sur les travailleurs de la chaîne de valeur	Impact			⊖		2.4.7
ESRS S3 COMMUNAUTÉS AFFECTÉES								
		Sujet non matériel pour le Groupe conformément au résultat de la double matérialité du Groupe						-
ESRS S4 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX								
		Sujet non matériel pour le Groupe conformément au résultat de la double matérialité du Groupe						-
ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES								
		Sujet non matériel pour le Groupe conformément au résultat de la double matérialité du Groupe						-
CYBERSÉCURITÉ								
		Sujet non matériel pour le Groupe conformément au résultat de la double matérialité du Groupe						-

(a) Le sujet de l'eau ressort de l'analyse de double matérialité comme matériel d'une part sous l'angle d'impact dans la chaîne de valeur du Groupe, notamment du fait de l'utilisation de coton dans ses produits (voir section 2.3.3 « Eau ») et d'autre part sous l'angle d'une possible rareté de l'eau dans un contexte d'adaptation au changement climatique (voir section 2.3.2.2 « S'adapter au changement climatique »). Au sein de ses opérations, le Groupe consomme peu de volumes, les quantités d'eaux restituées étant proches des volumes prélevés (pertes par évaporation limitées à 15% environ).

Les éléments relatifs à la manière dont Elis fait face à des impacts ou risques matériels particuliers ou envisage d'exploiter certaines opportunités matérielles sont détaillés dans les sections « Actions » de chaque ESRS thématique.

De même, la manière dont les impacts négatifs/positifs matériels affectent ses parties prenantes et les liens existant entre ces impacts et la stratégie et le modèle économique du Groupe sont précisés dans les sections « Impacts, risques et opportunités » de chaque ESRS thématique.

Les éléments relatifs à la résilience de la stratégie et du modèle économique de l'entreprise sont notamment décrits dans le cadre de ESRS E1, détaillant l'analyse de résilience d'Elis face aux risques climatiques.

GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

2.2.9 Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité ESRs 2 – IRO-1

Le groupe Elis réalise depuis de nombreuses années une revue de ses enjeux en identifiant ses risques, opportunités et impacts en matière de Développement durable et sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. En particulier, la notion d'impact sur les parties prenantes était d'ores et déjà prise en compte depuis 2021, afin d'intégrer cette dimension clé.

Dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), le Groupe a ajusté sa méthodologie d'identification des risques, opportunités et impacts en matière de RSE afin de répondre aux attendus de la Directive.

Cette analyse pilotée par la direction RSE du Groupe et la direction des risques et du contrôle interne a été menée en collaboration avec un cabinet de conseil indépendant expert afin d'assurer la conformité avec les exigences de la nouvelle directive européenne. Cette analyse a suivi plusieurs étapes :

- tout d'abord, en termes de périmètre, le travail d'analyse a couvert les différents sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance tels que décrits dans les différentes normes européennes de reporting (ESRS). Si toutes les thématiques de durabilité imposées par les différentes normes ESRS (« topics ») ont été intégrées à l'évaluation, le Groupe a souhaité également analyser la double matérialité de certains enjeux plus spécifiques (santé/sécurité de ses effectifs, capital intellectuel, fiscalité responsable) ou de manière volontaire tel que la cybersécurité. Concernant la santé/sécurité de ses effectifs et le capital intellectuel, qui sont des sous-sous thèmes de l'ESRS S1, ils ont été analysés spécifiquement pour permettre un alignement avec l'organisation interne Elis où des équipes différentes sont chargées de ces sujets. Ces deux enjeux sont ressortis comme matériels. Concernant la fiscalité responsable et la cybersécurité, ils ont été analysés spécifiquement pour refléter l'ensemble des axes de travail du Groupe ou des attentes de ses parties prenantes. Ils ne sont pas ressortis comme matériels ;
- ensuite, chaque sujet (y compris le changement climatique, l'économie circulaire, la pollution, l'eau, la biodiversité, les travailleurs dans les opérations et dans la chaîne de valeur, la conduite des affaires...) a été analysé au regard des différentes étapes de la chaîne de valeur et pour chaque partie prenante potentiellement concernée ou impactée. Cela concerne notamment les fournisseurs en amont, les effectifs en propre et autres travailleurs liés aux opérations directes (ex : dans les usines du Groupe), les clients en aval, les utilisateurs finaux des produits, les investisseurs, les communautés locales, les banques ou l'environnement. Sur certains sujets, en complément des risques, des impacts et des opportunités, la dépendance à certaines ressources naturelles ou humaines ont également été analysés (ex : travailleurs de la chaîne de valeur, ressource en eau, biodiversité, services éco-systémiques, écosystèmes...). Dans le cadre de ces travaux d'analyses des risques, impacts et opportunités, différents scénarios, typologies de risques (physiques, de transition, systémiques, spécifiques...) et la répartition géographique des activités ou de la chaîne de valeur du Groupe ont notamment été considérés. Concernant l'éthique des affaires, les types de services, de clients, de géographies ainsi que la chaîne de valeur du Groupe ont été pris en compte dans l'identification des scénarios de risques, impacts et opportunités ;
- afin de réaliser l'analyse des impacts, risques et opportunités liés à ses activités, le Groupe a défini des échelles (de 1 à 4) permettant d'évaluer la matérialité financière et la matérialité d'impact sur ses parties prenantes des différentes thématiques de durabilité à chaque étape de la chaîne de valeur. Ces échelles ont été définies en cohérence avec les échelles

d'évaluation des risques Groupe (voir section 2.3.1 « Facteurs de risques » du document d'enregistrement universel) et des travaux historiques réalisés en matière de RSE. En particulier les échelles financières intègrent des éléments comme l'impact sur le chiffre d'affaires, la perte d'EBITDA ou les CAPEX à mobiliser.

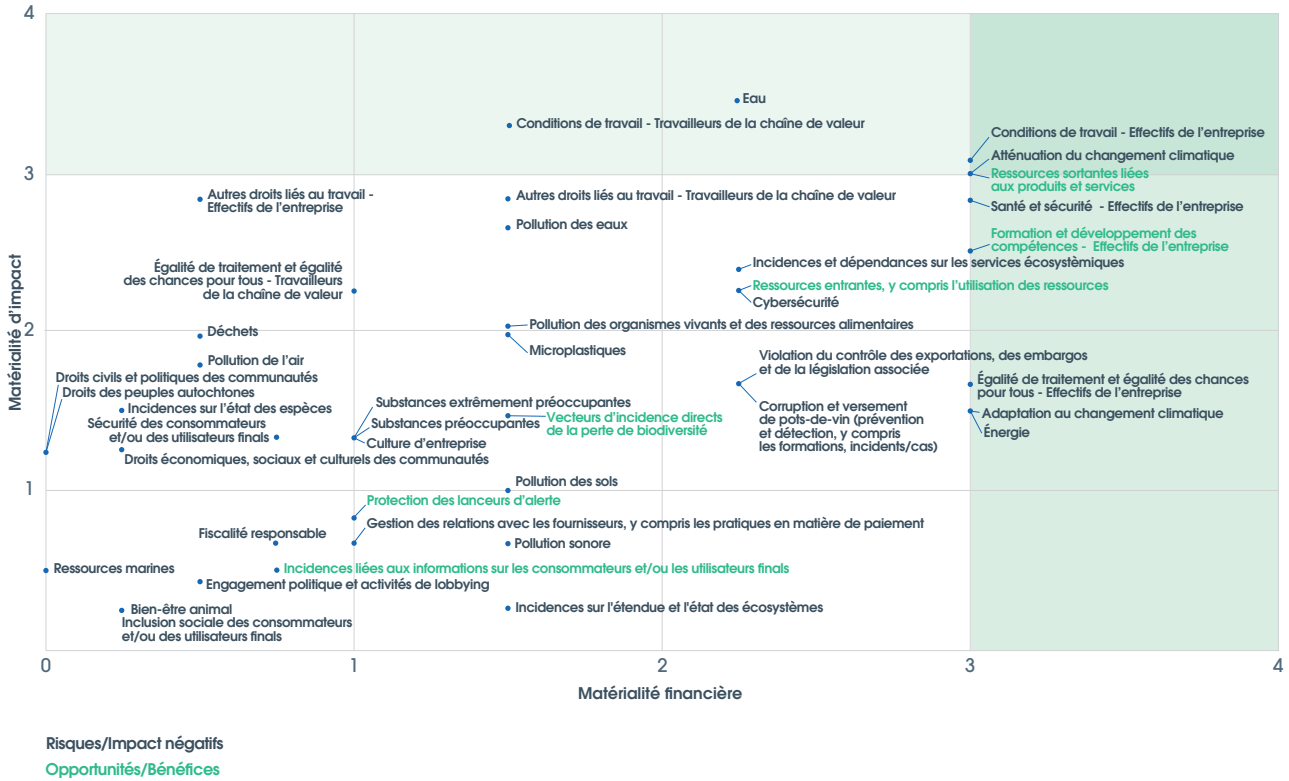
- d'un point de vue financier, chaque sujet a été évalué pour sa gravité – l'importance de l'impact que le scénario pourrait avoir sur le Groupe de manière négative (risque) comme de manière positive (opportunité) – et pour la probabilité que le risque (brut) ou l'opportunité se produise. Pour chaque niveau de cotation, des seuils ont été définis,
- concernant la matérialité d'impact, Elis a passé en revue les impacts dont le Groupe était responsable de par ses activités propres ou en conséquence de ses relations d'affaires. Ainsi, chaque sujet a été évalué selon son niveau de gravité et de probabilité. La gravité intègre trois dimensions : l'échelle (« scale »), la portée (« scope ») et le caractère remédiable de la situation ou du risque (« irremediability »). Dans le cas d'incidences négatives potentielles estimées sur des sujets droits de l'Homme (travail forcé, travail des enfants...), conformément à ESRs 2, seule la gravité est considérée ;
- les impacts, risques ou opportunités, le long de la chaîne de valeur ont été identifiés puis évalués au regard de ces échelles de notation. En particulier, sur la partie financière, le Groupe s'est appuyé sur les processus financiers en place détaillés dans la section 2.3 « Facteurs de risques et contrôle interne ». Concernant la matérialité d'impact, le Groupe s'est appuyé sur l'expertise d'un consultant externe ainsi que sur des bases de données internationales externes, telles que Science Based Target for nature (SBTn) ou Social Hotspot Data Base (SHDB), les évaluations d'exposition ou de vulnérabilité disponibles à l'échelle des sites du Groupe, de ses activités ou de l'empreinte géographique de sa chaîne de valeur, les rejets (air, émissions, ...) et les attentes exprimées des parties prenantes. À noter que le Groupe ne dispose pas de sites se trouvant à l'intérieur ou à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité ;
- des groupes de travail avec des experts internes ou externes ont également eu lieu afin d'identifier les impacts, risques et opportunités et travailler sur les cotations ;
- enfin, afin d'identifier les thématiques matérielles pour Elis, un seuil de cotation établi à 3 sur 4 a été défini. Il concerne la matérialité financière comme la matérialité d'impact et toutes les thématiques dépassant ce seuil pour l'une ou l'autre, ou les deux sont considérées comme matérielles pour Elis et font l'objet d'informations détaillées dans ce rapport. Les sujets matériels pour le Groupe apparaissent ainsi dans les zones vertes dans la matrice ci-après.

La matrice, établie à l'été 2023, a été présentée au comité exécutif et au comité RSE fin 2023 et au conseil de surveillance en mars 2024. Elle a été revue à l'été 2024, à l'aune des impacts, attentes et intérêts remontés par les parties prenantes en 2024.

L'analyse de double matérialité intègre toutes les activités d'Elis, y compris toutes ses filiales et ses différentes activités ainsi que l'ensemble de sa chaîne de valeur telles que :

- amont : matières premières utilisées, fabrication des produits, autres services et fournisseurs amont... ;
- opérations : conception des produits et activités directes opérées par Elis et ses filiales ;
- aval : logistique et livraisons non-opérées par Elis, utilisation des produits par les clients, fin de vie des produits...

Matrice de double matérialité



Lien avec la cartographie des risques Groupe et mise à jour de l'analyse

Les thématiques considérées comme importantes dans le cadre de l'exercice de la double matérialité sont également incluses dans la cartographie des risques présentée section 2.3.1 « Facteurs de risques » du document d'enregistrement universel. L'évaluation de la double matérialité est désormais intégrée à l'évaluation des facteurs de risques et cela afin d'envisager les politiques et orientations stratégiques les plus adaptées au niveau du Groupe.

La matrice de double matérialité sera revue chaque année afin d'assurer sa pertinence, notamment en cas d'apparition d'un évènement important ou d'une incidence significative susceptible d'avoir un impact pour Elis et sa chaîne de valeur, que ce soit du point de vue financier ou des conséquences potentielles sur ses parties prenantes. Cette mise à jour sera pilotée par l'équipe RSE et

la direction des risques. Une revue annuelle des risques et des attentes et intérêts des parties prenantes sera ainsi réalisée et s'appuiera sur les remontées d'informations issues des canaux de dialogue avec les parties prenantes clés. Ce processus a d'ailleurs été mis en œuvre en 2024 afin de revoir la matrice de double matérialité réalisée en 2023.


















D'autres risques dont le Groupe n'a actuellement pas connaissance ou qui sont considérés à la date du document d'enregistrement universel comme non significatifs pourraient exister, et s'ils devaient se concrétiser, être susceptibles d'avoir un impact défavorable significatif sur le Groupe, ses activités, sa situation financière, ses résultats, sa capacité à réaliser ses objectifs ou sa réputation.















2.2.10 Notre pilotage RSE : des objectifs clairs et engagés

Afin de répondre aux enjeux matériels ainsi qu'à certains sujets qui lui tiennent à cœur, le groupe Elis dispose d'un programme d'engagement à horizon 2025 sur lequel le Groupe communique annuellement sa performance. Dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD en 2024, le Groupe a souhaité renforcer ce programme en y ajoutant des objectifs spécifiques pour certains enjeux.

Le tableau ci-après présente les objectifs du Groupe à horizon 2025, la performance 2024, les objectifs du Développement Durable associés ainsi qu'une référence aux sections où davantage de détails sont disponibles ainsi que la référence aux impacts, risques et opportunités (IRO) matériels.

Le Groupe poursuivra de plus les travaux initiés en 2024 pour définir son nouveau programme d'engagement pour les années futures.

Les piliers de notre stratégie	Nos enjeux, sources de risques et d'opportunités	Nos engagements et objectifs à horizon 2025	Point d'étape 2024	Section/ESRS si matériel	Contribution aux Objectifs du Développement durable (ODD)
 <p>Circularité et exemplarité pour réduire notre impact sur la planète</p>	Limitier nos consommations énergétiques	Améliorer l'efficacité thermique de ses usines européennes de 35% entre 2010 et 2025*	30%	2.3.2.1 et 2.3.2.3 IRO#4 (E1)	  
	Limitier nos consommations énergétiques	Accélérer la transition de sa flotte de véhicules logistiques et viser 650 véhicules alternatifs d'ici 2025	562 véhicules logistiques alternatifs (contre 134 en 2020)	2.3.2.1 et 2.3.2.3	  
	Optimiser nos usages et limiter nos impacts sur les écosystèmes	Réduire de 50% les consommations d'eau par kg de linge livré entre 2010 et 2025 de ses blanchisseries européennes*	- 48%	2.3.2.1, 2.3.2.2 et 2.3.3.2 IRO#1 (E1)	 
		Renforcer la résilience face aux inondations en déployant un plan d'urgence sur quinze sites européens prioritaires d'ici à 2050*	nouvel objectif	2.3.2.2 IRO#1 (E1)	
	Être acteur de l'économie circulaire & réduire et assurer une bonne gestion de nos déchets	Réutiliser ou recycler 80% des textiles en fin de vie du Groupe en 2025	79,6%	2.3.1.1, 2.3.1.3 et 2.3.2.1 IRO#6 (E5) IRO#7 (E5)	 
		Augmenter le taux de réutilisation des vêtements de travail de 18% en 2025 (par rapport à 2019) ^{(2)*}	17,3%	2.3.1.1 et 2.3.3.1 IRO#6 (E5) IRO#7 (E5)	 
		Maintenir la part du chiffre d'affaires du Groupe basé sur l'économie de la fonctionnalité ⁽²⁾ à au moins 80%*	86%	2.3.1.1 IRO#6 (E5) IRO#7 (E5)	 
	Éco-concevoir nos produits et services	Proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits*	60%	2.3.1.2, 2.3.2.1 et 2.3.3.1 IRO#5 (E3)	


Les piliers de notre stratégie	Nos enjeux, sources de risques et d'opportunités	Nos engagements et objectifs à horizon 2025	Point d'étape 2024	Section/ESRS si matériel	Contribution aux Objectifs du Développement durable (ODD)
 <p>Accompagner nos collaborateurs pour favoriser leur développement</p>	Protéger nos salariés	Réduire de 50% le taux de fréquence des accidents des employés du Groupe entre 2019 et 2025*	- 27,7%	2.4.3 IRO#11 (S1)	
	Assurer la non-discrimination et l'égalité des chances	Atteindre 40% de femmes cadres ou managers d'ici à 2025 (42% d'ici 2030)*	35%	2.4.4 IRO#10 (S1)	 
	Écouter, valoriser et travailler au bien-être de nos salariés	Assurer un taux de satisfaction d'au moins 70% dans le Groupe en 2025*	- <i>nouvel objectif</i>	2.4.2 IRO#8 (S1) IRO#9 (S1)	 
		Étendre le programme des Chevrons avec plus de 360 chevrons reconnus dans le Groupe d'ici 2025*	362 (+ 56% par rapport à 2018)	2.4.2 IRO#8 (S1) IRO#9 (S1)	
	Attirer et développer nos collaborateurs	Atteindre 55% des salariés Elis ayant accès à un outil de e-learning d'ici à 2025*	25%	2.4.5 IRO#12 (S1)	  
 <p>Apporter une contribution positive à la Société</p>	Contribuer à nos territoires et aux causes qui nous tiennent à cœur	Tripler l'impact de la Fondation Elis d'ici 2025	6 ^e promotion accueillie en septembre 2024 73 étudiants accompagnés au global	2.5.4	
	Travailler de manière responsable avec les tiers	Disposer de 95% des dépenses d'achats liées à des fournisseurs directs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE sur les 3 dernières années*	93,3%	2.4.7 IRO#13 (S2)	 

(a) Hors Irlande, République tchèque, Finlande et Brésil et 2 sites en Suède.

(b) L'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaires aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ».

(*) Objectifs correspondants aux impacts, risques et opportunités matériels.

12
CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES













Au-delà de son programme d'action, et compte tenu de son modèle d'économie circulaire et de ses opérations, le Groupe estime qu'il peut contribuer significativement à l'Objectif de Développement durable (ODD) 12 « Établir des modes de consommation et de production durable. »

Ainsi, **86%** de son chiffre d'affaires réalisé sur la base de l'économie de la fonctionnalité ⁽¹⁾ contribue à l'ODD 12.

(1) L'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaire aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ».

Fort de son engagement historique et d'une vision long terme, le Groupe a également défini des objectifs à horizon 2030. Ces indicateurs sont utilisés dans certains des instruments de financement du Groupe. Le Groupe poursuivra de plus les travaux initiés en 2024 pour définir son programme d'engagement pour les années futures.

Les piliers de notre stratégie	Nos enjeux, sources de risques et d'opportunités	Nos engagements et objectifs à horizon 2030	Point d'étape 2024	Section/ESRS si matériel	Contribution aux Objectifs du Développement Durable (ODD)
 Circularité et exemplarité pour réduire notre impact sur la planète	Lutter contre et s'adapter au changement climatique	Réduire de 47,5% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici 2030 ^(a) par rapport à 2019*	- 20%	2.3.2.1 IRO#2 (E1) IRO#3 (E1)	 
	Lutter contre et s'adapter au changement climatique	Réduire de 28% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 issues de l'achat de biens et services, des carburants et de l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déplacements domicile-travail ainsi que de la fin de vie des produits vendus d'ici 2030 ^(a) , par rapport à 2019*	- 4,3%	2.3.2.1 IRO#2 (E1) IRO#3 (E1)	 
 Accompagner nos salariés pour favoriser leur développement	Optimiser nos usages et limiter nos impacts sur les écosystèmes	Réduire de 30% les consommations d'eau par kg de linge livré entre 2018 et 2030 de ses blanchisseries européennes	- 25%	2.3.2.1, 2.3.2.2 et 2.3.3.2 IRO#1 (E1)	 
	Assurer la non-discrimination et l'égalité des chances	Atteindre 42% de femmes cadres ou managers d'ici à 2030	35%	2.4.1.3 IRO#10 (S1)	 

(a) L'objectif comprend les émissions liées à l'utilisation des terres et aux absorptions provenant des matières premières bioénergétiques. Les émissions du Scope 2 sont reportées en market-based. Scope 1 (émissions directes) principalement associées aux consommations de gaz, carburant... ; Scope 2 (émissions indirectes) associées aux consommations d'énergie électrique ou de vapeur ; Scope 3 (autres émissions indirectes) associées aux autres champs d'émissions : achats, transport amont, déplacement des salariés... L'objectif du Scope 3 couvre 72% des émissions totales de CO₂eq du Scope 3 en 2019.

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E1 - Changement climatique.

2.2.11 Prix et notations extra-financières

Le groupe Elis est évalué par plusieurs agences de notation extra-financière sur sa performance ESG (environnement, social, gouvernance). Ces évaluations annuelles ou tous les deux ans, permettent au Groupe de communiquer son engagement, identifier des axes d'amélioration et se positionner vis-à-vis de ses pairs. En particulier, en 2024 :



- En 2024, Elis reçoit la médaille de platine au questionnaire Ecovadis augmentant son score de façon significative puisqu'il passe de 75/100 à 84/100. Ce prix confirme son engagement auprès de ses clients, partenaires et employés et se positionne parmi les entreprises les mieux notées de son secteur d'activité. La stratégie RSE d'Elis remplit ainsi les critères d'évaluation d'Ecovadis, qui sont basés sur des normes internationales et 4 thématiques RSE (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats responsables).

Cette médaille place le Groupe dans le Top 1% des quelques 125 000 entreprises évaluées par EcoVadis.



- Le Groupe atteint le score de A au questionnaire Climat du CDP (Carbon Disclosure Project), le positionnant ainsi dans la très reconnue « A-List » distinguant les 2% d'entreprises les plus engagées. En 2024, le CDP a évalué plus de 24 800 entreprises. Le CDP est une organisation à but non lucratif, qui réalise des évaluations indépendantes (de A leadership à D-) sur la base des informations mises à disposition par les entreprises sur leur stratégie, gestion, performance ou même leur rôle dans l'engagement de leurs parties prenantes sur le climat. Le groupe Elis se positionne ainsi au-delà de la moyenne de son secteur en Europe (score C). Ce score souligne les efforts et l'engagement de long-terme du Groupe en matière de climat.



- En 2024, le Groupe a maintenu sa notation ESG par l'agence de notation MSCI, à A. Cette distinction souligne l'engagement du Groupe en matière de RSE et ses progrès continus.



- En 2024, Sustainalytics maintient la qualification d'Elis à « risque faible » avec une note en amélioration de 1,7 points. Elle s'établit ainsi à 15,2.



- En 2024, le groupe Elis a vu sa note s'améliorer au questionnaire ESG Rating d'ISS passant à C+. Le Groupe acquiert ainsi le statut Prime qui identifie les entreprises les plus avancées en matière ESG.



- Moody's Analytics a significativement amélioré la note d'Elis en 2024, passant de 50/100 à 61/100 et bien au-dessus de la moyenne du secteur à 48/100 à fin juin 2024.



- En 2024, Elis a vu sa performance évaluée par l'agence de notation Ethifinance ESG Rating (ex-Gaïa). Le Groupe a obtenu un score de 75 (vs 73 en 2023 suite à un changement de méthodologie) toujours en hausse, et lui permettant de maintenir sa médaille d'or.

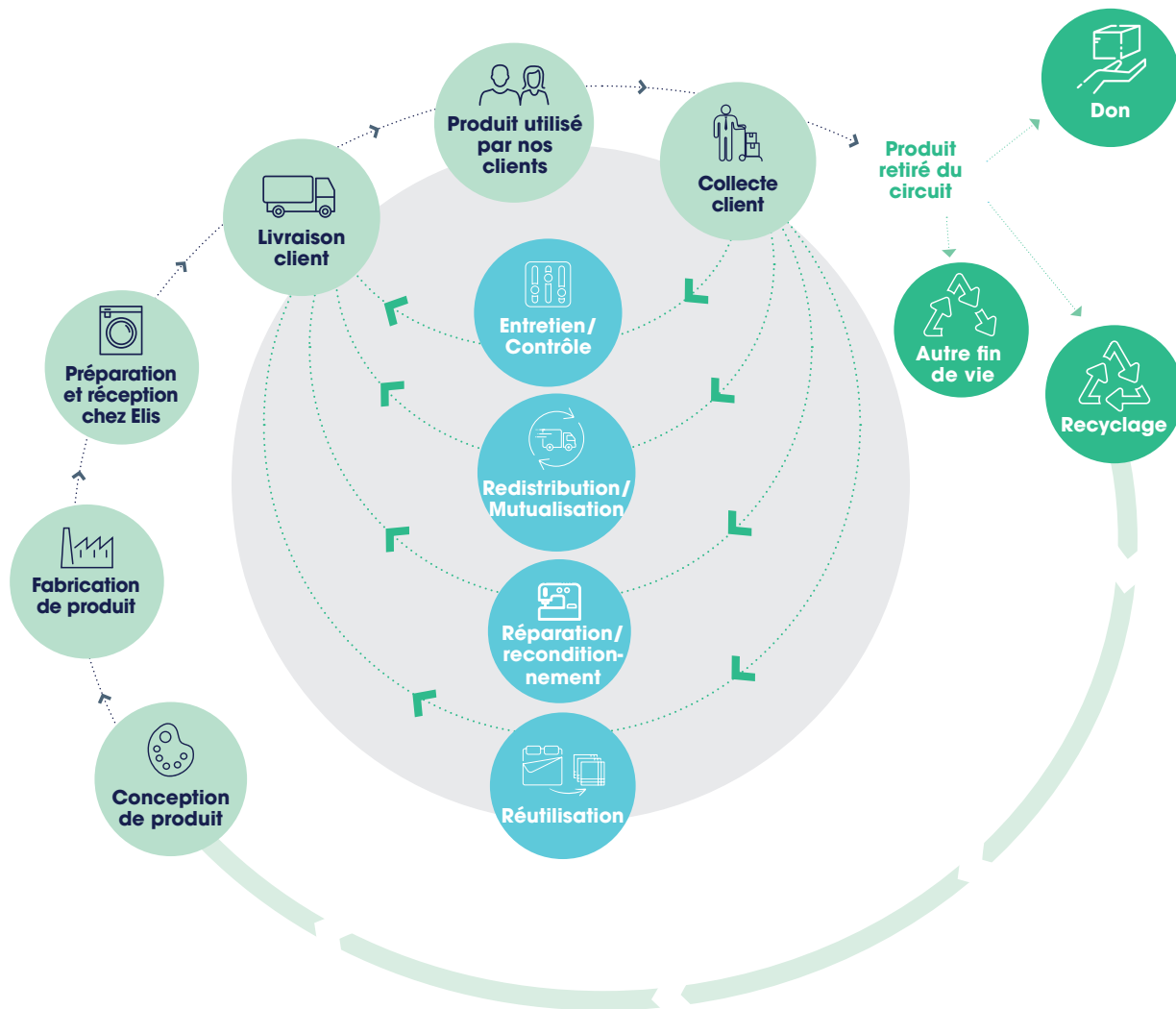
2.3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES ESRs E1 ESRs E3 ESRs E5

2.3.1 Utilisation des ressources et économie circulaire

ESRS E5 VOLONTAIRE

Contexte

Le groupe Elis est engagé dans l'économie circulaire depuis plus de 75 ans, notamment via son modèle d'affaires basé sur la vente de l'usage d'un produit plutôt que sur la vente du produit lui-même (économie de la fonctionnalité⁽¹⁾). Au-delà de l'économie de la fonctionnalité, le Groupe travaille sur d'autres champs de l'économie circulaire comme la mutualisation, la réparation, la réutilisation, le reconditionnement ou le recyclage afin de prolonger la durée de vie de ses produits et ainsi garder en utilisation les matières le plus longtemps possible.



Le groupe Elis est convaincu que le modèle d'économie circulaire, notamment en réduisant les consommations de ressources naturelles et en maintenant en utilisation les produits, est une solution durable pour répondre aux enjeux environnementaux actuels et aux limites de la planète. Le Groupe travaille ainsi chaque jour à aller plus loin sur chacune des différentes boucles d'économie circulaire en partenariat avec ses clients, fournisseurs et son écosystème.

La Fondation Ellen MacArthur estime quant à elle que l'économie circulaire peut contribuer de façon significative à l'atteinte du Zéro Émissions Nettes et que près de 9 milliards de tonnes de CO₂eq (soit 20% des émissions mondiales) pourraient être réduites grâce à une transition de nos modèles vers l'économie circulaire ne

serait-ce que dans certains secteurs clés⁽²⁾. L'économie circulaire est également une opportunité majeure pour réduire les consommations de matière première. La Fondation Ellen MacArthur estime ainsi que l'économie circulaire pourrait entraîner une réduction de la consommation de matières premières de 32% d'ici à 2030.

L'économie circulaire, appliqué à l'industrie du textile, permettrait ainsi de réduire les pressions sur les ressources (coton, eau, énergie, polyester, bois...) et de contribuer à la réduction de ses incidences négatives. L'industrie textile a notamment été identifiée comme l'une des trois principales sources de pressions sur l'eau et l'utilisation des sols et parmi les cinq premières en termes d'utilisation de matières premières et d'émissions de gaz à effet de serre.

(1) L'économie de fonctionnalité se traduit par la vente de l'usage du bien plutôt que la vente du bien en lui-même.

(2) <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/completing-the-picture>

C'est dans cette logique qu'Elis propose des services pensés comme une alternative durable :

- › à l'achat ou à l'utilisation simple des produits : en optimisant leur utilisation dans une logique de mutualisation, en optimisant les processus industriels d'entretien (consommation d'eau, d'énergie...), en réparant et en réutilisant les produits tout au long du cycle de vie. Le changement de taille de porteurs, l'arrivée ou le départ de collaborateurs, le changement de collection sont des événements récurrents d'une entreprise, que l'économie de fonctionnalité permet de solutionner. À titre d'exemple, l'utilisation de vêtements de travail entretenus par Elis permet plus de 35% de réduction des émissions de CO₂eq et 60% de réduction en matière de consommation d'eau par rapport à une solution d'acquisition (résultats issus d'une ACV ISO 14040, 14044 et 14071 avec revue critique) ;
- › à des produits à usage unique, dit jetables : en proposant des solutions réutilisables, le plus souvent entretenues localement, contribuant également à l'emploi et au développement économique des territoires. À titre d'exemple, l'utilisation de tenues de bloc opératoire réutilisables dans les établissements de santé permet une baisse de 31% des émissions en comparaison avec des tenues jetables, pouvant aller jusqu'à 62% selon la consommation réelle.

Ces alternatives à des approches linéaires de consommation permettent d'éviter des émissions et de contribuer à réduire les émissions des clients.

› La location-entretien au lieu de l'achat et l'entretien à domicile des vêtements de travail **permet de réduire de 35% les émissions de CO₂eq et de 60% la consommation d'eau sur l'ensemble du cycle de vie du vêtement.** (Source : Analyse de cycle de vie comparative location-entretien vs Achat d'un vêtement, réalisée en 2024 ISO 14040, 14044, ISO 14071).



› L'utilisation de pyjamas de bloc réutilisables dans les établissements de santé **permet une réduction de 31% des émissions de CO₂eq** par rapport aux pyjamas jetables, **qui peuvent aller jusqu'à 62%** selon le niveau de consommation réelle (Source : Cleaner Environmental Systems).



› L'utilisation d'un essuie-main avec une bobine de coton **réduit les émissions de CO₂eq jusqu'à 29%** par rapport à une solution d'essuie-mains jetable (Source ETSA).



Impacts, risques et opportunités **E5 | ESRS 2 IRO-1**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l'année 2024, l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité », a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire **ESRS E5**, les sujets suivants ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Montant	Opérations propres	Aval	Montant	Opérations propres	Aval
E5 Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources sortantes, y compris l'utilisation des ressources	Financière : Opportunité d'augmentation de la performance financière du Groupe grâce à son modèle d'affaires circulaire, permettant d'optimiser les consommations de produits et de ressources		+				
		Impact : Réduction des impacts environnementaux liés à la chaîne de valeur amont grâce au modèle d'économie circulaire du Groupe, qui contribue à réduire les consommations de ressources (produits et emballages notamment) et donc les pressions associées, en particulier celles associées au coton et au bois (pour le textile et le papier)					+	

2.3.1.1 Être acteur de l'économie circulaire **ESRS E5**

Gouvernance et politique **E5-1**

Afin de réduire les impacts liés à la chaîne de valeur amont et de saisir les opportunités financières liées à l'économie circulaire, le groupe Elis vise à s'ancre de façon durable dans l'économie circulaire et à en être un acteur engagé.

L'économie circulaire fait en effet partie intrinsèque du modèle d'affaires d'Elis et est ancrée de façon profonde dans l'ADN de l'entreprise en se déclinant tant dans sa façon de créer de la valeur économique que d'opérer au quotidien. Le Groupe a d'ailleurs établi sa raison d'être sur ces fondements et vise à « assurer au quotidien et de façon durable un service circulaire de protection, d'hygiène, et de bien-être partout dans le monde ».

De plus, en 2023, le Groupe a mis à jour ses orientations stratégiques d'entreprise (voir section 1.2 « Stratégie ») qui illustre les opportunités associées à la RSE et l'économie circulaire et la priorité donnée à ces sujets au sein du Groupe.

L'ensemble des équipes du Groupe est ainsi mobilisé sur ces sujets :

- › les équipes de l'offre en lien avec les équipes achats afin d'identifier les matières avec la meilleure durabilité et un impact environnemental réduit ;
- › les équipes en charge des opérations dans leur gestion au quotidien du linge, de leur achat, leur qualification, à leur entretien et leur réparation ;
- › les équipes en charge de la gestion opérationnelle des textiles, qui suivent le taux de réutilisation ou de réforme ;
- › les équipes RSE, environnement et de l'offre afin d'identifier de nouvelles voies de réutilisation, valorisation ou recyclage des produits en fin de vie.

Compte tenu de son modèle économique basé sur l'économie de la fonctionnalité (location-entretien), le groupe Elis a tout intérêt à prolonger la durée de vie de ses produits en sélectionnant des produits de qualité, qui répondent aux attentes en termes d'usage, de confort et d'esthétisme de ses clients et à travailler continuellement à l'extension de leur durée d'utilisation.

Conscient des bienfaits de ce modèle, tant en termes de consommation de ressources, que d'impacts environnementaux ou d'opportunités financières, la politique du groupe Elis, décrite ci-après, s'appuie sur les piliers suivants :

1. S'inscrire durablement dans l'économie de la fonctionnalité en étendant et répliquant ce modèle dans les différentes géographies du Groupe.
2. Accroître la durée d'utilisation de ses produits, notamment en éco-concevant ses produits (sélection et tests de durabilité des matières, analyses des impacts des matières dès les phases de conception, optimisation des designs des produits afin de faciliter leur réparation et leur recyclage, prise en compte de leur performance lors des phases d'entretien) mais également en travaillant à conserver les produits en utilisation aussi longtemps que possible (via un entretien adapté et optimisé pour chaque produit, via une rationalisation de l'offre pour en faciliter leur mutualisation, via une mutualisation accrue des stocks entre différentes zones géographiques, via la réparation des produits voire leur reconditionnement dans certains cas ou via leur réutilisation pour d'autres applications).
3. Décliner toujours plus les principes de l'économie circulaire dans ses opérations et viser l'exemplarité.
4. Promouvoir les bénéfices auprès de ses parties prenantes, clients et des utilisateurs de ses produits (patients, employés, visiteurs...).
5. Travailler avec l'ensemble de l'écosystème pour construire des solutions aux enjeux actuels de recyclage et de réemploi des textiles, notamment en nouant des partenariats pour faire avancer l'état des connaissances et contribuer à construire des solutions pérennes et industrielles permettant par exemple d'obtenir du textile à partir de textile.

La politique d'Elis en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire couvre l'ensemble du Groupe. Cette politique, basée sur l'ADN d'Elis et pierre angulaire de sa stratégie d'entreprise, est mise en œuvre au quotidien par les équipes Elis et suivie par le comité exécutif et le conseil de surveillance.

Objectif et performance ES-3

Afin de maximiser les opportunités et impacts positifs identifiés lors de l'analyse de double matérialité et liés au modèle d'affaires circulaire d'Elis, le Groupe s'est fixé de façon volontaire un programme à horizon 2025, avec pour objectifs de :

Maintenir la part du chiffre d'affaires du Groupe basé sur l'économie de la fonctionnalité à au moins 80%^{(a)*}

Augmenter le taux de réutilisation des vêtements de travail de 18% en 2025 (par rapport à 2019)^{(b)*}

Réutiliser ou recycler 80% des textiles en fin de vie du Groupe

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
S'inscrire durablement dans l'économie de la fonctionnalité	Part du chiffre d'affaires du Groupe basé sur l'économie de la fonctionnalité ^{(a)(c)*} (objectif 2025 : ≥ 80%)	83%	84%	86%
	Part des produits sanitaires et boissons reconditionnés et remis sur le marché (en France)	58%	85%	74%
Maintenir nos produits en utilisation	Amélioration du taux de réutilisation des vêtements de travail (par rapport à 2019) ^{(b)(c)} (objectif 2025 : 18%)	11,2%	14,8%	17,3%
	Taux de réutilisation des vêtements de travail (par rapport à 2019) ^{(b)(c)}	40,2%	41,6%	42,4%
	Taux de réparation des boissons et fontaines (périmètre France, boissons & fontaines)	33%	43%	43%
Recycler et réemployer les matériaux en fin de vie	Part de textiles réutilisés ou recyclés en fin de vie (objectif 2025 : 80%)	70%	77% ^(d)	79,6%

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire. Ces objectifs concernent les opérations du Groupe.

(a) L'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaires aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ».

(b) Hors Irlande, République tchèque, Finlande, Brésil et 2 sites en Suède. Données non disponibles ou non applicables sur ces géographies.

(c) La méthodologie de calcul de cet indicateur est plus spécifiquement décrite en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

(d) Groupe hors Mexique (données non disponibles).

En 2024, les actions du Groupe se sont poursuivies dans la continuité des années antérieures sur les différents piliers de l'économie circulaire. En 2024, le Groupe reporte ainsi un pourcentage en augmentation de son chiffre d'affaires basé sur l'économie de la fonctionnalité.

Par ailleurs, dans le cadre du premier exercice de reporting des informations taxonomiques sur l'ensemble des objectifs environnementaux, le Groupe publie un chiffre d'affaires aligné sur l'objectif de transition vers une économie circulaire de 69%, reconnaissant la contribution positive du modèle Elis (voir section 2.6.2 « Taxonomie »).

En 2024, les bénéfices des modèles circulaires du Groupe en matière de réduction d'impact carbone ont notamment été récompensés au Royaume-Uni par le prix du Développement durable de la *Health Care Supply Association*, saluant les bénéfices des blouses et champs chirurgicaux réutilisables dans le secteur de la santé.

Actions E5-2 | E5-5

Les actions mises en œuvre par le Groupe, tournées vers la circularité, répondent aux opportunités identifiées lors de l'analyse de double matérialité, en favorisant la performance financière d'Elis et réduisant les impacts environnementaux de ses activités.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

S'inscrire dans l'économie de la fonctionnalité Étendre et renforcer notre offre de location-entretien

Fondé sur l'économie de la fonctionnalité, le modèle d'Elis privilégie le service plutôt que le produit, la location plutôt que l'achat, sur la quasi-intégralité de ses offres de services. Près de 86% du chiffre d'affaires du Groupe s'appuie ainsi sur ces principes d'économie de la fonctionnalité⁽¹⁾ au travers de son offre de services de location-entretien de produits. De plus, le Groupe convaincu des bénéfices de ce modèle, accompagne la transition de ses acquisitions d'un modèle d'entretien simple de l'économie de fonctionnalité. À titre d'exemple, depuis le rachat de sa filiale au Brésil, le Groupe a progressivement transféré son portefeuille de client de solution d'entretien (environ 50% de son chiffre d'affaires en 2014) à des solutions de location-entretien (près de 88% de son chiffre d'affaires en 2024).

Le Groupe travaille de plus à accompagner la transition de clients vers des modèles de location-entretien plutôt que d'achat ou d'usage unique. Ainsi par exemple, en 2024, on estime que plus de 50% des nouveaux marchés sur le vêtement en Espagne sont liés à des clients basculant vers de la location-entretien.

(1) L'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaires aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ».

Étendre le modèle circulaire à de nouveaux produits

Le Groupe réalise régulièrement des partenariats avec ses clients afin de développer de nouveaux produits répondant à leurs besoins.

Ainsi, en 2013, Elis collabore avec son plus gros client national Santé pour répondre à une problématique en matière de qualité et de durée de vie des couettes. Dans un environnement où l'hygiène est le critère prioritaire, l'entretien industriel dégrade de manière conséquente les couettes matelassées. Deux ans de recherche et de tests auprès de laboratoires comme l'Institut français du textile et de l'habillement (IFTH) et l'Institut Pasteur ont permis de définir un concept global de couettes désinfectables, résistantes aux produits de nettoyage et imperméables (normes NF EN 1040 et EN 20811).

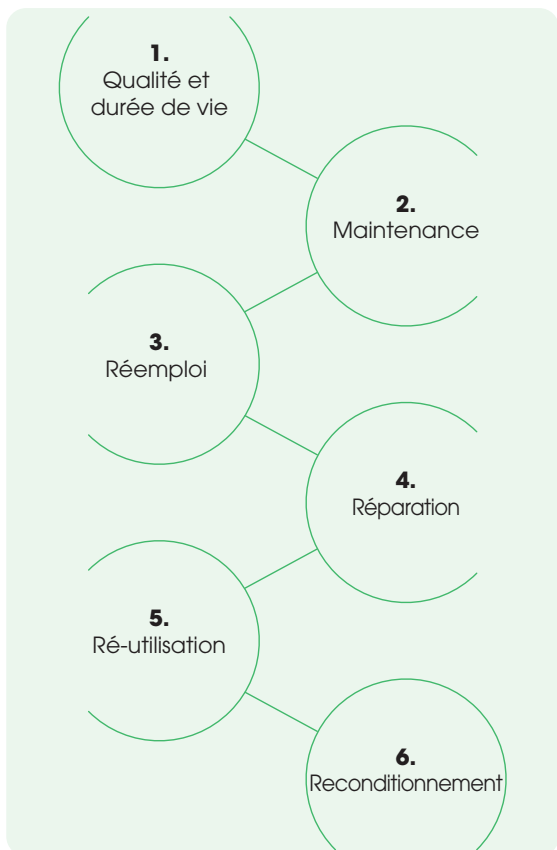
Le concept repose sur le remplacement de couettes matelassées initialement traitées entre chaque patient par une couette avec une enduction spécifique et enveloppée dans une housse de couette, cette dernière étant traitée industriellement dans une blanchisserie Elis.

Maintenir nos produits en utilisation

Le modèle intrinsèquement responsable d'Elis apporte la garantie de la durabilité des produits au client. Elis a tout intérêt de prolonger leur durée de vie en sélectionnant des produits de qualité, qui répondent aux attentes en termes d'usage, de confort et d'esthétisme et à travailler continuellement à l'extension de leur durée d'utilisation.

En particulier, Elis déploie en grande partie des offres de location de produits fongibles. C'est-à-dire que le produit n'est pas affecté ou spécifique à un client. Ainsi l'utilisation des produits est optimisée et le risque d'obsolescence réduit, par rapport à des produits dédiés au client. Le Groupe conduit régulièrement des projets de rationalisation de son offre afin d'en maximiser la mutualisation, la réparation et la réutilisation possible entre ses différentes géographies.

Le Groupe travaille continuellement à garder ses produits en utilisation, en activant les principaux leviers ci-dessous.



De plus, le Groupe œuvre à la rationalisation de son offre pour faciliter la mutualisation, la réutilisation et la réparation de ses produits.

De façon similaire, le Groupe a développé de nouveaux produits en santé pour répondre aux besoins spécifiques des prises en charge de patient en ambulatoire. Un drap demi-housse associé à un plaid, ainsi qu'un sac réutilisable pour les effets personnels des patients ont été développés en partenariat avec des clients afin d'apporter des solutions confortables et durables pour les patients, qui soient adaptées aux parcours en ambulatoire.

Enfin, le Groupe travaille en partenariat avec certains de ses clients Cleanroom pour identifier des solutions réutilisables en location-entretien en alternative à des produits à usage unique. Le Groupe met ainsi son expérience en matière d'économie circulaire à disposition de ses clients afin d'identifier des alternatives leur permettant de réduire leurs consommations de ressources, leur production de déchets et leur empreinte carbone. Il peut s'agir par exemple, de trousse pour visiteurs comprenant des surchaussures et des filets à cheveux qui remplacent les vêtements à usage unique. Des sacs de stérilisation réutilisables aident de plus les clients à réduire les déchets lors de la stérilisation de leur équipement.

1. Qualité et durée de vie

Elis apporte un soin très important aux matériaux qui composent son offre produit. Il est fréquent que des articles dépassent 50 cycles de lavage ou rotations lors de leur utilisation (hors réglementation spécifique). La qualité et la tenue des articles au lavage et à l'entretien sont donc primordiales pour garantir la durabilité des produits et une prestation de service de qualité tout au long de la vie de l'article.

Par exemple, la fibre de polyester permet d'augmenter la durée de vie des textiles tout en réduisant la consommation d'eau pour le nettoyage en comparaison d'un produit en 100% coton. Le polyester est plus solide, sèche plus rapidement, résiste mieux aux lavages. Il conserve aussi mieux sa couleur et ses propriétés d'origine. Le Groupe adapte ainsi la composition de ses articles textile afin de trouver le meilleur compromis entre confort et durabilité.

Le laboratoire qualité Elis teste de plus la résistance des produits dans des conditions d'entretien industrielles avant leur déploiement, afin de vérifier qu'ils répondent aux besoins des clients en termes de tenue et durabilité, dans le respect des normes applicables. En sélectionnant des produits dont les caractéristiques lui permettent de durer longtemps, le Groupe contribue à limiter les consommations de ressources et à réduire l'impact environnemental de ses produits et services et celui de ses clients.

À titre d'exemple, l'activité Cleanroom s'efforce de prolonger la durée de vie de ses vêtements tout en respectant les normes strictes des salles blanches. Des tests réalisés après 80 cycles de lavage, portant sur des critères tels que la rétention des particules et la production de peluches, ont confirmé que les vêtements restaient conformes aux normes. Suite à ces résultats, le seuil maximal de cycles de lavage de 50 à 80 a été réhaussé pour certains clients, soit une augmentation de 60%.

2. Maintenance

Le Groupe réalise l'entretien et la maintenance de ses produits (solutions textiles, sanitaires, boissons, *pest control*...) afin d'adapter les processus d'entretien (température de lavage, processus...) à leurs caractéristiques et ainsi assurer leur longévité.

3. Réemploi

Elis déploie en grande partie des offres de location de produits fongibles. C'est-à-dire que le produit n'est pas affecté ou spécifique à un client. Ainsi l'utilisation des produits est optimisée et le risque d'obsolescence réduit, par rapport à des produits dédiés au client.

L'utilisation de produits de linge plat classifiés groupe ou pays, c'est-à-dire qui compose l'offre standard et fongible d'Elis, fait l'objet d'un suivi mensuel dans onze pays. L'offre standard représente 90% de la facturation pour ces onze pays pour le linge plat.

Sur le vêtement professionnel, Elis suit un taux de « réutilisation » des vêtements professionnels dans 13 pays. Cet indicateur suit la part de vêtement réinjecté issu du réemploi sur le nombre de vêtements mis en place chez les clients (taux de réutilisation des

vêtements). Cet indicateur s'établit à 42,4% en 2024 (Groupe hors Irlande, République Tchèque, Finlande, Brésil et 2 sites en Suède) soit une augmentation de plus de 17% par rapport à 2019. Le Groupe vise à augmenter ce taux de 18% entre 2019 et 2025. Le nombre de vêtements qui vont être dépersonnalisés puis re-personnalisés et affectés à un autre porteur (dans le respect de la législation en vigueur). Elis travaille à professionnaliser et optimiser continuellement ce savoir-faire de la réutilisation de vêtements professionnels.

Le Groupe a, de plus, mis en place dans trois pays des échanges entre usines de linge, dont la rotation est limitée, via une bourse au linge. Cela permet, par exemple, d'utiliser dans une autre usine une collection non utilisée dans la première. Chaque usine liste ainsi dans un fichier d'échange collaboratif les articles disponibles. Chaque mois de nouvelles annonces sont mises en avant.

Ainsi, près de 205 000 pièces ont été partagées entre usines via la bourse au linge en 2024 en France, en Espagne et au Royaume-Uni, ce qui a permis de prolonger l'utilisation de ce linge, et donc de réduire le besoin en linge neuf.

4. Réparation

Les produits mis à disposition par le Groupe à ses clients peuvent être soumis à des conditions exigeantes d'utilisation. Elis réalise quotidiennement, dans chacune de ses usines dédiées au vêtement, des réparations sur les vêtements de ses clients. Par exemple, une poche décousue va être recousue. Ce travail du quotidien permet d'allonger la durée de vie des vêtements. De plus, afin d'assurer un approvisionnement en accessoires pour la réparation des articles (dans le respect de la réglementation), le Groupe dispose d'un catalogue d'accessoires utilisés pour ses vêtements. Il est notamment courant de remplacer l'élastique à la ceinture d'un pantalon, s'il devient trop lâche, de remplacer un bouton-pression défaillant ou un écusson qui commence à se décoller.

En 2024, aux Pays-Bas, c'est ainsi près de 387 000 opérations de réparation sur des vêtements de travail qui ont été réalisées, sur près de 2 500 000 articles en circulation.

Le Groupe réalise également des réparations ponctuelles sur du linge plat, des bobines textiles ou des tapis. Ce service est également proposé sur le linge de résident.

Sur le tapis, une unité du Groupe, située en Lettonie, est spécialisée depuis 2001 dans la réparation et le reconditionnement de ces derniers. Cette unité répare ainsi plus de 44 400 tapis en moyenne par an provenant de 13 pays du Groupe. En 2024, l'unité a déménagé dans un bâtiment plus grand et acquis de nouveaux équipements, permettant ainsi de doubler sa capacité de réparation. Près de 95% des tapis reçus et envoyés vers le site de réparation et de remise à neuf en Lettonie, sont réparés ou retailés. Un tapis peut ainsi être réparé plusieurs fois avant d'être mis au rebut. Un nouvel atelier de réparation de tapis a été de plus créé en Suède afin de renforcer les capacités sur ce marché local. Les réparations peuvent être de différents types : réparation de trous ou de zones textiles endommagées, remplacement des bords du tapis, adaptation de la taille du tapis au regard des dommages et de sa qualité, changement de logos... En Suède, l'atelier de réparation a réparé près de 28 000 tapis au cours de sa première année.

Sur les fontaines, des réparations sont également effectuées soit dans les centres soit au sein d'un centre en région parisienne qui assure aussi leur reconditionnement le cas échéant. En France, la division Pest control encourage la réparation de certains pièges.

Aussi, concernant les machines à café en France, le partenariat entre Elis et Malongo prévoit leur réparation systématique.

5. Ré-utilisation

Dans certains pays, le Groupe travaille à identifier des solutions pour réutiliser ses produits soit pour des applications identiques (voir « S'inscrire dans l'économie de la fonctionnalité » ci-avant) soit pour d'autres applications. Ainsi, les bobines coton des essuie-mains, lorsqu'elles présentent trop d'imperfections, sont teintées en bleu et proposées à des clients ayant des activités plus salissantes (industrie lourde, garagiste).

En France, les sacs de transport endommagés, sont transformés en nouveaux sacs de plus petites dimensions, spécialement adaptés à la livraison de petits articles (ex : gants de lavage).

Au Brésil, de façon similaire les serviettes à main utilisées dans le secteur de la Santé et de l'Hôtellerie peuvent être teintées en noir et

mises à disposition de salons de beauté ou de coiffure. Ainsi, c'est 1 000 kg de serviettes par mois qui sont réutilisées.

De façon similaire, certaines serviettes ou certains draps en coton sont découpés et proposés à la location aux clients sous forme de chiffons d'essuyage.

En Estonie, les tapis qui ne peuvent pas être réparés sont recoupés afin d'en faire des échantillons pour les clients.

6. Reconditionnement et ré-assemblage

Elis travaille également au reconditionnement de certains de ses produits. Ainsi, en France, Elis dispose d'un atelier spécialisé dans la rénovation de ses fontaines à eau et de ses appareils sanitaires (distributeurs...).

Cet atelier collecte les fontaines à eau en fin de vie mises à disposition sur le marché français ainsi que certains appareils sanitaires, pour les marchés français, belge, allemand, néerlandais et luxembourgeois. Au total, c'est près de 30 000 appareils en fin de vie qui sont collectés chaque année pour être désossés et remis en état lorsque cela est possible. En 2024, près de 7 100 fontaines ont ainsi été rénovées, ce qui a notamment permis à Elis une réduction du nombre de fontaines achetées d'environ 33% sur le marché français. Au global, plus de 43% des produits reçus ont pu être réparés et remis sur le marché. Les autres ont été recyclés.

Aux Pays-Bas, Elis a lancé en 2024 un projet pilote de remise à neuf et de recyclage d'appareils sanitaires, en partenariat avec une structure d'insertion professionnelle pour favoriser l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. À ce jour, 2 303 distributeurs, soit plus de 55% des appareils ont été remis en état.

Compte tenu de l'ensemble de ces actions (test de qualité, entretien & maintenance, réparation, réutilisation, réemploi, réutilisation, reconditionnement...) le Groupe contribue à garder ses produits en utilisation et étendre leur durée de vie par rapport à des produits de même fonction sur le marché. Cette analyse est en cohérence avec les travaux réalisés dans le cadre de la taxonomie (activité 5.5 « Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats ») en particulier sur le linge plat, le vêtement de travail, le *cleanroom*, le sanitaire, les tapis, la boisson et l'essuyage industriel. Cette étude se base sur des analyses en cycle de vie, des éléments de résultats de tests qualité, de nombre de réparation, réutilisation ou reconditionnement. Ainsi, par exemple, sur l'activité vêtement, le Groupe dispose de couturiers et couturières dans chacun de ses centres et de programme de réutilisation de ses vêtements (voir ci-avant) permettant d'étendre la durée de vie de ces produits par rapport à des approches classiques d'achat. Sur l'activité Tapis, une étude interne a permis de montrer que la réalisation de réparations au sein des sites spécialisés du Groupe permettrait d'étendre la durée de vie des tapis de 3 ans en moyenne.

Perspectives

Le Groupe investigate la possibilité d'améliorer et de reproduire ces modèles pour d'autres produits et services. En particulier dans le cadre de sa stratégie Climat, le Groupe dispose d'un pilier dédié sur l'optimisation de la gestion du linge et des actions sont prévues dans les années à venir afin de contribuer à maintenir les produits en utilisation (réparation accrues, rationalisation de l'offre, réutilisation renforcée...) et réduire les cas de mauvaises utilisations.

De plus, un groupe de travail transverse sur le sanitaire, rassemblant des acteurs couvrant l'ensemble du cycle de vie du produit (conception et production (fournisseur), achats, opérations, offre, RSE), échange sur la circularité des produits afin de mieux comprendre l'état des lieux des pratiques de réparation et de reconditionnement dans les différentes géographies du Groupe et de s'aligner sur les priorités à mettre en œuvre. Le projet pilote mis en place aux Pays-Bas se poursuivra ainsi sur 2025 et étudiera la possibilité d'étendre le dispositif à de nouveaux produits sanitaires.

Par ailleurs, pour accompagner le maintien en utilisation des produits, des tutoriels de réparation pour les vêtements de travail, en particulier pour les EPI (équipements de protection individuelle), seront publiés au cours de l'année 2025.

Recycler et ré-utiliser les produits en fin de vie

La réutilisation et le recyclage des produits en fin de vie sont une priorité pour le Groupe. Il s'est ainsi fixé pour objectif de recycler ou réutiliser 80% de ses textiles en fin de vie d'ici 2025. Le Groupe mène de nombreuses actions et initiatives afin d'identifier des acteurs clés du secteur, mettre en place des chaînes de valeur pertinentes et optimiser les processus. À fin 2024, le Groupe se rapproche de son objectif de recyclage de ses textiles en fin de vie avec 79,6%. Les initiatives en cours sont plus particulièrement décrites en section 2.3.4 « Autres informations environnementales : optimiser nos usages et limiter nos impacts sur les écosystèmes ».

À noter qu'au sein de la division Pest control, les néons et les biocides en fin de vie sont recyclés.

Le Jacquard Français dispose d'une offre de seconde main depuis 2023. L'entreprise collecte auprès de ses clients des nappes, petits carrés et chemins de table. Si les articles sont en bon état, ils sont revendus sur une plateforme dédiée ou bien sont remis à une association caritative.

Aux Pays-Bas, Elis a lancé en 2024 un projet pilote de remise à neuf et de recyclage d'appareils sanitaires, en partenariat avec une structure d'insertion professionnelle pour favoriser l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. À ce jour, 2 303 distributeurs ont été remis en état et 1 837 recyclés. Après une phase de test réussie, le projet sera poursuivi en 2025.

De plus, le Groupe travaille de façon croissante à intégrer des pratiques de « design to recycle » dès les phases de conception de ses produits. Le Groupe estime que l'indicateur part de contenu recyclable dans les produits s'établit en moyenne à plus de 70% en 2024.

Pour définir cet indicateur, le Groupe s'appuie sur la norme ISO 14021. La norme définit en effet le terme « recyclable » en renvoyant à des produits dont « les systèmes de collecte, de tri et de livraison permettant de transférer les matériaux de la source à l'installation de recyclage sont facilement accessibles à une proportion raisonnable d'acheteurs, d'acheteurs potentiels et de consommateurs » ; dont « les installations de recyclage sont disponibles pour accueillir les matériaux collectés » et qui sont « collectés et recyclés ». Au regard de cette définition, le Groupe estime l'indicateur de la part de contenu recyclable dans ses produits en s'appuyant sur la part de recyclage en pratique de ses produits. Ainsi, en moyenne, les articles de l'activité Vêtements (vêtement de travail, *cleanroom*...) sont recyclables à 60%, les articles de l'activité Linge Plat (serviette, draps, ...) à 90%, les produits de la catégorie Tapis à près de 30% et les produits de la catégorie Boissons et sanitaires sont recyclables à 100% en France. À noter que ces pourcentages peuvent varier selon les articles considérés.

En France, Le Groupe mène depuis plusieurs années le projet *Workwear to Workwear*, visant à recycler les vêtements professionnels et le linge plat en nouveaux vêtements professionnels, afin de boucler la boucle. Ce projet repose exclusivement sur le savoir-faire d'acteurs français. Le Groupe propose ainsi sur plusieurs marchés ce tablier éco-conçu en matière 100% recyclée, dont 60% provient du textile Elis.

Décliner l'économie circulaire dans nos opérations et viser l'exemplarité

Au-delà de son modèle d'affaires, le Groupe décline l'économie circulaire dans ses opérations. Ainsi, pour la livraison de ses articles

textiles, Elis utilise peu d'emballages et principalement des emballages réutilisables : la distribution des articles propres et leur retour dans les blanchisseries sont réalisés dans des sacs textiles, housses textiles de chariots et des chariots ou cintres métalliques qui sont repris, entretenus, réparés et réemployés par Elis de nombreuses fois. À la fin de leur vie, le Groupe identifie les voies de valorisation possible. Par exemple, Le Jacquard Français confectionne de petites trousses ou des housses pour ses cabas à partir de ces chutes de textiles.

Les consommables utilisés par le Groupe restent en quantité limitée, et le Groupe travaille continuellement à les réduire ou à trouver des alternatives réutilisables. Ainsi, Elis mène des actions visant à réduire la quantité de films plastiques utilisés pour emballer certains vêtements de travail : substitution par des emballages en tissus, réduction de l'épaisseur des films achetés. En particulier en France un test pilote a été mené sur un site pour évaluer les opportunités de remplacement de ces emballages requis pour certains clients. Le test s'est révélé concluant, permettant une diminution significative de la consommation de film plastique. En 2025, un déploiement généralisé est prévu en France, qui devrait permettre de réduire de près de 100 tonnes la consommation de plastique, et sera étendu ensuite à d'autres géographies européennes.

Au sein de l'activité Cleanroom, une gamme de produit spécifique a été proposée, permettant de réduire de près de 4 kg la consommation de plastique par opérateur. Enfin, en 2024, des coordinateurs RSE de plusieurs pays (France, Allemagne, Norvège, Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni et Irlande) ont échangé afin de partager les bonnes pratiques régionales sur le sujet et de réaliser des outils de communication et *nudge* à destination des clients afin de les inciter à basculer vers des emballages réutilisables. L'impact en termes de réduction des déchets a notamment été souligné.

Les bonbonnes d'eau sont également récupérées lors des tournées de livraison puis retournées aux fournisseurs d'eau qui les réutilisent après nettoyage pour les livraisons suivantes.

Le Groupe travaille en partenariat avec ses clients afin de sensibiliser les utilisateurs des produits à leur bonne utilisation. L'un des objectifs, est notamment de réduire les cas de mauvaise utilisation et les pertes de linge encore en bon état. Des campagnes sont ainsi réalisées par le biais d'initiatives locales, par exemple en formant les infirmières et en communiquant sur les 3R : Respect, Retour et Réutilisation du linge.

Enfin, le Groupe répare et reconditionne certains de ses équipements (machines, tunnel de lavage), afin d'allonger leur durée de vie. Certains équipements sont ainsi totalement remis à neuf avant d'être ré-installés dans les usines du Groupe. Le Groupe travaille également à innover dans ses processus d'entretien du linge et de logistique pour mieux réduire, réutiliser ou recycler l'eau et l'énergie et mutualiser les flux logistiques entre plusieurs clients et produits (voir section 2.3.2.2 « S'adapter au changement climatique » et 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques »).

De plus, le Groupe identifie les opportunités de mutualisation et partage dans l'ensemble de ses opérations. Ainsi, sa filiale AD3 en France (activité linge de résident) propose une solution permettant de mutualiser la buanderie d'un client avec d'autres établissements de proximité. Cette solution permet de réduire les équipements nécessaires à l'entretien du linge des résidents et d'optimiser leur utilisation.

Promouvoir l'économie circulaire auprès de nos parties prenantes

Fort de son engagement sur le sujet, le Groupe se positionne de façon croissante pour promouvoir l'économie circulaire auprès de ses parties prenantes :

- › de façon directe via la participation à des forums ou événements sur ces sujets dans ses différents territoires d'implantation, et plus particulièrement en France, au Danemark ou en Suède. En France, le Groupe intervient régulièrement lors d'événements et webinaires pour promouvoir les modèles circulaires. Le Groupe participe ainsi à un think-tank (« Mesure de la Circularité ») sur les outils de la mesure de la circularité dont un rapport a été publié en 2024, et partage son retour d'expérience en matière d'économie circulaire lors de la journée nationale des investisseurs ou dans le cadre d'articles de presse. Au Danemark, Elis est impliqué au sein d'un comité qui réfléchit aux politiques environnementales et à l'économie circulaire, agissant sous l'égide de l'association industrielle danoise. Au Danemark, Elis a joué un rôle actif dans le projet « the Decouple project ». L'ambition de ce projet est, via une approche scientifique, d'identifier les options pour prolonger la durée de vie des textiles et faciliter le recyclage en boucle fermée. En 2024, la Suède poursuit son engagement dans l'initiative de Cradlenet, une plateforme dédiée à l'économie circulaire, qui vise à partager les connaissances via la réalisation d'étude ou des ateliers thématiques. Le projet « Framework for Circular Textile » qui vise à identifier des approches communes pour le recyclage du textile et l'évaluation des impacts de la recyclabilité et de la circularité des produits et des matériaux, est arrivé à son terme.

Le Groupe s'est par ailleurs vu décerné plusieurs prix en 2024 reconnaissant son engagement en matière d'économie circulaire lors du Sommet de la transformation durable (mention spéciale), de la Nuit de la RSE (prix argent) et lors des Trophées des alliances circulaire de Circul'r.

Le Groupe communique de plus très largement auprès de ses équipes autour de la circularité. En 2023, le Groupe a d'ailleurs annoncé sa raison d'être « Assurer chaque jour et de façon durable un service circulaire de protection, d'hygiène et de bien-être partout dans le monde » et a fait de la RSE et de l'économie circulaire le premier pilier de sa stratégie d'entreprise. De manière générale, tous les salariés du Groupe sont formés et sensibilisés à l'économie circulaire à travers le parcours d'intégration, passage obligé de leur arrivée chez Elis (voir section 2.3.2.1 « Lutter contre le changement climatique »). La Semaine du Développement durable chez Elis, qui se déroule

sur l'ensemble des sites du Groupe, est aussi l'occasion de rappeler les bénéfices de l'économie circulaire et comment adopter certains réflexes dans son quotidien. Enfin, le Groupe déploie des dispositifs de formation auprès des forces de vente sur la RSE et l'économie circulaire en particulier ;

- › de façon indirecte :
 - via ses clients et utilisateurs de ses services, sensibilisés dans le cadre de leurs opérations et métiers au partage et à la réutilisation, valeurs fondamentales de l'économie circulaire. Ce recours pouvant permettre de lever certaines barrières psychologiques aujourd'hui observées dans l'industrie de grande consommation,
 - via ses réseaux d'acteurs et fédérations professionnelles, en les accompagnant dans la promotion de l'économie circulaire et de ses bienfaits. En particulier, le Groupe partage son engagement et ses positions au sein de ses différentes associations professionnelles, comme l'AFEP - Association française des entreprises privées, le GEIST - Groupement des entreprises industrielles de services textiles, ou l'ETSA - European Textile Services Association - à l'échelle européenne. De plus, le Groupe contribue à la plateforme Ambition4Circularity de l'AFEP qui témoigne de l'engagement des entreprises sur ce sujet,
 - via des publications, notamment celle du Forum pour l'investissement responsable (FIR) sur l'analyse des pratiques du SBF 120 en matière d'économie circulaire (2023) ou du Centre international de ressources et d'innovation pour le Développement durable (CIRIDD - 2023) en partenariat avec le Grand Lyon sur « La transformation durable des entreprises et des territoires - 50 solutions d'économie circulaire ».

Au sein de ses associations et réseaux, le Groupe échange également sur d'autres thématiques RSE, comme le changement climatique. Le Groupe contribue à la définition des positions de ces associations, qui peuvent être consultées dans le cadre de futures réglementations ou afin de soutenir la diffusion de bonnes pratiques (ex : ETSA nommée Ambassadeur pour le Climat (*Climate Pact Ambassador*)).

Perspectives

Conscient des enjeux et opportunités liés à l'économie circulaire, le Groupe souhaite promouvoir toujours plus ces modèles auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. Dans les années à venir le Groupe poursuivra ses échanges, partages et collaborations afin notamment d'améliorer les connaissances de tous sur ces sujets et poursuivre sa transformation en interne.

2.3.1.2 Éco-concevoir nos produits et services VOLONTAIRE

Contexte

En vendant l'usage d'un bien plutôt que le bien lui-même, le Groupe contribue à réduire la pression sur les ressources naturelles et à réduire l'empreinte environnementale de ses activités et de ses clients. Cependant, au-delà du modèle vertueux de l'économie de la fonctionnalité, le groupe Elis travaille à réduire les impacts sociaux et environnementaux de ses produits notamment via sa stratégie d'éco-conception et sa politique d'achats responsables (voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur » du présent rapport). L'ensemble des étapes de vie d'un produit (production, utilisation, fin de vie) doivent ainsi être prises en compte dès les phases de conception et d'achats.

Lors de l'analyse de double matérialité (détaillée en section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »), les impacts, risques et opportunités associés à l'éco-conception des produits n'ont pas été évalués comme matériels pour le Groupe. Pour autant, le Groupe souhaite communiquer de manière volontaire sur ce sujet.

Gouvernance et politique

La direction marketing et innovation a la responsabilité de l'éco-conception des produits et services Groupe. Une à deux fois par an, la stratégie d'éco-conception des produits et services est partagée à l'ensemble des pays.

Les lancements majeurs peuvent faire l'objet d'une validation par le comité exécutif ou lors d'une présentation en comité opérationnel, réunissant les pays.

Afin d'assurer une prise en compte des attentes ou contraintes réglementaires spécifiques aux différents marchés du Groupe, Elis a déployé dans 11 pays un *Country Product Board*. Cette instance décisionnelle locale, qui se réunit plusieurs fois par an, rassemble les différentes parties prenantes (marketing, vente, opération, achat, supply chain et direction industrielle) afin d'assurer la prise en compte de toutes les contraintes, comme celles liées à l'entretien industriel ou à l'exécution du service chez les clients.

Compte tenu de son modèle économique basé sur l'économie de la fonctionnalité (location-entretien), le groupe Elis a tout intérêt à prolonger la durée de vie de ses produits en sélectionnant des produits de qualité, qui répondent aux attentes en termes d'usage, de confort et d'esthétisme et à travailler continuellement à l'extension de leur durée d'utilisation.

Le Groupe vise de plus à réduire l'impact de ses produits et services, en travaillant sur l'allongement de leur durée de vie et l'optimisation de ses processus opérationnels, mais également via le développement de produits moins impactants grâce à l'éco-conception. Le Groupe travaille ainsi avec les principaux leviers d'éco-conception suivants :

- › le choix des matières et leur durabilité. Le Groupe s'est en particulier engagé à proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits d'ici 2025. À titre d'exemple, le Groupe propose aujourd'hui la collection Bio's fair en coton bio et équitable pour le linge de

- bain et pour les vêtements de travail. Concernant la durabilité des matières (voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire » du présent document) ;
- › l'origine et les modes de production des matières (voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur ») ;
- › l'optimisation de la consommation énergétique lors du lavage (voir sections 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » et 2.3.3 « Eau ») ;

- › la conception des produits en vue de leur réparation, reconditionnement et recyclage en fin de vie. Pour un vêtement par exemple, il s'agit d'éviter dès que cela est possible les points durs qui ne pourront pas être recyclés aisément.

C'est notamment en intégrant de façon croissante ces critères que le Groupe établit ses spécifications produits.

Objectif et performance

Dans le cadre de son programme ambitieux à horizon 2025 et en lien avec sa politique, le Groupe s'est d'ailleurs fixé pour objectif de :

Proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits*

Indicateur clé de suivi	2022	2023	2024
Développer des produits moins impactants grâce à l'éco-conception			
Part de familles de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables ^(a) (objectif 2025 : 100%)	51%	58%	60%

(a) La méthodologie de ces indicateurs est plus spécifiquement décrite en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire. Ces objectifs concernent les opérations du Groupe

En 2024, le nombre de familles de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables est en augmentation, compte tenu de nouvelles offres lancées dans l'année. Le Groupe a ainsi procédé au lancement de nouveaux produits contenant des matières alternatives (ex : gamme MovaPrime qui comprend des modèles fabriqués à partir de polyester recyclé) ou étendue des gammes existantes (ex : sa gamme Phoenix de produit sanitaire a été étendue).

Le Jacquard Français a également lancé une nouvelle collection de linge de bain certifiée EU Ecolabel.

Actions

Développer des produits moins impactants grâce à l'éco-conception

Assurer la qualité et la durabilité de nos produits

Le modèle économique du Groupe basé sur le concept d'économie de la fonctionnalité s'appuie sur une offre de services et de produits de haute qualité et haute durabilité, à la différence des modes de consommation classiques qui peuvent encourager les produits jetables ou à l'obsolescence programmée. Certains produits peuvent ainsi être lavés plus de 100 fois avant d'être retiré de la circulation, en particulier les vêtements blancs et de nombreux articles de linge plat. Voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire » de ce rapport.

Approche d'éco-conception

Afin de toujours contribuer à réduire la pression sur les ressources naturelles et à réduire l'empreinte environnementale de ses activités, le Groupe réalise des analyses du cycle de vie (ACV). Ces ACV permettent de souligner les bénéfices du modèle Elis au regard d'autres solutions (acquisition ou usage unique) mais également de contribuer aux réflexions en matière d'éco-conception (design, choix des matériaux, origine et mode de production, durée de vie...).

Offre vêtement : la durabilité de la solution location-entretien des vêtements professionnels par rapport à des solutions en acquisition

En 2023 et 2024, Elis a réalisé une ACV pour comparer l'empreinte environnementale de la location-entretien par rapport à l'achat d'un vêtement de travail et son lavage à domicile ou par rapport à l'achat d'un vêtement de travail et son lavage en blanchisserie selon la méthodologie européenne et les normes ISO 14040/14044/14071. Cette ACV a fait l'objet d'une revue critique par un panel d'experts de l'ACV et du nettoyage industriel. Elle s'est appuyée sur la méthodologie européenne (PEF). Cette analyse, qui a considéré l'ensemble du cycle de vie du produit c'est-à-dire de l'extraction des matières premières à la fin de vie du vêtement, souligne les bénéfices des modèles en location-entretien :

La solution de location-entretien permet d'allonger la durée de vie du vêtement grâce à une gestion optimisée : réutilisation et réparation et ainsi de réduire les déchets de 60% par rapport à l'achat et au lavage domestique.

Sur l'ensemble du cycle de vie, sur les enjeux environnementaux majeurs, la location-entretien permet de réduire de près de :

- › - 38% les impacts sur le changement climatique ;
- › - 63% la consommation d'eau ;
- › - 45% la consommation de ressources fossiles ;
- › - 45% la consommation de lessive.

La solution de location-entretien contribue en effet à allonger la durée de vie du vêtement et à optimiser les processus associés à sa conception et son entretien industriels.

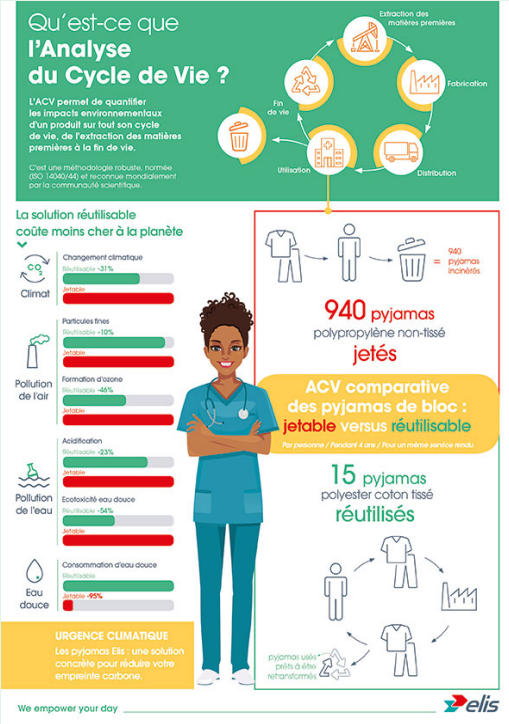
Offre vêtement : la durabilité de la solution location-entretien des pyjamas de bloc Elis par rapport à des solutions à usage unique

Elis a conduit une ACV en partenariat avec des clients stratégiques pour comparer l'impact environnemental de l'offre pyjamas de bloc Elis par rapport à des produits concurrents en polypropylène à usage unique pour la France. Cette ACV a fait l'objet d'une revue critique par un panel d'experts et a été publiée dans une revue scientifique *Cleaner Environmental Systems*. Une communication large de l'étude et de ses résultats a été réalisée avec une approche pédagogique et didactique.

Le pyjama de bloc jetable est composé à 100% de polypropylène, contre 35% de coton et 65% de polyester pour le pyjama de bloc réutilisable. Quelques éléments clés de l'étude :

- la quantité de matières premières nécessaire à la production d'un pyjama réutilisable est moindre qu'un pyjama jetable puisqu'en moyenne, en quatre ans, un médecin utilise 15 pyjamas réutilisables contre 940 jetables ;
- la production de coton demande plus de ressources en eau que pour la production du pyjama jetable ;
- le pyjama jetable a davantage d'impact en fin de vie, notamment du fait d'une plus grande quantité de déchets produits ;
- au cours de son cycle de vie, un pyjama réutilisable parcourt environ 25 000 km et sera utilisé 64 fois. Cette distance est similaire à celle nécessaire pour acheminer un pyjama jetable depuis la Chine jusqu'en France qui ne sera utilisé qu'une seule fois ;
- l'utilisation de pyjamas réutilisables permet une baisse de 31% de l'impact sur le changement climatique en comparaison avec les pyjamas jetables. Cette réduction d'impact peut aller jusqu'à 62% selon le niveau de surconsommation de pyjamas jetables au sein de l'établissement de santé.

De plus, les récentes pénuries de ressources ont montré les bénéfices de solutions de services basées sur la réutilisation, permettant de garantir une continuité de service, tout en offrant une solution de service plus durable et locale. La pertinence de cette offre a permis au Groupe de gagner des parts de marché importantes sur ce segment en France pendant la crise de la Covid-19.



Offre essuyage des mains : la durabilité de la solution coton par rapport à la solution à usage unique

S'essuyer les mains avec du coton est un geste respectueux envers l'environnement. En effet, une bobine coton peut être lavée jusqu'à 80 fois avant d'être recyclée en chiffons. La production et l'utilisation de bobines coton ont ainsi un impact limité sur l'environnement en comparaison avec les essuie-mains papier⁽¹⁾ :

- jusqu'à 29% d'émissions de gaz à effet de serre en moins ;
- jusqu'à 48% d'énergie en moins ;
- jusqu'à 95% de déchets générés en moins.

(1) Source : ETSA à partir d'un échantillon de 10 000 séchages de mains.

Offre essuyage industriel : une solution réutilisable qui réduit l'empreinte environnementale par rapport à une solution jetable

L'analyse en cycle de vie permet de démontrer qu'un chiffon d'essuyage réutilisable permet de remplacer quatre mètres de papier rouleau et de réduire :

- jusqu'à 68% les émissions de gaz à effet de serre ;
- jusqu'à 64% l'utilisation des sols ;
- jusqu'à 62% l'utilisation de ressources fossiles.

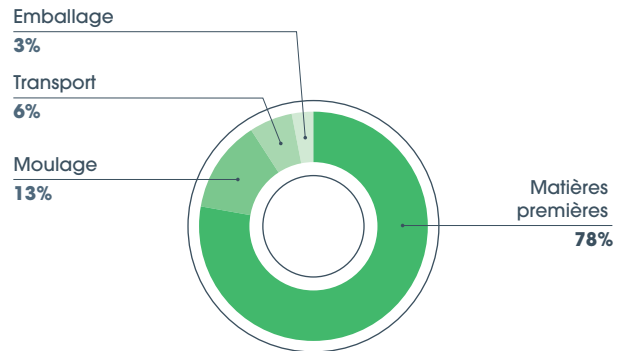
Source : Analyse cycle de vie comparative entre un chiffon d'essuyage réutilisable et un chiffon papier, réalisée par Miljogiraff selon la norme ISO 14040, 2021.

Depuis 2022, le Groupe utilise un outil expert d'analyse de cycle de vie, et internalise les connaissances et compétences en matière d'analyse en cycle de vie afin de pouvoir réaliser davantage d'ACV et d'études.

Les ACV réalisées par le Groupe, mais également des études externes, montrent la part significative (de l'ordre de 75% selon l'UNEP) des impacts liés à la production des produits, en particulier la prépondérance des impacts liés aux matières premières et aux processus de fabrication. Ainsi, afin de réduire l'impact des produits et services, il est clé de travailler sur l'amont (matière, conception, production) mais, également en utilisation, afin d'anticiper la consommation énergétique lors du lavage et d'allonger la durée de vie des produits en facilitant la réparation et la réutilisation.

Par exemple, une ACV simplifiée sur un appareil sanitaire de la gamme Aqualine a montré que plus de 75% de l'empreinte environnementale était due aux matières premières.

EMPREINTE DE CO₂ D'UN APPAREIL SANITAIRE



En 2024, des formations sur les allégations environnementales, les différentes certifications, ainsi que des formations à l'écoconception ont été organisées pour les chefs de produits, responsable marketing et les coordinateurs RSE du Groupe afin de leur donner les bonnes pratiques en termes de communication sur les performances environnementales des produits et d'identification de leviers de réduction de l'empreinte environnementale des produits.

Le Groupe a de plus réalisé des évaluations environnementales pour plusieurs produits : appareil sanitaire Phoenix, vêtement de travail Motion, tablier *Workwear to Workwear* et analyse comparative d'un vêtement en location par rapport à de l'achat.

Proposer des produits visant une consommation plus responsable

Le Groupe travaille à proposer des offres de services permettant la réduction des impacts en phase d'utilisation et notamment d'accompagner une consommation responsable par les utilisateurs. Ainsi, le Groupe propose certains distributeurs de savon sous forme d'émulsion afin de réduire la quantité de produit consommée et faciliter l'étape de rinçage, réduisant ainsi les consommations d'eau.

Les solutions intelligentes du Groupe basé sur l'IOT (internet des objets) permettent également une amélioration de la consommation des clients. Elis Connect IOT pour le sanitaire permet ainsi à ses clients de ne changer leurs consommables (savon, papier hygiénique) que lorsque c'est nécessaire. Grâce à des capteurs intégrés aux distributeurs et connectés à la plateforme Elis Connect, le système d'alerte prédictif prévient les ruptures et optimise donc l'utilisation des différents consommables.

De plus, le Groupe propose une offre café grain, sans emballage individuel, avec moins de transformation industrielle, et une offre de café biologique et équitable.

Le Groupe encourage également ses clients à utiliser des solutions de gobelets ou gourdes réutilisables et propose à défaut des gobelets cartons *Home Compost*.

Dans l'activité *Cleanroom* du Groupe, des kits « visiteurs » sont proposés aux clients en remplacement des solutions jetables classiques (blouse, sur-chaussures, charlotte...) qui leur sont habituellement proposées lors des visites des ateliers de production. Des sacs de stérilisation réutilisables sont également proposés dans une optique de réduction des déchets tout en assurant la stérilisation de l'équipement.

Certaines gammes sanitaires, équipées de dispositif de réserve, permettent la consommation totale du consommable et ainsi d'éviter le gaspillage.

Notre activité Pest control

Au sein de l'activité Pest control, le groupe Elis vise à intégrer la prise en compte des enjeux environnementaux dès les phases amont. Le Groupe privilégie ainsi une approche basée sur la prévention visant à protéger les locaux et réduire les risques d'infestations. En cas d'infestation, les experts en *pest management* développent et favorisent des méthodes de lutte alternatives afin de minimiser l'impact sur l'environnement.

Ainsi, lors du diagnostic préalable, les experts du Groupe travaillent afin d'optimiser la protection de l'établissement du client concerné et s'appuient sur des systèmes d'exclusion (seuils de porte, pailles de fer...) pour renforcer l'étanchéité des structures. Les experts du Groupe forment également les clients aux bonnes pratiques pour éviter les infestations et proposent des alternatives plus responsables telles que des insecticides à base de produits d'origine végétale (Origin Captiv, Origin Mosquillock, Terre de Diatomée...), ainsi qu'en encourageant le recours à des systèmes naturels comme la mise en place de nichoirs à mésanges et à chauve-souris pour lutter contre les chenilles processionnaires, les moustiques et autres insectes volants.

De plus, fidèle à son modèle d'économie circulaire, le Groupe assure l'entretien, la maintenance et la fin de vie de ses appareils, et met en œuvre des principes d'éco-conception lors du développement des gammes de produits autour de trois axes clés :

- › la réduction des déchets à la source ;
- › la maintenance des produits ;
- › la recyclabilité des matériaux utilisés.

Perspectives

Conformément à sa stratégie produit et à l'objectif que le Groupe s'est fixé de pouvoir accompagner ses clients vers des choix toujours plus responsables, Elis poursuivra ses actions en 2025. De nouveaux produits utilisant des matières alternatives, notamment des matières recyclées, devraient être lancés. De plus, de nouvelles matières seront testées dans le laboratoire du Groupe afin d'évaluer leur adéquation aux processus industriels.

Les formations en matière d'allégations environnementales, de certifications et d'éco-conception continueront d'être déployées dans les pays du Groupe.

Acheter des matières et produits plus responsables

Soucieux de son impact environnemental et social, et d'engager ses clients dans des démarches plus responsables, le Groupe travaille à l'intégration croissante de matières et produits labellisés dans son catalogue de produits et services.

Elis travaille ainsi en partenariat avec ses fournisseurs afin d'identifier les meilleures certifications par typologie de produits. Ces certifications permettent en s'appuyant sur des standards internationaux d'assurer la crédibilité de la démarche de réduction des impacts environnementaux et sociaux.

Quelques exemples sont détaillés ci-après :

Matières premières : textile (linge plat, vêtement, sanitaire, tapis...)

Elis encourage la certification Oeko-Tex pour tous les textiles livrés conformément à son Code de conduite des fournisseurs. Ce label est un système de contrôle et de certification uniforme partout dans le monde sur les matières nocives englobant les substances

interdites et réglementées, les produits chimiques connus pour être préoccupants pour la santé ainsi que les paramètres introduits à titre de précaution en matière de santé.

Le Groupe travaille de plus de façon croissante à l'intégration de fibres issues de matières recyclées. Ces matières disposent notamment d'un impact environnemental moindre sur le changement climatique dans les phases d'extraction et de transformation de la matière. En 2023, l'introduction de polyester recyclé dans les collections vêtements s'est accélérée via la transition de collections emblématiques, comme la collection Motion destinée à l'industrie qui représente plus de 200 000 articles mis en place chaque année chez les clients. De plus, deux serviettes pour verres ont par ailleurs vu leur coton remplacé par du coton recyclé. En 2024, cette gamme a été certifiée Oeko-Text Standard 100, ainsi que pour plusieurs produits de linge plat intégrant du polyester recyclé.

Le Groupe a également lancé la collection *MovaPrime* contenant du polyester recyclé.

Le Jacquard Français a lancé en 2023, la collection *Slow Life-Re-Use*, composée de fils de coton et polyester recyclés.

En 2024, le Groupe a élargi son offre en introduisant la collection À LA CARTE, également conçue avec du coton et du polyester recyclés.

La matière recyclée contenue dans les produits peut provenir de bouteilles PET post-consommateurs, de déchets post-industriels, de déchets collectés dans les océans ou à proximité, ou de fibres textiles (coton ou polyester) post-consommateurs.

En 2023, Elis a lancé le « tablier zéro gâchis », entièrement conçu en tissu issu à 100% de matière recyclée dont 60% provient des textiles en fin de vie d'Elis (boucle fermée). Le tablier a de plus été conçu afin de n'avoir aucune perte lors du patronage et de la coupe. Le produit a ainsi un impact carbone réduit de 60% et

réduit sa consommation d'eau de 90% par rapport à un tablier classique similaire⁽¹⁾. Ces tabliers, dont le développement a permis de démontrer la faisabilité du recyclage « textile to textile », est dorénavant commercialisé dans de nombreux pays du Groupe.



Matières premières : papier et bois (Vêtement, Sanitaire)

Offre sanitaire

- › **papier recyclé de qualité** : Elis propose à ses clients des gammes spécifiques de papiers essuie-mains et hygiéniques constituées de fibres celluloses recyclées. Plus de 4 millions de papier ont été commandés par les centres Elis en 2024 ;
- › **du papier labellisé FSC** : le « Forest Stewardship Council » est un label environnemental, dont le but est d'assurer que la production de bois ou d'un produit à base de bois respecte les procédures garantissant une gestion durable des forêts. Plus de 14,7 millions d'essuie-mains papier labellisés FSC ont été commandés par les centres Elis en 2024.

Offre vêtement

- › fibre lyocell : la fibre lyocell a fait son apparition en 2020 dans deux collections de vêtements professionnels TRENDY et REGENCIA (mélange 50% lyocell/50% polyester). Issue de la transformation de bois cultivé dans des forêts gérées durablement et certifiées FSC ou PEFC, cette fibre est reconnue pour ses performances environnementales. Elle apporte par ailleurs un très bon niveau de confort et de la douceur pour les porteurs. Le volume de vêtements de travail contenant du lyocell continue de croître et la fibre est régulièrement demandée dans les appels d'offres santé.
- › fibres biosourcées : l'utilisation de matériaux synthétiques biosourcés est également en croissance mais à une plus petite échelle.

Matières premières : café et coton Fairtrade ou biologique

Depuis 14 ans, Elis est partenaire du label Fairtrade/Max Havelaar et soutient le commerce équitable. La collaboration entre Elis et le label Fairtrade/Max Havelaar a commencé en 2009 via un partenariat avec le fournisseur de cafés Malongo. Le café Moka d'Éthiopie équitable 100% Arabica fait ainsi son apparition dans l'offre. Aujourd'hui, Elis utilise en plus du café, du coton biologique équitable dans 23 de ses produits (collection Bio's fair : linges de bain et vêtements professionnels), et s'engage via le label

Fairtrade/Max Havelaar à reverser des primes de développement aux petits producteurs de coton et de café.

En 2024, près de 80 000 pièces de vêtements étaient en circulation dans le réseau Elis et près de 642 clients hôteliers ont fait le choix du coton biologique et équitable pour leur linge de bain.

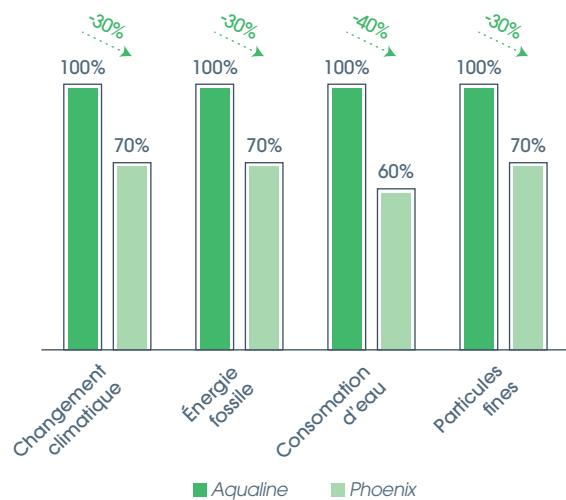
Matières premières : plastique

Le Groupe dispose d'une gamme sanitaire Phoenix étendue en intégrant trois nouveaux produits.

Les produits de cette ligne sanitaire intègrent du plastique recyclé produit en Europe, avec des taux compris entre 39% et 98%.

En 2024, le Groupe a de plus réalisé une ACV simplifiée⁽²⁾ comparant un produit de cette gamme Phoenix avec son équivalent dans la gamme Aqualine en matière vierge. L'étude a notamment confirmé l'impact significatif (75%) des matières premières sur l'empreinte environnementale du produit. L'étude a également démontré que l'appareil sanitaire contenant des produits recyclés (Phoenix) permettait de réduire d'environ 30% les impacts environnementaux associés aux émissions de GES, l'utilisation d'énergies fossiles, la consommation d'eau et les émissions de particules fines.

92% plastique vierge évité



Produits : Eco-label Européen, un label retenu pour différentes familles de produits

Offre linge plat

Elis met à la disposition de certains de ses clients nationaux des produits textiles certifiés EU Ecolabel. Ce label européen a été créé en 1992 par la Commission européenne, pour permettre aux consommateurs d'identifier les produits les plus respectueux de l'environnement et de la santé tout au long de leur cycle de vie. Il garantit un niveau d'exigence élevé en termes de limitation des impacts (comme la limitation de substances dangereuses, la réduction de la pollution de l'air et de l'eau durant la production des fibres...).

(1) Source : ACV simplifiée cradle to gate : comparaison du tablier zéro gâchés avec son équivalent (tablier comptoir), méthode EF 3.1 et ReCiPe pour la consommation d'eau, base de données Ecoinvent 3.10.

(2) ACV simplifiée sur deux appareils P2F Aqualine et Phoenix, cradle to gate, méthode EF 3.1 et ReCiPe pour la consommation d'eau, base de données Ecoinvent 3.91.

Offre vêtement de travail

Concernant l'offre vêtement de travail, les produits certifiés EU Ecolabel concernent principalement des pulls et des vêtements pour le secteur de la Santé.

Offre sanitaire

- › papier : Elis fournit à ses clients des papiers certifiés Ecolabel pour les distributeurs d'essuie-mains, mais également pour les distributeurs de papier hygiénique pour les collections Aqualine et Fusion. En 2024, le groupe Elis a commandé plus de 26 millions de produits certifiés Ecolabel ;
- › lotions et mousses lavantes : Elis met également à disposition de ses clients des lotions et mousses lavantes Ecolabelisées. Sur l'année 2024, près de 370 000 consommables ont été livrés ;
- › hygiène féminine : Elis a lancé en 2023 une nouvelle offre de serviettes hygiéniques, tampons et distributeurs de tampons (la Ladybox). Les serviettes hygiéniques certifiées EU Ecolabel, sont composées à 80% de produit d'origine naturelle et ne contiennent ni chlore, ni parfums, ni colorants, ni allergènes et leur emballage est en plastique recyclé. Les tampons sont fabriqués à partir de coton biologique certifié GOTS (Global Organic Textile Standard). Ce produit est de plus, progressivement déployé dans les sites du Groupe.

Produits : Certification Cradle to Cradle, collection Fusion

Fusion est une gamme d'appareils sanitaires certifiée *Cradle to Cradle*. La certification *Cradle to Cradle* promeut la conception de produits à moindre impact environnemental. Il garantit que les produits sont circulaires et fabriqués de manière responsable. Depuis 2019, Elis a installé plus de 99 000 appareils labellisés.

Produits : Certification GRS (Global Recycled Standard), tapis re:Tech

Le Groupe a lancé en 2023, une nouvelle gamme de tapis (re:Tech) certifiés GRS et Oeko-Tex standard 100. La partie supérieure du tapis est composée à 75% de polyester recyclé et à 25% de coton recyclé. Le dos est en caoutchouc, dont 34% est recyclé.

La partie supérieure du tapis est composée à 50% de polyester recyclé et à 25% de coton issu des chutes de production. Le dos est en caoutchouc, dont 34% est issu des chutes de production.

2.3.1.3 Réduire et assurer une bonne gestion de nos déchets VOLONTAIRE

Contexte

Les activités d'Elis génèrent peu de déchets en comparaison avec d'autres industries, grâce à son modèle d'économie circulaire.

En 2024, les déchets produits par les sites du Groupe, toutes catégories de déchets confondues, ont représenté ainsi 2,4% des tonnages de textiles livrés à ses clients et se sont élevés à environ 48 005 tonnes.

Les déchets du Groupe peuvent se séparer en deux grandes catégories : les déchets liés aux produits et services du Groupe et les déchets d'opération. L'essentiel des déchets issus des produits et services triés à la source est lié au textile (environ 70% des tonnages des produits et services), dont la réutilisation ou le recyclage est aujourd'hui un véritable enjeu.

Les déchets du Groupe sont ainsi essentiellement des déchets non dangereux (plus de 80% des déchets produits).

Lors de l'analyse de double matérialité (détaillée en section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »), les impacts, risques et opportunités associés à la gestion des déchets n'ont pas été évalués comme matériels pour le Groupe.

Pour autant, le Groupe souhaite communiquer de manière volontaire sur ce sujet. Le périmètre des informations publiées dans cette section n'intègre pas les acquisitions de l'année, conformément au protocole de reporting du Groupe (voir section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée »).

Gouvernance et politique

Les équipes QHSE jouent un rôle majeur sur la gestion des déchets. Leur organisation est plus particulièrement décrite en section 2.3.4 « Optimiser nos usages et limiter nos impacts sur les écosystèmes » du présent chapitre.

De plus, dans certains pays, une organisation spécifique a pu émerger autour de la gestion des produits en fin de vie.

Conformément à sa politique qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE), les engagements en matière d'environnement d'Elis visent, notamment, à promouvoir son modèle d'affaires autour de l'économie circulaire et le décliner dans ses opérations. La réduction des déchets et leur valorisation font donc partie intrinsèque de la politique du Groupe en la matière.

Sur le sujet des textiles, le Groupe vise en particulier à :

- › recycler ou réutiliser 80% de ses textiles d'ici à 2025 ;
- › identifier les meilleures voies de recyclage ou valorisation suivant les zones géographiques et les technologies disponibles, en privilégiant la réutilisation et le recyclage du textile vers du textile ;
- › développer des partenariats innovants pour monter les filières de recyclage de ses textiles dans les différents pays ;
- › innover en proposant des produits utilisant du textile recyclé, en boucle fermée le cas échéant (un textile Elis en fin de vie redevient un textile Elis).

Le Groupe vise également à poursuivre le tri à la source des autres catégories de déchets pour une valorisation optimale.

Objectif et performance

Réutiliser ou recycler 80% des textiles en fin de vie du Groupe

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Valoriser les textiles en fin de vie	Part de déchets textiles réutilisés ou recyclés en fin de vie (objectif 2025 : 80%)	70%	77% ^(a)	79,6%
	Part de textiles valorisés en fin de vie	91%	93%	96%
	Quantité de déchets textiles triés à la source (en tonnes)	8 461	10 817	12 623
Gérer nos déchets	Quantité totale de déchets générés (en tonnes)	41 390	48 243	48 005
	Part de déchets non dangereux	83%	86%	86%
	Part de déchets dangereux (hors déchets médicaux DASRI)	11%	10%	11%
	Part de déchets valorisés	63%	69%	75%
	Part de déchets non dangereux valorisés	62%	69%	77%
	Part de déchets dangereux valorisés	71%	68%	62%

(a) Périmètre Groupe hors Mexique (données non disponibles).

À fin 2024, le Groupe se rapproche de son objectif de recyclage de textile et recycle 79,6% de ses textiles en fin de vie, principalement sous forme de chiffons industriels (51% des déchets textiles collectés). Les projets de recyclage du Groupe en boucle fermée ou visant à réintégrer du textile en fin de vie pour en refaire du textile se poursuivent. Le projet *Workwear to Workwear*, permettant de réaliser des tabliers à 100% en matière recyclée dont 60% provient de textile Elis en fin de vie, a ainsi reçu de nombreux prix en 2024.

Le Groupe a également renforcé ses efforts pour collecter et trier à la source les déchets, permettant notamment de mieux capter les flux textiles.

La valorisation globale des textiles continue de s'améliorer et atteint 96% à fin 2024.

La part des déchets valorisés du Groupe progresse par rapport à 2023 et s'élève à 75%. En 2024, Elis a valorisé 77% de ses déchets non dangereux et 62% de ses déchets dangereux.

En 2024, la part des déchets non dangereux reste stable et représente plus de 85% des déchets totaux du Groupe. Les déchets dangereux (hors déchets DASRI) restent limités quant à eux à environ 11%.

Actions

Valoriser les textiles en fin de vie

Recyclage des textiles en fin de vie

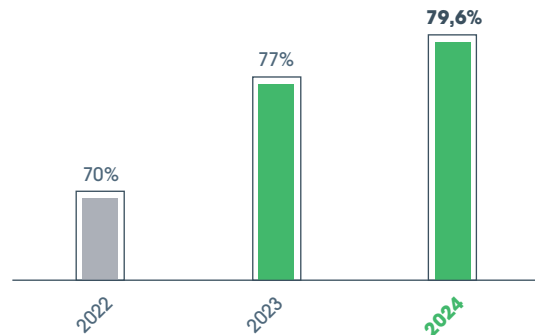
Le recyclage des textiles, en particulier des vêtements post-consommateurs, est un enjeu avec peu de filières et technologies existantes et matures. Le Groupe travaille ainsi à identifier dans ses pays les meilleures voies de recyclage, et à innover pour développer des solutions satisfaisantes. Le Groupe développe ainsi des partenariats avec des acteurs du textile afin de réaliser des projets pilotes et d'expérimenter différentes approches, technologies de recyclage (mécanique ou chimique par exemple) et débouchés (matériau isolant, « textile to textile », nouvelles fibres innovantes). Ces pilotes permettent de mieux comprendre la faisabilité technique et économique, les difficultés à surmonter et à nourrir les phases de conception des produits pour en faciliter le recyclage. Depuis 2022, le Groupe cartographie et suit l'ensemble des initiatives en place, leur maturité et leur potentiel effet d'échelle afin de favoriser les solutions industrielles les plus prometteuses et pérennes.

À défaut de filières locales de recyclage ou de réutilisation, le Groupe travaille à identifier les meilleures alternatives, notamment sous forme de combustibles solides de récupération (CSR) ou d'incinération avec récupération d'énergie.

En parallèle de ces actions, le Groupe travaille à l'amélioration de la collecte et du regroupement des textiles en fin de vie pour pouvoir les diriger vers les filières offrant les meilleures solutions de valorisation.

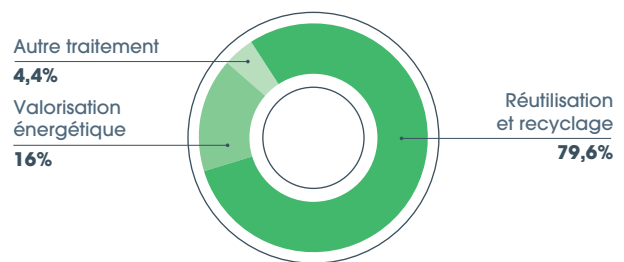
Ainsi, en France (3 607 tonnes de déchets textiles), le Groupe organise la collecte des déchets textiles triés à la source de la totalité de ses blanchisseries (linge plat, vêtements de travail, équipements de protection individuels, tapis) afin de simplifier les processus de collecte, centraliser les flux, permettre d'augmenter la part d'articles textiles triés à la source et mieux les valoriser (recyclage, réutilisation et valorisation sous forme de combustible solide de récupération). La quasi-totalité du linge plat est recyclée en chiffons industriels (99%). Une partie des vêtements de travail est orientée vers de nouvelles solutions de défilage et recyclage sous forme de textiles (15%) ou de matériaux d'isolation dans le bâtiment (27%) ou en chiffons industriels (14%). Les autres produits triés à la source sont valorisés sous forme de combustible (44%).

PART DE TEXTILES RÉUTILISÉS OU RECYCLÉS* (EN %)



*Groupe hors Mexique (données non disponibles).

FIN DE VIE DES TEXTILES TRIÉS À LA SOURCE*



* Groupe hors Mexique (données non disponibles).

Exemples d'initiatives de recyclage

Linge plat

Plus de 93% du linge plat usagé du Groupe est recyclé, dont 77 % sous la forme d'articles d'essuyage textile. Ce mode de recyclage permet d'éviter l'utilisation de ressources vierges pour confectionner des tissus d'essuyage. Les acteurs de recyclage sont locaux, régionaux ou nationaux selon les pays.

D'autres solutions de recyclage industrielles se développant, le Groupe oriente une partie de son linge plat usagé vers des industries de transformation permettant de défibrer les tissus et de recycler les fibres de coton. En Europe du Nord, les fibres de coton sont mélangées aux fibres de bois pour être utilisées par la suite dans la fabrication de viscose et la production d'articles textiles. Au Brésil, les draps usagés sont défibrés industriellement pour être recyclés dans le remplissage de coussins.

D'autres solutions à petite échelle pour le moment existent en Suède ou aux Pays-Bas : des draps, bobines textiles, serviettes de toilettes ou housses de couette sont réutilisés par exemple sous forme de sacs textiles ou disques démaquillants réutilisables.

En Colombie, Elis a mis en place un projet de recyclage textile en partenariat avec une association locale qui agit pour la réinsertion des femmes en situation de vulnérabilité et permet de concevoir une gamme de linge de cuisine et de service (ex : serviette, tablier) fabriquée à 100% à partir de tissu recyclé.

Au Royaume-Uni, le Groupe soutient le projet *Reset* de l'*University of the Arts London*, en aidant les étudiants de première année en mode à créer des pièces à partir de textile recyclé blanc.

Enfin le Groupe développe des partenariats avec des confectionneurs recyclant le linge plat sans défibrage du tissu sous la forme de vêtements de collection.

De plus, une vente au poids de produits en 3^e choix est réalisée chaque année afin de valoriser au mieux les produits, réduire les déchets et de faire bénéficier des produits du Jacquard Français à davantage de personnes. 1 tonne de produits a ainsi été vendue permettant de donner une vie à ces produits et de les rendre accessibles à un plus grand nombre de personnes.

Le Jacquard Français continue de développer son offre de seconde main. L'entreprise collecte auprès de ses clients des nappes, petits carrés et chemins de table. Les articles en bon état sont soit revendus sur une plateforme dédiée soit remis à une association caritative. De plus, le tissage de la majorité de produits en pleine laize permet d'optimiser la fabrication, et de limiter les chutes de tissu. En 2024, Le Jacquard Français a également développé, en partenariat avec une entreprise spécialisée, un fil 100% coton, contenant 50% de coton recyclé issu de ses propres chutes de production, permettant ainsi de valoriser ces chutes en produisant un nouveau tissu.

Vêtements de travail

Le recyclage des vêtements post-consommateurs est un enjeu et le Groupe travaille déjà en partie avec des sociétés de recyclage spécialisées dans le défibrage des tissus pour la production de matériaux isolants dans l'industrie et le bâtiment. Le Groupe avance également dans la recherche de solutions pour refabriquer du fil à partir de fibres textiles issues des déchets de vêtement professionnel usagés. En Europe, seul 1% des textiles sont recyclés en vêtements (Environmental impact of the textile and clothing industry, European Parliament 2019). Le Groupe est parmi

les rares entreprises à avoir mis en place une telle chaîne de valeur et à avoir refait du textile à partir de textile. Ainsi le Groupe, dans le cadre de son projet *Workwear to Workwear* propose sur la plupart de ses marchés un tablier éco-conçu en matière 100% recyclée dont 60% est du textile Elis (voir encart ci-après).

Aujourd'hui dans le Groupe 62% des vêtements de travail sont recyclés, dont 38% pour refaire du textile.

En France (29% des tonnages de déchets textiles du Groupe), sur le vêtement de travail, le Groupe conduit plusieurs expérimentations visant le développement de filières de recyclage « Textile to Textile », en particulier des articles en location-entretien sont conçus et tissés en France à partir de fils recyclés issus de vêtements de travail et de linge plat Elis (cf. encart ci-après). D'autres projets sont également en cours. En France 56% des vêtements de travail ont été recyclés, dont 15% vers une filière textile.

Aux Pays-Bas (3,8% des tonnages de déchets textiles du Groupe), tous les vêtements de travail en fin de vie sont recyclés mécaniquement en matériaux d'isolation dans le secteur Automobile ou Industrie. Ainsi, l'ensemble des vêtements gérés par le Groupe sont recyclés sur ce marché.

Dans plusieurs pays Europe, une proportion croissante (71% au global) de vêtements de travail en fin de vie est acheminée vers des solutions de recyclage mécanique pour la production de fils textiles ou de matériaux d'isolation dans l'industrie. Des discussions sont également en cours sur du recyclage chimique.

D'autres initiatives sont également en cours, pour recycler les vêtements de l'activité Cleanroom sous forme de panneaux acoustiques, isolants, de rembourrage pour le linge de maison (oreillers, couettes) ou pour les transformer en nouveaux vêtements adaptés aux spécificités de cette activité.

Par ailleurs, des collections et défilés « haute couture » sont également organisés en Suède, en France et au Danemark à partir de vêtements de travail en fin de vie, permettant de promouvoir l'économie circulaire et le recyclage des matériaux tissés sans transformation industrielle. Un défilé lors de la *Fashion Week* à Paris a notamment été réalisé.

Enfin des actions sont menées en amont pour identifier de potentielles filières de recyclage chimique de la fraction plastique des textiles.

Tapis

Fin 2023, le Groupe a établi un nouveau partenariat pour le recyclage du caoutchouc et de la fibre des tapis. Ce projet vise à intégrer les tapis dans une boucle de recyclage pour éviter qu'ils ne finissent en déchet. L'objectif est de réinsérer ces fibres dans la création de nouveaux matériaux ou produits.

Autres produits

Aux Pays-Bas, un projet pilote visant à recycler les appareils sanitaires en fin de vie a été lancé avec un objectif de contribuer au travail de personnes éloignées de l'emploi. À ce jour, 2 303 distributeurs ont été remis en état, et 1 837 ont été recyclés lorsque l'appareil ne pouvait pas être réparé. Le projet va se poursuivre sur l'année 2025.

Au Portugal, le Groupe a noué un partenariat avec une entreprise spécialisée dans la réparation des appareils (piège *pest control*, fontaine à eau), afin de prolonger leur durée de vie. En 2024, 13 500 appareils ont été ainsi réparés.

Faire du textile à partir de textile : le projet « Workwear to Workwear »



En France, le Groupe conduit un projet de recyclage depuis plusieurs années visant à recycler les vêtements professionnels usagés du Groupe pour en faire d'autres vêtements professionnels et ainsi boucler la boucle.

Pour ce faire, le Groupe a identifié de nombreux partenaires pour intervenir sur les différentes étapes de la chaîne de recyclage et de production. Ce projet pilote fait aujourd'hui intervenir uniquement le savoir-faire et les compétences d'acteurs français pour la production du tissu. Ainsi, le Groupe travaille avec une entreprise du secteur adaptée située en région Auvergne-Rhône-Alpes pour le délissage des vêtements (première étape du processus de recyclage des vêtements) et une entreprise spécialisée pour le défibrage et la filature. Le tissage est réalisé quant à lui au Jacquard Français, filiale du Groupe.

5 modèles de tabliers, réalisés par le Groupe dans ses usines à partir de vêtements professionnels recyclés sont commercialisés en Europe en édition limitée. Les tabliers contiennent 100% de matière recyclée, dont 60% issus de textiles Elis en fin de vie. Le Groupe travaille au développement à plus grande échelle de ce projet. L'impact carbone de ce produit est notamment réduit de 60% par rapport à un tablier classique similaire.

Enfin, ce projet *Workwear to Workwear* a été récompensé en 2022 par le Trophée Espoir du concours des Trophées Européens de la Mode Circulaire dans la catégorie Grandes Entreprises. Il a été sélectionné parmi 15 finalistes sur plus de 200 dossiers reçus.

En 2023 le projet a été à nouveau récompensé par le prix Audace au concours Cégos Les Mines et le trophée Or de la catégorie « Économie circulaire, réemploi : meilleure stratégie » au Sommet de la transformation durable.

En 2024, le projet a remporté le Trophée des Alliances Circulaires dans la catégorie « Collaboration entre Grands Groupes/ETI/PME » et Elis a également obtenu la médaille d'argent dans la catégorie « Prestataire innovant » lors de la 8^e Nuit de la RSE organisée par Républik soulignant le caractère innovant de ce projet.

Perspectives

Les différents projets en cours concernant le recyclage du textile seront poursuivis dans les années à venir. Des actions d'optimisation (logistique, tri) seront également étudiées afin de massifier les flux à l'échelle locale. Le Groupe travaille en particulier à identifier des acteurs clés et structurants de la chaîne de valeur (tri, recyclage, filature, tissage...) et leur maturité technologique et industrielle. Des partenariats pourront notamment émerger.

Par ailleurs, dans certaines géographies, le Groupe initie des études visant à mieux valoriser d'autres types de produits en fin de vie.

Gérer nos déchets

Les sites Elis effectuent le tri des déchets à la source et leur stockage par catégorie dans des zones protégées avant leur expédition vers des filières de recyclage ou valorisation dédiées. Des initiatives visent notamment à valoriser davantage les déchets issus des produits du Groupe.

À titre d'exemple, en France, le stockage s'effectue :

- » pour les déchets non dangereux : en bennes ou dans des zones réservées, par exemple :
 - cartons,
 - ferrailles,
 - films plastiques,
 - palettes consignées,
 - ordures ménagères,
 - textiles ;
- » pour les déchets dangereux : dans des contenants dédiés :
 - emballages vides souillés mis en contenants et bidons,
 - huiles usagées : stockées sur rétention dédiée ou cuve aérienne double peau, à l'abri de la pluie,
 - piles stockées au magasin sanitaire ou dans un fût métallique avec couvercle.

L'essentiel des déchets du Groupe est constitué de déchets non dangereux. Ils sont composés notamment de déchets d'emballages, de textile, de déchets d'opération (métal, bois, cartons...) et de déchets provenant des activités des employés. Les déchets dangereux sont quant à eux notamment composés de déchets électriques et électroniques (notamment utilisés dans certains produits Hygiène et bien-être), de déchets médicaux (notamment liés à notre activité DASRI) et de déchets d'opérations (emballages souillés, huiles usagées...).

En 2024, 75% des déchets du Groupe ont été valorisés.

2.3.2 Changement climatique ESRs E1

Contexte

Le changement climatique et ses conséquences constituent un défi majeur pour notre époque. Le groupe Elis via son modèle d'affaire basé sur l'économie circulaire se positionne comme une alternative plus responsable à des modèles basés sur l'usage unique ou l'acquisition (voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire ») et contribue notamment à réduire les émissions de CO₂eq pour ses clients.

La Fondation Ellen MacArthur estime que l'« économie circulaire est nécessaire pour atteindre le Zéro Émissions Nettes » et que près de 9 milliards de tonnes de CO₂eq (soit 20% des émissions mondiales) pourraient être réduites grâce à une transition des modèles vers l'économie circulaire ne serait-ce que dans certains secteurs clés⁽¹⁾.

Au-delà de son modèle d'affaire, Elis travaille historiquement sur le sujet de la réduction des consommations d'énergie et de ses émissions de CO₂eq. Ainsi, le Groupe a réduit ses consommations d'énergie thermique en intensité de 30% entre 2010 et 2024 dans ses blanchisseries européennes et s'est engagé dans une démarche dynamique de transition de sa flotte de véhicule. En 2024, le Groupe a réduit ses émissions de CO₂eq en valeur absolue de - 20% depuis 2019⁽²⁾ (Scopes 1 & 2), soulignant les efforts engagés depuis de nombreuses années.

Sauf mention explicite, les émissions du Scope 2 sont reportées dans la présente section en « market based ».

Elis n'est pas exclue des indices de référence « Accord de Paris »⁽³⁾.

Le Groupe ne déclare pas de chiffre d'affaires dans les secteurs climatiques à fort impact.

Les émissions de GES couvrent le périmètre consolidé du Groupe (société mère et filiales) et est aligné avec le périmètre financier de consolidation.

L'empreinte carbone du groupe Elis se répartit comme suit :

Les émissions du Groupe sont présentées ci-après et détaillent :

- les émissions directes (Scope 1) : associées principalement aux consommations de gaz, carburant... ;
- les émissions indirectes (Scope 2) : associées aux consommations d'énergie électrique ou de vapeur ;
- les autres émissions indirectes (Scope 3) : associées aux autres champs d'émissions : achats, transport amont, déplacement des employés...

Les émissions directes du Groupe (Scope 1) et les émissions indirectes (Scope 2) représentent 583 635 tonnes de CO₂eq, soit 30% des émissions totales du Groupe (Scopes 1, 2 et 3).

Les émissions du Scope 3 du Groupe sont principalement portées par les achats de biens et services (72%), et en particulier les achats de produits (51% des émissions totales), les carburants et énergie amont (hors Scopes 1 & 2) (9%) et les transports (trajets domicile-travail, transports de marchandises et logistique, déplacements professionnels (8%)).

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE



ÉMISSIONS DE CO₂EQ (SCOPE 1, 2 MARKET-BASED ET 3) ET RÉPARTITION SUR LA CHAÎNE DE VALEUR (en tCO₂eq)



(1) <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/completing-the-picture>

(2) Les émissions 2019 ont été recalculées notamment afin d'intégrer les récentes acquisitions du Groupe, et ainsi refléter au mieux l'évolution réelle des émissions de GES d'Elis.

(3) En particulier article 12, paragraphe 1, points a) à g), et à l'article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/2018 de la Commission européenne.

Gouvernance

La lutte contre le changement climatique fait partie intégrante de la politique RSE du Groupe avec des objectifs dédiés dans le cadre de son programme à horizon 2025 et une ambition affichée avec des objectifs à 2030 alignés avec les Accords de Paris.

La Gouvernance mise en place par le Groupe sur les sujets Climat est pleinement intégrée à la gouvernance RSE détaillée en 2.2.1 « Une gouvernance et un management de la RSE intégrés ». En particulier :

- › au niveau du conseil de surveillance : le comité RSE revoit les orientations et la performance du Groupe sur l'ensemble des sujets RSE. Le Climat fait notamment partie des thématiques couvertes lors des réunions. Une communication régulière sur les progrès en matière de RSE est également faite auprès du conseil de surveillance au moins une fois par an. La stratégie climat a notamment été discutée et validée par le conseil de surveillance et une présentation des progrès est régulièrement faite ;
- › au niveau du directoire et du comité exécutif : le Président du directoire, appuyé par les membres du comité exécutif, confirme les orientations stratégiques en matière de Développement durable. La stratégie Climat, sa définition, son plan d'action et son suivi font l'objet de discussions régulières ;
- › la Directrice RSE, reportant au Président du directoire, en lien étroit avec les autres départements du Groupe (projets industriels, QHSE, offre...), assure de plus : le pilotage et la coordination de la stratégie du Groupe en matière de changement climatique, la revue des risques et opportunités, une veille continue des tendances (communication, reporting, standards, attentes des parties prenantes...), la communication interne et externe, l'engagement des parties prenantes, et l'accompagnement des équipes opérationnelles dans la mise en œuvre des plans d'action.

Par ailleurs, les membres du directoire disposent d'objectifs RSE, révisés annuellement et influençant la part variable de leur rémunération. En 2024, 12% de la rémunération variable du Président du directoire était indexée sur des sujets RSE, et en particulier sur la stratégie climat du Groupe (voir chapitre 2 section 2.2.2 « Rémunérations attribuées et versées aux mandataires sociaux » du document d'enregistrement universel 2024). Pour 2025, l'ensemble des membres du directoire disposent d'objectifs en lien RSE, incluant les sujets Climat, et contribuant entre 6% à 12% de leur rémunération variable (voir chapitre 2 section 2.2.1 « Politique de rémunération » du document d'enregistrement universel). De plus, certains membres du comité exécutif disposent d'objectifs RSE spécifiques liés à leurs missions ou à la mise en œuvre de programmes stratégiques notamment en lien avec l'énergie ou le climat (par exemple, la réduction de la consommation d'énergie dans l'exploitation). Enfin, depuis 2022, le plan d'intéressement à long terme du Groupe inclut un indicateur RSE en complément des indicateurs financiers. Ce plan permet notamment d'associer certains cadres et collaborateurs à la performance et aux résultats financiers à long terme de l'entreprise. L'indicateur de la consommation d'eau par kg de linge livré retenu influe directement sur les consommations d'énergie et d'émissions de CO₂eq (la réduction des consommations d'eau permet de réduire les consommations d'énergie et les émissions associées au chauffage de l'eau dans les usines). Enfin, en décembre 2023, les objectifs climat à horizon 2030 du Groupe ont été intégrés au calcul de la marge de la facilité de crédit renouvelable indexée sur des indicateurs de Développement durable (900 millions d'euros).

La stratégie climatique du Groupe, élaborée par le comité exécutif de la Société et assortie d'objectifs précis, a été arrêtée en juillet 2023 par le conseil de surveillance sur recommandation du comité RSE. Cette stratégie climat a été présentée au marché début septembre 2023. Le déploiement, par le comité exécutif, du plan d'action arrêté par le conseil de surveillance fait l'objet d'une revue régulière par le comité RSE et le conseil de surveillance. Cette stratégie climatique ainsi que les principales actions engagées dans ce cadre ont fait l'objet d'une présentation spécifique lors de l'assemblée générale de la Société du 23 mai

2024. Enfin, afin de piloter la définition de la stratégie Climat, son plan d'action et ses projets associés, un comité de pilotage transverse réunissant les fonctions clés (finance, offre et communication, opération industrielle, achats, logistique, supply chain et RSE) est mis en place depuis 2022. Il revoit notamment les outils de mesure de l'empreinte carbone (Scope 1, 2 et 3), la définition de la feuille de route climat, la définition et l'avancement des plans d'actions, la communication interne et auprès des parties prenantes ou l'intégration du climat dans certains outils du Groupe (financier ou marketing).

Impacts, risques et opportunités

E1 | ESRs 2 IRO-1 | SBM-3

Le groupe Elis réévalue régulièrement ses enjeux, impacts, risques et opportunités, en matière de RSE. Les risques liés au changement climatique font partie intégrante de cette analyse, présentée en section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité » du présent chapitre et au chapitre 2 du document d'enregistrement universel. L'ensemble des risques liés au climat (transition, adaptation, physique...) est ainsi revu et évalué afin de contribuer à la réduction de l'impact de l'entreprise sur le climat, son adaptation au changement climatique et à sa résilience sur le long terme. Le Groupe a notamment réalisé entre 2022 et 2024 des études, regroupant les équipes industrielles, supply chain, immobilières, finance et RSE, afin de mieux cartographier ces risques et ces opportunités et d'évaluer son niveau de résilience face à des projections et scénarios d'impacts climatiques. L'analyse de résilience, réalisée en 2023, s'est concentrée sur deux scénarios fournis par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), les RCPs (Representative Concentration Pathways) 1.9 et 2.6 et le RCP 7.0 qui ont été combinés avec des éléments liés aux Shared Socio-economic Pathways (SSPs). Chaque SSP propose en effet un niveau différent d'enjeux à adresser dans un contexte d'atténuation et d'adaptation.

Ainsi, le groupe Elis a considéré le SSP1, dans un scénario optimiste (avec une projection de réchauffement comprise entre + 1,5 °C et + 2 °C à 2100 - RCPs 1.9 et 2.6) et le SSP3, dans un scénario pessimiste (avec une projection de réchauffement à + 3,6 °C à 2100 - RCP 7.0). D'autres éléments qualitatifs ont pu être considérés comme l'évolution du contexte socio-économique, des réglementations, du marché, les évolutions technologiques ou les enjeux environnementaux. Des risques et opportunités liés à des enjeux de transitions vers une économie à moindre intensité de carbone ou des enjeux de risques physiques liés aux impacts physiques du changement climatique ont été analysés.

Dans le scénario optimiste, un fort durcissement des réglementations est à l'œuvre (neutralité carbone, taxe carbone éventuellement individuelle) avec une interdiction de certains types de produits/services entraînant une augmentation des coûts de l'énergie et des matières premières mais un développement renforcé de technologies propres et une réduction des risques liés à des événements climatiques majeurs.

Dans le scénario pessimiste, les réglementations - non nécessairement alignées entre zones géographiques - peuvent être en contradiction avec les cadres internationaux de réduction des émissions. Les difficultés d'approvisionnement se multiplient ainsi que le nombre d'événements climatiques extrêmes, s'accompagnant d'une raréfaction de la ressource en eau.

Cette analyse de résilience a permis de cartographier l'univers des risques climatiques d'Elis sur l'ensemble des risques physiques (chroniques/aigus) et des risques de transition (marchés/technologie/politique/réputation) pour les activités du Groupe.

En particulier, concernant les risques physiques liés au changement climatique, le Groupe a réalisé une analyse de son exposition et de sa vulnérabilité en considérant les aléas aigus relevant des événements extrêmes (cyclones, tornades, tremblement de terre...), de l'élévation du niveau de la mer, d'inondations (côtière, fluviale), de feux de forêt et d'aléas liés à la chaleur (augmentation des températures, stress thermique...) et à la sécheresse (incluant le stress hydrique)⁽¹⁾. L'étude a également porté sur certains de ses fournisseurs directs les plus significatifs.

(1) Les aléas liés au blizzard et au froid, aux précipitations et aux événements extrêmes (orages) n'ont pas fait l'objet d'analyse approfondie compte tenu du faible à très faible niveau d'exposition du Groupe.

L'ensemble de la chaîne de valeur a été pris en compte dans le cadre de ces travaux d'analyse de risques, d'opportunités et de résilience et a permis de nourrir les travaux réalisés dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Les travaux réalisés ont mis en lumière des impacts, risques et d'opportunités matériels. En particulier, au titre du changement climatique **ESRS E1**, les sujets suivants ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risqué/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Amont	Opérations propres	Aval	Amont	Opérations propres	Aval
E1 Changement climatique	Adaptation au changement climatique	Financière : Risque lié à la perturbation des opérations en raison d'évènements climatiques majeurs ou de pressions sur les ressources en eau (<i>risque physique</i>)		⊖				
	Atténuation du changement climatique	Financière : Risque de renforcement des attentes des parties prenantes en termes de contribution à l'atténuation du changement climatique : collaborateurs, clients, actionnaires et prêteurs (<i>risque de transition</i>)		⊖				
	Atténuation du changement climatique	Impact : Impact négatif sur les parties prenantes en raison des émissions dans la chaîne de valeur en amont. Le Scope 3 représentant une part significative des émissions du Groupe. (<i>risque de transition</i>)				⊖		
	Énergie	Financière : Risque lié aux coûts de la ressource énergétique (directs ou indirects) du fait de transitions énergétiques ou stratégie de décarbonation (ex-réglementation carbone...) (<i>risque de transition</i>)		⊖				

Par ailleurs, les opportunités liées aux enjeux climatiques, en particulier la demande accrue de produits et de services basés sur les principes de l'économie circulaire, permettant une moindre consommation de ressources (textile, eau, énergie...) et une réduction de l'empreinte carbone sont traitées dans la section dédiée à l'économie circulaire (section 2.3.1 « Utilisation des ressources et économie circulaire »).

Le Groupe publie par ailleurs chaque année dans le cadre de sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP), une évaluation de ses risques et opportunités (horizon de temps, impact, gestion des risques...).

Ces risques et leur management sont intégrés à la stratégie du Groupe (notamment son Plan de transition) présentée ci-après afin de contribuer à l'atténuation de son empreinte, l'adaptation de ses opérations et sa résilience. Ils sont aussi intégrés à la planification financière du Groupe, par exemple sur la planification des investissements en matière d'efficacité énergétique ou de remplacement des flottes de véhicules vers des véhicules moins émissifs.

En **2024**, le Groupe a ainsi reporté, dans le cadre de la taxonomie européenne et ses exigences :

- › **8,8 millions d'euros** de capex alignés à la taxonomie au titre de l'activité 6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers ;

- › **25,0 millions d'euros** de capex alignés à la taxonomie au titre de l'activité 6.6 Transport routier de fret. À noter que les véhicules utilisant des biocarburants n'ont pas été considérés comme alignés à la taxonomie ;

- › **1,4 million d'euros** de capex alignés à la taxonomie au titre de l'activité 7.4 Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments).

Ces montants d'investissements se conforment à la taxonomie européenne et peuvent ne pas couvrir l'ensemble des investissements que le Groupe réalise sur ces sujets, notamment en matière d'efficacité énergétique dans ses procédés ou ses investissements pour transitionner sa flotte vers des véhicules alternatifs (ex : biocarburants).

Ces risques et opportunités climatiques influent également sur la stratégie du Groupe, en matière de produits et services (avec le développement de produits plus responsables, la mise en place de partenariats avec des fournisseurs...), dans ses opérations (réduction des consommations d'eau et d'énergie par exemple), dans ses relations avec ses partenaires commerciaux (travail à la réduction des pertes de linge avec les clients, partenariat avec des fournisseurs de produits lessiviels pour optimiser les consommations d'énergie ou avec des producteurs de véhicules électriques pour analyser les besoins et la mise en œuvre).

2.3.2.1 Lutter contre le changement climatique ESRS E1

Politique : Plan de transition Climat⁽¹⁾ E1-1 E1-2 E1-3

Le modèle d'économie circulaire du Groupe est un levier afin de réduire ses impacts liés à ses émissions dans la chaîne de valeur et de limiter les incidences financières liées à un renforcement des attentes des parties prenantes en termes de contribution à l'atténuation au changement climatique. L'économie circulaire est le premier pilier de sa stratégie d'entreprise (voir chapitre 1 section 1.2 « Stratégie »). Le Groupe s'est également doté d'un plan Climat ambitieux, dont les objectifs ont été approuvés par la *Science Based Targets initiative* (SBTi) à l'été 2023.

Une contribution à la réduction des impacts via un modèle circulaire

Le groupe Elis, du fait de son modèle économique basé sur l'économie circulaire, propose des solutions alternatives à des solutions d'achat ou des produits à usage unique. En optimisant les consommations de ressources de l'amont à l'aval (conception, manufacture, entretien, livraison, usage, réparation, réutilisation...) et en recherchant la meilleure fin de vie pour ses produits, le Groupe permet de proposer des solutions moins impactantes et moins émissives à ses clients (voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire »).

Une ambition renouvelée

Dans le cadre de son programme à horizon 2025, le Groupe disposait d'objectifs en lien avec le climat qui ont été atteints fin 2022 en réduisant de plus de 20% l'intensité carbone de ses opérations (Scope 1&2) depuis 2019.

Les Accords de Paris de décembre 2015 sur le climat et les objectifs de réduction des gaz à effet de serre pris par l'Union européenne définissent un cadre pour la réduction des gaz à effet de serre à horizon 2030 et 2050. En 2023, le Groupe a donc annoncé sa feuille de route climat et ses objectifs à horizon 2030 alignés avec les Accords de Paris et visant à contribuer à limiter l'augmentation de température à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels pour les Scopes 1 et 2, et nettement en dessous (« well below ») de 2 °C pour le Scope 3.

Ces objectifs témoignent de son engagement à accompagner la transition de la Société vers une économie bas-carbone. Elis vise ainsi à :



SCIENCE
BASED
TARGETS

- › réduire de 47,5% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici à 2030, par rapport à 2019⁽²⁾ ;
- › réduire de 28% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 issues de l'achat de biens et services, des carburants et de l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déplacements domicile-travail ainsi que de la fin de vie des produits vendus (et ce également par rapport à 2019).

Ces objectifs ont été approuvés par la *Science Based Targets initiative* (SBTi). Cet organisme issu d'un partenariat entre le Pacte Mondial des Nations Unies, le *World Resources Institute* (WRI), le *Carbon Disclosure Project* (CDP) et le Fonds Mondial pour la Nature (WWF), est l'acteur de référence internationale sur le sujet.

Ces objectifs sont le reflet de la conviction du Groupe de l'importance des enjeux actuels liés au changement climatique et de l'opportunité que représentent les services circulaires pour la Société, comme en témoigne sa stratégie d'entreprise décrite en section 1.2 « Stratégie » du document d'enregistrement universel.

Les engagements du Groupe sur son Scope 3 couvrent un périmètre plus restreint d'émissions, soit 72% de ses émissions du Scope 3 de l'année de référence. Le Groupe communique donc sa performance à la fois sur la totalité de ses émissions et ce périmètre plus restreint (des informations complémentaires sont disponibles dans la section « Réduire nos émissions du Scope 3 »).

L'année de référence 2019 a été retenue conformément aux recommandations de la SBTi et correspond à la dernière année représentative de l'activité du Groupe et dont les données étaient disponibles lors de la définition des objectifs.

Pour atteindre ses objectifs, Elis a développé une feuille de route et un plan d'actions détaillés :

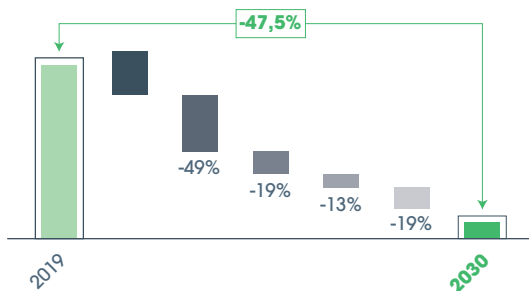


(1) La stratégie climat du Groupe et le Plan de transition, tel qu'entendu par la CSRD, sont équivalents. Ces termes peuvent être utilisés de manière interchangeable dans ce document. La stratégie climat du Groupe couvre l'ensemble des éléments liés à sa politique et à son plan de transition, tels que définis par la CSRD.

(2) L'objectif comprend les émissions liées à l'utilisation des terres et aux absorptions provenant des matières premières bioénergétiques. Les émissions du Scope 2 sont reportées en market-based. Les objectifs du Scope 1 & 2 représentaient 34% des émissions totales en 2019 et le Scope 3 : 66%. Les objectifs du Scope 3 couvrent 72% des émissions totales du Scope 3 en 2019.

› sur les Scopes 1 et 2, qui représentent 30% des émissions de CO₂eq du Groupe, Elis vise à :

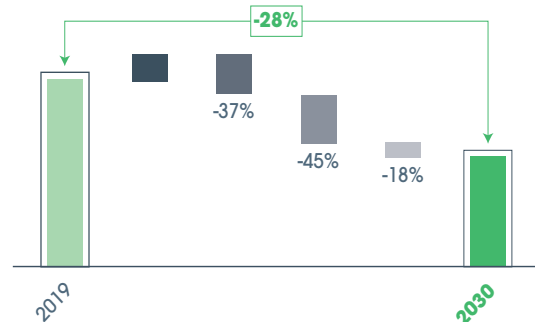
- **optimiser encore davantage la performance de ses blanchisseries industrielles** grâce au déploiement de solutions d'efficacité énergétique reconnues et d'innovations expérimentales. Près de 50% des gains attendus seront ainsi issus de technologies et approches connues (remplacement de presses par des presses haute pression, déploiement d'échangeurs de chaleur...). De nouvelles technologies à investiguer ont de plus été identifiées lors de la construction de la feuille de route climat via une revue de technologies matures ou non dans des secteurs industriels variés. Ces innovations feront l'objet de tests et de qualification par les équipes industrielles afin de comprendre les bénéfices et contraintes opérationnelles avant un déploiement à grande échelle.
- **décarboner son énergie** via la production sur site d'énergie renouvelable, en ayant recours à des énergies alternatives ou à de nouvelles stratégies d'achats. Le Groupe a ainsi identifié environ 50 projets de panneaux solaires qui pourraient être mis en œuvre dans les années à venir. Des approches alternatives d'approvisionnement en électricité seront également considérées. Enfin, le Groupe évaluera les opportunités, à l'échelle locale, d'énergie thermique moins carbonée et conduira prochainement un projet pilote de chaudière biomasse en Europe. Le Groupe utilise aujourd'hui majoritairement de la biomasse au Brésil (80% de l'énergie thermique consommée) mais n'utilise que peu cette approche en Europe. Le projet pilote permettra de mieux comprendre les contraintes et opportunités liées à cette énergie.
- **réduire l'impact environnemental de sa flotte logistique** grâce à des outils d'optimisation des livraisons, des actions d'écoconduite ou la transition de sa flotte. Le Groupe poursuivra notamment le déploiement de son outil interne GLAD (voir section 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques ») dans ses géographies et renforcera les bonnes pratiques d'écoconduite. L'accélération de la transition de la flotte de véhicule se poursuivra en visant 1 000 véhicules alternatifs d'ici à 2030 tout comme l'expérimentation de nouvelles technologies pour les véhicules poids lourds. Fin 2024, le Groupe a reçu en France, près de 75 nouveaux véhicules poids lourds électriques, soulignant les efforts en la matière ;



- Croissance et autres actions de réduction
- Améliorer toujours plus l'efficacité énergétique dans nos blanchisseries industrielles : solution d'efficacité énergétique connues
- Améliorer toujours plus l'efficacité énergétique dans nos blanchisseries industrielles : solution d'efficacité de rupture
- Décarboner notre mix énergétique
- Réduire l'empreinte environnementale de notre flotte logistique

› sur le Scope 3, qui représente 70% de ses émissions de CO₂eq, Elis vise à :

- **améliorer et optimiser ses pratiques opérationnelles, notamment en matière de gestion du linge.** Une part significative des émissions du Groupe provenant de son linge, l'extension de la durée de vie des produits, la réduction des pertes et leur maintien en utilisation est un levier clé de réduction des consommations de ressources et d'émissions de CO₂eq. La réduction des pertes de linge, qui peut représenter d'importants volumes, constitue ainsi un projet d'action prioritaire. Des solutions de traçabilité produit, de traçabilité au niveau des chariots, de pesée ou de récompenses seront ainsi mises en œuvre dans les prochaines années afin de mieux identifier les causes et encourager les bonnes pratiques.
 Le Groupe travaillera également, fidèle à son ADN d'économie circulaire, à promouvoir encore plus les solutions fongibles, la réutilisation et la réparation de ses produits dans ses différentes géographies et entre les différents sites. Le Groupe a ainsi prévu de doubler la capacité de son usine de réparation de tapis en Lettonie et déploie un guide révisé des bonnes pratiques de la gestion du linge dans les centres. La réduction des cas d'usage du plastique à usage unique se poursuivra en promouvant des solutions réutilisables. Enfin, les réductions d'énergie liées au plan climat sur les Scope 1 et 2, permettront de réduire les émissions amont associées à l'énergie.
- **réduire l'impact environnemental des produits d'Elis** en travaillant sur la conception, les matières ou les modes de production. Le Groupe travaillera en priorité avec ses fournisseurs afin d'améliorer les pratiques de production dans la chaîne de valeur, notamment via l'implémentation d'actions d'efficacité énergétique et de décarbonation. Le Groupe poursuivra également l'éco-conception de ses produits et la transition de ses gammes vers des matières alternatives.
- **réduire l'impact du transport de marchandises et accompagner ses employés vers des modes de déplacements plus responsables.** Le Groupe déploiera notamment des actions afin d'engager ses collaborateurs et les accompagner dans la compréhension des enjeux liés à la mobilité et encourager les changements de pratique.



- Croissance et autres actions de réduction
- Améliorer et optimiser les pratiques opérationnelles (dont la gestion du linge)
- Réduire l'impact environnemental des produits Elis
- Réduire l'impact du transport de marchandises et accompagner les employés vers des modes de déplacements plus responsables

Le Plan de transition Climat, ambitieux et construit de façon crédible, privilégie des approches d'efficacité tant en termes de carbone que de gains financiers et permet ainsi de rester dans les lignes directrices financières communiquées au marché. Il est fidèle à l'ADN du Groupe basé sur l'économie circulaire et l'excellence opérationnelle en priorisant la sobriété, l'efficacité et la réutilisation. Il s'appuie notamment sur des technologies et approches éprouvées par le Groupe. L'engagement de l'ensemble des parties prenantes du Groupe (fournisseurs, clients, collaborateurs, État...) et du marché (industrialisation de nouvelles technologies logistiques, décarbonation de l'énergie, disponibilité des équipements, transition des véhicules vers des véhicules alternatifs, engagement des acteurs...), sera cependant critique pour son atteinte d'ici à 2030. Ce plan s'applique à l'ensemble du Groupe, toutes géographies confondues.

Les progrès du Groupe sont régulièrement communiqués et partagés en interne comme en externe afin d'engager l'ensemble

des salariés dans la démarche et d'informer de façon transparente l'ensemble des parties prenantes. Une revue trimestrielle est également réalisée par le comité exécutif pour les émissions du Scope 1 et 2.

L'engagement du Groupe et les bénéfices de son modèle économique ont notamment été soulignés par le CDP qui a attribué la note A au groupe Elis en 2024. Le Groupe fait ainsi parti de la reconnue « A-List » du CDP distinguant les entreprises les plus engagées (Top 2%) parmi les 24 800 évaluées.

La stratégie climatique du Groupe, élaborée par le comité exécutif de la Société et assortie d'objectifs précis, a été arrêtée en juillet 2023 par le conseil de surveillance sur recommandation du comité RSE. Cette stratégie climat a été présentée au marché début septembre 2023. Le déploiement, par le comité exécutif, du plan d'action arrêté par le conseil de surveillance fait l'objet d'une revue régulière par le comité RSE et le conseil de surveillance.

Objectifs et performance E1-4

Afin de répondre aux enjeux liés à l'atténuation du changement climatique, et en particulier au risque de renforcement des attentes des parties prenantes, le Groupe dispose des objectifs suivants.

Réduire de 47,5% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici à 2030⁽¹⁾ par rapport à 2019*

Réduire de 28% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3⁽²⁾ d'ici à 2030 par rapport à 2019*

Améliorer l'efficacité thermique de ses usines européennes de 35% entre 2010 et 2025*

Accélérer la transition de sa flotte de véhicules logistiques et viser 650 véhicules alternatifs d'ici à 2025

Proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits d'ici à 2025

Réutiliser ou recycler 80% des textiles en fin de vie du Groupe en 2025

Réduire de 50% les consommations d'eau par kg de linge livré entre 2010 et 2025 (blanchisseries ; Europe)*

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E1 - Changement climatique, atténuation au changement climatique. Ces objectifs couvrent l'ensemble du Groupe, toutes géographies confondues, et sa chaîne de valeur en cohérence avec le périmètre des trois postes d'émissions couverts (voir section "Réduire nos émissions du scope 3 sur ce périmètre).

(1) L'objectif comprend les émissions liées à l'utilisation des terres et aux absorptions provenant des matières premières bioénergétiques. Les émissions du Scope 2 sont reportées en market-based.

(2) Scope 1 (émissions directes) principalement associées aux consommations de gaz, carburant... ;

Scope 2 (émissions indirectes) associées aux consommations d'énergie électrique ou de vapeur ;

Scope 3 (autres émissions indirectes) associées aux autres champs d'émissions : achats, transport amont, déplacement des salariés...

La stratégie climat du Groupe a notamment été intégrée en 2023 à sa politique de financement dans le cadre de sa facilité de crédit renouvelable signée en novembre 2021.

		2022	2023	2024	
Réduire globalement nos émissions	Émissions directes de CO ₂ eq (Scope 1) (kt CO ₂ eq)	450,3	498,9	497,0	
	Émissions indirectes de CO ₂ eq (Scope 2) (kt CO ₂ eq) – location based	53,8	67,2	66,0	
	Émissions indirectes de CO ₂ eq (Scope 2) (kt CO ₂ eq) – market based	86,8	108,2	86,6	
	Autres émissions indirectes de CO ₂ eq (Scope 3) (kt CO ₂ eq)	1 340,9	1 370,5	1 387,0	
	Total des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1, 2 location-based et 3) (kt CO ₂ eq)	1844,9	1 936,6	1 950,0	
	Total des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1, 2 market-based et 3) (kt CO ₂ eq)	1 877,8	1 977,6	1 970,7	
	% de réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici 2030 ^(a) , par rapport à 2019 (objectif 2030 : - 47,5%)	- 15%	- 15%	-20%	
	% de réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 depuis 2019	- 0,3%	- 2%	-3,3%	
	% de réduction en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 issues de l'achat de biens et services, des carburants et de l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déplacements domicile-travail ainsi que de la fin de vie des produits vendus d'ici 2030 ^(a) , par rapport à 2019 (objectif 2030 : - 28%)	+ 10%	- 3,6%	-4,3%	
	Intensité des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1, 2 location-based et 3) par euros de chiffre d'affaires (t CO ₂ eq/€) ^(b)	0,00048	0,00045	0,00043	
Intensité des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1, 2 market-based et 3) par euros de chiffre d'affaires (t CO ₂ eq/€) ^(b)	0,00049	0,00046	0,00043		
Réduire nos émissions des Scopes 1 et 2	Améliorer toujours plus l'efficacité énergétique dans nos blanchisseries industrielles	% de réduction en intensité des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1 et 2 – location based) depuis 2010 (objectif 2025 : - 20%)	- 25%	- 22%	-23%
		Émissions de CO ₂ eq par tonne de linge livré (Scopes 1 et 2 – kg CO ₂ eq/t de linge livré) – location based	270	282	276,8
		% de réduction d'énergie thermique par kg de linge livré depuis 2010 (blanchisseries, Europe) (objectif 2025 : - 35%)	- 26%	- 28%	-30%
	Décarboner notre mix énergétique	Part d'énergie renouvelable sur le total d'énergie consommée (hors véhicule)	19%	17%	18%
		Part d'énergies thermiques renouvelables (biomasse, biogaz...) sur le total d'énergie thermique	21%	19%	19%
		Part d'électricité renouvelable sur le total d'électricité	9%	7%	7%
	Viser l'exemplarité au quotidien dans notre logistique	Part de véhicules alternatifs ^(c) – flotte logistique	3,7%	5,0%	7,4%
		Nombre de véhicules alternatifs	715	1 231	1615
		› dont logistiques (objectif 2025 : 650 véhicules alternatifs)	232	355	562
		› dont commerciaux	483	876	1053
Réduire nos émissions du Scope 3	Part de familles de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables (objectif 2025 : 100%)	51%	58%	60%	
	Part de textiles réutilisés ou recyclés en fin de vie (objectif 2025 : 80%)	70%	77% ^(d)	79,6%	

(a) L'objectif comprend les émissions liées à l'utilisation des terres et aux absorptions provenant des matières premières bioénergétiques. Les émissions du Scope 2 sont reportées en market-based.

(b) Les informations financières du Groupe sont commentées en section 4.2.3 « Analyse du compte de résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2024 » du document d'enregistrement universel.

(c) Les véhicules alternatifs regroupent notamment les véhicules électriques, roulant au biogaz, au biocarburant ou hybrides.

(d) Groupe hors Mexique (données non disponibles).

Le Groupe réduit ses émissions des Scopes 1 et 2 en valeur absolue de près de 20% entre 2019⁽¹⁾ et 2024, notamment sous l'effet de ses programmes renforcés d'efficacité énergétique, des transitions énergétiques opérées dans certains sites et de l'amélioration des facteurs d'émissions pays. En particulier les émissions de CO₂eq baissent de 3,5% par rapport aux chiffres publiés en 2023 et de 6,5% en prenant en compte un périmètre comparable intégrant les acquisitions.

Les émissions totales du Scope 3 en valeur absolue baissent de 3,3% entre 2019 et 2024 et les émissions du Scope 3 sur le périmètre SBTi (couvrant 71% de ses émissions) de 4,3% entre 2019 et 2024, en particulier sous l'effet de l'optimisation des consommations d'énergie entre 2019 et 2024, d'une baisse des émissions liées au transport, d'une transition des pratiques de déplacements des salariés vers des pratiques moins impactantes et d'une meilleure captation de certains postes d'émissions.

Le groupe Elis publie également des indicateurs relatifs à la taxonomie européenne notamment en lien avec les objectifs d'adaptation et d'atténuation du changement climatique. Le règlement délégué sur le climat se concentre en premier lieu sur les activités et les secteurs économiques ayant le plus grand potentiel de contribution à l'objectif d'atténuation du changement climatique : éviter la production d'émissions de gaz à effet de serre, de réduire ces émissions ou d'augmenter leur absorption et le stockage du carbone à long terme. Les secteurs couverts concernent ainsi principalement l'énergie, certaines activités manufacturières, les transports et les bâtiments. De ce fait, le Groupe n'est que peu concerné par ces deux objectifs, et reporte des capex individuellement éligibles relativement faibles (voir section 2.6.2 « Taxonomie »).

Enfin, le Groupe a signé le French Business Climate Pledge, au travers duquel il s'engage aux côtés de centaines d'entreprises françaises à lutter contre le changement climatique et participe à l'initiative Ambition4Climate, via laquelle le Groupe partage certains projets concrets en matière de lutte contre le changement climatique.

Actions E1-3 | E1-6 | E1-8

Les actions mises en œuvre par le Groupe visent à répondre aux impacts et risques identifiés lors de l'analyse de double-matérialité, et les politiques afférentes, notamment en mettant en œuvre les leviers de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Réduire globalement nos émissions

Afin de réduire les impacts et les risques identifiés lors de l'analyse de double matérialité et notamment de réduire son empreinte carbone, le Groupe travaille continuellement avec ses parties prenantes (internes et externes) pour identifier et implémenter de nouvelles solutions.

Implication des fournisseurs

Le Groupe travaille avec ses fournisseurs sur les sujets climatiques selon plusieurs axes :

- via son Code de conduite fournisseur, comprenant des demandes en matière d'énergie et d'environnement (voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur ») ;
- via les évaluations RSE des fournisseurs directs, pouvant amener à la réalisation d'audits sur site. Ces audits sur sites couvrent de façon directe ou indirecte des enjeux liés au changement climatique (ex : respect des réglementations, gestion des déchets et recyclage...) (voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur ») ;
- via la réalisation de partenariats afin d'identifier, développer et implémenter de nouvelles technologies permettant d'améliorer les performances énergétiques du Groupe (ex : utilisation de lessives sous forme d'émulsion et adaptation des processus d'entretien du linge ; identifications des meilleures technologies en termes de transport pour les applications du Groupe (voir sections 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » et 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur »).

Implication des clients

Les échanges du Groupe avec ses clients sur le changement climatique peuvent prendre différentes formes selon le marché considéré, les produits et services concernés, les enjeux locaux ou le niveau de connaissance et de sensibilisation des clients à ces sujets. Les principaux moyens ci-après peuvent être mis en œuvre :

- présentation des engagements du Groupe en matière de RSE et sur le sujet climat plus spécifiquement ;
- promotion des modèles d'économie circulaire et de leurs bénéfices en termes de consommation de ressources et d'émissions évitées face à des alternatives d'achat, d'utilisation simple des produits ou d'utilisation de produits à usage unique ;
- échanges avec les clients sur les résultats d'analyse en cycle de vie (ACV) ou dans le cadre de leur réalisation, afin de disposer de résultats probants, communicants et de contribuer à accroître les connaissances de chacun de façon scientifique et objective ;
- proposition de produits plus responsables et développement de gammes spécifiques le cas échéant. Le Groupe vise ainsi à proposer au moins une collection utilisant des matières responsables dans chaque famille de produits d'ici à 2025.

En particulier, les services proposés par Elis se positionnent comme une alternative durable :

- à l'achat ou à l'utilisation simple des produits : en optimisant leur utilisation dans une logique de mutualisation et en optimisant leur entretien. Le changement de taille de porteurs, l'arrivée ou le départ d'un collaborateur, le changement de collection sont des événements récurrents d'une entreprise, que l'économie de la fonctionnalité permet de solutionner. À titre d'exemple, l'utilisation de vêtements de travail entretenus par Elis permet plus de 35% de réduction des émissions de CO₂eq et 60% de réduction en matière de consommation d'eau par rapport à une solution d'acquisition (résultats issus d'une ACV ISO 14040, 14044 et 14071 avec revue critique) ;
- à des produits à usage unique, dit jetables : en proposant des solutions réutilisables, le plus souvent entretenues localement, contribuant également à l'emploi et au développement économiques des territoires. À titre d'exemple, l'utilisation de tenues de bloc opératoire réutilisables dans les établissements de santé permet une baisse de 31% des émissions en comparaison avec des tenues jetables, pouvant aller jusqu'à 62% selon la consommation réelle.

(1) Les émissions 2019 ont été recalculées afin d'intégrer notamment les récentes acquisitions du Groupe.

Plus d'informations sont présentées en section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire ». En 2024, le Groupe a poursuivi le déploiement de formations RSE et Climat pour les équipes de vente et les collaborateurs afin de les accompagner dans leur compréhension et montée en compétence sur l'ensemble de ces sujets. En particulier, cette formation a été transitionnée sur la nouvelle plateforme de e-learning de l'ensemble des forces commerciales en France. Des Analyses en Cycle de Vie (ACV) sur certains produits, solutions ou matières ont également été réalisées et partagées, afin d'accompagner la compréhension des sujets par les équipes opérationnelles et les discussions avec les clients.

En 2024, le Groupe a également développé et mis à disposition de ses équipes un outil de calcul des émissions de ses produits et services afin de communiquer aux clients l'empreinte des services fournis et échanger sur les leviers de réduction. Cet outil déployé dans l'ensemble du Groupe a été largement plébiscité.

Enfin des *nudges* ont été développés et déployés auprès de certains clients afin de les accompagner dans leur transition vers des emballages réutilisables en remplacement de solutions jetables.

En 2021, le Groupe avait participé au « NHS Net Zero International Leadership Group » pour accompagner NHS England et le secteur de la Santé de façon plus générale dans les réflexions sur la neutralité carbone. Des échanges se sont poursuivis en 2024 avec la NHS ou certaines de ses entités notamment dans le cadre de projets pilotes pour étendre la durée de vie des produits ou réduire les pertes.

Implication des collaborateurs

L'implication des collaborateurs est un enjeu majeur afin d'accompagner le changement et la transition. Différents mécanismes sont utilisés par le Groupe : animations, présentations, objectifs de performance. Ces moyens sont plus particulièrement détaillés en section 2.2.6 « Présentation générale d'Elis, de sa stratégie et de sa chaîne de valeur ». En 2024, à l'occasion de la Semaine du Développement durable, le Groupe a notamment sélectionné des thématiques en lien avec l'impact climat d'un individu et proposé des clés pour réduire son impact ainsi que les transports. Le Groupe déploie également la Fresque du Climat au siège du Groupe en France, ainsi qu'aux Pays-Bas, en Irlande, au Royaume-Uni, en Suède et au Danemark. Les

coordinateurs RSE et QHSE du Groupe ont aussi participé à une session afin de leur faire connaître l'outil et de le promouvoir dans les différentes géographies du Groupe. Enfin, à l'occasion de la réunion du Top 500 du Groupe de nombreux ateliers ont été organisés autour du climat et des bénéfices de l'économie circulaire. Ces ateliers visaient à rappeler la stratégie du Groupe, sa performance à date et également illustrer de façon opérationnelle et technique les solutions disponibles, actions à mettre en œuvre et performances attendues.

Utilisation d'un prix au carbone E1-8

Le Groupe n'est pas soumis à des dispositifs d'échange de quotas dans ses géographies.

Dans le cadre de la définition de sa stratégie climat, Elis a défini un prix au carbone (150 euros/tonne CO₂eq) afin de calculer des taux de retour sur investissement intégrant cette composante. Ce prix a été fixé à partir des éléments issus du rapport du GIEC 2018 (5.1), de la revue de dispositifs de taxes carbone ou EU-ETS et du marché du carbone volontaire. Ce prix a été défini pour l'ensemble du Groupe.

Sur cette base, le Groupe utilise un prix interne ("shadow price") au carbone dans la prise de décision de certains investissements. En particulier, en 2023, dans le cadre de la définition de sa stratégie climat, le Groupe a réalisé des modélisations intégrant des prix au carbone pour les émissions du Scope 1, 2 et 3 afin d'évaluer la résilience et les opportunités qui y étaient associées. Le Groupe intègre également un prix au carbone dans la priorisation de ses décisions d'investissement pour des équipements d'efficacité énergétique afin de privilégier les investissements avec le meilleur retour tant en termes financiers que climatiques. Cette approche, intégrée aux process financiers du Groupe, couvre l'ensemble des géographies et couvre les émissions du Scope 1, 2 et 3 (amont de l'énergie), soit 36% des émissions totales du Groupe. Ainsi, le prix interne au carbone couvre 100% des investissements des Scopes 1 et 2 et les investissements du Scope 3 liés à l'amont de l'énergie.

Aussi, lors de discussions avec des clients ou en interne, le Groupe peut utiliser un prix au carbone afin de sensibiliser aux bénéfices associés à la réduction des pertes textiles ou de la réparation des produits.

DÉTAIL DES ÉMISSIONS SCOPE 1, 2 ET 3 DU GROUPE, PERFORMANCE ET OBJECTIF E1-6

	Retrospective					Objectifs et étapes		
	Année de référence (2019)	2022	2023 (recalculé)	2023 (recalculé)	2024	Variation (2024/2023 recalculé) (en %)	2030	Avancement (en %)
Émissions directes de CO ₂ eq (Scope 1) (kt CO ₂ eq)	595,3	450,3	498,9	510,8	497,0	- 2,7%		
Émissions indirectes de CO ₂ eq (Scope 2) (kt CO ₂ eq) - location based		53,8	67,2	69,8	66,0	- 5,4%		
Émissions indirectes de CO ₂ eq (Scope 2) (kt CO ₂ eq) - market based	132,8	86,8	108,2	110,8	86,6	- 22%		
Émissions directes et indirectes de CO₂eq (Scope 1&2) (kt CO₂eq) - location based		504,1	566,1	580,6	563,0	- 3%		
Émissions directes et indirectes de CO₂eq (Scope 1 & 2) (kt CO₂eq) - market based	728,2	518,3	607,1	621,7	583,6	- 6,1%	- 47,5%	- 20%
Autres émissions indirectes de CO₂eq (Scope 3) (kt CO₂eq)	1 433,6	1 340,9	1 370,5	1 394,2	1 387,0	- 0,5%		
1 - Achats de biens et services	973,2	960,4	974,3	998,0	993,9	- 0,4%		
2 - Immobilisations	94,4	52,6	92,9	94,5	98,4	4,1%		
3 - Carburants et énergie amont (hors Scopes 1 & 2)	137,4	120,7	128,0	128,5	130,8	1,8%		
4 - Transport et distribution amont	60,2	60,2	65,6	66,8	54,9	- 17,7%		
5 - Déchets générés dans les opérations	18,3	17,0	24,7	25,1	23,7	- 5,8%		
6 - Déplacements professionnels	19,8	7,3	8,1	8,2	9,4	14,2%		
7 - Déplacements domicile - travail	103,2	99,6	52,0	52,9	51,8	- 2%		
11 - Utilisation de produits loués	2,5	2,2	2,4	2,4	2,5	2,4%		
12 - Fin de vie des produits vendus	24,3	19,9	22,2	22,3	21,1	- 5,4%		
13 - Utilisation des produits vendus	0,5	0,8	0,3	0,3	0,5	45%		
Autres émissions indirectes de CO₂eq (Scope 3) (kt CO₂eq) - périmètre des objectifs SBTi	1 031,6	1 035,8	974,6	991,6	987,4	- 0,4%	- 28%	- 4,3%
TOTAL DES ÉMISSIONS DE CO₂EQ								
Total des émissions de CO₂eq (Scopes 1, 2 location-based et 3)		1 844,9	1 936,6	1 974,8	1 950,0	- 1,3%		
Total des émissions de CO₂eq (Scopes 1, 2 market-based et 3)	2 161,8	1 877,8	1 977,6	2 015,9	1 970,7	- 2,2%		
Total des émissions de CO₂eq (Scopes 1, 2 market-based et 3 - périmètre SBTi)	1 759,8	1 554,1	1 581,7	1 613,3	1 571,0	- 2,6%		

Les émissions 2019 ont été recalculées afin notamment d'intégrer les récentes acquisitions du Groupe (+2% par rapport aux émissions totales du Scope 1, 2 et 3 publiées en 2024).

Les émissions 2022 et 2023 sont les émissions publiées par le Groupe selon les règles de reporting définies dans le cadre de la Déclaration de performance (jusqu'à 2 ans pour l'intégration des filiales).

Les émissions « 2023 recalculé » intègrent les récentes acquisitions du Groupe afin de faciliter les comparaisons avec la performance 2024 et 2019.

FOCUS SUR LES ÉMISSIONS LIÉES AUX BIOÉNERGIES CONSOMMÉES PAR LE GROUPE (ÉMISSIONS BIOGÈNES) E1-6

(en tonnes de CO ₂ eq)	2023	2024
Émissions directes (Scope 1)	498 903	497 039
Dont émissions liées à la combustion de la biomasse et/ou à la production de biomasse pour la bioénergie	196 920	190 250
Émissions indirectes (Scope 2 market based)	108 230	86 596
Dont émissions liées à la combustion de la biomasse et/ou à la production de biomasse pour la bioénergie - Pourcentage de biomasse dans les consommations d'électricité totales		1,86%
Autres émissions indirectes (Scope 3)	1 370 475	1 387 021
Dont émissions produites au cours du cycle de vie de la biomasse et qui ne résultent pas de la combustion ou de la biodégradation	0	0
Les émissions biogéniques de CO ₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse dans la chaîne de valeur et non incluses dans les émissions de GES (poste n° 3)	0	0

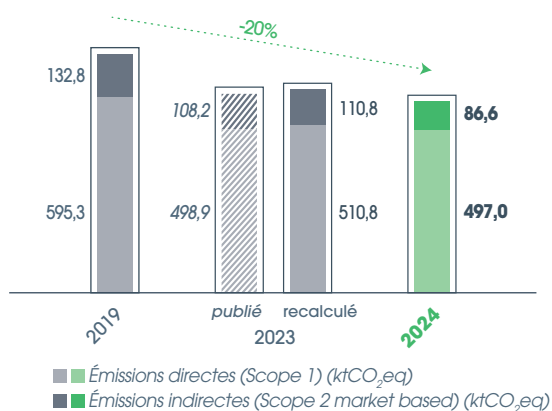
Réduire nos émissions des Scopes 1 et 2

Les émissions du Groupe (Scopes 1 et 2) sont principalement portées par les consommations d'énergies thermiques et en particulier liées à la consommation de gaz naturel dans les sites industriels du Groupe. Ces émissions s'établissent ainsi :

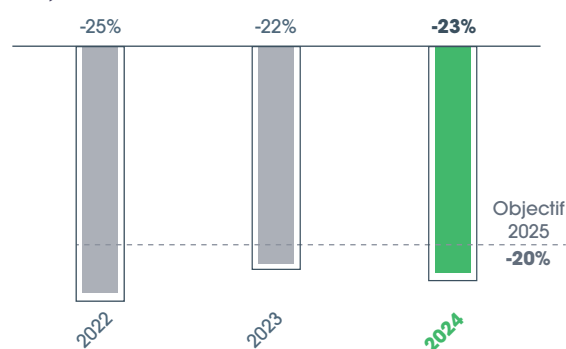
(tonnes CO ₂ eq)	Total	Europe		LATAM + Asie		Sites		Logistique	
Émissions directes (Scope 1)	497 039	426 560	86%	70 478	85%	364 094	81%	132 945	> 99%
Émissions indirectes (Scope 2 location based)	66 049	53 387		12 662		65 644		405	
Émissions indirectes (Scope 2 market based)	86 596	73 934	14%	12 662	15%	86 099	19%	497	<1%
TOTAL DES ÉMISSIONS (SCOPES 1 ET 2 MARKET BASED)	583 635	500 494	86%	83 140	14%	450 193	77%	133 442	23%

Le Groupe réduit ses émissions des Scopes 1 et 2 en valeur absolue de près de 20% entre 2019⁽¹⁾ et 2024, notamment sous l'effet de ses programmes renforcés d'efficacité énergétique, des transitions énergétiques opérées dans certains sites et de l'amélioration des facteurs d'émissions pays. En particulier les émissions de CO₂eq baissent de 3,5% par rapport à 2023.

ÉMISSIONS DE CO₂EQ ET PERFORMANCE DU GROUPE



% DE RÉDUCTION EN INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE CO₂EQ DEPUIS 2010 (SCOPE 1 ET 2 LOCATION BASED)



Les émissions du Scope 2 sont présentées en market based. Les émissions 2019 et 2023 ont été recalculées afin d'intégrer les récentes acquisitions du Groupe et de faciliter les comparaisons avec la performance 2024.

(1) Les émissions 2019 ont été recalculées afin d'intégrer notamment les récentes acquisitions du Groupe.

Améliorer toujours plus l'efficacité énergétique dans nos blanchisseries industrielles et décarboner notre mix énergétique

L'approche du Groupe s'articule autour de deux leviers principaux :

- › améliorer continuellement l'efficacité énergétique de ses sites : implémentations de nouvelles technologies et bonnes pratiques, veille, revue des performances... ;
- › transitionner ses activités vers les énergies renouvelables ou des énergies moins émissives.

Le détail des actions et initiatives du Groupe en la matière est présenté en section 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » du présent chapitre.

Viser l'exemplarité au quotidien dans notre logistique

L'approche du Groupe s'articule autour de deux leviers principaux :

- › améliorer continuellement l'efficacité énergétique de ses livraisons : densité de son maillage, optimisation des routes et des tournées, améliorations de la conduite... ;
- › opérer la transition de ses véhicules vers des véhicules alternatifs.

Le détail des actions et initiatives du Groupe en la matière est présenté en section 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » du présent chapitre.

Réduire nos émissions du Scope 3

Compte tenu de son modèle économique, basé sur l'économie circulaire, le Groupe internalise de nombreux impacts usuellement portés par d'autres parties prenantes, permettant ainsi de construire des stratégies d'optimisation et de réduction des émissions efficaces. C'est notamment le cas de la phase d'entretien du linge ou de la livraison des produits, présentée ci-avant.

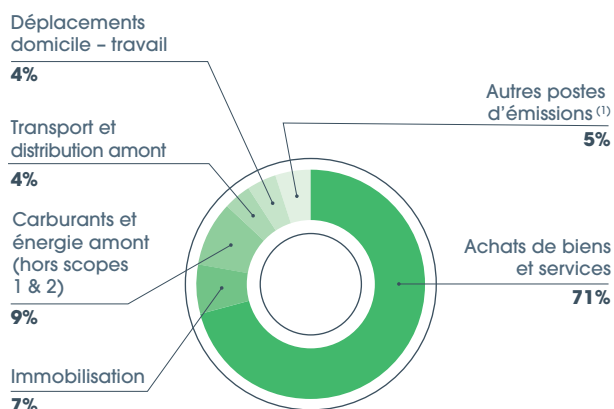
Depuis 2022 le Groupe réalise annuellement une évaluation de l'ensemble des postes d'émissions du Groupe afin de disposer d'un bilan précis de ses émissions. Dans les années à venir, le Groupe continuera à affiner ses outils de collecte et de reporting des données, afin de disposer d'une empreinte de ses autres émissions toujours plus spécifique.

Le Groupe communique sur son périmètre global d'émissions du Scope 3 ainsi que sur un périmètre plus réduit de ses émissions servant de base pour ses objectifs SBTi (71% des émissions du Scope 3 en 2024). Le tableau ci-dessous précise les émissions couvertes pour chacun et pour chaque catégorie.

PÉRIMÈTRE TOTAL ET PÉRIMÈTRE SBTI DES EMISSIONS DU SCOPE 3

2024	Périmètre Total	Périmètre SBTi
Autres émissions indirectes de CO ₂ eq (Scope 3) (t CO ₂ eq)	1 387 021	987 410
1 - Achats de biens et services	993 948	765 433
2 - Immobilisations	98 384	0
3 - Carburants et énergie amont (hors Scopes 1 & 2)	130 828	96 444
4 - Transport et distribution amont	54 933	54 933
5 - Déchets générés dans les opérations	23 669	0
6 - Déplacements professionnels	9 413	0
7 - Déplacements domicile - travail	51 835	51 835
11 - Utilisation de produits loués	2 480	0
12 - Fin de vie des produits vendus	21 063	18 764
13 - Utilisation des produits vendus	467	0

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DU SCOPE 3

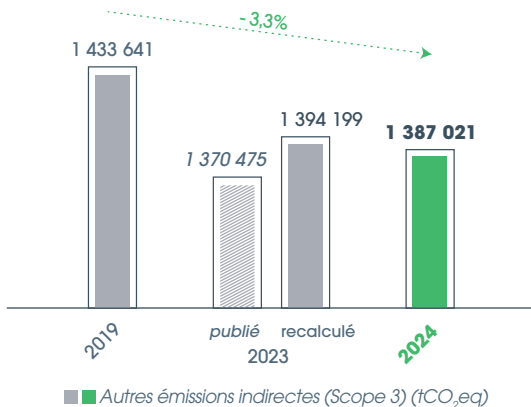


Les postes principaux des autres émissions indirectes (Scope 3) concernent :

- › les achats de biens et services : 71% ;
- › les carburants et énergie amont (hors Scopes 1 & 2) : 9% ;
- › les achats de biens d'équipement et immobilisations : 7% ;
- › les trajets domicile-travail : 4% ;
- › le transport et la distribution amont : 4% ;
- › autres postes Scope 3 : 5%.

(1) La catégorie autres postes d'émissions comprend les émissions liées aux déchets générés dans les opérations, aux déplacements professionnels, à l'utilisation des produits vendus et loués et à la fin de vie des produits vendus.

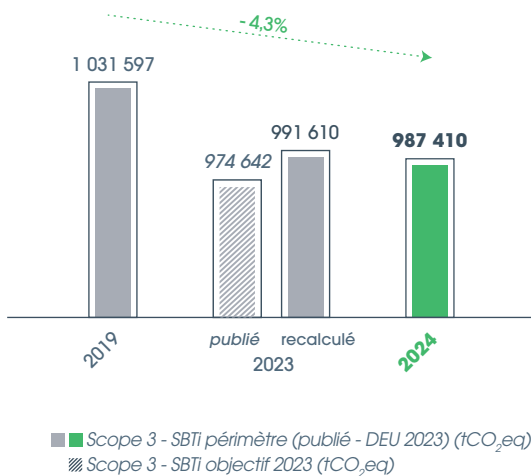
VARIATION DES AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES DE CO₂EQ (SCOPE 3)



Les émissions 2019 et 2023 ont été recalculées afin d'intégrer les récentes acquisitions du Groupe et de faciliter les comparaisons avec la performance 2024.

De plus, compte tenu de ses objectifs SBTi, sur un périmètre plus restreint d'émissions, le Groupe détaille ci-dessous sa performance sur ce périmètre.

ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DU SCOPE 3 (PÉRIMÈTRE SBTI)



Les émissions totales du Scope 3 en valeur absolue baissent de -3,3% entre 2019 et 2024, et sur le périmètre plus restreint d'émissions de -4,3%, en particulier sous l'effet de l'optimisation des consommations d'énergie entre 2019 et 2024, d'une baisse des émissions liés au transport, d'une transition des pratiques de déplacements des employés vers des pratiques moins impactantes et d'une meilleure captation de certains postes d'émissions.

À noter que certains postes ont été jugés non pertinents au regard des activités du Groupe : transformation des biens vendus, franchise, actif loué (amont), investissement et transports indirects de marchandises.

Afin de réduire ses émissions le Groupe travaille notamment à :

- améliorer et optimiser ses pratiques opérationnelles, notamment en matière de gestion du linge (poste 1 et 12 des émissions du Scope 3). En 2024, le Groupe poursuit ses initiatives en France et au Royaume-Uni pour réduire les pertes de linge en partenariat avec les clients. Le Groupe expérimente ainsi différents procédés permettant de sensibiliser et engager le client (voir

section 2.5.2 « Satisfaire et engager nos clients »). Par exemple, en France, un partenariat avec un hôpital privé a permis, grâce à un diagnostic structuré et à un plan d'action efficace, de baisser les pertes de linge de plus de 20%. Le Groupe a également retravaillé ses bonnes pratiques de gestion du linge, rappelant les réparations faciles et rentables ou promouvant la réutilisation des produits. Ainsi des sessions de formation auprès des experts linges ont été réalisées et des projets spécifiques mis en œuvre, comme par exemple au sein de la catégorie *cleanroom* sur la réparation de vêtement. D'autres actions visant à conserver les produits en utilisation ont été mis en œuvre et sont détaillées en section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire » ;

- privilégier l'efficacité énergétique dans ses opérations et sa logistique (voir section 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques ») (poste 3 des émissions du Scope 3). En particulier, nouer régulièrement des partenariats avec des constructeurs automobiles et des énergéticiens afin d'analyser plus finement les options de transition de sa flotte vers des véhicules alternatifs et l'accélérer (voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur » du présent chapitre) ;
- développer des produits toujours plus responsables et moins impactants (poste 1 des émissions du Scope 3). Les actions du Groupe sont plus particulièrement détaillées dans le chapitre 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services » et 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire [ESRS E5] ». À titre d'exemple, en 2024, la gamme de produit *Workwear* fabriquée à partir de 100% de matière recyclée, dont 60% en textile recyclé Elis a poursuivi son développement et sa commercialisation dans le Groupe. De plus, le Groupe propose la gamme sanitaire « Phoenix » réalisée à plus de 80% en plastique recyclé et une des gammes majeures de vêtement du Groupe a récemment été transitionnée vers du polyester recyclé ;
- soutenir ses employés vers des modes de déplacement plus responsables (poste 7 des émissions du Scope 3). Certains sites en France ou au Brésil mettent à disposition de leurs employés des navettes afin de faciliter et mutualiser leurs déplacements. En 2024, des initiatives pour promouvoir le covoiturage et les mobilités douces ont été organisées dans certains sites : compétition interne sur le sujet, promotions d'outils de covoiturage, stands d'information à l'occasion de la Semaine du Développement Durable... Depuis 2023, une « bike policy » a également été mise en place en Belgique permettant aux employés éligibles de louer un vélo pour une durée de quatre ans et ainsi de leur offrir une solution multimodale et flexible. En plus d'une évolution des pratiques entre 2019 et 2024, le Groupe a également amélioré la précision du reporting des émissions de ce poste, via une plus large participation des salariés à l'enquête sur leurs modes de déplacement ;
- réparer et garder en utilisation ses équipements industriels (poste 2 des émissions du Scope 3). Ainsi, le Groupe réalise régulièrement des opérations de reconditionnement de certains de ses équipements afin de prolonger leur durée de vie ;
- réduire les émissions liées à la fin de vie de ses produits, notamment via leur recyclage ou leur réutilisation (poste 5 des émissions du Scope 3). Le Groupe vise notamment à recycler 80% de ses textiles d'ici 2025, et en recycle aujourd'hui 79,6%. Le Groupe conduit de plus des projets innovants de recyclage permettant de refaire des vêtements de travail à partir de vêtements de travail Elis. Les projets du Groupe sont plus particulièrement décrits en section 2.3.1.3 « Réduire et assurer une bonne gestion de nos déchets ».

L'impact carbone de la perte ou mauvaise utilisation du linge

Le Groupe observe chaque année des pertes de linge, notamment dans le secteur hospitalier. Chaque pièce perdue ou endommagée requiert l'achat d'une pièce de remplacement, entraînant de nouvelles émissions. Une étude réalisée au Royaume-Uni en 2022 a permis d'évaluer les pertes de linge à environ 70 pièces par mois représentant 7,8 tCO₂eq en un an.

Perspectives

Le Groupe poursuivra dans les années à venir la mise en œuvre de sa stratégie climat et de ses plans d’actions. Le Groupe réalisera notamment des projets pilotes sur des énergies alternatives d’ici à fin 2026 afin de mieux comprendre ces énergies, bénéfiques et contraintes.

La mise en œuvre de l’ensemble des plans d’actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d’investissement (CapEx) additionnelles significatives.

Les effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités, prescrits par l’ESRS E1-9 seront publiés à l’issue de la période transitoire de trois ans, tel que prévu par la réglementation en son Appendice C (liste des exigences de publication introduites progressivement).

2.3.2.2 S’adapter au changement climatique ESRS E1

Politique E1-2

Compte tenu des effets liés au changement climatique, le groupe Elis est exposé à des risques d’origine naturelle sur ses différents sites d’implantation.

En particulier, dans le cadre des travaux menés par Elis pour évaluer son exposition aux risques et opportunités liés au changement climatique (2.2.8 « Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique »), deux types de risques majeurs liés à l’adaptation au changement climatique ont été identifiés : d’une part, le risque d’inondation et, d’autre part, le risque lié à la rareté de l’eau. L’impact financier potentiel de ces risques est principalement lié à des effets indirects de perturbation des opérations et de baisse de chiffre d’affaires associés.

Afin de réduire ses risques financiers liés à ces éventuelles perturbations du fait d’événements climatiques majeurs (inondation) ou de pressions sur les ressources en eau (rareté de l’eau), la politique du Groupe s’articule autour des principaux axes suivants :

- capitaliser sur un maillage territorial très dense et une agilité opérationnelle reconnue des sites permettant une réponse rapide en cas d’incidents. Ces éléments sont les fondements de

la résilience du Groupe et lui permettent de faire face aux aléas en mobilisant des sites à proximité le cas échéant ;

- le Groupe vise à développer des procédures et plans de continuité (ex : plans de prévention inondations) pour les sites les plus à risques ;
- réduire les consommations d’eau de ses blanchisseries industrielles, afin de réduire son exposition aux risques d’interruption ou de restriction en matière de consommation d’eau en cas de sécheresse. Pour cela, le Groupe s’appuie sur sa politique des 3R (Réduire, Réutiliser et Recycler) qui contribue à réduire les prélèvements en eau et la pression sur le milieu naturel.

De plus, la performance en matière de consommation d’eau du Groupe a été intégrée dans certains outils de financement du Groupe et influe la rémunération de certains cadres et collaborateurs dans le cadre de plans d’intéressement à long terme.

La politique du Groupe en matière d’adaptation au changement climatique s’applique à l’ensemble du Groupe, toutes géographies confondues. Elle est revue régulièrement, et en particulier, chaque année dans le cadre de son reporting annuel.

Objectifs et performance E1-4

Afin de répondre aux enjeux liés à l’adaptation au changement climatique et en particulier au risque lié à la perturbation des opérations en raison d’événements climatiques majeurs ou de pressions sur les ressources en eau, le Groupe dispose des objectifs volontaires suivants :

Réduire de 50% les consommations d’eau par kg de linge livré entre 2010 et 2025 (blanchisseries ; Europe)*

Renforcer la résilience face aux inondations en déployant un plan d’urgence sur quinze sites européens prioritaires d’ici à 2025*

Indicateurs clés de suivi	2022	2023	2024
Diminuer la pression sur la ressource en eau	% de réduction des consommations d’eau depuis 2010 par kg de linge livré (blanchisseries, périmètre Europe) ^(a) (objectif 2025 vs 2010 : - 50%)*		
	- 43%	- 46%	- 48%
Limiter les risques liés aux inondations	% de réduction des consommations d’eau depuis 2018 par kg de linge livré (blanchisseries, périmètre Europe) ^(a) (objectif 2030 vs 2018 : - 30%)*		
	- 19%	- 22%	- 25%
	Nombre de sites prioritaires européens sur lequel un plan d’urgence inondation a été déployé (objectif 2025 : 15)		0

(a) Variation en pourcentage entre la consommation d’eau par kg de linge livré de l’année et la consommation d’eau par kg de linge livré de l’année de référence.

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l’ESRS E1 – Changement climatique.

En 2024, le Groupe poursuit l’amélioration continue de ses performances en matière de consommation d’eau par kg de linge livré du fait de ses programmes mis en œuvre pendant l’année et détaillés ci-après. Ainsi, en France (pays historique du Groupe), la consommation d’eau dans ses blanchisseries par kg de linge livré a baissé de 55% entre 2007 et 2024 et en Europe de 48% entre 2010 et 2024 contribuant à réduire son exposition au risque de la rareté de l’eau.

Actions E1-3

Les actions mises en œuvre par le Groupe visent à répondre au risque, identifié lors de l'analyse de double-matérialité, de perturbation des opérations en raison d'événements climatiques majeurs ou de pressions sur les ressources en eau.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Diminuer la pression sur la ressource en eau

Analyse de la rareté de l'eau & changement climatique

En 2023 et 2024, le Groupe a mené une analyse fine de son exposition à des risques physiques liés au changement climatique. En particulier, cette analyse a permis d'identifier les sites qui sont soumis à un risque potentiel plus élevé de rareté de l'eau à différents horizons de temps (2030 et 2050) et différents scénarios d'augmentation de la température (+1,5°C ou +4°C), compte tenu des effets du changement climatique.

Cette étude a ainsi permis d'identifier une soixantaine de blanchisseries (sur 386 sites évalués) qui seraient situés dans des zones à risque élevé de stress hydrique dans un scénario pessimiste (+4°C) d'ici à 2050. Les deux principaux pays concernés étant la France et l'Espagne. Ces sites étant situés dans des zones géographiques diverses, la probabilité d'occurrence d'une rupture d'approvisionnement en eau sur l'ensemble de ces sites est très faible. Les épisodes de sécheresse saisonniers peuvent entraîner des restrictions d'usage. À date, le Groupe ne subit que rarement et ponctuellement des restrictions d'usage de ses consommations d'eau. En France, le Groupe a mis en place une procédure et des bonnes pratiques à mettre en œuvre en cas de restriction. Sur l'Espagne, des actions ont également été menées pour accompagner les sites en cas de sécheresse prononcée. En particulier en 2024, des actions menées sur certains sites espagnols ont permis de réduire la consommation d'eau de près de 20% via un recyclage de l'eau significatif. Enfin, dans le cadre de l'implantation de ses nouvelles unités de production, Elis réalise une étude hydrogéologique.

Les actions du Groupe menées pour réduire ses consommations d'eau sont détaillées en section 2.3.3.2 « Optimiser la consommation d'eau dans nos opérations ».

Limiter les risques liés aux inondations

Concernant le risque d'inondation, le Groupe réalise avant construction de toute nouvelle usine, et dans le cadre de ses

procédures d'acquisition, une évaluation des risques liés aux inondations. Les plans d'actions adéquats sont alors mis en œuvre afin de limiter les risques, comme par exemple la mise en œuvre de processus opérationnels ou d'investissements spécifiques (ex : rehaussement du bâtiment dans le cadre de nouvelles constructions).

De plus, entre 2023 et 2024, en complément de l'étude susmentionnée visant à réaliser une analyse fine de son exposition aux risques physiques liés au changement climatique, le Groupe a réalisé une revue croisée avec d'autres bases de données concernant son exposition au risque inondation. Une liste de 15 sites européens prioritaires, sur lesquels un plan de prévention inondation a ainsi été déployé.

En 2024, le Groupe a également établi un modèle de plan de prévention inondation à destination de ses sites industriels en s'appuyant sur cinq sites pilotes en France. Ce plan d'urgence inondation permet à chaque directeur de centre de disposer d'un *modus operandi* à mettre en œuvre sur site en cas d'inondation. Il identifie des responsables d'actions selon les différents niveaux de gravité, débutant par le stade de la surveillance (en cas de vigilance météo jaune), puis le stade de la pré-alerte (en cas de vigilance météo orange), puis le stade de l'alerte (en cas de vigilance météo rouge), et enfin en phase d'après inondation. Ce plan permet de guider les équipes opérationnelles en cas de risque inondation sur leur site et de clarifier les actions à mettre en œuvre.

Ce modèle sera déployé auprès des 15 sites prioritaires identifiés courant 2025 et adapté selon leurs risques et spécificités.

Perspectives

Le déploiement des plans d'actions se poursuivra dans les années à venir afin de contribuer à l'atteinte des objectifs du Groupe.

De plus, le Groupe poursuivra les revues croisées d'analyse de son exposition au risque inondation en partenariat avec ses prestataires externes et ses assureurs.

La mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d'investissement (CapEx) additionnelles significatives.

Les effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités, prescrits par l'ESRS E1-9 seront publiés à l'issue de la période transitoire de trois ans, tel que prévu par la réglementation en son Appendice C (liste des exigences de publication introduites progressivement).

2.3.2.3 Limiter nos consommations énergétiques ESRs E1-5

Contexte

Le Groupe consomme principalement de l'énergie thermique et de l'électricité pour ses sites industriels, et des carburants pour alimenter sa flotte de véhicules. La consommation énergétique des dépôts et autres sites non industriels représente 0,7% de la consommation totale d'énergie hors carburants.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DU GROUPE (GWH ET %)



Les blanchisseries utilisent principalement de l'énergie thermique et de l'électricité pour le chauffage de l'eau de lavage ainsi que pour le séchage et repassage du linge. Bien que les sites Elis ne

soient pas de gros consommateurs en comparaison des activités industrielles traditionnelles, le nombre de sites, 363 blanchisseries en 2024, rend la consommation d'énergie du Groupe significative.

Concernant sa flotte de véhicule, le Groupe dispose de près de 11 300 véhicules (près de 70% pour de la livraison et près de 30% pour des utilisations commerciales). La stratégie d'internalisation de la logistique se poursuit afin de gagner en efficacité et productivité. Les actions menées en 2024 ont ainsi permis d'assurer que la grande majorité des tournées de distribution soit dorénavant internalisée (95% des véhicules logistiques). Outre des impacts logistiques évidents, cette internalisation permet de définir plus facilement des critères de remplacement du parc de véhicules tout en améliorant de façon très sensible la relation clients et la qualité de service associée. Conscient de sa consommation d'énergie, le Groupe est engagé dans une démarche ambitieuse de réduction de celle-ci, et dans une transition vers des modes d'approvisionnement moins émissifs de gaz à effet de serre afin de contribuer à la lutte contre le changement climatique.

Gouvernance et politique E1-2

Le Directeur industriel et qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE) du Groupe rend directement compte au Directeur industriel, achats et supply chain, qui est membre du comité exécutif. Le Directeur industriel et QHSE est chargé de définir la politique QHSE couvrant les dimensions environnementales et de prévention des risques environnementaux du Groupe.

Dans les divers pays où Elis exerce ses activités, les équipes QHSE et en soutien des directions des opérations, définissent les standards du Groupe, accompagnent les sites dans la gestion des sujets environnementaux (énergie, eau, déchets...), ou la réalisation d'actions spécifiques (efficacité énergétique, recyclage des textiles...). Ces équipes sont également chargées d'assister les sites dans le suivi de la performance environnementale et le partage des bonnes pratiques. Le déploiement opérationnel au niveau de chaque centre de production est assuré par un réseau de correspondants.

À cet effet, des réunions de coordination trimestrielles sont organisées avec des coordinateurs QHSE afin de partager les bonnes pratiques entre les différentes régions du Groupe.

De plus, le Groupe dispose d'une équipe de 10 ingénieurs « chimie, eau et énergie » (WECO) dédiés à l'analyse des performances de chaque site du Groupe sur ces thématiques, la gestion des projets industriels de réduction des consommations, le partage des bonnes pratiques et le déploiement des programmes au sein du Groupe. L'équipe WECO est également en veille sur les nouvelles technologies disponibles et approches cross-sectorielles. Elle travaille de plus en étroite relation avec des partenaires disposant d'une vingtaine de techniciens spécialisés dans l'intégration et l'optimisation des processus de lavage. Une équipe projets industriels d'une quinzaine d'ingénieurs intervient également pour accompagner le déploiement des projets d'investissements dans les sites.

La performance en matière d'eau, d'énergie et de chimie, est revue mensuellement et analysée à l'échelle de chaque site. Ces analyses sont partagées avec les différents niveaux de l'organisation (des membres du comité exécutif aux directeurs d'usines).

Des formations sont régulièrement organisées afin de former les équipes sur sites aux meilleures pratiques en matière de consommation d'eau et d'énergie par les équipes WECO.

Des outils d'auto-évaluation ont notamment été développés. De plus dans certaines zones géographiques des formations peuvent être mises en œuvre, dans le cadre du reporting annuel, des certifications ISO 14001 ou Nordic Swan ou pour de nouveaux arrivants (ex : chefs maintenance en France).

Le Directeur logistique du Groupe reporte directement au Directeur industriel, achats et supply chain, qui est membre du comité exécutif. Le Directeur logistique anime le support opérationnel à destination des centres dans une démarche d'optimisation de la performance logistique en réduisant les consommations d'énergie et les kilomètres parcourus. Il s'assure également que les développements et déploiements d'outils de pilotage (guidage Agents de service, suivi des tournées en temps réels, KPI

logistiques) sont déployés au niveau Groupe sous une approche de standardisation des outils et de définition des incontournables logistiques. Il définit et accompagne également les démarches de transition énergétique avec la mise en service de véhicules alternatifs. Les équipes logistiques sont présentes dans différents pays du Groupe et s'appuient sur des relais dans chacun des centres.

Enfin, certains de ces projets sont gérés au plus haut niveau via des comités de gouvernance incluant plusieurs membres du comité exécutif. Ce mode de gouvernance permet de déployer l'outil GLAD (Global Logistics Assistant for Deliveries) destiné aux équipes logistiques facilitant le guidage et l'optimisation des tournées de distribution.

Conformément à sa politique qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE), les engagements en matière d'environnement d'Elis visent notamment à :

- › promouvoir son modèle d'affaires autour de l'économie circulaire et le décliner dans ses opérations ;
- › optimiser ses usages de ressources ;
- › limiter ses impacts sur la biodiversité et les écosystèmes, notamment via la bonne gestion de ses centres, le traitement des éventuelles pollutions ou la réalisation d'actions en faveur de la biodiversité.

Afin de limiter le risque d'augmentation des coûts liés à la transition énergétique, identifié lors de l'analyse de double matérialité comme un sujet matériel, et conformément à sa politique QHSE, Elis vise à renforcer son efficacité énergétique notamment sur ses actifs les plus consommateurs d'énergie (blanchisseries). Le Groupe conduit de plus des actions d'efficacité énergétique sur sa flotte de véhicule.

Le Groupe s'est ainsi fixé pour objectif d'améliorer son efficacité thermique de 35% d'ici à 2025 dans ses blanchisseries européennes et d'accélérer la transition de sa flotte de véhicules logistique vers des véhicules alternatifs. Ces engagements font de plus partie intégrante de la stratégie climat du Groupe détaillée dans les sections précédentes.

Le Groupe privilégie une approche de réduction des consommations et d'optimisation de ses processus avant toute transition vers des solutions alternatives afin d'en maximiser les bénéfices.

Le périmètre de reporting relatif aux consommations énergétiques est le même que celui des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

De plus, le Groupe revoit régulièrement sa performance environnementale et communique celle-ci de façon annuelle.

Le Directeur industriel et QHSE est chargé de définir la politique QHSE couvrant les dimensions environnementales et de prévention des risques environnementaux du Groupe.

La politique QHSE s'applique à l'ensemble du groupe Elis sur les enjeux de gestion des sujets environnementaux (énergie, eau, déchets...), ou la réalisation d'actions spécifiques (efficacité énergétique, recyclage des textiles...).

Objectifs et performance E1-4

Dans le cadre de son programme ambitieux à horizon 2025, en ligne avec les risques et impacts identifiés lors de l'analyse de double matérialité, visant à réduire son risque de hausse des coûts opérationnels dans le cadre de sa transition énergétique, le Groupe s'est fixé pour objectif de :

Améliorer l'efficacité thermique de ses usines européennes de 35% entre 2010 et 2025*

Accélérer la transition de sa flotte de véhicules logistiques et viser 650 véhicules alternatifs d'ici 2025

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E1 – Changement climatique.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Réduire les consommations énergétiques et réaliser la transition énergétique de nos opérations	% de réduction d'énergie thermique par kg de linge livré depuis 2010 (blanchisseries, Europe) ^(a) (objectif 2025 : - 35%)	- 26%	- 28%	- 30%
	Part d'énergie renouvelable sur la consommation totale d'énergie (hors logistique)	19%	17%	18%
	Part d'énergies thermiques renouvelables (biomasse, biogaz...)	21%	19%	19%
	Part d'électricité renouvelable	9%	7%	7%
Réduire les consommations énergétiques et réaliser la transition énergétique de nos véhicules	Part de véhicules alternatifs – flotte logistique	3,7%	5,0%	7,4%
	Nombre de véhicules alternatifs ^(b) – toute flotte	715	1 231	1 615
	› dont logistiques (objectif 2025 : 650 véhicules alternatifs)	232	355	562
	› dont commerciaux	483	876	1 053
	Kg de produits livrés par litre de carburant ^(c)	48,7	49,0	49,2

(a) Les énergies thermiques couvrent les quantités de gaz, de bois et de vapeur consommées par les blanchisseries en Europe et par kg de linge livré aux clients.

(b) Les véhicules alternatifs regroupent notamment les véhicules électriques, roulant au biogaz, au biocarburant ou hybrides. Depuis 2023, les hybrides non rechargeables ne sont pas inclus dans le périmètre.

(c) Kg livrés, tous articles : textiles, hygiène et bien être et tous types de véhicules.

En 2024, le Groupe améliore significativement sa performance en matière de consommation d'énergie thermique par kilogramme de linge livré, et atteint - 30% par rapport à 2010. Cette amélioration notable s'explique notamment par les programmes d'efficacité énergétique en place.

La part des énergies renouvelables reste relativement stable en 2024 à 18%.

De plus, le Groupe continue de se doter de véhicules alternatifs avec 562 véhicules logistiques alternatifs en 2024. En particulier le Groupe a reçu plus de 75 poids lourds électriques, le positionnant parmi les acteurs engagés sur l'utilisation de cette technologie. Au global, le nombre de véhicules alternatifs (flotte commerciale et logistique) a plus que triplé entre 2021 et 2023 et s'est établi à 1 615. L'efficacité des tournées est également en amélioration et atteint 49,2 kg de produits livrés par litre de carburant en 2024.

Actions E1-3

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent aux risques identifiés lors de l'analyse de double-matérialité, liés aux coûts de la ressource énergétique (directs ou indirects) du fait de transitions énergétiques ou stratégie de décarbonation.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Réduire les consommations et réaliser la transition énergétique de nos opérations

Efficacité énergétique

Le groupe Elis travaille continuellement à l'amélioration de sa performance énergétique en impliquant tous les acteurs, depuis la conception d'équipements, jusqu'à l'exploitation quotidienne de ses usines. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la dynamique d'excellence opérationnelle du groupe Elis. Elle contribue de plus à assurer la résilience du Groupe face à l'évolution des prix des énergies thermiques et de l'électricité nécessaires à l'exploitation des installations de blanchisserie et des centres de production du Groupe. L'efficacité et la sobriété énergétique sont les principaux piliers de l'action climatique du Groupe.

La stratégie du Groupe en matière de réduction des consommations d'énergie s'appuie notamment sur les actions ci-après :

- › optimisation de la consommation d'énergie des blanchisseries : études approfondies des leviers possibles, optimisation des réglages des équipements (calandres, tunnels de finition, séchoirs, chaudières), partage de bonnes pratiques, adaptation des process (lavage basse température), implémentation de nouvelles technologies, intégration de critères d'efficacité énergétique dès la conception des installations ;
- › classification des sites par niveau de performance énergétique et priorisation des investissements sur les sites offrant le plus d'améliorations potentielles ;
- › installation de nouveaux équipements sous condition de performance énergétique dans le cadre de plan d'investissements (remplacement des presses d'essorage, équipements de séchage/repassage, nouveaux brûleurs chaudières, installation de LED, réduction des consommations d'énergie des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation...);
- › suivi de l'amélioration de la performance énergétique par des indicateurs appropriés et leur communication à tous les niveaux pertinents de l'organisation, pour aider à l'atteinte des objectifs et des cibles fixés. En particulier l'indicateur « énergie thermique par kg de linge livré » est revu mensuellement pour chaque site. Les éventuelles dérives sont analysées et partagées avec les différents niveaux de l'organisation ;
- › expérimentation de nouvelles blanchisseries sans vapeur avec ballons d'eau chaude pour le lavage ;
- › veille sur les nouvelles technologies et process et développement de projets pilotes le cas échéant.

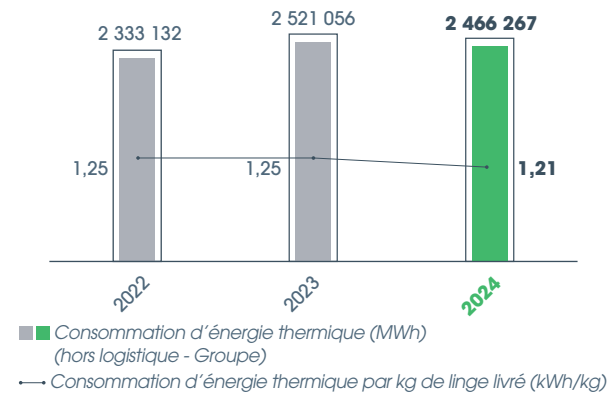
Dans le cadre de la définition de sa stratégie Climat, le Groupe a par ailleurs réalisé une analyse approfondie des opportunités en matière d'efficacité énergétique, considérant des technologies et bonnes pratiques existantes mais également de nouvelles technologies et innovations à expérimenter. Un plan d'action et de déploiement détaillé de ces actions a été défini et est en cours de mise en œuvre afin de contribuer à l'atteinte des objectifs Climat du Groupe.

En 2024, en complément des actions préalablement citées, le Groupe a conduit plusieurs actions spécifiques contribuant à la réduction de sa consommation d'énergie :

- › rappel des WECO Golden Rules, qui consistent l'ensemble des bonnes pratiques en matière de gestion de l'eau, de l'énergie et des produits lessiviels ;
- › standardisation des températures de lavage de tous les centres selon les agents de blanchiment utilisés ;
- › évaluation de nouveaux process de lavage à basse température ;
- › réalisation d'audits énergétiques internes pour identifier des plans d'action énergie sur certains sites ;
- › mise en place de formations WECO spécifiques en Espagne et au Danemark.

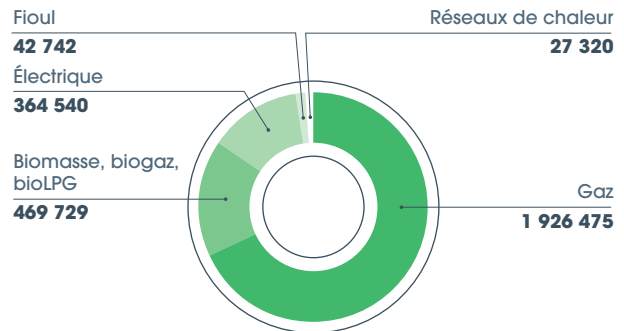
Le Groupe dispose de plus d'une direction des achats centralisée complétée par des acheteurs locaux dans les pays les plus importants où il opère. Il a également mis en œuvre les processus adéquats pour assurer une coordination par l'organisation centrale des achats en Europe. La direction des achats suit ainsi activement les fluctuations des coûts énergétiques ainsi que les contrats souscrits avec des fournisseurs de prédilection.

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE THERMIQUE ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DANS LES OPÉRATIONS (SITES - GROUPE)⁽¹⁾



(1) Hors carburants pour les flottes de véhicules.

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR TYPE D'ÉNERGIE⁽¹⁾ (MWH)⁽²⁾



(1) Hors carburants pour les flottes de véhicules.

(2) Périmètre : opérations propres d'Elis.

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR TYPE D'ÉNERGIE PRIMAIRE ET PRODUCTION D'ÉNERGIE SUR SITE^(a) E1-5

2024	En MWh	En % sur la consommation d'énergie totale ^(b)
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources fossiles	2 697 261	79%
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources nucléaires	102 529	3%
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources renouvelables	› Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	516 119 15%
	› Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	101 979 3%
	› Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	1 398 0%
Production d'énergie non renouvelable	2 631	60%
Production d'énergie renouvelable	1 726	40%

(a) Périmètre : opérations propres d'Elis.

Les matières premières et les combustibles qui ne sont pas brûlés à des fins énergétiques sont exclus du périmètre des informations relatives à la consommation d'énergie d'Elis.

Toutes les informations quantitatives relatives à l'énergie sont déclarées en tant que consommation finale d'énergie

(b) Ce pourcentage prend également en compte les infrastructures de production locales indépendamment des initiatives proactives du Groupe.

Green IT

Le Groupe a finalisé en 2023 une étude afin de disposer d'un état des lieux de ses pratiques en matière de Green IT et de définir un plan d'action d'amélioration. À l'issue de cette étude, dont les résultats ont été partagés avec le comité exécutif, des actions prioritaires ont été définies et sont en cours de mise en œuvre. Les équipes IT ont de plus été formées aux enjeux du digital via des fresques du numérique.

En parallèle, le Groupe a lancé une stratégie de dématérialisation de certains processus, comme la signature de ses contrats. La digitalisation a également permis la réduction de plus de 8% des consommations de papier entre 2020 et 2023 en France.

Le Groupe dispose également d'une stratégie de transfert de certaines applications de ses data centers vers des solutions clouds, permettant de mutualiser les infrastructures et d'optimiser les consommations de ressources.

Afin de sensibiliser les équipes IT aux enjeux RSE, une conférence a été réalisée en 2022 en partenariat avec un acteur engagé du Green IT dressant un état de l'art, soulignant les bonnes pratiques et les enjeux du secteur. Cette conférence a été largement diffusée auprès des équipes.

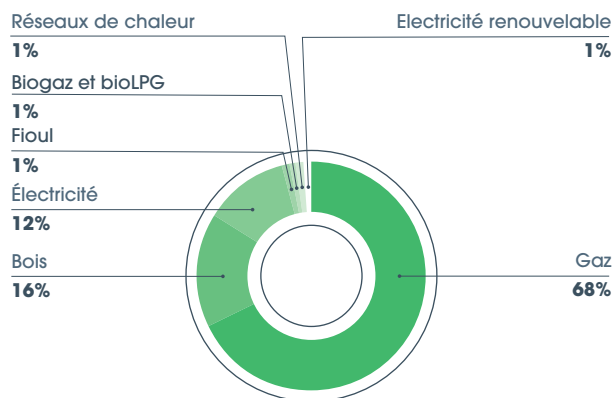
Par ailleurs, dans certains de ses pays, le Groupe met en place des politiques afin de donner une seconde vie à ses équipements informatiques. Ainsi, en Allemagne, Elis collabore avec une entreprise employant des personnes en situation de handicap assurant la remise à neuf des équipements. 39% des appareils collectés ont ainsi pu bénéficier d'une seconde vie.

Transition énergétique

Le Groupe travaille en complément à transitionner ses activités vers des énergies moins émissives. Ainsi, le Groupe continue d'examiner et de déployer l'utilisation d'énergies alternatives :

- › via la production d'énergie sur site (thermique, ou renouvelables). Dans le cadre de sa stratégie climat, une cinquantaine de projets ont ainsi été identifiés. En 2024, le Groupe a démarré de nouvelles installations photovoltaïques en Belgique et au Royaume-Uni. En 2024, le Groupe dispose de 16 sites équipés ;
- › l'utilisation d'énergies thermiques moins émissives (réseaux de chaleurs, biomasse) : 19% des consommations d'énergie thermique du Groupe :
 - au Brésil, 38 sites au total utilisent l'énergie biomasse (99,5% des tonnages livrés au Brésil, 88% des sites au Brésil) ;
- › l'achat d'électricité d'origine renouvelable dans certains marchés à partir de certificats de type Garantie d'Origine : 7% des consommations d'électricité du Groupe en 2024 : 100% de l'électricité en Suède (origine hydraulique) et aux Pays-Bas.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES (EN %)



Réduire les consommations et démarrer la transition énergétique de nos véhicules

Efficacité du transport

L'efficacité énergétique dans le transport s'inscrit pleinement dans la dynamique d'excellence opérationnelle du Groupe. Elle s'articule autour de plusieurs enjeux :

- proximité et densité : le Groupe privilégie des sites proches de ses clients (généralement dans des rayons de 30 à 100 km) afin de pouvoir mutualiser et densifier ses routes et chargements ;
- maximisation du taux d'utilisation et de remplissage des véhicules de livraison ;
- utilisation d'outils pour réduire les distances parcourues ;
- éco-conduite ;
- amélioration de la performance du parc véhicule ;
- revue de la performance carburant.

Concernant la maximisation du taux d'utilisation et de remplissage des véhicules de livraison, les Agents de service du Groupe ont un objectif : « des véhicules pleins à l'aller comme au retour ». Un camion de livraison ne rentre ainsi jamais à vide, le trajet de retour au centre étant mis à profit pour transporter le linge sale, les tapis sales, les bonbonnes vides, etc.

Le groupe Elis travaille de plus régulièrement avec ses carrossiers et constructeurs de véhicules afin de les alléger et permettre de ce fait une charge utile disponible accrue pour ses véhicules de capacité 3,5 T et des longueurs de caisses maximisées pour ses poids lourds. À cet effet, les progrès technologiques sur les charges utiles des 3,5 T électriques offrent de nouvelles opportunités de renouvellement du parc sans impacter négativement le taux de chargement des tournées de livraison. Afin de s'assurer du succès de cette stratégie, tous les renouvellements de véhicules sont étudiés avant validation sous l'angle autonomie/maximisation du taux de chargement.

Quant à l'utilisation d'outils pour réduire les distances parcourues, trois outils principaux sont déployés pour accompagner les centres dans l'optimisation de leurs tournées :

- Outil externe d'aide à la construction de tournées : il est utilisé pour aider les centres dans la réorganisation de leurs tournées. Cet outil, après identification des opportunités d'optimisation permet de mener des réorganisations des flux au sein d'un centre pour optimiser les distances de livraison et les temps de parcours.
- GLAD (Global Logistics Assistant for Deliveries) : après une période de pilotes, Elis déploie de façon intensive la solution interne GLAD qui propose des outils d'assistance à l'ajustement de tournées et propose en temps réel aux Agents de service utilisant un PDA le meilleur itinéraire, réduisant ainsi les kilomètres dit « improductifs », et aide les équipes logistiques à se focaliser sur les actions correctives à plus forte valeur ajoutée. Cet outil est déjà déployé sur plus de 3 000 tournées quotidiennes en France, Espagne, Portugal, Italie, Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni, Allemagne, Suède, Norvège, Pologne, Danemark et Brésil.
- Outil GLAD Analytics qui permet d'aider les responsables logistiques locaux à visualiser et prioriser les actions à mener visant à améliorer leur productivité logistique en réduisant les distances improductives et/ou en ajustant les tournées de distribution.
- Outil prévisionnel de charge de livraison permet aux opérationnels de mieux estimer leurs besoins sur plusieurs semaines et d'anticiper leurs organisations logistiques afin de planifier le plus finement possible les besoins en tournées et variations saisonnières.

Concernant l'éco-conduite, le Groupe met en place différentes initiatives pour soutenir ces pratiques :

- GLAD éco-conduite : GLAD informe les Agents de service des excès de vitesse et intègre dans son cahier des charges la mesure des freinages et des accélérations brutaux. En fin de tournée, les Agents de service disposent d'une synthèse de ces deux comportements de conduite ;
- formation des nouveaux responsables logistiques : lors des parcours d'intégration, une sensibilisation sur l'éco-conduite est réalisée ;

- formation à la conduite de véhicules électriques : lors de la remise d'un véhicule électrique, chaque chauffeur reçoit une formation afin de le former à ce nouveau mode de conduite ;
- suivi d'indicateur de performance carburant : l'indicateur L/100 km est suivi par chaque centre Elis au niveau de la tournée afin de sensibiliser les Agents de service à leur consommation.

Au sujet de la performance du parc de véhicules, le Groupe mène une stratégie de renouvellement de son parc intégrant les dimensions de transition énergétique et d'accès aux centres-villes.

Le groupe Elis mène, de plus, une veille active sur les évolutions technologiques sur les 3,5 T et poids lourds alternatifs, et selon les différents pays, mène une politique soutenue de renouvellement en véhicules à faibles émissions.

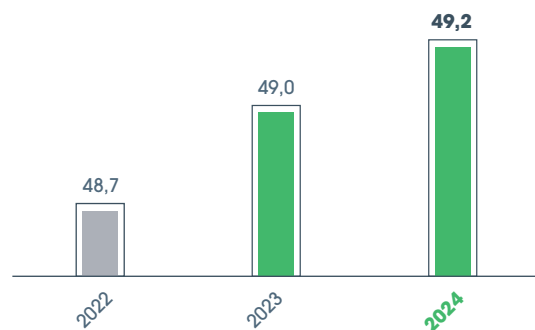
S'agissant de la performance carburant, afin de mieux gérer la performance énergétique liée à la consommation de carburant, le Groupe a révisé et optimisé en 2021 ses KPI logistiques pour un suivi plus fin de sa performance et revu son outil de gestion de la flotte. La performance carburant est en amélioration par rapport aux années antérieures et atteint 49,2 kg de produits livrés par litre de carburant.

Le Groupe réalise régulièrement des revues des leviers possibles en matière d'efficacité énergétique et réalise des actions comme :

- la mise en place d'un accord-cadre sur l'entretien des pneumatiques afin de maintenir à pression adaptée les pneus et réduire les consommations de carburants ;
- la limitation de l'ensemble des véhicules 3,5 T du Groupe à 110 km/h, et 80 km/h pour les véhicules électriques dans le but de limiter leur consommation ;
- le déploiement d'outils de communication autour des meilleures pratiques de performance carburant et éco-conduite dans l'ensemble des pays du Groupe.

Les indicateurs de performance carburant, communiqués en même temps que les résultats financiers des centres, apportent aux responsables de centres un outil complémentaire d'analyse de leur activité. En parallèle, des synthèses et benchmarks sont partagés avec les régions et pays à fréquences régulières afin de mener des analyses plus pointues.

PERFORMANCE CARBURANT DE LA FLOTTE LOGISTIQUE – QUANTITÉ DE PRODUITS LIVRÉS PAR LITRE DE CARBURANT (EN KG/LITRE) – FLOTTE LOGISTIQUE



Transition énergétique

Conscient des enjeux liés au changement climatique et afin d'anticiper la demande croissante des clients et les enjeux d'accès à certains centres-villes, le Groupe mène une politique active de transition de sa flotte de véhicule. Cette stratégie s'articule autour de quatre axes principaux :

- engagement des employés afin d'accompagner les changements de comportements et faciliter l'adoption de ces nouvelles technologies ;
- migration de la flotte des véhicules commerciaux (ex : 0 renouvellement en diesel, focalisation sur les véhicules électriques et hybrides) ;
- migration par étapes de la flotte de distribution clients vers des offres électriques et des bio-carburants ;
- expérimentation de nouvelles technologies sur la flotte des poids lourds.

Cette transition énergétique s’est faite en concertation avec les employés afin d’assurer l’engagement de tous. Elle passe par une démarche d’implication des employés en amont avec la mise en place de questionnaires de qualification des usages des utilisateurs potentiels dans le cadre des véhicules électriques, de tests longue durée associés à des retours d’expérience ainsi que d’échanges réguliers. Une démarche identique avait été menée sur les véhicules utilitaires légers 3,5 T (VUL) avec une expérimentation en deux étapes sur deux ans portant sur un total de 16 VUL. Cette expérimentation avait permis d’appréhender les évolutions technologiques en termes de charge utile et d’autonomie avant de mener un déploiement plus intensif.

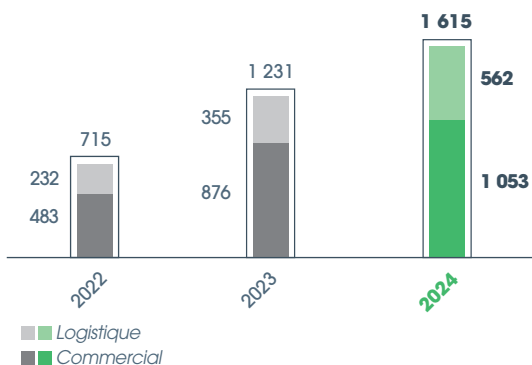
Concernant la migration de la flotte de véhicules commerciaux et utilitaires légers, le Groupe poursuit la densification de sa flotte suite aux tests menés et selon la faisabilité opérationnelle (autonomie des véhicules) et le renouvellement de son parc. La transition se poursuit en étroite collaboration avec les constructeurs afin d’être informé des développements technologiques et de leur possibilité de mises en œuvre chez Elis. Pour les équipes commerciales amenées à réaliser des trajets de faible distance, le Groupe mène une démarche active de substitution des anciens véhicules diesel par des véhicules électriques ou hybrides. À cet effet, pour la France, le diesel n’est plus référencé pour le renouvellement des voitures et tous les renouvellements sont passés en électrique ou hybrides selon l’usage de l’utilisateur. Pour permettre cette transition, un plan d’installation de bornes électriques dans les centres Elis est lancé depuis 2022.

Enfin, sur la flotte de véhicule de type poids lourds, l’offre actuelle de véhicules alternatifs reste encore émergente et confrontée à des enjeux comme l’autonomie ou la charge utile. Après des expérimentations réussies dans plusieurs géographies, le Groupe mène une politique de transition active. Ainsi, à titre d’exemple, 100% des véhicules poids lourds reçus en France en 2024 concernent des véhicules alternatifs (B100 exclusif ou électrique).

En France, le Group dispose ainsi de plus de véhicules poids lourds biocarburants exclusifs ou électriques.

Au total, à fin 2024, le Groupe dispose de plus de 800 bornes électriques, 883 véhicules électriques et près de 573 véhicules hybride *plug in* et 138 véhicules en bio-carburant.

NOMBRE DE VÉHICULES ALTERNATIFS⁽¹⁾ – TOUTE FLOTTE



(1) Les véhicules alternatifs regroupent notamment les véhicules électriques, roulant au biogaz, au biocarburant ou hybrides.

Expérimenter les poids lourds électriques

Après une expérimentation réussie en 2022 et la réception de 11 poids lourds 100% électriques, la France a intégré depuis dans sa flotte 50 nouveaux véhicules poids lourds électriques en 2023 et 75 en 2024. Chaque jour, ces véhicules font des tournées jusqu’à 200 km afin d’effectuer des livraisons et ramassages de linge. Ce sont ainsi 40% des tournées poids lourds parisiennes qui sont réalisées chaque semaine, 7 jours sur 7, de nuit sans émissions directes ni nuisances sonores. Elis se positionne ainsi comme l’un des leaders de livraisons en poids lourds électriques sur Paris.

En 2023, le Groupe a été lauréat de l’ADEME pour l’acquisition de 75 poids lourds électriques supplémentaires pour accompagner la transition de sa flotte.



Flotte sous-traitée

La stratégie du Groupe vise à l’internalisation de sa flotte afin de mieux maîtriser les enjeux associés ainsi que la qualité du service client. En 2024, le nombre de véhicules sous-traités est estimé à 5%.

Perspective

Les actions initiées en 2024 sur l’efficacité énergétique se poursuivront en 2025. L’outil GLAD terminera son déploiement en 2025 en Europe et au Brésil.

Concernant la transition de sa flotte de véhicule, le Groupe poursuivra le renouvellement de sa flotte vers des véhicules alternatifs, en lien avec son plan climat, et l’installation de bornes de recharge sur les sites.

La fonctionnalité GLAD Dispatch consistant à automatiser l’ajustement des besoins de tournées aux commandes clients débutera son déploiement en 2025.

La mise en œuvre de l’ensemble des plans d’actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d’investissement (CapEx) additionnelles significatives.

Les effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités, prescrits par l’ESRS E1-9 seront publiés à l’issue de la période transitoire de trois ans, tel que prévu par la réglementation en son Appendice C (liste des exigences de publication introduites progressivement).

2.3.3 Eau ESRS E3 VOLONTAIRE

2.3.3.1 Réduire la pression sur la ressource en eau dans la chaîne amont ESRS E3

Contexte

Le groupe Elis dans le cadre de ses activités consomme un certain nombre de ressources et matières premières. En particulier, l'utilisation de coton dans bon nombre de ses produits textiles (vêtements de travail et linge plat notamment) exerce une pression sur la ressource en eau dans la chaîne de valeur amont.

En effet, la culture du coton nécessite de grandes quantités d'eau pour l'irrigation. Certaines sources indiquent ainsi qu'il faut en

moyenne 10 000 litres d'eau pour produire un kilogramme d'étoffe en coton. Cette consommation d'eau importante peut accroître des phénomènes de rareté de l'eau à l'échelle locale en cas de stress hydrique. L'accroissement des pratiques de mutualisation, réutilisation, réparation ou le développement de pratiques alternatives de production de coton (biologique...) peuvent contribuer à réduire cette pression sur les ressources.

Impacts, risques et opportunités E3 | ESRS 2 IRO-1

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l'année 2024, l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en introduction, section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité », a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre des ressources aquatiques ESRS E3, les sujets suivants ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risqué/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Amont	Opérations propres	Aval	Amont	Opérations propres	Aval
E3 Ressources aquatiques	Eau	Impact : Impacts négatifs sur l'environnement et les parties prenantes de la chaîne amont du fait de la pression sur la ressource en eau exercée par la production de certaines matières (ex : coton).				⊖		

Politique E3-1

Afin de réduire les impacts liés à la pression sur la ressource en eau exercée par la production de certaines matières, identifiés lors de l'analyse de double matérialité, comme le coton, le groupe Elis vise à réutiliser toujours plus ses produits et à proposer davantage de produits intégrant des matières alternatives. Cette approche permet d'apporter une réponse globale, au-delà des zones géographiques spécifiquement à risque.

En effet, l'analyse en cycle de vie d'un t-shirt en coton, montre que les consommations d'eau se situent à plus de 95% de lors l'irrigation du coton et une faible proportion lors du lavage (analyse cycle de vie simplifiée sur un t-shirt en coton, méthode PEF, base de données Ecoinvent 3.10). Le groupe Elis, fidèle à son modèle économique basé sur l'économie circulaire et sa raison d'être, a développé sa politique eau (amont), décrite ci-après selon deux axes principaux :

- › réduire les consommations de matières premières, en travaillant à leur durabilité, leur mutualisation possible, leur réparation et leur recyclabilité (voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire ») afin de les garder en utilisation. Le Groupe vise ainsi

à réduire les consommations de ressources via l'économie circulaire, la réutilisation accrue de produits et la réduction des pertes. Le modèle de location-entretien d'Elis, contribuant à conserver les produits en utilisation, permet ainsi de réduire la consommation d'eau de 61% sur le cycle de vie d'un vêtement par rapport à l'achat et le lavage à domicile (Source : Analyse en cycle de vie comparative location-entretien vs achat) ;

- › en proposant toujours plus de produits intégrant des matières alternatives. Ainsi, l'objectif fixé pour 2025 est de proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits. Cet objectif s'intègre dans une démarche plus globale d'éco-conception où les produits sont conçus en vue d'assurer une qualité et une durabilité, où les matières sont considérées pour leur impact environnemental et résistance et où l'origine et les modes de production des produits sont pris en compte et évalués (voir section 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services »).

La politique s'applique dans chaque pays du Groupe et est revue chaque année par des membres du comité exécutif, notamment dans le cadre du reporting annuel.

Objectifs et performance E3-3

Dans le cadre de son programme à horizon 2025 et de manière à répondre aux impacts négatifs sur l'environnement et les parties prenantes de la chaîne amont du fait de la pression sur la ressource en eau exercée par la production de certaines matières, le Groupe s'est fixé pour objectif de :

Proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits^{(b)(*)}

Augmenter le taux de réutilisation des vêtements de travail de 18% en 2025 (par rapport à 2019)^{(a)(b)(*)}

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E3 - Ressources aquatiques.

Indicateurs clés de suivi	2022	2023	2024
Part du chiffre d'affaires du Groupe basé sur l'économie de la fonctionnalité ^(c)	83%	84%	86%
Réduire les consommations de ressources via l'économie circulaire, la réutilisation accrue de produits et la réduction des pertes			
Amélioration du taux de réutilisation des vêtements de travail (par rapport à 2019) ^{(a)(b)}			
(objectif 2025 : 18%)	11,2%	14,8%	17,3%
Taux de réutilisation des vêtements de travail (par rapport à 2019) ^{(a)(b)}	40,2%	41,6%	43,6%
Développer des produits moins impactants grâce à l'éco-conception			
Part de familles de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables ^(b)			
(objectif 2025 : 100%)	51%	58%	60%

(a) La méthodologie de calcul du chiffre d'affaires basé sur l'économie de la fonctionnalité prend en compte le règlement taxonomie notamment au titre de l'activité 5.5 Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats. Ce chiffre d'affaires correspond au chiffre d'affaires éligible au titre de l'objectif à la transition vers une économie circulaire. La méthodologie est plus particulièrement présentée en section 2.6.2 « Taxonomie ».

(b) Périmètre Groupe hors Irlande, République Tchèque, Finlande, Brésil et deux sites en Suède. Données non disponibles ou activités non applicables sur ces géographies.

(c) La méthodologie de calcul de ces indicateurs sont plus spécifiquement décrite en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

En 2024, le nombre de familles de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables est en augmentation, compte tenu de nouvelles offres lancées dans l'année. Le Groupe a également procédé au lancement d'autres produits contenant des matières alternatives ou étendues des gammes existantes. Ainsi, sa gamme Phoenix de produit sanitaire a été étendue. Le Groupe a également lancé une gamme de vêtements de travail MovaPrime, qui comprend des modèles fabriqués à partir de polyester recyclé et Le Jacquard Français a lancé une nouvelle collection de linge de bain certifiée EU Ecolabel.

Actions E3-2

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent au risque identifié lors de l'analyse de double-matérialité, concernant les impacts négatifs sur l'environnement et les parties prenantes de la chaîne amont du fait de la pression sur la ressource en eau exercée par la production de certaines matières.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Réduire les consommations de ressources et leurs pressions et impacts dans la chaîne amont via l'économie circulaire, la réutilisation accrue de produits et la réduction des pertes

Les actions du Groupe en matière d'économie circulaire, et en particulier visant à réutiliser et maintenir les produits en utilisation, sont détaillées en section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire ».

De plus, le Groupe travaille à réduire les pertes de linge plat en partenariat avec ses clients. Ainsi, diverses actions peuvent être déployées en place avec les clients comme :

1. La mise en place de *nudges* pour inciter au bon traitement du linge.
2. La formation et sensibilisation du personnel chez les clients.
3. Un message de prévention contre le vol sur les kits de peignoirs.

4. L'organisation d'animations pour sensibiliser aux différents enjeux.

En France, en 2024, un partenariat avec un hôpital privé a montré que, grâce à un diagnostic structuré et à un plan d'action efficace, les pertes de linge peuvent diminuer de plus de 20%.

Proposer toujours plus de produits intégrant des matières alternatives

Conformément à sa politique, le Groupe travaille à proposer davantage de produits intégrant des matières alternatives. En effet, certaines matières, comme le coton biologique certifié, le coton recyclé ou le Tencel (aussi appelé lyocell) permettent de réduire les consommations d'eau.

Par exemple, le Groupe estime, sur la base de modélisations ACV, que la fibre de coton recyclé permet de réduire de 90% la consommation d'eau par rapport à la fibre de coton classique (Source Ecoinvent 3.10, méthode ReCiPe).

À titre d'exemple, Elis utilise la fibre lyocell de la marque TENCEL pour deux collections de vêtements. Pour son offre de linge plat, Elis développe de plus en plus de produits certifiés EU Ecolabel.

Faire du textile à partir du textile : le projet « Workwear to Workwear »

Le Groupe travaille également à recycler ses textiles à travers notamment le projet *Workwear to Workwear*, avec des tabliers entièrement conçus en tissu issu à 100% de matière recyclée dont 60% proviennent des textiles en fin de vie d'Elis (boucle fermée).

Sur son offre sanitaire, la gamme Phoenix est composée de trois produits intégrant du plastique recyclé produit en Europe, avec des taux compris entre 39% et 98% et la gamme Fusion est certifiée *Cradle to Cradle*. La certification *Cradle to Cradle* garantit que les produits sont circulaires et fabriqués de manière responsable.

Elis travaille également avec des matériaux recyclés pour sa gamme de tapis re:Tech, fabriquée à 75% avec du polyester recyclé et à 25% avec du coton recyclé

Davantage d'éléments concernant la stratégie d'éco-conception du Groupe sont détaillés en section 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services ».

Perspectives

Le Groupe poursuivra ses actions en 2025 afin de contribuer à accroître la réutilisation de ses vêtements de travail et transitionner ses gammes de produits vers des matières alternatives.

La mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d'investissement (CapEx) additionnelles significatives.

Les effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités, prescrits par l'ESRS E1-9 seront publiés à l'issue de la période transitoire de trois ans, tel que prévu par la réglementation en son Appendice C (liste des exigences de publication introduites progressivement).

2.3.3.2 Optimiser la consommation d'eau dans nos opérations **VOLONTAIRE**

Contexte

Le groupe Elis, dans le cadre de ses opérations, consomme un certain nombre de ressources, notamment de l'eau et des produits lessiviels. L'eau est une ressource stratégique mondiale et un véritable enjeu de durabilité pour les communautés, les entreprises, et en particulier pour Elis en regard de son activité.

Les eaux sont soit prélevées dans le milieu naturel (eaux de forage ou eaux superficielles), soit consommées par raccordement aux réseaux municipaux. À noter que le Groupe consomme en réalité peu de volumes, les quantités d'eaux restituées étant proches des volumes prélevés (pertes par évaporation limitées à 15% environ).

Au-delà de l'impact bénéfique de son modèle d'économie circulaire (les ACV réalisées montrent notamment une réduction de la consommation d'eau de 60% entre un lavage à domicile et un lavage dans les usines du Groupe), le Groupe travaille historiquement et au quotidien à limiter sa consommation d'eau.

De façon plus générale, et afin d'assurer la maîtrise et la réduction de ses impacts environnementaux, le Groupe opère directement ses services et prestations. Ainsi, moins de 1% des prestations et services du Groupe ont été sous-traités en 2024.

La présente section entend présenter des éléments concernant l'exposition du Groupe aux sujets de la consommation d'eau dans ses opérations, et détailler des politiques et actions spécifiques.

Gouvernance et politique

Les équipes QHSE et « Chimie, Eau et Énergie » (WECO) jouent un rôle majeur sur le sujet des consommations d'eau dans les centres. Leur organisation est plus particulièrement décrite en section 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » du chapitre.

Conformément à sa politique qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE), les engagements en matière d'environnement d'Elis visent, notamment, à réduire les consommations d'eau du Groupe sur l'ensemble de ses opérations. Fort de son engagement de long terme, le Groupe s'est d'ailleurs fixé pour objectif d'améliorer sa consommation d'eau par kg de linge livré de -50% entre 2010 et 2025 dans ses blanchisseries européennes. Le Groupe déploie en ce sens une politique qui s'articule autour des 3R : Réduire, Réutiliser et Recycler. Elle contribue à réduire les prélèvements en eau et la pression sur le milieu naturel.

La mise en œuvre de la politique du Groupe, sa performance et le plan d'action associé en matière de réduction de consommation d'eau fait l'objet d'une revue régulière par le comité exécutif.

De plus, la performance en matière de consommation d'eau du Groupe a été intégrée dans certains outils de financement du Groupe et influe la rémunération de certains cadres et collaborateurs dans le cadre de plans d'intéressement à long terme.

Objectifs et performance

Dans le cadre de son programme ambitieux à horizon 2025, le Groupe s'est fixé pour objectif de

Réduire de 50% les consommations d'eau par kg de linge livré entre 2010 et 2025 (blanchisseries ; Europe)*

Indicateurs clés de suivi	2022	2023	2024
Diminuer la pression sur la ressource en eau	% de réduction des consommations d'eau entre 2010 et 2025 par kg de linge livré (blanchisseries, périmètre Europe) ^(a)		
	(objectif 2025 vs 2010 : - 50%)		
Assurer la qualité des rejets de nos eaux usées	% de réduction des consommations d'eau entre 2018 et 2030 par kg de linge livré (blanchisseries, périmètre Europe) ^(a)		
	(objectif 2030 vs 2018 : - 30%)		
	- 43%	- 46%	- 48%
	- 19%	- 22%	- 25%
	99,87%	99,99%	100%

(a) L'intensité de la consommation d'eau de l'année moins l'intensité de la consommation d'eau sur l'année de référence, divisé par l'intensité de la consommation d'eau sur l'année de référence.

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS E3 - Ressources aquatiques.

En 2024, le Groupe poursuit l'amélioration continue de ses performances en matière de consommation d'eau par kg de linge livré du fait de ses programmes mis en œuvre pendant l'année et détaillés ci-après.

Ainsi, en France (pays historique du Groupe), la consommation d'eau dans ses blanchisseries par kg de linge livré a baissé de 55% entre 2007 et 2024 et en Europe de 48% entre 2010 et 2024.

Actions

Diminuer la pression sur la ressource en eau

Le Groupe s’est fixé l’ambition d’atteindre : - 50% de consommation d’eau par kg de linge livré entre 2010 et 2025. À cette fin, le Groupe implémente son plan d’action autour de sa politique des 3R : Réduire, Réutiliser et Recycler.

Réduction des consommations d’eau

Afin de réduire les besoins en eau dans ses processus de lavage, le Groupe identifie et implémente :

- › les bonnes pratiques observées (ex : optimisation de la quantité de lessive selon le poids réel de textile, ou créé de meilleures pratiques pour les tunnels et les laveuses, y compris des tests pour supprimer les étapes de rinçage dans les laveuses) ;
- › de nouvelles technologies (ex : l’installation et l’essai de nouvelles technologies (réacteur UVC et système enzymatique EPIC) qui permettent de rincer avec moins d’eau, type de lessive et d’activation, remplacement de machines par des machines plus performantes) ;
- › ou transforme ses processus de lavage (ex : température plus basse lorsque cela est possible, mélange de produits réactifs dans de nouvelles conditions afin de développer leur efficacité).

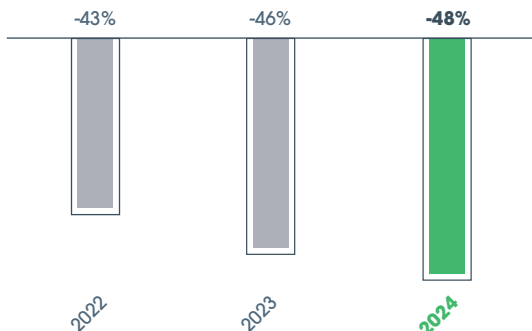
Le Groupe privilégie aussi lorsque cela est possible l’utilisation de tunnels de lavage. Équipés de compartiments distincts, ils permettent au linge de suivre les différentes étapes du traitement en transitant d’un compartiment à l’autre et d’optimiser les consommations d’eau.

En 2024, le Groupe a poursuivi le déploiement des programmes d’optimisation de ses process de lavage par changement de produit ou de dosage, notamment avec une technologie de lessives sous forme d’émulsion pour garantir un dosage optimal. Elis a également continué à déployer son programme de remplacement des lessives en poudre au profit de lessives liquides, plus simples à rincer et donc plus économes en eau neuve. En 2024, le Groupe a diffusé ses WECO Golden Rules (meilleures pratiques) à tous les centres du Groupe et réalisé une revue détaillée de solutions technologiques dans le cadre de la mise en son plan d’action.

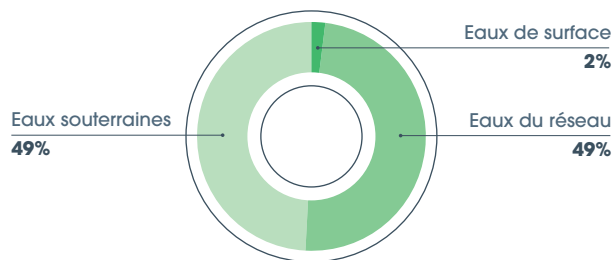
Enfin, les équipes d’ingénieurs « chimie, eau, énergie » du Groupe forment les équipes production et maintenance des sites aux méthodes de lavage optimisées (« Incontournables » du lavage, utiliser au mieux les équipements de lavage...).

Le Groupe étudie également des alternatives à la production de chaleur ou vapeur centralisée pouvant permettre de réduire de façon significative les consommations d’eau.

POURCENTAGE DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS D’EAU PAR KG DE LINGE LIVRÉ DANS LES BLANCHISSERIES EUROPÉENNES PAR RAPPORT À 2010



CONSOMMATION D’EAU PAR SOURCE (EN %)



Réutilisation et recyclage de l’eau

En parallèle de ses actions de réduction des besoins en eau, le Groupe conduit des initiatives visant à maximiser la réutilisation de l’eau (entre ses différents process) et à la recycler (en sortie de process).

Ainsi, à titre d’exemple, le Groupe travaille à assurer dans tous ses sites et pour l’ensemble de ses produits (linge plat, vêtement, tapis...) la réutilisation des eaux de rinçage pour des étapes de mouillage du linge ou la réutilisation de l’eau entre les différents équipements de lavage pour les phases de pré-lavage et de lavage. Sur le recyclage des eaux en fin de process, le Groupe poursuit ses recherches et conduit des pilotes. Une étude de faisabilité d’un projet de traitement et recyclage de l’eau est en cours. Certaines usines du Groupe fonctionnent ainsi aujourd’hui en circuit fermé. C’est le cas notamment d’un site aux Pays-Bas dédié aux articles d’essuyage industriel, dont l’intégralité des eaux est recyclée et réutilisée. Au Brésil, le Groupe dispose de plus de deux usines recyclant 70 à 90% de leurs eaux usées (lavage de vêtements de travail) et d’un site Santé avec recyclage partiel de l’eau. L’installation de projets re-use visant à mettre en place des recyclages inter équipements avait permis de réduire la consommation d’eau en France en 2023.

En 2024, un nouveau dispositif de recyclage compact a été installé sur un site en Espagne permettant de recycler 70% des eaux usées. Ce dispositif peut être installé rapidement sur la plupart des sites en cas de besoin. D’autres projets de recyclage partiels sont en cours dans le Groupe, notamment en Suède.

Le Groupe mène de plus une veille permanente afin d’identifier les nouvelles technologies, leur maturité et leur adaptabilité aux processus des blanchisseries industrielles.

Perspectives

Le Groupe poursuivra ses actions d’optimisation en matière de consommation d’eau en adéquation avec son approche des 3R (Réduire, Réutiliser et Recycler) et via le déploiement des bonnes pratiques existantes, l’identification de nouvelles technologies ou process plus performants, la réalisation d’investissements dédiés et la formation de ses équipes. Le Groupe poursuit également ses expérimentations sur le recyclage de l’eau.

Assurer la qualité des rejets de nos eaux usées

Les eaux usées des blanchisseries étant de même nature que les effluents domestiques, les blanchisseries du groupe Elis sont, en grande majorité, raccordées aux réseaux de collecte municipaux. Le Groupe réalise de l'autosurveillance de ses eaux usées selon les réglementations en vigueur et via des campagnes d'analyses régulières. Les eaux industrielles, pré-traitées le cas échéant, sont ensuite soit traitées par une station d'épuration collective, soit traitées via une station d'épuration présente sur site.

Fort de ces campagnes d'analyse de ses eaux usées, le groupe Elis a acquis une connaissance approfondie de la qualité de ses eaux et travaille continuellement pour améliorer leurs caractéristiques.

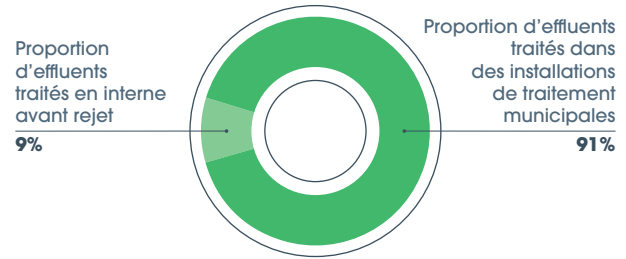
Ainsi, au Brésil, Elis dispose d'une vingtaine de blanchisseries avec traitement des eaux usées (biologique et/ou physico-chimique) avant rejet dans le milieu naturel.

Entretien du linge et consommation de produits lessiviels

Le Groupe entretient quasi exclusivement le linge via des procédés utilisant de l'eau. En 2024, seulement 0,1% des textiles livrés par Elis à ses clients ont été lavés avec un procédé de nettoyage à sec.

Pour le nettoyage du linge, le Groupe utilise essentiellement des produits lessiviels pour enlever les salissures, des agents de blanchiment, des neutralisants et des produits de finition selon le type de textile (assouplissants, amidon, bactériostatique, imperméabilisant). Ces produits sont stockés dans un local dédié dans des cuves, ou dans leur emballage d'origine, sur des rétentions adaptées et de capacités suffisantes. Les quantités sont limitées, assurant un compromis entre un stockage suffisant et une fréquence de livraison réduite tout en limitant les risques. Le stockage de ces produits est encadré par la réglementation. Le groupe Elis n'utilise plus que des lessives sans phosphate. De plus, le Groupe travaille à limiter ses consommations de produits lessiviels via notamment l'utilisation du produit le plus adapté, dans la quantité la plus juste, au bon moment et au bon endroit.

RÉPARTITION DES REJETS DU GROUPE PAR DESTINATION (EN %)⁽¹⁾



(1) 100% des effluents sont traités.

Microplastiques

Les microplastiques font l'objet de nombreuses études afin d'en clarifier les impacts et les contours, cependant selon le rapport de l'Agence environnementale européenne⁽¹⁾ les principales sources de microplastiques en Europe dans les eaux de surface sont l'abrasion des pneus (54%) et les produits plastiques (24%) ainsi que pour une part bien plus faible le marquage routier et le lavage des textiles synthétiques.

Des études scientifiques et des cadres normatifs sont en cours de développement afin d'assurer la comparabilité des études et mesures et faire progresser les connaissances sur le sujet, notamment sur les étapes du cycle de vie des produits les plus impactantes.

Le modèle Elis qui vise à garder les produits en utilisation contribuerait à limiter les impacts dans la durée. De plus, aujourd'hui les eaux usées issues des process sont traitées sur site ou via les réseaux de traitement municipaux selon les réglementations en vigueur. Ces prétraitements sur site ou en station comportent pour partie des étapes de filtration ou de floculation qui contribuent à capter une partie des microplastiques.

De plus le Groupe conduit des expérimentations permettant d'améliorer les connaissances sur le sujet.

Enfin, Elis suit et contribue à l'avancement des projets de réglementations européennes sur cette thématique.

(1) Source : <https://www.eionet.europa.eu/etcs/etc-ce/products/etc-ce-products/etc-ce-report-1-2022-microplastic-pollution-from-textile-consumption-in-europe>

2.3.4 Autres informations environnementales : limiter nos impacts sur les écosystèmes VOLONTAIRE

Contexte

La présente section entend présenter des éléments concernant les autres impacts environnementaux du Groupe, et détailler des politiques et actions spécifiques, en particulier en matière de biodiversité ou de risques industriels.

Gouvernance et politique

Le Groupe travaille historiquement et au quotidien à limiter ses impacts sur les écosystèmes, en assurant la bonne gestion de ses centres, en limitant les risques de pollution des milieux récepteurs et des sols et en protégeant la biodiversité.

Les parties prenantes (QHSE, direction industrielle, équipe WECO) œuvrent à la mise en œuvre de la politique environnementale d'Elis.

Les équipes QHSE jouent un rôle central sur le sujet de la limitation des impacts sur les éco-systèmes et autres impacts environnementaux. Leur organisation est plus particulièrement décrite en section 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » du présent chapitre.

De plus, le Groupe revoit de façon régulière sa performance environnementale et communique celle-ci de façon annuelle dans le document d'enregistrement universel.

Objectif et performance

Dans le cadre de son programme à horizon 2025, le Groupe s'est fixé pour objectif de :

- Proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produit
- Réduire de 50% les consommations d'eau par kg de linge livré entre 2010 et 2025 (blanchisseries ; Europe)
- Réutiliser ou recycler 80% des textiles en fin de vie du Groupe en 2025
- Réduire de 47,5% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici à 2030⁽¹⁾, par rapport à 2019
- Réduire de 28% en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3⁽²⁾

Indicateur clé de suivi	2022	2023	2024
Part de famille de produits disposant d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables ^(a) (objectif 2025 : 100%)	51%	58%	60%
% de réduction des consommations d'eau entre 2010 et 2025 par kg de linge livré (blanchisseries, périmètre Europe) ^(b) (objectif 2025 vs 2010 : - 50%)	- 43%	- 46%	- 48%
% de réduction des consommations d'eau entre 2018 et 2030 par kg de linge livré (blanchisseries, périmètre Europe) ^(c) (objectif 2030 vs 2018 : - 30%)	- 19%	- 22%	- 25%
Part des déchets textiles réutilisés ou recyclés en fin de vie (objectif 2025 : 80%)	70%	77% ^(c)	79,6%
% de réduction en valeur absolue des émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici à 2030, par rapport à 2019 (objectif 2030 : - 47,5%)	- 15%	- 15%	- 20%
% de réduction en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 issues de l'achat de biens et services, des carburants et de l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déplacements domicile-travail ainsi que de la fin de vie des produits vendus d'ici à 2030, par rapport à 2019 (objectif 2030 : - 28%)	+ 10%	- 3,6%	- 4,3%

(a) La méthodologie de calcul de ces indicateurs sont plus spécifiquement décrite en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

(b) L'intensité de la consommation d'eau de l'année moins l'intensité de la consommation d'eau sur l'année de référence, divisé par l'intensité de la consommation d'eau sur l'année de référence.

(c) Groupe hors Mexique (données non disponibles).

(1) L'objectif comprend les émissions liées à l'utilisation des terres et aux absorptions provenant des matières premières bioénergétiques. Les émissions du Scope 2 sont reportées en market-based.

Scope 1 (émissions directes) principalement associées aux consommations de gaz, carburant... ; Scope 2 (émissions indirectes) associées aux consommations d'énergie électrique ou de vapeur ; Scope 3 (autres émissions indirectes) associées aux autres champs d'émissions : achats, transport amont, déplacement des salariés...

(2) Issues de l'achat de biens et services, des carburants et de l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déplacements domicile-travail ainsi que de la fin de vie des produits vendus.

Actions

Limiter notre impact sur la biodiversité

La préservation de la biodiversité est un enjeu majeur pour la Société au sens large. L'économie circulaire, dont le Groupe a fait la fondation de son modèle d'affaire, est une des solutions identifiées pour répondre à ce défi. La Fondation Ellen MacArthur⁽¹⁾ explique ainsi que l'économie circulaire propose « un cadre de solutions systémiques qui s'attaque aux défis mondiaux tels que le changement climatique, la perte de biodiversité, les déchets et la pollution ». À titre d'exemple, l'utilisation de vêtements de travail entretenus par Elis permettrait jusqu'à 50% de réduction des impacts sur les écosystèmes par rapport à une solution d'acquisition (source : étude EY).

Afin de mieux appréhender ses enjeux en matière de biodiversité, le Groupe a réalisé une étude s'appuyant sur les principales causes de diminution de la biodiversité identifiées par l'IPBES⁽²⁾. Sur les cinq principales causes, les principes d'actions du Groupe sont détaillés ci-après :

1. Le changement d'usage des terres et des mers : le Groupe focalise son action sur l'utilisation rationnelle des ressources.
2. L'exploitation directe des ressources : le Groupe agit pour réduire, réutiliser et recycler les ressources.
3. Le changement climatique : le Groupe a annoncé une stratégie climat alignée avec les Accords de Paris en 2023.
4. La pollution : le Groupe a mis en place des actions pour prévenir et réduire les impacts environnementaux.
5. Les espèces invasives : le Groupe propose des solutions de prévention et de lutte contre les espèces invasives (Pest Control).

1. Viser l'utilisation rationnelle des ressources (Changement d'usage des terres et des mers)

Les enjeux associés au changement d'usage des terres, sols ou mers concernent principalement pour Elis l'usage des terres afin de cultiver du coton utilisé dans les textiles et du bois pour la production de papier (utilisé dans les produits sanitaires notamment). Elis a fait de l'utilisation de matières premières plus responsables et d'une optimisation de leur usage une priorité depuis plusieurs années. Le Groupe a pour objectif de disposer d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits d'ici à 2025. Le Groupe utilise de plus de façon croissante des matières recyclées dans ses produits, dont l'impact sur l'utilisation des sols est réduit.

Le Groupe vise également à maintenir les produits en utilisation afin de réduire la pression sur les ressources et de prévenir les changements d'usage des terres et des mers. Le Groupe dispose d'unités de réparation et de reconditionnement sur certains produits, comme sur les fontaines ou le sanitaire.

Le Groupe reconditionne également certains de ses équipements (machines, tunnel de lavage), afin d'allonger leur durée de vie. Ils peuvent ainsi être totalement remis à neuf avant d'être réinstallés dans les usines du Groupe.

Les actions du Groupe en la matière sont présentées en section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire » et 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services » du présent rapport.

2. Réduire, réutiliser et recycler les ressources (Exploitation directe des ressources)

Réduire, réutiliser et recycler les ressources est une priorité pour répondre aux enjeux de la biodiversité, en effet « l'extraction et le traitement des ressources naturelles sont responsables de plus de 90% de la perte de biodiversité et du stress hydrique à travers le monde »⁽²⁾.

Grâce à son modèle circulaire, Elis contribue à réduire la pression sur les ressources naturelles tout au long de la chaîne de valeur :

- › en concevant des produits faits pour durer et intégrant de façon croissante des matières recyclées. Voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire » et 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services » ;

- › en optimisant ses processus industriels et réduisant ses usages (eau, énergie). Voir section 2.3.3 « Eau » et 2.3.2.3 « Limiter nos consommations énergétiques » ;
- › en travaillant à la réduction des consommations d'autres ressources naturelles. Ainsi, le Groupe vise à réduire ses consommations de papier via la digitalisation d'un certain nombre de ses processus opérationnels (signature de contrat de façon électronique, dématérialisation des livraisons...).

3. Réduire nos émissions de gaz à effet de serre (Changement climatique)

Le changement climatique est aujourd'hui la 3^e cause de diminution de la biodiversité. Le Groupe a annoncé en septembre 2023 sa nouvelle stratégie climat alignée avec les Accords de Paris qui vise à réduire significativement les émissions du Groupe. Elle est plus particulièrement détaillée en section 2.3.2.1 « Lutter contre le changement climatique » et en section 2.3.2.2 « S'adapter au changement climatique ».

4. Prévenir et réduire des impacts environnementaux (Pollution)

Afin de limiter les impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur d'Elis, le Groupe dispose de plusieurs leviers, notamment :

- › **l'évaluation des fournisseurs** : voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur » ;
- › **l'utilisation de principes d'éco-conception appliqués aux produits**. En privilégiant des produits qui durent longtemps, peuvent être réparés, réutilisés et reconditionnés, le Groupe contribue à allonger leur durée de vie et ainsi réduire les consommations de ressources ou la production de déchets. De plus, sur certains produits le Groupe propose des labels et certifications, disposants d'impacts moindres sur la biodiversité. À titre d'exemple :

- Elis encourage la certification Oeko-Tex pour tous les textiles. Ce label est un système de contrôle et de certification uniforme partout dans le monde et permet de limiter les matières et substances nocives ou préoccupantes pour la santé,
- Elis propose à ses clients des gammes d'articles textiles fabriquées avec du coton biologique dont la fabrication réduit l'impact sur les écosystèmes, grâce à des gammes de café labellisées agriculture biologique et commerce équitable, Elis s'inscrit avec Max Havelaar et Malongo dans une démarche environnementale préservant la biodiversité,
- Elis met à la disposition de certains de ses clients des produits textiles certifiés EU Ecolabel. Ce label européen permet aux consommateurs d'identifier les produits les plus respectueux de l'environnement et de la santé tout au long de leur cycle de vie. Il garantit un niveau d'exigence élevé en termes de limitation des impacts (comme la limitation de substances dangereuses, la réduction de la pollution de l'air et de l'eau durant la production des fibres...).

Enfin, le Groupe a pour objectif de disposer d'au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits d'ici à 2025. La section 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services » précise de façon plus spécifique les actions du Groupe en la matière ;

- › **la conduite d'action d'optimisation et de réduction des impacts dans ses opérations**. Le Groupe déploie des mesures de contrôles pour surveiller et/ou empêcher la contamination des eaux souterraines et des sols. Les principales actions mises en œuvre sont :
 - prévention et protection : mise en place de dispositifs d'obturation des réseaux, protection des ouvrages de prélèvement d'eau dans les nappes sur les sites qui s'alimentent en eau de forage,

(1) Source : <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/topics/circular-economy-introduction/overview>

(2) <https://doi.org/10.5281/zenodo.3831673>

- formation et habilitation : formations des opérateurs aux risques chimiques et des responsables maintenance aux risques pollutions (par la direction QHSE), habilitations spécifiques pour certains types d'intervention,
- communication, sensibilisation et contrôle : affichage et mise en œuvre de procédures de mise en sécurité (risque incendie, risque chimique), contrôles réguliers effectués sur les installations visées par la réglementation.

Sur les sujets en lien avec l'eau et les déchets, les actions mises en place sont plus particulièrement détaillées en section 2.3.3.2 « Optimiser la consommation d'eau dans nos opérations » et 2.3.1.3 « Réduire et assurer une bonne gestion de nos déchets ».

Concernant la pollution des sols, afin de prévenir les risques, le Groupe déploie des mesures de contrôle de surveillance ou de prévention. Par ailleurs, lors de l'acquisition de nouveaux sites, Elis fait réaliser des audits « due diligence » afin d'évaluer la conformité réglementaire des activités et les éventuels impacts historiques sur les milieux. Selon le niveau de risque évalué et les modalités de cession, des provisions pour dépollution peuvent être constituées afin de pouvoir par la suite mener les investigations et traitements potentiellement nécessaires. L'essentiel des provisions environnementales constituées par le Groupe concerne des activités acquises par Elis. Ces provisions comptables sont le plus souvent liées à des activités de nettoyage à sec antérieures à leur rachat par le Groupe. Au niveau du Groupe, 99,9% des tonnages de linge sont ainsi lavés à l'eau, et seulement 0,1% par nettoyage à sec. Le Groupe, lorsqu'il acquiert ou dispose de ce type d'activité, travaille à identifier et mettre en œuvre, lorsque cela est possible, des alternatives basées sur des dispositifs de lavage à l'eau. En 2024, les dépenses engagées au titre de la mise en conformité sont de l'ordre de 7,8 millions d'euros, les provisions et garanties environnementales à 80 millions d'euros. Aucune amende pour litiges environnementaux n'a été versée en 2024 ;

- **le respect des réglementations et la conduite de démarches volontaires** : en France, l'activité des sites de production est encadrée par arrêté préfectoral, fixant entre autres les valeurs limites pour le prélèvement en eau, les rejets d'effluents aqueux, les émissions atmosphériques ou encore la gestion des déchets. Dans les autres pays du Groupe, des permis d'exploitations ou des licences sont demandés selon les réglementations locales. L'évolution des réglementations est prise en compte par les équipes techniques locales, et suivie par des équipes spécialisées centralisées. Les investissements annuels prennent en compte les éventuels besoins d'évolution technique des sites.

À titre d'exemple, les chaudières font l'objet de contrôles réglementaires afin de vérifier les paramètres de combustion. Les niveaux d'émission, en particulier d'oxyde d'azote (NOx), sont réduits grâce à l'utilisation de brûleurs performants et de bons réglages de combustion. Les sites utilisant de la biomasse comme énergie principale sont quant à eux équipés de filtres afin de limiter les émissions de particules et de poussières.

Ainsi, dans certaines régions le Groupe peut être amené, sur base réglementaire, à mesurer d'autres émissions dans l'air que ses gaz à effet de serre.

De plus, certains sites du Groupe s'engagent dans des démarches de certification afin de mieux communiquer leur engagement et la prise en compte de ces sujets. Le Groupe dispose ainsi d'une certification ISO 14001 relative au management de l'environnement pour 193 sites, dont 171 sites industriels (46% du parc industriel), d'une certification ISO 50001 relative aux systèmes de gestion de l'énergie pour 28 sites européens et d'une certification Nordic Swan pour 38 sites en 2024.

5. Proposer des solutions de prévention et de lutte contre les espèces invasives (Pest control)

L'introduction d'espèces envahissantes est la cinquième pression qui menace la biodiversité. Ces espèces sont à l'origine de divers impacts affectant les espèces indigènes, le fonctionnement des écosystèmes et les biens et services associés.

Au sein d'Elis, l'activité Pest control a pour objectif de proposer un service complet de prévention et de lutte contre les nuisibles tout en préservant les milieux. Ainsi, la division Pest control met en place un dispositif de monitoring, en formant les clients aux bonnes pratiques face aux nuisibles et en les conseillant afin d'améliorer l'étanchéité de leurs bâtiments. Lors des missions ponctuelles, les solutions naturelles alternatives de traitement sont privilégiées comme l'utilisation de chien, de faucon, de furet ou encore l'utilisation d'insecticide naturel. Cette démarche est renforcée par la certification CEPA (qualité des prestations de désinfection, désinsectisation et dératisation) obtenue par l'Espagne, l'Irlande, l'Italie, la France, les Pays-Bas, le Portugal et la Suisse. Cette norme atteste de l'engagement d'Elis à utiliser des produits et techniques responsables, de garder une traçabilité dans les traitements utilisés et de favoriser des luttes alternatives (utilisation de pièges à capture pour éviter l'utilisation de biocides, mise en place de nichoir à mésanges et chauves-souris, favoriser l'étanchéité des bâtiments).

Engager nos collaborateurs

Certains sites du Groupe mènent de plus des initiatives en faveur de la biodiversité ou visant à sensibiliser les employés à ce sujet, par exemple via l'exploitation de ruches, l'entretien d'espaces verts par éco-pâturage, ou la réintégration et l'entretien d'espaces végétales locales. Des initiatives ont notamment lieu dans le cadre de la Semaine du Développement Durable chez Elis.

Ainsi, au siège du Groupe, un dispositif de recyclage du marc de café a été mis en place et permet la culture de pleurotes et la revalorisation des sols tout en soutenant le travail de personnes en réinsertion ou porteurs d'un handicap.

En 2019, au Portugal, Elis a participé au reboisement de la pinède de Leiria en coordination avec l'Institut de conservation de la nature et des forêts du Portugal. 700 collaborateurs d'Elis ont ainsi replanté 35 660 arbres sur une parcelle de 30 hectares. En 2024, Elis Colombie a contribué à la reforestation de la municipalité de Cogua Cundinamarca en plantant diverses espèces d'arbres. De plus, lors des projets de construction ou d'extension des sites, des études faune-flore peuvent être menées pour vérifier tout éventuel impact et identifier le besoin en mesures de protection.

Limiter nos risques industriels

Prévention et protection des risques d'incendie

Le risque incendie est un des principaux risques liés aux activités du Groupe notamment compte tenu de la présence de matériaux combustibles (linge, bourres de coton...) et de process utilisant de la chaleur (repassage, séchage).

Le Groupe a mis en place historiquement une démarche active de prévention/protection de ce risque qu'il améliore continuellement, notamment en :

- mettant en place des systèmes de protection incendie *sprinkler* sur les nouveaux sites ;
- définissant un plan d'investissement annuel de systèmes de protection *sprinkler* et/ou de détections automatiques incendie sur les sites existants non équipés ;
- réalisant des visites de prévention avec sa compagnie d'assurance sur un échantillon représentatif de ses sites. Ainsi, entre 2023 et 2024, 98 visites assurantielles ont été réalisées ;
- déployant et mettant en œuvre des standards organisationnels adaptés aux risques de la blanchisserie.

Depuis 2023, Elis communique activement en interne sur l'ensemble des départs de feu. Un suivi mensuel est notamment réalisé sur le nombre, les moyens utilisés pour éteindre le départ de feu, l'origine et les équipements concernés. Ces informations sont communiquées avec les performances sécurité.

Perspectives

Les plans d'actions du Groupe dont certains projets ont été mis en œuvre en 2024 se poursuivront en 2025.

2.4 INFORMATIONS SOCIALES ESR1 S1 ET ESR2 S2

2.4.1 Effectifs de l'entreprise ESR1 S1 VOLONTAIRE

Gouvernance

Les équipes ressources humaines ont pour mission de soutenir la croissance du Groupe et d'accompagner ses mutations. Le Groupe s'est toujours engagé à être un vecteur d'épanouissement et de bien-être de ses collaborateurs.

Le Directeur des ressources humaines (RH) est membre du comité exécutif et rattaché directement au Président du directoire avec lequel il échange régulièrement. Il supervise la politique RH du Groupe en s'appuyant sur des Directeurs RH opérationnels dans les pays et des services supports au siège (direction du développement RH, direction des rémunérations, direction juridique, département SIRH). De plus, il travaille en étroite collaboration avec le management afin d'assurer la mise en œuvre et la cohérence de la politique RH du Groupe dans l'ensemble des pays du Groupe et de s'assurer de l'anticipation et la réponse aux besoins des équipes.

Les équipes RH opérationnelles, dans chaque pays, sont chargées de soutenir les activités opérationnelles :

- › en veillant à la planification des effectifs ;
- › en veillant au bien-être au travail et au maintien d'un climat social de qualité ;
- › en gérant le cycle annuel de performance ;
- › en assurant le développement des collaborateurs et les initiatives de gestion de carrière ;
- › en promouvant un environnement de travail toujours plus inclusif, favorisant l'égalité des chances et l'absence de discriminations.

Les équipes RH supports ont pour objectifs de soutenir les équipes opérationnelles RH en leur fournissant des outils visant à attirer et

développer les talents, d'en faire des leaders inclusifs pour le présent et l'avenir. Elles facilitent la gestion des viviers de talents, l'anticipation des successions, la gestion de la performance, le développement des compétences et du leadership. Elles aident à définir et à mettre en œuvre des politiques, processus, outils et pratiques RH motivants, conformes à la réglementation, équitables et efficaces, ainsi qu'à fournir des données pertinentes pour soutenir le développement des activités d'Elis.

Des réunions sont régulièrement organisées à différents niveaux pour échanger sur des sujets spécifiques et un comité RH international regroupant les directions RH des pays majeurs a été constitué pour travailler sur des problématiques communes (ex : recrutement, rétention, diversité et inclusion). La performance en matière de diversité, en particulier de parité, est régulièrement présentée aux membres du comité exécutif et à certains comités du conseil de surveillance.

En complément, depuis 2022, le Groupe a mis en place une organisation dédiée sur le handicap avec dans chaque pays un référent, dont le rôle est notamment d'implémenter la charte handicap du Groupe et de mettre en œuvre localement des initiatives afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

La politique Diversité & Inclusion est pilotée par le DRH du Groupe et régulièrement revue par le comité exécutif.

Les équipes QHSE jouent un rôle majeur sur la protection des employés. Leur organisation est plus particulièrement décrite en section 2.3.4 « Autres informations environnementales : Optimiser nos usages et limiter nos impacts sur les écosystèmes ».

Données sociales du Groupe S1 | ESR2 SBM-1 | S1-6

La présente section entend présenter des informations générales sur le groupe Elis ainsi que ses effectifs. Les enjeux, risques, impacts et opportunités matériels associés sont plus particulièrement présentés, avec leurs objectifs, politiques et plan d'actions dans les sections suivantes. L'ensemble des salariés du Groupe a été considéré dans l'analyse de double matérialité et l'identification des risques, opportunités et impacts matériels.

Le groupe Elis est historiquement implanté en Europe, depuis 2014 en Amérique du Sud et 2023 en Amérique Centrale avec une acquisition au Mexique. En 2024, le Groupe a opéré une première implantation en Asie avec l'acquisition d'une activité Cleanroom en Malaisie. Les informations globales permettant de comprendre les enjeux Ressources humaines au sein du Groupe sont présentés ci-après, des indicateurs plus spécifiques sont présentés en section 2.6.3 « Performances détaillées du Groupe ».

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE AU 31 DECEMBRE (PERMANENTS ET NON PERMANENTS)

	2022	2023	2024
Europe	39 142	40 189	41 300
LATAM	12 201	15 581	16 062
Autre (Asie)	0	0	221
TOTAL	51 343	55 770	57 583

Elis privilégie les contrats permanents qui offrent stabilité et sécurité aux collaborateurs et permettent de constituer des équipes stables et impliquées dans la vie et le développement de l'entreprise.

Au 31 décembre 2024, le groupe Elis compte moins de 10% de collaborateurs sous statut non permanent (« salariés temporaires ») en raison notamment du caractère saisonnier d'une partie de l'activité Hôtellerie- Restauration.

Compte tenu du caractère très limité du recours à des « non-salariés » tels que définis par la CSRD, les informations du présent chapitre se concentrent sur les employés (permanents ou non permanents) du Groupe.

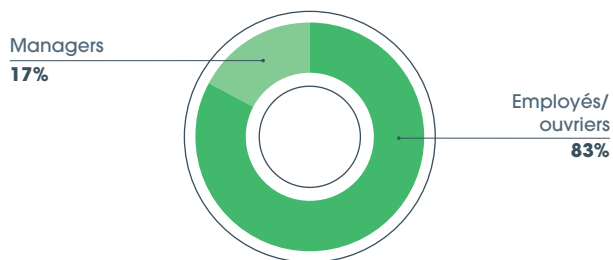
RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Salariés permanents (contrats permanents)	Salariés temporaires (contrats non permanents)	Non-salariés (ici contrats intérimaires)	Total
Europe	36 655	4 648	1 031 ^(a)	42 334
LATAM	15 125	934	162	16 221
Autre (Asie)	172	49	0	221
TOTAL	51 952	5 631	1 193	58 776

(a) Exclusion de l'entité Moderna acquise aux Pays-Bas en 2024 (donnée non disponible).

Les équipes du groupe Elis peuvent se répartir en deux grandes catégories socio-professionnelles : employé/ouvrier et manager. Les employés et ouvriers peuvent regrouper différents métiers comme les Agents de service, les équipes en usine, des équipes commerciales ou administratives. Les managers peuvent regrouper des métiers comme directeurs de centres, responsables commerciaux ou administratifs, responsables logistiques...

RÉPARTITION PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (EFFECTIFS PERMANENTS) – EMPLOYÉS/OUVRIERS ET MANAGERS



La part des femmes dans l'effectif total est restée stable ces dernières années autour de 51%. La répartition des effectifs par genre est présentée ci-dessous et les politiques et objectifs en section 2.4.4 « Assurer la non-discrimination et l'égalité des chances ». A noter que dans la plupart des pays du Groupe, la réglementation ne prévoit que les genres Hommes et Femmes.

RÉPARTITION PAR GENRE - (EFFECTIF PERMANENT)

	Femmes	Hommes	Autres Genres	Total
Europe	20 757	20 543	0	41 300
LATAM	8 397	7 665	0	16 062
Autre (Asie)	115	106	0	221
TOTAL	29 269	28 314	0	57 583

La répartition par tranche d'âge des effectifs du Groupe est présentée ci-après. Le Groupe est particulièrement vigilant au respect des droits de l'enfant et est d'ailleurs signataire du Global Compact depuis plus de 10 ans. Le Groupe a ainsi employé 153 jeunes (moins de 18 ans) dans le cadre de contrats d'apprentissage, d'emplois d'été, de contrats d'insertion jeune, de travail étudiant ou de contrats courts pendant toute l'année 2024. Ces contrats sont strictement encadrés par les réglementations en vigueur et des conventions écoles le cas échéant.

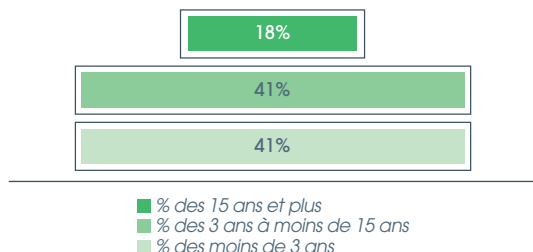
L'exposition du Groupe en matière de droits humains est plus particulièrement présentée en section 2.4.6 « Respecter les droits humains et du travail ».

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES EFFECTIFS PERMANENTS ET NON-PERMANENTS

	<30 ans	entre 30 et 49 ans	>50 ans
Europe	6 738	19 808	14 754
LATAM	5 023	7 826	3 213
Autre (Asie)	85	108	28
TOTAL	11 846	27 742	17 995

La culture d'entreprise du Groupe, ses valeurs et sa stratégie RH contribuent à la rétention des collaborateurs dans la durée. Ainsi, depuis 2018, les effectifs par tranche d'ancienneté restent stables. Près de 60% des effectifs ont plus de trois ans d'ancienneté dont 18% des collaborateurs plus de 15 ans.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ DES EFFECTIFS PERMANENTS



	% des moins de 3 ans	% des 3 ans à moins de 15 ans	% des 15 ans et plus
Europe	38%	39%	23%
LATAM	49%	43%	8%
Autre (Asie)	30%	59%	11%
TOTAL	41%	41%	18%

Le Groupe privilégie les contrats à temps plein afin de proposer à ses employés des conditions stables et équilibrées de travail et d'assurer des équipes stables et impliquées dans le développement de l'entreprise. Des contrats à temps partiel sont également utilisés, lorsque cela est pertinent, notamment pour encourager davantage de diversité et d'inclusion. De ce fait, la part des employés à temps partiel reste stable à près de 6,5% de l'effectif permanent et non permanent. Les demandes de temps partiels à l'initiative du collaborateur sont étudiées et acceptées.

Le recours à des contrats sans heures garanties est extrêmement limité (17 contrats en 2024) et concerne essentiellement les Pays Bas où leur recours est encadré par la loi.

RÉPARTITION PAR DURÉE DU TRAVAIL POUR LES EFFECTIFS PERMANENTS ET NON PERMANENT

	Temps complet	Temps partiel	Contrats sans heures garanties
Europe	37 550	3 750	17
LATAM	16 051	11	0
Autre (Asie)	221	0	0
TOTAL	53 822	3 761	17

Le taux de rotation des effectifs varie selon les zones géographiques. Historiquement, on observe un taux plus important dans certains pays du LATAM, compte tenu des spécificités de ces marchés et de la réglementation locale.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS - (CONTRATS PERMANENTS) PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	2022	2023	2024
Europe	10 701	9 923	9 246
LATAM	5 027	6 074	7 012
Autre (Asie)	0	0	57
TOTAL	15 728	15 997	16 315

NOMBRE DE DÉPARTS - (CONTRATS PERMANENTS) PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	2022	2023	2024
Europe	8 286	9 368	8 431 ^(a)
LATAM	5 405	5 923	6 788
Autre (Asie)	0	0	23
TOTAL	13 691	15 291	15 242

(a) A noter que les ruptures de fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur n'ont pas été considérées en France.

Les informations en lien avec l'exigence de publication S1-15 sont disponibles en annexes (section 2.6.3 « Performances détaillées du Groupe »).

2.4.2 Écouter, valoriser et travailler au bien-être de nos collaborateurs

Contexte

Elis estime que le bien-être de ses collaborateurs est une responsabilité clé de l'entreprise. Parallèlement à ses politiques et ses programmes de formation visant à développer les compétences ou protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs, Elis veille à une constante amélioration de l'environnement et des conditions de travail permettant de soutenir l'engagement et la satisfaction des employés, de contribuer à la rétention des talents et expertises et à la performance de l'entreprise de façon plus globale.

Elis met ainsi tout en œuvre pour qu'il existe au quotidien une grande proximité entre le management et les équipes de terrain. C'est notamment l'une des raisons pour lesquelles le Groupe privilégie des sites à taille humaine afin d'assurer une écoute optimale des employés. Ce dialogue constant permet de prévenir d'éventuels conflits sociaux liés à un manque de suivi et de prévention des tensions sociales. Aucun événement de grande ampleur n'a d'ailleurs eu lieu depuis plus de 10 ans.

Impacts, risques et opportunités S1 | ESR2 IRO-1

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l'année 2024, l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en introduction (disponible en section 2.2.9 « Identifications des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »), a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre des effectifs de l'entreprise ESR1 S1, les sujets suivants en lien avec le dialogue social et les conditions de travail ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Amont	Opérations propres	Aval	Amont	Opérations propres	Aval
S1 Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	Financière : Risque de perturbations des opérations en raison de grèves, d'un taux de rotation plus élevé des collaborateurs ou d'une productivité moindre des équipes du fait de leurs conditions de travail.		⊖				
		Impact : Risque d'impact négatif sur le développement, l'employabilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs du fait de leurs conditions de travail ^(a)					⊖	

(a) L'impact potentiel négatif matériel est lié à des situations ponctuelles.

Le Groupe n'a pas identifié à ce jour d'activités ou de géographies pour lesquelles il existe un risque de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants dans ses opérations.

Les risques, impacts et opportunités identifiés peuvent concerner l'ensemble des salariés du Groupe quels que soient leurs métiers ou activités.

Politique S1-1

Afin de limiter les risques et impacts matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité, et en particulier un risque de perturbations des opérations en raison de grèves, d'un taux de rotation plus élevé des collaborateurs ou d'une productivité moindre des équipes du fait de leurs conditions de travail ainsi qu'un risque sur le développement, l'employabilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs du fait de leurs conditions de travail, Elis vise à assurer une bonne qualité de vie au travail, d'être à l'écoute des collaborateurs et de les valoriser. Pour ce faire, le Groupe a défini une politique, décrite ci-après et déclinée dans ses différentes géographies sous forme d'actions et d'initiatives :

1. Être à l'écoute de ses collaborateurs.

L'engagement de chacun et de chacune et le bien-être au travail sont essentiels à la réussite du Groupe, ils contribuent à la rétention du personnel et in fine à son excellence opérationnelle. Cet enjeu est tout particulièrement clé compte tenu des spécificités du modèle du Groupe.

L'engagement et la satisfaction des collaborateurs ainsi que le bien-être au travail sont mesurés périodiquement au travers d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs, de façon individuelle et anonyme. Les collaborateurs peuvent ainsi se prononcer sur des thèmes variés tels que les conditions de travail, la formation, l'évolution de carrière, les horaires ou la sécurité, via des questionnaires individuels et anonymes. Ces enquêtes illustrent l'importance accordée au climat social et à l'environnement de travail à tous les niveaux. À l'issue de chaque enquête d'engagement, des plans d'actions sont définis au niveau local.

Des actions plus globales, au niveau Groupe, sont également mises en œuvre. L'outil déployé afin de collecter les retours des collaborateurs est placé sous la responsabilité du département Développement RH Groupe. Le pourcentage de répondants est aussi piloté de manière à mesurer l'efficacité du processus d'enquête.

Par ailleurs, l'entretien annuel est un moment d'échange privilégié afin d'échanger sur les conditions de travail entre le salarié et son manager.

2. Valoriser ses collaborateurs.

L'efficacité du modèle d'Elis est renforcée par une forte culture de convivialité et de reconnaissance, considérée comme un facteur d'engagement pour les collaborateurs. Le Club des Chevrons, qui récompense depuis plus de 30 ans, chaque année le travail des opérateurs de production et de maintenance les plus méritants, en est le meilleur exemple. Ces collaborateurs sont particulièrement valorisés au sein des centres où ils travaillent et participent à un événement international de plusieurs jours.

3. Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs.

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération équitable et compétitive sur le marché, qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun. Pour cela, le Groupe vise à se positionner au niveau des bonnes pratiques observées dans les secteurs comparables. Cette politique tient compte des législations locales et des pratiques des entreprises dans chaque région et peut intégrer différentes formes d'avantages volontaires complémentaires (cours de langue, fourniture de paniers repas, mise à disposition de vélos...).

4. Réduire le stress au travail.

Elis, dans le cadre de sa politique générale de prévention des risques, est soucieux de promouvoir un environnement de qualité pour ses collaborateurs réduisant notamment les risques psychosociaux. Via les enquêtes réalisées auprès de l'ensemble des collaborateurs ou d'autres échanges informels ou formels (ex : entretien annuel), Elis peut mesurer leur appréciation sur leurs conditions de travail et ainsi détecter des situations génératrices de stress.

Cette prévention passe par la formation des collaborateurs de l'entreprise, et notamment du personnel d'encadrement, qui constitue un des moyens permettant de développer la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux, de leurs causes possibles et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Les moyens d'actions et de mises en œuvre de la politique sont décidés localement afin d'assurer la réponse la plus appropriée aux enjeux identifiés.

5. Prévenir au mieux l'absentéisme.

L'absentéisme est une réalité qui concerne toute entreprise et peut entraîner des conséquences opérationnelles et financières. Prévenir les absences imprévues, de courte durée, est donc clé. Ces absences sont en effet les plus pénalisantes en termes de productivité, d'organisation des équipes de travail et de répartition de la charge de travail sur les autres collaborateurs ou les employés en contrat court.

Même si toute absence revêt un caractère particulier et que l'employeur ne peut interroger les collaborateurs sur les causes médicales qui en sont à l'origine, des démarches collectives sont mises en œuvre pour prévenir ces absences et limiter leurs conséquences sur l'activité.

Il n'existe pas de politique Groupe centralisée en matière d'absentéisme, ce sujet étant très lié aux contextes locaux (par exemple, la grippe n'est pas un sujet préoccupant au Brésil, Chili, Mexique ou en Colombie, contrairement aux pays européens). Les politiques sont décidées au niveau national, sur la base de la législation et la réglementation de chaque pays et parfois des conventions collectives de chaque secteur.

Le Groupe privilégie également un recours aux contrats permanents afin d'accroître la fidélité et l'engagement des collaborateurs.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Les politiques du Groupe et leur pertinence sont revues chaque année, notamment à l'occasion de la revue des attentes, impacts et intérêts des parties prenantes et du reporting annuel par le Directeur des ressources humaines Groupe avec les Directeurs RH opérationnels des pays.

Objectif et performance S1-5

Afin de limiter les risques et impacts matériels identifiés liés au dialogue social et aux conditions de travail et de les transformer en opportunité, le Groupe s'est fixé pour ambition de :

Assurer un taux de satisfaction d'au moins 70% dans le Groupe en 2025(*)

Étendre le programme des Chevrons avec plus de 360 chevrons reconnus dans le Groupe d'ici 2025(*)

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Être à l'écoute de nos collaborateurs	Taux de participation à l'enquête interne ^(a)		72%	
	Taux de satisfaction ^(a) (objectif 2025 ≥ 70%)		75% ^(c)	
Valoriser nos collaborateurs	Nombre de chevrons reconnus par le Groupe (objectif 2025 ≥ 360)	310	352	362
	Part des employés éligibles au dispositif d'actionnariat salarié ^(a)	89%	93%	95%
Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs	Part de cadres s'étant vu attribuer des actions de performance	20%	13%	12%
	Part des collaborateurs disposant d'une partie variable liée à la performance dans leur rémunération	52%	57%	52%
Prévenir l'absentéisme et réduire le stress au travail	Part des collaborateurs n'ayant eu aucune absence (en %)	31%	43%	37%
	Répartition des absences (en % d'absences < 7j)	83%	87%	90%

(a) Enquête bi-annuelle. Le Groupe utilise une tierce partie pour réaliser son enquête de satisfaction salariée qui garantit l'anonymat. Les résultats consolidés sont ensuite transmis au Groupe Elis. Chaque pays est ensuite responsable de son plan d'action. En France les enquêtes sont menées, site par site, à tour de rôle, tous les deux ans par le même prestataire.

(b) En 2023, le chiffre couvre l'ensemble du Groupe, sur la base d'une moyenne pondérée des effectifs concernés

(c) En 2024, la part a été calculée sur l'effectif permanent et non-permanent éligible à la date de la réalisation de l'opération, soit le 30/09.

Le Groupe a atteint son objectif en étendant le programme des chevrons sur de nouvelles géographies. Depuis 2018, c'est ainsi près de 56% de nouveaux chevrons reconnus. Le programme est aujourd'hui déployé en Europe et au Brésil.

Le taux de satisfaction des employés lors de l'enquête de 2023 était de 75%. L'enquête sera renouvelée dans les différentes géographies du Groupe en 2025.

La part des cadres éligibles à des actions de performance reste stable par rapport à 2023 et suite à un plan exceptionnel en 2022 ouvert à davantage de salariés.

Actions S1-4

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent aux risques identifiés lors de l'analyse de double-matérialité, liés à des perturbations des opérations ou à des impacts potentiels sur le développement, l'employabilité et l'équilibre des collaborateurs en raison des conditions de travail.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Être à l'écoute de nos collaborateurs

Engager nos collaborateurs

Les enquêtes d'engagement sont réalisées dans le Groupe tous les deux ans de manière à assurer un taux de participation optimal pour l'ensemble des salariés, une analyse et un partage des résultats auprès de tous et la mise en œuvre de plans d'actions spécifiques à l'échelle locale et Groupe. À titre d'exemple, la création du département Développement RH du Groupe est notamment liée aux retours des enquêtes d'engagement. Ces enquêtes permettent notamment de suivre la satisfaction et l'engagement des salariés et prévenir les risques liés au dialogue social, aux conditions de travail ainsi qu'au développement et à l'employabilité des salariés.

En 2023, les enquêtes d'engagement ont été réalisées dans chaque pays et pour la première fois dans les pays d'Amérique latine. Ainsi :

- pour la France, les enquêtes sont menées, site par site, à tour de rôle, tous les deux ans. Le dernier cycle de deux ans s'est achevé en septembre 2023. La participation des collaborateurs a été importante sur ce cycle puisqu'elle s'est élevée à 89%. Le taux de satisfaction globale est de 14,45/20. Un nouveau cycle a démarré et se terminera en 2025. À fin 2024, 46 centres ont participé à l'enquête avec un taux de participation s'élevant à 92% pour un taux de satisfaction globale de 15,37/20 ;
- pour la Suède, le taux de participation a été de 67% et le taux de satisfaction de 70% ;
- pour l'ensemble des autres pays : l'enquête a été conduite, de façon simultanée, avec un questionnaire unique, auprès de l'ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée. La participation à l'enquête qui a été menée dans l'ensemble de ces pays a été forte en 2023 puisque 68% des collaborateurs interrogés ont participé et ont pu partager leur point de vue. Le taux moyen de satisfaction augmente puisqu'il est passé de 6,1/10 en 2021 à 7,6/10 en 2023.

Très attendus, les résultats de chaque baromètre social permettent de déterminer les axes d'amélioration propres à chaque centre mais également des actions transversales Groupe. Ainsi, en 2023, des attentes avaient été exprimées pour davantage d'accompagnement dans la gestion des carrières. Les résultats sont partagés à chaque pays et à chaque manager.

L'équipe de direction communique également les résultats aux collaborateurs en même temps que les plans d'actions définis en réponse à l'enquête. Le suivi du plan d'action est réalisé localement. Au Royaume-Uni, un dispositif spécifique a ainsi été mis en place « Employee Voice » permettant de lier les résultats de l'enquête à des actions tangibles. Plus de 552 actions ont ainsi été identifiées. À fin 2024, plus de 80% étaient finalisées. Ce dispositif a notamment remporté le prix CIPD *People Management Awards* 2024 dans la catégorie « Meilleure stratégie d'engagement des Employés ».

Pour répondre aux attentes exprimées lors de l'enquête pour un accompagnement renforcé sur la gestion de carrière, le Groupe a initié plusieurs actions stratégiques en 2024 :

- création du département Développement RH** : ce département travaille sur la gestion des talents internes et le suivi des plans de développement ;
- définition d'un plan d'actions pour chaque étape du cycle de vie d'un collaborateur** : un plan d'actions pour chaque étape du cycle de vie du collaborateur a été établi et sera déployé dans les prochaines années. Une première action structurante a été réalisée en 2024 avec le lancement du **portail Elis Academy** (voir section 2.4.5 « Attirer et développer nos collaborateurs ») ;
- lancement de campagnes talent standardisées** : en 2024, la campagne de revue des talents et celle des entretiens annuels ont été lancées de manière harmonisée dans tous les pays du Groupe, avec l'introduction de nouveaux guides communs pour l'analyse et le suivi ;
- mobilité interne** : une section dédiée à la mobilité interne a été créée sur l'intranet du Groupe, permettant la publication de postes ouverts accessibles à l'ensemble des collaborateurs cadres et managers.

Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de la politique du Groupe de développer un environnement de travail toujours plus engageant, attractif et aligné avec les aspirations de ses collaborateurs, tout en renforçant sa capacité à répondre à ses enjeux stratégiques.

Cette mesure périodique de l'engagement et de la satisfaction des collaborateurs est essentielle pour la relation de confiance que le Groupe entretient avec son personnel au quotidien et soutient la qualité de ses services. Ce baromètre social est un indicateur clé de la politique de gestion des ressources humaines d'Elis.

À noter qu'à l'occasion de l'enquête de satisfaction, plus de 84% des salariés interrogés considèrent que le groupe Elis est engagé en matière de RSE.

Par ailleurs, en complément des enquêtes de satisfaction, l'entretien annuel est un moment d'échange privilégié afin de partager sur les conditions de travail. Ainsi, en France, depuis 2024, dans le cadre du processus d'entretien annuel individuel, le salarié doit compléter une section spécifique sur l'« organisation du travail ». Ce processus offre une opportunité structurée pour discuter et définir un plan d'actions concret et des axes d'amélioration liés à ses conditions de travail.

Assurer un dialogue social pérenne via les représentants du personnel **S1-2 | S1-8**

En complément des enquêtes d'engagement et des entretiens individuels, les représentants du personnel sont également un canal d'échange concernant les préoccupations des salariés, notamment au regard de leurs conditions de travail.

En Europe, au niveau du Groupe, le dialogue social s'effectue au sein du comité d'entreprise européen qui est composé de 28 membres élus ou désignés dans chacun des 22 pays européens couverts par la Directive sur le Comité européen. Il représente 30 983 collaborateurs sur ces pays. En 2024, les échanges au sein de cette instance ont porté sur les bons résultats du Groupe, les perspectives 2024, les engagements du Groupe en faveur du climat à horizon 2030, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les engagements du Groupe ainsi que la politique, les objectifs et les actions en matière de prévention des accidents du travail, du stress au travail, de développement des collaborateurs et de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

La réglementation relative à la représentation du personnel, étant spécifique à chaque pays, des instances représentatives du personnel sont créées en conséquence. 79,5% des employés du Groupe dans l'Espace économique européen sont ainsi couverts par des instances représentatives du personnel.

En France, Elis a mis en place une représentation à différents niveaux : Groupe, entreprises et établissements. 100% des employés bénéficient ainsi de cette représentation.

Des instances spécifiques sont en charge des problématiques en matière de santé et sécurité. 100% des employés en France sont couverts par une telle instance.

Deux collaborateurs sont membres du conseil de surveillance représentant les salariés depuis 2020.

Le Groupe n'a pas connu d'événements sociaux importants depuis plus de 10 ans.

Les autres données relatives à l'exigence de publication S1-8 sont disponibles en annexes (section 2.6.3 « Performances détaillées du Groupe »).

Améliorer les conditions des collaborateurs pour nos accords et conventions collectives

Au-delà des réglementations locales appliquées dans chaque pays, des accords sont en vigueur dans les différentes filiales du Groupe : 68% de l'ensemble des collaborateurs Elis sont ainsi couverts par une convention collective et/ou un accord collectif. Ces conventions permettent d'adapter l'organisation du temps de travail, la rémunération, les conditions de travail et la qualité de vie au travail, l'égalité femmes-hommes, la gestion des emplois ou le partage de la valeur ajoutée, la prévention des risques psychosociaux, et résultent d'un dialogue constant avec les représentants du personnel et contribuent à maintenir de bonnes conditions de travail au sein des différents sites.

En France, Elis mène cette politique active de négociation à différents niveaux : Groupe, entreprise ou établissement afin de répondre au mieux aux enjeux. En 2023, les accords sur l'égalité femmes-hommes et la qualité de vie au travail ainsi que ceux sur la prévention des risques sociaux ont été renégociés et ont mis en place de nouvelles mesures en faveur des collaborateurs à compter du 1^{er} janvier 2024 pour quatre ans. Ainsi des mesures ont été prises

pour accompagner les femmes enceintes et les collaborateurs ayant besoin d'être présents auprès de leurs proches.

En Espagne, Elis a négocié et signé 27 accords en 2024 sur ces différents thèmes et prévoit d'en négocier 18 en 2025.

Au Brésil, des accords ont été négociés en 2024 sur les salaires, la qualité de vie au travail et la durée du travail.

Perspectives

Les actions initiées en 2024 se poursuivront en 2025. En particulier, le Groupe conduira une nouvelle enquête de satisfaction auprès de ses salariés afin de mesurer leur taux d'engagement, de suivre la mise en œuvre des plans d'actions et de définir de nouveaux axes de travail.

Le Groupe poursuivra de plus la mise en œuvre de son plan d'action pour chaque étape du cycle de vie du collaborateur, avec notamment : la réalisation d'une analyse globale des réservoirs de talents du Groupe et le lancement d'une newsletter de carrière, diffusée trimestriellement, mettant en avant les réussites en matière de mobilités fonctionnelles, géographiques et d'évolutions internes.

Valoriser nos collaborateurs

Récompenser le travail de nos collaborateurs : Le Club des Chevrons

Le Club des Chevrons, créé en 1987, récompense chaque année le travail des opérateurs de production et de maintenance les plus méritants et porteurs des valeurs du Groupe. Ces collaborateurs sont particulièrement reconnus au sein des centres où ils travaillent et participent à un événement international de plusieurs jours. Cette reconnaissance fait partie des temps forts de la culture Elis contribuant à un environnement de travail propice au développement des employés.

Le développement du Club des Chevrons se fait progressivement et au regard des structures ad hoc et des effectifs de chaque pays. Le dispositif des Chevrons est ainsi déployé dans 16 pays, couvrant une partie de l'Europe et du LATAM.

Chaque année, les membres du Club des Chevrons participent à un événement international. En 2024, le Club des Chevrons pour les pays européens s'est réuni à Vienne. Depuis 2018, le nombre de chevrons a augmenté de près de 56%.

De plus, dans la majorité des pays, des cérémonies sont organisées de façon à mettre en avant les collaborateurs ayant le plus d'ancienneté : c'est le cas en France lors des remises des médailles d'honneur mais également au Danemark ou au Royaume-Uni.

Reconnaître les compétences de nos collaborateurs et accompagner leur développement

Valoriser les collaborateurs au regard de leurs compétences, contributions et performances, leur proposer les formations adéquates et accompagner leur développement, sont des piliers de la stratégie RH du Groupe. Ces points sont plus particulièrement détaillés en section 2.4.5 « Attirer et développer nos collaborateurs ».

Perspectives

Les actions initiées en 2024 se poursuivront en 2025. Le Groupe organisera notamment son événement annuel pour les Chevrons européens en France et en Croatie en 2025.

Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs S1-10 | S1-11

Le Groupe vise à proposer une rémunération équitable et compétitive sur le marché qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun. Ainsi, les compétences et le niveau de responsabilité des collaborateurs sont rémunérés par un salaire fixe en adéquation avec l'expérience acquise et les pratiques observées pour chaque métier sur le marché. Suivant le niveau de responsabilité et les pays, des dispositifs de rémunération variable qui ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle, sont mis en place :

- pour la majorité des cadres opérationnels : des dispositifs de rémunération variable sont définis de façon homogène dans chacun des pays, avec une part d'objectifs collectifs et une part d'objectifs individuels ;

- pour toutes les équipes commerciales et de ventes, incluant des collaborateurs dans les opérations, ainsi que les Agents de service disposant de responsabilité en matière de vente dans de nombreuses zones géographiques comme en France, Espagne, Portugal ou Italie : un dispositif de bonus est en place et peut représenter une part importante de la rémunération ;

- pour un peu plus de 500 collaborateurs en 2024 (cadres supérieurs, talents et experts) : le Groupe a attribué des actions de performance afin de les associer à la performance et aux résultats financiers à long terme de l'entreprise, par l'intermédiaire notamment de plans d'intéressement à long terme. L'acquisition des actions est assujettie à la réalisation de conditions de performance et de présence. Depuis 2022, un critère en lien avec la RSE est inclus, basé sur la performance en matière de consommation d'eau par kilogramme de linge livré ;

- pour tous les collaborateurs : des dispositifs de rémunération de la performance collective peuvent exister dans certains pays, qu'ils s'agissent de dispositifs légaux obligatoires (participation aux bénéfices en France...) ou volontairement mis en place par le Groupe en fonction des pratiques locales, comme au Portugal ou l'intéressement en France. Les dispositifs d'intéressement ont été reconduits fin 2024 pour cinq ans ;

- en complément, le Groupe dispose d'un plan d'actionnariat salarié accessible à près de 95% de ses collaborateurs (voir ci-après).

Au global, c'est près de 52% des effectifs du Groupe qui disposent d'éléments de rémunération liés à la performance.

Si nécessaire, le Groupe utilise des informations externes fournies par des cabinets spécialisés pour s'assurer du positionnement par rapport au marché local de référence. Par ailleurs, il s'assure du respect des minima salariaux applicables au sein des différents pays dans lesquels il est implanté.

Tous les salariés perçoivent un salaire décent, conformément aux indices de référence applicables.

L'ensemble des salariés sont couverts dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par le Groupe, par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à la maladie, (100%), au chômage (100%), aux accidents du travail (100%), congé maternité et adoption, congé paternité⁽¹⁾ (99%) et au départ à la retraite (100%).

Actionnariat salarié

L'actionnariat salarié est un outil majeur pour renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe. Dans cette optique Elis a lancé en 2019 le programme « Elis for All », qui permet aux collaborateurs, via un plan d'actionnariat salarié (de type ESOP) de souscrire à des actions Elis à des conditions préférentielles.

En 2024, un 5^e plan a été déployé dans 18 pays, couvrant près de 95% de l'effectif total et pour la première année la Colombie. Ce programme était ouvert à l'ensemble des collaborateurs de ces pays, en contrat permanent ou non.

Le succès a été une nouvelle fois au rendez-vous puisque le nombre de participants a augmenté de 25% par rapport à l'édition 2023 et le montant levé est en progression de 22%. Les non-cadres représentent 42% des souscripteurs en 2024.

(1) Pour les congés parentaux à proprement parlé (hors congé maternité et paternité), les dispositifs de soutien varient selon les pays et les situations personnelles des salariés.

Par ailleurs, Elis cherche à associer plus étroitement les collaborateurs à la performance économique du Groupe et à fidéliser ses talents en attribuant des actions gratuites de la Société, dont l'acquisition est subordonnée à la réalisation de conditions de performance durant une période de *vesting* d'au moins deux ans. (les notes 5.4 et 4.2 respectivement aux comptes consolidés 2024 et aux comptes annuels 2024 figurant au chapitre 5 « États financiers de l'exercice clos le 31 décembre 2024 » du document d'enregistrement universel 2024 présentent le détail des plans des actions de performance attribuées aux salariés en cours de *vesting*).

Au 31 décembre 2024, les employés du Groupe détiennent 2,68% du capital d'Elis directement (en ce compris les actions de performance acquises) ou au travers d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).

Autres avantages volontaires

En France, tous les collaborateurs peuvent accéder à un dispositif volontaire de plan d'épargne Groupe (PEG) regroupant les fonds d'actionnariat salarié ainsi qu'une large gamme de supports dédiés pour diversifier son épargne. En 2024, un nouveau fond a été proposé aux collaborateurs. Il s'agit d'un fonds monétaire très peu risqué qui vient compléter la gamme des placements proposés. De plus, depuis 2021, chaque employé peut constituer, à son rythme, une épargne en vue de la retraite en effectuant des versements volontaires sur le plan d'épargne pour la retraite du Groupe (PERCOL).

Par ailleurs, d'autres pays se sont dotés de dispositifs permettant aux employés (58% de l'effectif permanent) de se constituer une épargne dans des conditions adaptées à leur législation locale ou de compléter leur retraite via un apport volontaire dans des conditions favorables.

Des dispositifs d'aide de garde (crèches par exemple) ou des paniers repas peuvent également être proposés dans certaines régions.

Les indicateurs en lien avec l'exigence de publication S1-16 sont disponibles en annexes (section 2.6.3 « Performances détaillées du Groupe »).

En 2024, le Groupe estime que près de 60% de ses effectifs ont accès à au moins un dispositif volontaire en lien, par exemple, avec la retraite ou la santé. Le Groupe affinera dans les années à venir le reporting de cet indicateur.

Privilégier des contrats permanents et adapter le temps de travail

Elis privilégie les contrats permanents qui offrent stabilité et sécurité aux collaborateurs et permettent de constituer des équipes stables et impliquées dans la vie et le développement de l'entreprise.

Au 31 décembre 2024, le groupe Elis compte moins de 10% de collaborateurs sous statut non permanent en raison notamment du caractère saisonnier d'une partie de l'activité Hôtellerie-Restaurant.

Bien que le Groupe privilégie les contrats à temps plein, des contrats à temps partiel sont également utilisés, lorsque cela est pertinent, notamment pour encourager davantage de diversité et d'inclusion. De ce fait, la part des employés à temps partiel reste stable à près de 6% de l'effectif permanent. Les demandes de temps partiels à l'initiative du collaborateur sont étudiées et acceptées.

Une pratique de travail à distance

Une politique de télétravail pour les collaborateurs dont les fonctions permettent de travailler à distance est en place et partagée dans le Groupe.

Perspectives

Le Groupe poursuivra dans les années à venir la mise en œuvre de ses politiques et actions récurrentes. Elles pourront être adaptées selon les contextes locaux et évolutions des attentes et enjeux du Groupe.

Réduire le stress au travail S1-3

Conscient que la qualité de vie au travail et que la prévention des risques psychosociaux constituent un enjeu majeur pour le bien-être des collaborateurs et assurer de bonnes conditions de travail, le Groupe met en œuvre des actions à l'échelle locale suivant les retours et enjeux identifiés, notamment dans le cadre des enquêtes de satisfaction et d'autres échanges informels ou formels (ex : entretien annuel).

En 2023, en France, le Groupe avait revu et amélioré ses démarches en matière de prévention des risques psychosociaux au travers d'accords signés avec les partenaires sociaux afin de promouvoir une prévention globale efficace passant par l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, la mise en œuvre de bonnes pratiques, notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels du travail, la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle.

À titre d'exemple sur les accompagnements complémentaires qui peuvent être mis en œuvre :

- › en France, deux assistantes sociales, soumises au secret professionnel, sont à la disposition des collaborateurs pour les accompagner sur leurs sujets de préoccupation. Les principaux sujets d'inquiétudes concernent le logement, la retraite ou les changements de vie. Par ailleurs, il peut être fait appel à une cellule d'aide psychologique en cas d'évènements graves ou susceptibles d'avoir des conséquences graves ;
- › au Royaume-Uni, le Groupe a mis en place une ligne d'assistance dédiée accessible à tous les collaborateurs 24h/24 et 365 jours par an. Des formations obligatoires ont aussi été déployées pour tous les managers afin de les sensibiliser sur les problèmes de santé mentale. Des actions ont également été réalisées à l'occasion de la journée nationale de sensibilisation aux questions de santé mentale.

De nombreux pays se sont dotés de procédures pour prévenir le harcèlement et les discriminations. En 2024, le Groupe a mis en place une politique de prévention et de lutte contre toute forme de harcèlement et de discrimination qui vise à promouvoir un environnement de travail sain, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination, afin que l'ensemble des pays du Groupe mettent en place des mesures préventives et disposent des procédures à suivre en cas de signalement de harcèlement si ces mesures ne sont pas déjà en place.

Les procédures mises en place complètent le dispositif d'alerte Groupe (whistleB) présenté en section 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires ».

Le Groupe dispose de deux approches possibles pour déclarer des préoccupations et réclamations sur des sujets de discrimination et de harcèlement : via sa ligne d'alerte d'une part, accessible aux parties prenantes internes et externes, ou via ses équipes RH d'autre part. Le Groupe suit le nombre d'alertes reportées, indépendamment du cas auquel il est fait référence. Ainsi, un même cas peut faire l'objet de plusieurs alertes au sein d'un même canal d'alerte ou même être comptabilisé à plusieurs reprises sur chacun des canaux. Au global, le Groupe estime ainsi qu'il y a eu au plus 163 alertes en matière de discrimination ou harcèlement reçues, dont au maximum 54 ont été confirmées. Elles ont toutes fait l'objet de sanctions disciplinaires diverses, pouvant aller jusqu'au licenciement. Enfin aucun incident n'a été reporté en lien avec une violation des droits humains en 2024. Si une violation devait être signalée, elle serait alors étudiée et un plan d'action associé mis en œuvre.

Prévenir l'absentéisme

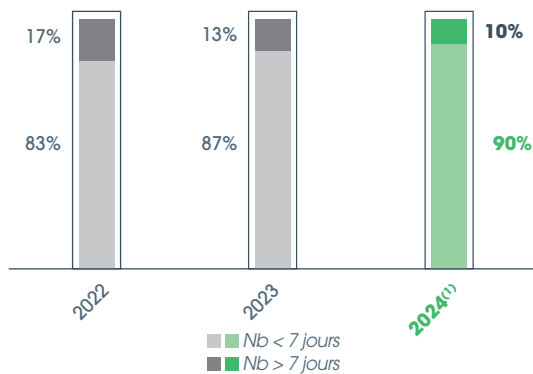
Les politiques en matière de prévention de l'absentéisme sont définies à l'échelle locale afin de s'adapter au mieux au contexte spécifique de chacun et sont détaillées ci-après.

PART DES COLLABORATEURS N'AYANT EU AUCUNE ABSENCE EN 2024 (PARMI LES SALARIÉS PRÉSENTS SUR TOUTE L'ANNÉE)⁽¹⁾



(1) Exclusion des entités suivantes (données non disponibles) : Suède, Moderna et Kennedy.

RÉPARTITION DES ABSENCES⁽¹⁾



(1) Exclusion des entités suivantes (données non disponibles) : Suède, Moderna et Kennedy.

Les mesures préventives

Des mesures sont mises en œuvre par les centres (sites) en fonction des problématiques qui leur sont propres :

- des vaccinations contre la grippe (ou contre d'autres maladies) sont proposées chaque année dans certains d'entre eux ;
- d'autres récompensent les collaborateurs qui ont un taux d'absence très faible ou nul ;
- afin de prévenir les maladies du travail (essentiellement les troubles musculosquelettiques), les entités françaises mettent en œuvre le programme Gest'Elis (voir encart ci-après) qui est progressivement déployé dans les différents centres Elis hors de France ;
- des formations en matière de gestes et postures spécifiques aux métiers sont également déployées auprès des collaborateurs de production et de distribution commerciale ;
- des initiatives sont prises pour encourager les collaborateurs à prendre soin de leur santé. La France a initié des campagnes de prévention des cancers du sein et de la prostate avec mise à disposition d'autotests ;
- au Brésil, les employés avec un fort taux d'absentéisme font ainsi l'objet d'un suivi et d'un coaching spécifique ;
- des outils de suivi des absences sont mis à la disposition des managers et des formations leur sont proposées pour leur donner les compétences et les connaissances nécessaires pour piloter l'absentéisme ;
- des communications sont réalisées sur l'absentéisme et les mesures prises.

Ces différentes mesures sont examinées régulièrement avec les représentants du personnel, les médecins du travail et les managers.

Par ailleurs, certains pays lient une part de la rémunération variable des managers aux performances en matière d'absentéisme de leurs équipes.

En 2024, la Semaine du Développement Durable chez Elis, qui concerne l'ensemble des sites et des pays du Groupe, a notamment mis l'accent sur la santé sécurité et les bonnes postures aux postes de travail.

Gest'Elis

La démarche Gest'Elis est basée sur l'analyse des postes de travail en production. Pour chacun de ces postes, des fiches proposent des solutions d'aménagement pour améliorer le poste de travail et son organisation, l'équipement et les outils utilisés. Des fiches décrivent également le geste juste et mettent en évidence des « savoir-faire de prudence » pour ces postes. Elles sont accompagnées pour certains postes d'une vidéo de sensibilisation aux bonnes pratiques qui est présentée afin de former et sensibiliser les employés ainsi que leur encadrement. La direction méthodes accompagne la mise en place des fiches actions pertinentes dans les sites de production du Groupe et les équipes projet prennent en compte ces fiches pour les nouvelles installations.

Cette démarche est également déclinée pour l'activité Distribution commerciale avec l'analyse ergonomique de tournées en véhicules utilitaires légers des Agents de service. Des fiches de bonnes pratiques proposent des solutions d'aménagement de ces véhicules et illustrent les gestes justes.

En France, des formations gestes et postures adaptées aux métiers sont déployées auprès des opérateurs de production, Agents de service et magasiniers, et sont renouvelées tous les trois ans. Un livret spécifique à destination des opérateurs de production a été créé en collaboration avec un partenaire dédié. Ce livret nommé « Prévention des risques liés aux gestes professionnels répétitifs » présente les principes d'économie d'effort et illustre ceux-ci sur différentes situations de travail. Sur un principe identique, un livret spécifique nommé « Prévention des risques liés à la manutention manuelle des charges » a été créé pour les Agents de service.

Des études ergonomiques ponctuelles de postes ont été réalisées afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs ayant des restrictions médicales.

Des initiatives adaptées sont prises dans différents pays comme la polyvalence (changement de poste régulièrement), la mise en place d'une pause obligatoire pour la réalisation d'exercices physiques (pour quatre heures de travail, dix minutes d'exercice) ou des séances d'échauffement avant la prise de poste.

L'entretien de retour

Le management peut, au retour des collaborateurs après une absence de courte ou de longue durée, organiser un entretien informel. L'entretien de retour permet au Groupe de montrer à ses collaborateurs l'intérêt qu'il leur porte, mais aussi l'importance de toute absence. Cette mesure respecte l'obligation de secret

médical. L'entretien permet de donner des nouvelles de l'activité et du centre au collaborateur et d'apprécier son ressenti sur son travail et sa qualité de vie au travail. Des mesures adaptées comme des aménagements de poste, pourront être prises à la suite de ces entretiens, avec prise en considération le cas échéant des préconisations médicales.

La polyvalence

Le Groupe développe la polyvalence de ses collaborateurs dans les ateliers avec un double objectif : d'une part, varier les mouvements et les postes et ainsi assurer un renforcement physique des salariés et d'autre part, assurer plus facilement le remplacement des collaborateurs absents. Cette polyvalence est assurée par des formations transversales et des ajustements de poste ou des modifications du matériel de documentation, les postes les plus simples pouvant être occupés par des collaborateurs en contrat à durée déterminée.

Perspectives

En 2025, le Groupe poursuivra les actions mises en œuvre dans le cadre de sa politique.

La mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d'investissement (CapEx) additionnelles significatives.

2.4.3 Protéger nos collaborateurs S1-14

Contexte

La santé et la sécurité des employés et de toute personne présente sur les sites Elis sont une priorité pour le Groupe. Le Groupe s'efforce ainsi de proposer un environnement de travail sûr et sain. L'analyse des risques santé et sécurité des postes de travail permet de plus d'identifier le niveau risque et définir les actions de

suppression ou réduction et d'éviter la survenue d'accidents, de blessures et de maladies professionnelles. Fort de son développement sur de nouveaux territoires et marchés, le groupe Elis a l'ambition de devenir une référence en termes de santé et de sécurité.

Impacts, risques et opportunités S1-14 | ESRS 2 IRO-1

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l'année 2024, l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en introduction (section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »), a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre des effectifs de l'entreprise ESRS S1, les sujets suivants ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Amont	Opérations propres	Aval	Amont	Opérations propres	Aval
S1 Effectifs de l'entreprise	Santé & Sécurité	Financière : Risque de baisse de la performance financière du Groupe du fait d'une augmentation des coûts liés à des incidents ou des accidents du travail et une détérioration de la qualité du service pour les clients		⊖				

Politique S1-14 | S1-1

Pour limiter les risques matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité, Elis s'attache à protéger ses salariés.

À ce titre, la politique de santé et de sécurité du groupe Elis, développée au sein de sa politique QHSE, vise à réduire le taux d'accident et tendre vers zéro en renforçant la sécurité. Cela implique de réduire les risques, de prévenir les accidents et d'appliquer les standards sécurité du Groupe dans tous les pays et dans toutes ses activités en s'assurant de l'implication de l'ensemble des collaborateurs. Cette politique interne est déployée à l'international et fréquemment revue.

Les principaux engagements de la politique de santé et de sécurité d'Elis sont les suivants :

- › assurer la sécurité au travail en réduisant et en prévenant les accidents ;
- › appliquer les standards et consignes de sécurité du Groupe dans tous ses pays et dans toutes ses activités ;
- › impliquer tous les collaborateurs afin qu'ils contribuent activement au maintien d'un environnement de travail sûr ;
- › veiller à la conformité avec les exigences réglementaires locales dans tous les pays.

Le Groupe a, de plus, défini ses « 10 règles d'or sécurité » avec pour objectif de développer une culture sécurité en poussant à l'adoption de bonnes habitudes et en contribuant à créer un environnement de travail sûr.

Elis s'engage à suivre un processus d'amélioration continue pour réduire le nombre de situations à risque. En 2024, le Groupe a réaffirmé ses priorités et plan d'actions afin de :

1. Renforcer la culture de la sécurité du Groupe en promouvant et en augmentant la prise de conscience à cet égard.
2. Mettre en place une organisation et des mécanismes de soutien pour atteindre l'objectif fixé.
3. Améliorer les standards et règles du référentiel Sécurité du Groupe.
4. Animer et former les équipes.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Elle est revue annuellement par la direction industrielle et QHSE Groupe, en particulier dans le cadre du reporting du Groupe.

Objectif et performance S1-14 | S1-5

Pour répondre aux risques financiers liés à la santé et sécurité au travail, identifiés lors de l'analyse de double matérialité, en lien avec les accidents et incidents du travail ainsi que la qualité de service pour les clients, le Groupe s'est fixé pour objectif de :

Réduire de 50% le taux de fréquence de ses accidents entre 2019 et 2025(*)

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise.

Indicateurs de suivi		2022	2023	2024
Analyser les risques développer et diffuser les standards sécurité du Groupe	% d'amélioration du taux de fréquence des accidents avec arrêt depuis 2019 (a)			
	(objectif 2025 : - 50%)	+ 0,7%	- 11,4%	- 27,7%
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt des collaborateurs du Groupe (a)(c)	17,02	14,97	12,22
	Taux de gravité des collaborateurs du Groupe (b)(c)	0,72	0,67	0,69
	Accidents du travail comptabilisables du Groupe (avec et sans arrêts)			2 061
	Accidents avec arrêt des collaborateurs du Groupe	1 580	1 582	1 347 (e)
	Accidents sans arrêt des collaborateurs du Groupe			714
	Taux de fréquence des accidents du travail comptabilisables (avec et sans arrêts) (d)			18,71

(a) Taux de fréquence = nombre d'accidents ayant occasionné un arrêt (hors accident de trajet) par million d'heures travaillées. Taux de fréquence 2019 : 16,90/Périmètre : effectifs du Groupe & arrêt strictement supérieur à un jour hors accident de trajet.

(b) Taux de gravité = nombre de jours d'arrêt de travail calendaires dus aux accidents du travail avec arrêt (arrêt strictement supérieur à un jour, hors accident de trajet) par millier d'heures travaillées.

(c) Collaborateurs permanents et non permanents.

(d) Taux de fréquence (accidents du travail comptabilisables) = nombre d'accidents comptabilisables (avec et sans arrêt de travail, hors accident de trajet) par million d'heures travaillées.

(e) En 2024, le Groupe déplore un décès d'un agent de service suite à un accident de la route.

En 2024, les performances du Groupe poursuivent leur amélioration. Le taux de fréquence baissant de plus de 27,7% par rapport à 2019.

À l'échelle du Groupe, le nombre d'accidents diminue significativement par rapport à 2023.

Le Groupe travaille de plus à intégrer de façon croissante la sécurité dans les pratiques et la culture managériales. De plus, 100% de l'effectif est couvert par le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise.

À noter qu'au Royaume-Uni en 2024, Elis a remporté le prestigieux prix RoSPA Gold pour ses performances en matière de santé et sécurité et qu'en France l'espace game de sensibilisation à la santé-sécurité s'est vu décerner un prix par Bossons Futé.

Actions S1-14 | S1-4

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent au risque identifié lors de l'analyse de double-matérialité, lié à la baisse de la performance financière du Groupe (hausse des coûts liés aux accidents du travail et une baisse de la qualité de service pour les clients).

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Renforcer la culture sécurité du Groupe et accompagner la réduction des accidents et incidents

Impliquer chacun et renforcer la culture managériale

En 2024, le Groupe a rappelé l'importance de la culture sécurité et de l'engagement managérial à l'ensemble de ses équipes opérationnelles. Le Groupe a en particulier promu la présentation de la performance à date en matière de santé sécurité dans les réunions, à tous les niveaux de management : Groupe, pays, région, ou sites. Ces présentations sont l'occasion de souligner les bonnes performances, de rappeler les enjeux associés, la responsabilité de chacun ou de communiquer sur les accidents ou incidents et comment les prévenir à l'avenir.

Un suivi régulier de la performance

Elis enregistre l'ensemble des accidents survenant sur les sites et fait un suivi mensuel des causes d'accidents afin de les identifier et les partager et de contribuer à l'atteinte de l'objectif de réduction du taux de fréquence des accidents d'ici à 2025 (-50%). Cet objectif a été décliné par géographie selon leur maturité et performance.

Les performances sécurité du Groupe sont ainsi suivies mensuellement dans un outil de reporting sécurité Groupe, pour les employés Elis (contrat à durée indéterminée ou non), le Groupe ayant peu recours à l'intérim, avec deux indicateurs : le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt correspondant au nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées et le taux de gravité correspondant au nombre de jours d'arrêt des accidents du travail par millier d'heures travaillées (hors accident de trajet). Ils permettent de comparer l'évolution de chaque site, de chaque région et du Groupe. Une communication est faite chaque mois à la direction du Groupe et aux clusters/pays. Ces derniers sont en charge de les diffuser dans leur organisation.

Afin de faciliter le reporting et l'analyse des accidents et incidents dans toutes les opérations, d'harmoniser et de fiabiliser les informations, le Groupe est en cours d'implémentation d'un outil de gestion des incidents (accident de manutention, départ de feu ou incendie,...). Cet outil a été développé et paramétré en 2024. Il sera déployé dans l'ensemble des géographies du Groupe en 2025. Il permettra notamment de disposer d'une vision rapide et qualitative des accidents et incidents aux différents niveaux de l'organisation (Groupe, pays et site).

De plus, une analyse de la typologie des accidents est consolidée au niveau du Groupe par activité (production, maintenance, distribution...), par nature des blessures et par nature des risques (humains, techniques). Cette analyse permet d'identifier des actions d'améliorations à renforcer dans chaque pays.

En 2024, 63% des accidents de travail avec arrêt sont liés aux risques de manutention mécanique de chariots, manutention manuelle de charges et de chutes de plain-pied.

Des actions sont définies dans chaque pays et chaque site du Groupe en cohérence avec l'accidentologie afin de contribuer à leur réduction. Des exemples sont plus particulièrement présentés ci-après.

Le Groupe réalise également un suivi mensuel sur le nombre, les moyens utilisés pour éteindre un départ de feu, son origine et les équipements concernés. Ces informations sont communiquées avec les performances sécurité.

Une analyse des risques aux postes

Chaque site du Groupe possède une évaluation des risques de santé et sécurité des postes de travail et couvre l'ensemble des activités concernées. Ces évaluations sont mises à jour régulièrement conformément à la réglementation locale du pays. En France, l'évaluation est mise à jour une fois par an ou après une modification des conditions de travail.

En fonction des résultats, des actions de suppression ou de réduction des risques sont définies et mises en œuvre pour rendre l'environnement de travail plus sûr.

Mettre en place une organisation et des mécanismes de soutien pour atteindre l'objectif fixé

Système de management et certification OHSAS/ISO 45001

Le Groupe avec l'ensemble de ses géographies, a développé une matrice de maturité santé-sécurité structurée de manière à reprendre les principaux points d'un système de management santé-sécurité. L'évaluation permet d'identifier des actions prioritaires à mener au niveau d'un site, d'un pays ou du Groupe afin d'améliorer la gestion de la thématique concernée.

Les sites du Groupe possèdent de plus des procédures et consignes santé-sécurité gérées au niveau du site ou du pays. Dans une démarche volontaire, 113 sites Elis (en Suède, Danemark, Norvège, Pologne, Irlande, Espagne, Estonie, Finlande, Italie, Mexique) ont également fait le choix de disposer d'un système de management sécurité et santé certifié selon la norme ISO 45001. Ces certifications concernent les centres de production et peuvent englober des centres de service et des bureaux (sièges sociaux).

Une organisation dédiée

En 2024, les rôles et responsabilités des coordinateurs H&S ont été revus et rappelés dans l'ensemble du Groupe afin de soutenir la mise en œuvre de la politique du Groupe et de ses plans d'actions. Les missions des coordinateurs H&S incluent notamment l'animation et le développement de la culture santé-sécurité à toutes les échelles du Groupe, l'organisation et la coordination des événements liés à la sécurité, le support aux sites pour les problématiques de santé et de sécurité, la participation aux audits réalisés avec l'assureur, la gestion des risques incendie, le suivi des indicateurs de performance sécurité, ainsi que le support dans la définition et le déploiement des standards du Groupe.

De plus des objectifs, influant la part variable de certains managers (ex : directeurs régionaux, responsable de site,...) ont pu être mis en œuvre. Certains membres du directoire disposent ainsi d'objectifs liés à la Santé-Sécurité (voir chapitre 2 section 2.2.1 « Politique de rémunération » du document d'enregistrement universel).

Améliorer les règles et référentiels du Groupe

Un processus d'uniformisation des standards de sécurité en cours

En 2024, Elis a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie en matière de sécurité. Les équipes cluster/pays QHSE au sein de chaque zone opérationnelle, en coordination avec la direction QHSE du Groupe, définissent et améliorent les standards sécurité du Groupe. Elles supportent les pays et sites dans leur déploiement opérationnel et dans le suivi de leur application. Ainsi les pays du Groupe ont continué la mise en œuvre du standard « gestion du risque incendie » et l'harmonisation des déclarations des accidents et incidents.

En 2024, les équipes clusters/pays et les départements maintenance et QHSE du Groupe ont déployé un standard commun pour la « mise en sécurité et consignation des équipements », afin d'harmoniser les pratiques pour les interventions sur les installations, les rendre plus sûres et supprimer le risque d'accident. L'ensemble des collaborateurs concernés, incluant les techniciens de maintenance, les opérateurs et l'encadrement de production ont reçu une formation aux pratiques d'intervention en sécurité sur les installations.

Chaque pays du Groupe possède sa méthode et son outil pour identifier les dangers et évaluer les risques santé-sécurité. Le Groupe vise à harmoniser les méthodes et d'utiliser un outil commun.

En cas d'incident entraînant une blessure, le Groupe dispose d'un standard en place. Celui-ci implique une réponse immédiate, comprenant les premiers soins et, si nécessaire, un appel aux secours. Une analyse des causes et circonstances de l'incident est réalisée et un plan d'action correctif est mis en place afin d'éviter un accident similaire (ex : ajustement des consignes, formations...).

Chaque entité du Groupe dispose de plus de procédures spécifiques liées à ses activités. Par exemple, des fiches opératoires détaillées sont en place pour les activités Pest control et des sessions de formation sont régulièrement organisées afin de rappeler à chacun les principes et processus.

Des contrôles réguliers pour s'assurer de l'application des standards du Groupe

Afin d'évaluer et vérifier l'application des standards et règles du Groupe, des visites périodiques sont réalisées sur les sites par les équipes cluster/pays QHSE.

Des audits internes, intégrant la sécurité, sont également réalisés tous les deux ans par l'équipe d'audit interne du Groupe. Ces audits sont en cours de déploiement dans les différentes géographies Elis. En 2024, le nombre d'audits et revues des référentiels de sécurité dans les pays a été intensifié, atteignant 36, contre 30 en 2022.

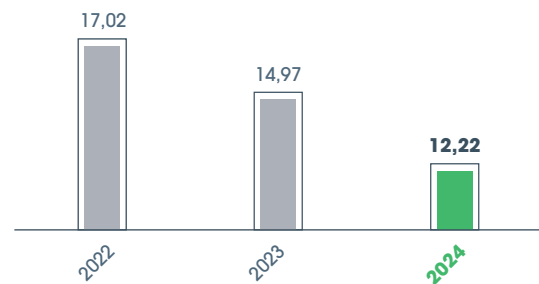
Des visites assurantielles, liées aux risques incendies et naturels sont réalisées chaque année avec l'assureur sur un panel représentatif des sites du Groupe. Ces visites permettent d'évaluer le niveau de protection, de détection et d'organisation pour maîtriser et limiter les risques. Entre 2023 et 2024, 98 visites assurantielles ont été réalisées.

L'ensemble des sites du Groupe se conforment à la réglementation locale concernant les vérifications périodiques réglementaires des équipements. Ces vérifications sont suivies et enregistrées localement avec traitement des observations.

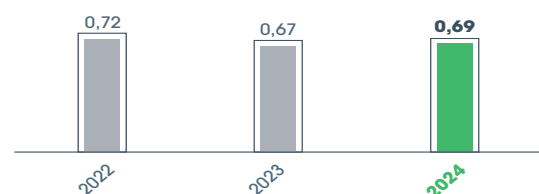
Une revue régulière de la pertinence des référentiels

Le Groupe renforce ses échanges sur les événements significatifs au sein de ses experts QHSE afin d'assurer d'une part les retours d'expérience et partage de bonnes pratiques, d'alimenter les plans d'actions dans les pays mais également d'alimenter les réflexions sur les mises à jour éventuelles ou développement de nouveaux standards.

Taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs Elis



Taux de gravité des accidents du travail des collaborateurs Elis



Perspectives

L’outil de suivi des incidents et accidents développé et paramétré en 2024 sera déployé dans le Groupe en 2025. L’outil sera également accompagné par une application mobile afin de faciliter la remontée des situations d’insécurité (situations dangereuses) et de presque accidents.

De plus, afin d’accompagner la réduction des risques et l’accroissement de la culture sécurité en lien avec la règle d’or sécurité 1 « se préparer pour le travail », un outil d’évaluation des risques rapide sera défini et testé dans quelques géographies à partir de 2025.

Dans une optique d’harmonisation des standards, un groupe de travail sur les risques chimiques va être mis en place courant 2025 afin de capitaliser sur les bonnes pratiques de chacun et de définir le socle commun de règles.

Le Groupe formalisera en 2025, en complément des outils et process en place, un catalogue de solutions techniques pour identifier le plus précocement possible et prévenir les départs de feu.

Former et animer la santé et sécurité au quotidien

Renforcer la culture de la sécurité d’Elis en promouvant la sécurité

Les 10 règles d’or sécurité Elis sont basées sur les risques principaux des activités du Groupe et identifient les points clés sur la sécurité et la santé. La bonne application de ces règles par chacun doit accompagner le Groupe dans l’atteinte de son objectif de réduction de moitié du taux de fréquence des accidents d’ici à 2025. Après leur lancement en octobre 2020 et une campagne de communication et d’animation active en 2021, les 10 règles d’or sécurité sont régulièrement rappelées via des actions de communication. Elles font également partie du parcours d’accueil de tous les nouveaux employés.

Tout nouvel employé reçoit un accueil sécurité, en particulier au poste de travail afin de recevoir les informations importantes sur les risques du poste et les consignes à appliquer pour travailler en sécurité.

Dans certains pays, comme en France, un rappel annuel des règles de sécurité au poste de travail est fait.

En fonction du poste de travail occupé, les opérateurs reçoivent également des formations complémentaires réglementaires (électrique, conduite d’engin...) ou spécifiques à l’activité Elis (utilisation/manipulation des produits chimiques...). Le suivi de ces formations est réalisé en local.

À titre d’exemple, chaque année, les employés du Pest control en France, Italie, Pays-Bas et au Portugal, signent formellement en présence d’un manager les procédures détaillant les modes opératoires, précisant notamment les EPIs nécessaires à la réalisation de l’opération, le matériel à utiliser ou encore les étapes à réaliser et à respecter. Cette signature annuelle permet de s’assurer de la bonne connaissance des règles de sécurité en vigueur.



10 règles d’or sécurité Elis



Se préparer pour le travail

Je suis formé aux consignes de sécurité et prêt à réaliser mon travail.



Se déplacer en sécurité

Je me déplace avec précaution : je suis attentif à l’espace de travail et aux équipements mobiles.



Porter des équipements de protection individuelle

J’utilise toujours les équipements de protection individuelle prescrits.



Conduire en sécurité

Je respecte toutes les règles de circulation sur le site comme à l’extérieur.



Être vigilant ensemble

Je réagis et je communique sur les événements, situations dangereuses et bonnes pratiques. Je suis vigilant sur ma sécurité et celle des autres.



Manipuler les chariots en sécurité

Je respecte toujours les bonnes pratiques pour la manipulation des chariots de linge.



Se positionner en sécurité

J’évalue et je place mon corps dans la position la plus sûre pour porter des charges et pour les manutentions manuelles et mécaniques.



Être vigilant sur l’incendie

Je suis vigilant sur le risque d’incendie et j’applique les consignes de sécurité incendie.



Travailler sur/avec un équipement en sécurité

Je n’interviens pas sur une machine en marche et j’applique toujours la procédure de consignation lorsque je travaille sur un équipement.



Utiliser les produits chimiques en sécurité

J’utilise les produits chimiques avec précaution.

Circular services at work



Partager les retours d’expérience et les bonnes pratiques

Des retours d’expérience sur les incidents en lien avec la sécurité des personnes et la sécurité incendie sont partagés dans le Groupe avec les équipes opérationnelles via le réseau des clusters/pays QHSE.

Ces retours d’expérience sont faits sur les événements les plus significatifs dont la gravité est élevée ou aurait pu l’être (accidents liés aux interventions dans les machines, produits chimiques...), et sur des événements dont la gravité est moindre, mais avec une récurrence plus élevée (manutention manuelle, manutention mécanique de chariots, chutes de plain-pied).

Déployer des outils innovants

De plus, le Groupe déploie des outils innovants pour rappeler et animer ses règles d’or. Ainsi, en France un escape game sécurité a été développé autour de ses 10 règles d’or, couvrant les zones de production, transport, stockage et les bureaux. Cet outil a été déployé dans les centres français et au siège et présenté aux correspondants QHSE pays.

Cet escape game a permis à Elis de remporter en 2024 le trophée Bossons Futé qui récompense la proposition la plus innovante en matière de prévention pour la santé au travail.

Après une phase de traduction, celui-ci va être déployé dans les différentes géographies du Groupe en 2025.

Former les sous-traitants et entreprises extérieures intervenant sur nos sites

Les interventions d'entreprises sous-traitantes ou extérieures sont réalisées dans le respect de la réglementation locale. En Espagne, en Italie ou en France, par exemple, une évaluation des risques préalable à l'intervention est réalisée entre le site Elis et l'entreprise extérieure afin d'identifier les risques inhérents à l'intervention et les risques de co-activité avec l'activité Elis. Cette analyse permet de définir les mesures à mettre en place par Elis ou l'entreprise extérieure pour garantir une intervention en sécurité.

Le personnel de l'entreprise extérieure est informé par son responsable des mesures définies avec Elis.

Intégrer les principes de l'ergonomie en poursuivant la mise en œuvre du programme Gest'Elis

Le programme Gest'Elis continue d'être déployé sur le périmètre d'Elis afin de faire bénéficier au plus grand nombre des améliorations de poste de travail. Ce programme est détaillé dans la section 2.4.2 « Écouter, valoriser et travailler au bien-être de nos collaborateurs ».

Définir et accompagner les plans d'amélioration

La Semaine du Développement durable, qui touche l'ensemble des salariés du Groupe, a notamment mis à l'honneur en 2024 les enjeux de santé/sécurité, en rappelant la responsabilité de chacun dans l'identification des situations à risque ainsi que les postures adéquates au poste de travail.

De plus, les équipes cluster/pays QHSE définissent et accompagnent des plans d'amélioration sur leur périmètre. En 2024, à titre d'exemple :

- le Danemark a réalisé des campagnes d'observations pour renforcer la vigilance des employés et la culture sécurité pour un environnement de travail plus sûr. Ainsi plus de 2 800 situations à risque ont été reportées et ont permis d'améliorer leur maîtrise ;
- le Brésil a mis en place depuis plusieurs années, une semaine entièrement dédiée à la prévention et à la santé « SELISPAT- Safety Week ». En 2024, le Brésil a mis l'accent sur la santé/sécurité pour ses agents de services et déployé un jeu de règles d'or spécifiques à ce métier ;
- le Royaume-Uni a :
 - poursuivi pour la 5^e année consécutive sa campagne d'animation sécurité « Safety Premiership ». La campagne met les sites en compétition de façon pro-active, en communiquant sur les observations en matière de sécurité et en organisant des réunions du comité de santé et de sécurité

mensuellement pour que chacun reste engagé et habilité à apporter des améliorations en matière de sécurité. En 2024, cette démarche a été reprise par d'autres pays dont l'Irlande,

- organisé un séminaire avec ses sous-traitants afin de rappeler et de clarifier les règles de santé & sécurité et de bien-être établies par Elis,
 - lancé une campagne de sensibilisation autour des risques liés à l'utilisation des tapis de convoyage. Cette initiative a permis de sensibiliser, d'évaluer les risques et de mettre en œuvre des actions d'amélioration pour prévenir les accidents. En 2025, la campagne portera sur la manutention des chariots. Cette campagne a reçu la mention très bien aux *Safety Health and Excellence Awards*,
 - adhéré à la BSIF (*British Safety Industry Federation*). La BSIF offre un accompagnement et des conseils sur les questions de sécurité au travail. Cette adhésion permet de suivre les évolutions réglementaires concernant les équipements de protection individuelle (EPI) et les produits liés à la sécurité ;
- la France a :
- poursuivi une démarche d'accompagnement spécifique sur certains sites pour les accompagner dans la réduction de leur taux de fréquence. Cette démarche a pour objectif de renforcer la culture managériale sur la sécurité en impliquant chaque manager dans la mise en œuvre de ses fondamentaux, en suivant la réalisation des actions prioritaires du site et en identifiant des actions ciblées à mettre en œuvre suite aux événements,
 - réalisé un projet pilote sur quelques régions en France afin d'évaluer les bénéfices d'un outil digital de reporting (de type tablette) des presqu'accidents et des situations à risque.

Perspectives

Une évaluation du niveau de maturité sécurité des centres sera menée sur chaque site du Groupe sur la base de la nouvelle version de la matrice de maturité H&S revue en 2024. Cette matrice de maturité H&S intègre les 10 règles d'or sécurité et les thèmes couverts par un standard Groupe.

L'Escape Game digital, déjà déployé en France pour sensibiliser aux 10 règles d'or en matière de sécurité, et sera étendu dans les autres géographies du Groupe en 2025.

La mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d'investissement (CapEx) additionnelles significatives.

2.4.4 Assurer la non-discrimination et l'égalité des chances S1-9 | S1-12

Contexte

Le Groupe est convaincu que son développement repose sur la qualité et l'implication des femmes et des hommes qui le composent et qu'un environnement de travail agréable et respectueux des individus profite à tous et est source d'une plus grande efficacité et productivité pour le Groupe. Le respect des individus et l'égalité des chances sont ainsi des valeurs fondamentales d'Elis qui s'attache à promouvoir un

environnement toujours plus inclusif. Fidèle à ses valeurs (respect d'autrui, exemplarité, intégrité et responsabilité), Elis s'attache à mettre en œuvre des relations humaines et professionnelles de qualité et harmonieuses, tant hiérarchiques que fonctionnelles, loyales et respectueuses de tous.

Ainsi, la diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de l'identité d'Elis.

Impacts, risques et opportunités S1-9 | S1-12 | ESR2 IRO-1

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l'année 2024, l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en introduction (section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité ») a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre des effectifs de l'entreprise **ESRS S1**, les sujets suivants ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Montant	Opérations propres	Aval	Montant	Opérations propres	Aval
S1 Effectifs de l'entreprise	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	Financière : Risque opérationnel et de réputation lié au manque de diversité dans les équipes du Groupe						⊖

Politique S1-9 | S1-12 | S1-1

Pour limiter les risques matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité, et en particulier le risque opérationnel et de réputation lié au manque de diversité dans les équipes du Groupe, Elis s'attache à promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination et de soutenir la diversité et l'inclusion de tous.

Différentes politiques ont été établies en ce sens, rappelant les engagements et la vision du Groupe.

Le **Code éthique** constitue le socle sur lequel s'appuie l'ensemble des référentiels internes et des Codes adoptés par le Groupe, dont notamment **la charte diversité et inclusion, la charte pour l'égalité des genres et la charte handicap**. Le Code éthique rappelle que le Groupe veille au respect de l'ensemble des normes sociales applicables en droit du travail dans chaque pays où il est présent, ainsi que les grands textes internationaux tels que les **Conventions de l'Organisation internationale du travail**, en particulier la Convention n° 111 concernant la discrimination, et celles protectrices des droits de l'enfant. Il précise les engagements du Groupe en matière de non-discrimination, de diversité et d'égalité des chances. Il s'applique à ses collaborateurs, mais également dans la conduite des affaires avec les fournisseurs, clients, parties prenantes ou dans les activités du Groupe avec tout autre acteur. Ainsi, le Groupe :

- ne tolère aucune discrimination, qu'elle concerne notamment le sexe, la religion, les origines, l'âge, les orientations sexuelles, l'apparence physique, l'état de santé, le handicap ou encore les orientations politiques ;
- prohibe tout comportement pouvant porter atteinte à la dignité de l'individu et en particulier tout agissement de harcèlement quelle qu'en soit la forme.

Depuis 2022, le Groupe a souhaité renforcer son engagement en matière de Diversité, Inclusion et Égalité des chances et s'est doté d'une **charte diversité et inclusion**. Le Groupe s'engage notamment à :

- créer un environnement de travail inclusif : avec par exemple des sessions de formation et de sensibilisation des managers sur les préjugés inconscients, les stéréotypes et la non-discrimination ;
- promouvoir l'égalité des chances et lutter contre toutes les formes de discrimination tout au long du parcours professionnel : seules sont prises en compte les compétences, l'expérience et les réalisations professionnelles de chacun ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des genres sous toutes leurs formes : création de plans d'action axés sur la promotion professionnelle, l'égalité salariale, la formation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- promouvoir la diversité culturelle, ethnique et d'origine : Elis attend de ses collaborateurs qu'ils reconnaissent, respectent et accueillent toutes les différences culturelles partout où Elis opère ;

- garantir l'égalité des chances aux personnes en situation de handicap : favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des employés en situation de handicap ;
- respecter et accepter toutes les orientations et identités sexuelles : Elis s'engage à créer un environnement de travail inclusif et souhaite que chacun apporte sa vraie personnalité sur son lieu de travail ;
- prise en compte des différences intergénérationnelles : il est important pour Elis de valoriser à la fois la vision expérimentée des seniors et l'esprit d'innovation des jeunes talents.

Le Groupe s'est également doté d'une **charte handicap** qui décline l'engagement du Groupe en matière de Diversité et Inclusion sur ce sujet spécifique. Cette charte traduit la volonté de mener une démarche au niveau international et d'aller au-delà des obligations légales en la matière.

En 2023, le Groupe s'est aussi doté d'une **charte pour l'égalité des genres** qui a fait l'objet d'une communication globale début 2024.

La politique du Groupe pour améliorer l'égalité des genres s'appuie sur les leviers suivants :

- former et sensibiliser les collaborateurs à la diversité des genres, à la non-discrimination, à l'inclusion et à la lutte contre les stéréotypes et le sexisme en entreprise,
- garantir l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel : de la phase de recrutement, à l'évolution professionnelle en passant par l'égalité salariale,
- piloter et évaluer les actions en matière de diversité des genres : le comité exécutif revoit régulièrement la performance du Groupe et le déploiement de la politique Diversité et Inclusion,
- contribuer à valoriser la diversité des genres et éclairer sur les modalités possibles de sa mise en pratique.

L'ensemble de ces chartes est déployé dans chaque pays du Groupe. Afin de faciliter l'appropriation par tous de ces sujets (barrière de la langue ou barrières culturelles par exemple), le Groupe utilise également en complément des chartes, des supports visuels et d'animations (ex : posters, tapis, vidéos, conférences...).

La pertinence des politiques du Groupe est revue chaque année, par le Directeur des ressources humaines Groupe avec les Directeurs RH opérationnels des pays, notamment à l'occasion du reporting annuel du Groupe ou de l'analyse des remontées des attentes et intérêts des parties prenantes. Le Code éthique du Groupe ainsi que ses chartes sont notamment disponibles sur les outils intranet du Groupe.

Objectif et performance S1-9 | S1-12 | S1-5

Pour répondre aux risques financiers liés à la diversité, identifiés lors de l'analyse de double matérialité, le Groupe s'est fixé pour objectif de : L'atteinte de l'objectif de 40% de femmes cadres ou managers a notamment été intégrée à la politique de financement du Groupe.

40% de femmes cadres ou managers d'ici à 2025^(a)

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Viser la parité Femme - Homme	Part de femmes cadres ou managers (objectif : 40% d'ici à 2025 et 42% d'ici à 2030)^(a)	34%	35%	35%
	Part des femmes dans les embauches managers	34%	32%	36%
Inclure les personnes en situation de handicap	Part d'employés en situation de handicap (France)	6,3%	6,2%	6,6%
Attirer les jeunes	Part des jeunes dans les embauches ^(b)	38%	38%	38%

(a) L'indicateur couvre les effectifs cadre et managers permanents du Groupe.

(b) L'indicateur est calculé de la manière suivante, le nombre d'embauches permanentes de moins de 29 ans, divisé par le total des embauches permanentes.

En 2024, la part de femmes cadres ou managers dans les effectifs reste stable à 35%, en particulier, le nombre de femmes cadres ou managers augmente de 3,8% (1 480 en 2024 versus 1 426 en 2023 et 1 262 en 2022). Cette augmentation s'inscrit de plus dans un cadre de faible rotation des effectifs managers, soulignant la capacité du Groupe à attirer, retenir et promouvoir les talents, notamment féminins. En dépit des actions menées, le Groupe est confronté dans toutes ses géographies à la difficulté d'attirer et retenir des talents, dont des talents féminins. De plus, compte tenu de la typologie des métiers du Groupe et des profils recherchés (ingénieur), le Groupe dispose d'un vivier plus réduit.

Fidèle à sa politique d'égalité des chances et de non-discrimination, le Groupe reporte en 2024 une part relativement stable de jeunes dans les embauches (38%).

La part d'employés en situation de handicap est en légère hausse en 2024 par rapport à 2023 en France.

Actions S1-9 | S1-12 | S1-4

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent au risque identifié lors de l'analyse de double-matérialité, lié au manque de diversité dans les équipes.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Viser la parité Femme-Homme

La part des femmes dans l'effectif total est restée stable ces dernières années autour de 51%. Cependant, conscient des bénéfices liés à la diversité, le Groupe souhaite accompagner la parité Femme-Homme dans toute son organisation. Ainsi le Groupe se fixe l'objectif pour 2025 que les équipes de management soient composées à 40% au moins de femmes. Signe de l'engagement du Groupe, la performance annuelle en matière de parité Femme-Homme est incluse dans certains outils de financement du Groupe.

Un des piliers de la charte diversité d'Elis est de promouvoir la diversité et l'égalité des genres sous toutes ses formes. Ainsi, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des engagements clés d'Elis, porté par le comité exécutif et par toutes les entités du Groupe.

En 2021, une étude sur la part des femmes au sein des différents postes de management a été menée et un plan d'action proposé au comité exécutif et aux pays afin de contribuer à accélérer les transformations en cours. Différentes actions sont prévues : révision des process de recrutement afin de permettre une plus grande diversité à l'embauche ; réalisation d'un suivi spécifique pour les femmes dans le dispositif de revue des talents afin d'identifier les femmes à potentiel et les accompagner dans leur développement et ainsi, accroître leur représentativité au sein des fonctions de top management ; sensibilisation des équipes managériales et ressources humaines sur l'identification et la déconstruction des stéréotypes et les biais décisionnels... Ces actions, visant à accroître la visibilité et le rôle stratégique des collaboratrices femmes au sein de l'organisation, se déploient dans tous les pays du Groupe de manière à prévenir, atténuer et corriger les possibles discriminations envers les femmes et favoriser l'égalité des chances.

Afin de mieux cerner certains enjeux, en 2022, une enquête anonyme sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes a été menée auprès de l'ensemble des cadres du Groupe (taux de participation de 62,5%) et les résultats partagés sur l'intranet et dans la revue trimestrielle du Groupe. Ils démontrent que les valeurs, et en particulier le respect, guident les actions au quotidien et font d'Elis un environnement respectueux des diversités et de la parité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de leur carrière (recrutement, formation, promotion) et dans leur équilibre de vie professionnelle et personnelle. Ainsi 91% des participants à l'enquête considèrent qu'Elis offre un environnement de travail où les différences sont respectées et 79% qu'Elis lutte efficacement contre le harcèlement, le sexisme et la violence au travail. Toutefois, même si le management apparaît concerné par l'égalité entre les femmes et les hommes (83%) seulement 69% estiment qu'il dispose de suffisamment de formation sur le sujet et qu'un travail sur la lutte contre les stéréotypes pourrait être réalisé.

En 2023, fort de ces résultats, le Groupe a défini une charte pour l'égalité des genres. Un plan d'action pour améliorer l'égalité des genres et répondre aux enjeux exprimés lors de l'enquête anonyme a été mis en place et s'articule ainsi :

1. Former et sensibiliser les collaborateurs à la diversité des genres, à la non-discrimination, à l'inclusion et à la lutte contre les stéréotypes et le sexisme en entreprise.

Début 2024, le Groupe a lancé une campagne internationale de sensibilisation sur la diversité des genres et sur les stéréotypes. Cette campagne réalisée pendant une semaine dans l'ensemble des sites du Groupe et à destination de tous les salariés visait notamment à rappeler la politique du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, lancer la charte du Groupe sur le sujet et sensibiliser chacun sur l'importance de la non-discrimination, les stéréotypes et les biais inconscients. Cette campagne, multilingue a notamment pris la forme de posters, vidéos, newsletters, tapis à message et a été complétée dans certaines régions par des conférences, intervention de personnalités externes, publication de magazine interne dédié, enquêtes, discussions. De plus, depuis 2022, un programme de mentorship a été mis en place pour accompagner des femmes à haut potentiel dans le développement de leur carrière.

Fin 2024, des sessions de formation et de sensibilisation des recruteurs et managers sur les préjugés inconscients, les stéréotypes et la non-discrimination ont été organisées en France. Ces sessions ont été dispensées auprès des équipes

recrutements siège, des directeurs opérations siège, des directeurs départements DTSI ou encore des collaborateurs RH.

2. Garantir l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel.

La phase de recrutement s'appuie sur des règles déontologiques et méthodologiques communes, issues de la charte de recrutement Groupe. Pour soutenir l'accès des femmes aux postes à responsabilité, Elis encourage vivement l'établissement d'une liste finale comportant un nombre identique de candidatures féminines et masculines quelque soit le poste considéré. Des relations étroites sont également nouées avec les institutions en charge de l'éducation, de la formation et de l'emploi pour favoriser les candidatures féminines. Concernant les évolutions de carrière, l'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères : ils sont exclusivement fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles. Des programmes de mentorat peuvent être mis en place, au cas par cas, pour accompagner les évolutions professionnelles au sein du Groupe et atteindre ses objectifs de carrière. Enfin, l'égalité salariale est un principe garanti par Elis considérant que la rémunération de chacun doit évoluer dans les mêmes conditions, sur la base des compétences mises en œuvre, des responsabilités, de la performance et des qualités professionnelles sans distinction de genre.

De plus, le groupe Elis veille à offrir une rémunération attractive et équitable, contribuant à la fidélisation des employés et à la performance du Groupe sur le long terme. La politique de rémunération repose sur des principes de non-discrimination et d'équité entre les collaborateurs, quel que soit leur genre.

Dans certains pays, comme la France, la Suisse, le Royaume-Uni ou la Suède, le Groupe publie un index qui permet de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En France, cet index mesure cinq indicateurs : l'écart de rémunération, l'écart de répartition des augmentations, l'écart de répartition des promotions, le pourcentage de collaboratrices augmentées à leur retour de congés maternité, et nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations. En 2024, la moyenne des notes obtenues pour l'ensemble des filiales est de 92/100. Le même type d'index est calculé en Suisse, au Royaume-Uni ou en Suède, et permet d'avoir une vision précise des éventuels écarts pouvant exister et des plans d'actions à mettre en œuvre.

En France (près de 30% du chiffres d'affaires du Groupe), au travers de l'index égalité professionnelle femmes-hommes précédemment cité, l'écart de rémunération est mesuré avec précision depuis plusieurs années. Il s'établit à 0,13% en faveur des femmes à fin 2024 sur ce périmètre géographique, démontrant la politique du Groupe en matière d'égalité des chances et de non-discrimination. Cependant, le ratio d'équité Femme-Homme, dont le calcul est imposé par les ESRs, et qui ne distingue pas les typologies de poste, la séniorité des salariés ni la dispersion des talents féminins dans l'organisation, s'établit à 18% sur ce même périmètre géographique soulignant son manque de pertinence et l'impossibilité d'exploiter ces résultats pour toute analyse. Ce ratio, qui ne permet ainsi pas d'éclairer le sujet mais dont la publication est obligatoire, est évalué à 18% pour le Groupe. Le Groupe réaffirme ses engagements en matière d'égalité des chances et de non-discrimination dans sa politique salariale.

Concernant l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel de façon plus générale, d'autres initiatives ont été mises en place dans le Groupe. Ainsi, des efforts ont été engagés pour augmenter la représentation des femmes dans des niveaux professionnels stratégiques, notamment en privilégiant les candidatures féminines et les promotions de femmes à compétences égales (70% des embauches sur des postes à hautes responsabilités ont été pourvues par des femmes). Ces actions se poursuivront en 2025. Au Royaume-Uni, Elis a révisé ses descriptions de poste pour les rendre neutres et inclusives, et a mis à jour les annonces afin de favoriser un meilleur équilibre entre les candidatures féminines et masculines.

Dans certains pays, une sensibilisation est menée auprès des personnes en charge du recrutement ou de la communication auprès des grandes écoles ou des universités pour faire connaître les différents métiers d'Elis. De plus, une attention particulière est portée aux candidatures du sexe sous-représenté dans la liste finale retenue pour un poste. En

Colombie, une priorité d'emplois est également donnée aux femmes-mères de famille afin d'améliorer leurs conditions de vie. En Italie, Elis a obtenu la certification UNI/PdR 125:2022, qui atteste de l'engagement mené en faveur de la parité de genre en évaluant l'égalité des chances dans le recrutement, les carrières, la rémunération et l'accès à des postes à responsabilités.

De plus, le Groupe dispose dans certains pays d'accords sur ce sujet, comme la France sur l'égalité femmes-hommes (2023) ou l'Espagne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (2020).

3. Piloter et évaluer nos actions en matière de diversité des genres.

Le comité exécutif revoit régulièrement la performance du Groupe et le déploiement de la politique Diversité & Inclusion.

Depuis 2018, le Groupe s'est doté d'un système d'alertes externalisé, qui permet les signalements de toute violation des dispositions énoncées dans le Code éthique d'Elis. Ce dispositif est plus particulièrement présenté en section 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires ».

Aucun incident n'a été reporté via le dispositif d'alerte en lien avec une violation des droits humains en 2024. Si une violation devait être signalée, elle serait alors étudiée et un plan d'action associé mis en œuvre.

Concernant la composition du conseil de surveillance au 5 mars 2025 : quatre femmes et six hommes le composent (hors membres du conseil de surveillance représentant les salariés), et cinq femmes et sept hommes en prenant en compte les membres du conseil de surveillance représentant les salariés.

Perspectives

En 2025 et 2026, le Groupe Elis poursuivra ses actions en faveur de la non-discrimination et de l'égalité des chances, notamment via :

- » des campagnes de sensibilisation : des communications stratégiques seront déployées afin de sensibiliser les collaborateurs à l'importance de la diversité et de l'égalité des chances ;
- » une formation en ligne pour les managers : un module dédié sera conçu et proposé aux managers du Groupe pour les accompagner dans l'identification et la prévention des biais dans les processus de recrutement ;
- » des ajustements dans les processus internes : des évolutions seront apportées dans les processus associés à la mobilité interne et à la gestion des successions, pour garantir une meilleure visibilité aux talents et des conditions égales pour les promotions.

Intégrer les personnes en situation de handicap

Le Groupe s'est doté fin 2022 d'une charte handicap qui traduit la volonté de mener une démarche au niveau international et d'aller au-delà des obligations légales en la matière. Cette charte s'inscrit dans la politique de non-discrimination, de diversité et d'égalité des chances menée par Elis notamment via le Code éthique et la charte diversité qui constituent le socle commun du Groupe en la matière. Via cette charte, le Groupe s'engage notamment au :

- » respect et à la promotion des droits des personnes en situation de handicap : le Groupe a déployé en 2024 de nouvelles campagnes de sensibilisation à l'attention des managers et des collaborateurs, notamment lors du mois de novembre, mois dédié au Handicap et lors de la journée internationale du Handicap prévue le 3 décembre de chaque année ; des actions de formations et de sensibilisations spécifiques ont été organisées dans les pays pour sensibiliser au handicap et rappeler les valeurs de Groupe en matière d'égalité des chances et de non-discrimination ;
- » maintien dans l'emploi : le Groupe s'engage à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des employés en situation de handicap. Quel que soit le handicap, l'objectif est de permettre aux personnes en situation de handicap de travailler en milieu ordinaire au besoin avec adaptations des postes ou la mise en œuvre de mesures spécifiques, telles que la mise en place d'un parcours d'intégration adapté, de suivi professionnel spécifique, d'adaptation progressive des locaux ainsi que des moyens de communication accessibles, examen des possibilités de télétravail ;

› pilotage et au suivi de la mise en œuvre de la politique en faveur des personnes en situation de handicap : le référent Diversité et Inclusion du Groupe est chargé d'animer et suivre la mise en œuvre de la charte handicap et des « référents handicap » dans les pays et de son animation au quotidien. Ainsi, le référent Diversité et Inclusion du Groupe est chargé de partager les bonnes pratiques, d'organiser une réunion semestrielle avec l'ensemble des référents Handicap locaux, d'animer des événements de sensibilisation et de consolider et suivre les indicateurs relatifs aux handicaps.

En 2024, le groupe Elis a employé en France 766 personnes en situation de handicap dans ses sites. À l'international, il est parfois difficile de comptabiliser précisément les collaborateurs en situation de handicap, compte tenu des réglementations locales. Le Groupe recense 1 522 salariés permanents en situation de handicap, dans les pays où cette information peut être collectée, soit 3% de ces effectifs dans ces zones géographiques (représentant 82% de l'effectif).

Quelques exemples d'initiatives locales sont présentés ci-dessous :

› en France, des mesures ont été négociées en 2023 avec les partenaires sociaux, pour encourager l'emploi des personnes en situation de handicap et des actions de sensibilisation sont réalisées en direction des managers et des employés. Des actions sont également menées pour insérer des personnes présentant un handicap mental : accompagnement par leur tuteur et suivi spécifique des managers dans la mesure où ces personnes travaillent dans un environnement industriel avec des contraintes fortes en matière de sécurité.

Elis accueille également des employés d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) dans le cadre de stages d'immersion en milieu ordinaire.

Elis conclut des contrats au titre de prestations confiées à des entreprises employant des personnes en situation de handicap. Il s'agit de prestations telles que le nettoyage, le traitement ou la réparation du linge, la réparation de chariots ou des cintres, l'achat de fournitures, l'entretien d'espaces verts.

En France, Le Jacquard Français de son côté fait confectionner certains de ses produits par des ESAT en France. De plus, dans le cadre de son projet « Workwear to Workwear » de recyclage de vêtements de travail pour réaliser un nouveau vêtement de travail, le Groupe travaille avec une entreprise du secteur adapté en France pour délisser les tissus (retrait des points durs...) et permettre ainsi son effilochage dans une étape ultérieure afin de recréer un fil ;

› en Espagne, le Groupe dispose de deux centres d'emplois spécialisés qui emploient 70% de personnes en situation de handicap et un centre spécialisé qui emploie 100 % de personnes en situation de handicap. Ce sont de petites blanchisseries qui traitent le linge de clients hospitaliers ou de maisons de retraite, mais également le linge de clients qui nécessite une part de traitement manuel important ;

› Elis au Brésil compte 245 personnes en situation de handicap et a initié des partenariats avec des établissements spécialisés sur le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap ;

› aux Pays-Bas, le Groupe mène une politique active en matière d'emploi direct ou indirect (via les achats) de personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi. Ainsi, depuis 2022 certains achats ont été réalisés auprès de fournisseurs employant des personnes éloignées de l'emploi : prestations de nettoyage des bureaux réalisées par des personnes disposant d'un handicap auditif et achats de bouquets de fleurs assemblés par des réfugiés ou des personnes en situation de handicap. Témoin de son engagement sur le sujet, le Groupe sur ce marché dispose depuis 2023 d'une certification dédiée (PSO - *Prestatie Ladder Sociale Ondernemen* - certification d'intégration de composantes sociales dans les pratiques business, niveau 2) ;

› en Colombie, Elis a obtenu la certification RECA, qui reconnaît les efforts de l'entreprise en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement les personnes sourdes. Cette initiative inclut des ajustements pour l'accessibilité, des formations en langue des signes colombienne et un accompagnement professionnel pour intégrer ces individus dans le monde du travail ;

› au Portugal, Elis a noué un partenariat avec Cercima, une coopérative qui favorise l'éducation, la réhabilitation, la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les sacs de service sont ainsi réparés par la coopérative, renforçant l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

Exemple de l'engagement d'AD3, filiale du Groupe spécialisée dans le linge de résident

L'association ADAPEI 77 dispose de 11 établissements de type Maison d'accueil spécialisée ou Foyer d'accueil médicalisé destinés à prendre en charge une population d'environ 400 résidents en situation de handicap moteur ou mental. En 2016, sous l'impulsion du directeur général de l'association débute l'étude de l'implantation d'une nouvelle lingerie. Conformément aux valeurs de responsabilité sociale de l'association, ce projet vise surtout à proposer des emplois aux travailleurs en situation de handicap. Fort de son expertise en matière de conception et d'exploitation de lingerie spécialisée dans le traitement du linge personnel des résidents, AD3 a tout naturellement été choisie pour accompagner l'association dans la phase de mise en œuvre, allant des préconisations d'investissements, implantation, installation du matériel jusqu'à l'exploitation opérationnelle du site. Aujourd'hui, sous la supervision d'un chef de secteur, une équipe AD3 composée d'une responsable de blanchisserie et de deux lingères œuvrent en collaboration avec 16 salariés en situation de handicap encadrés par deux moniteurs d'atelier mis à disposition par l'association.

Intégration de personnel peu qualifié

Chacun des centres Elis cherche à tisser des liens particuliers avec les différents acteurs locaux de l'emploi. Ainsi, en France, des relations privilégiées sont menées avec France Travail dans les différentes villes où le Groupe est implanté, mais également avec les missions locales. Les méthodes de recrutement par simulation ou immersive proposées par France Travail sont utilisées depuis de nombreuses années dans différents sites du Groupe en France, de façon à recruter des personnes de profils variés.

En 2024, en France, un centre a poursuivi le programme initié en 2023 visant à intégrer des collaborateurs ukrainiens dans ses équipes via un programme alliant cours de français (découverte du langage courant et technique) et une semaine de découverte en production leur permettant de découvrir l'entreprise avant d'intégrer les équipes pour une durée minimale de deux mois et demi.

En Allemagne et au Danemark, les outils de recrutement ont été adaptés pour faciliter les candidatures de ces profils.

En Allemagne, l'usine de Wismar a reçu une certification de la *Bundesagentur für Arbeit* (Agence fédérale pour l'emploi) en reconnaissance de ses initiatives en faveur de l'intégration d'employés ayant un statut de migrant ou de réfugié. L'usine propose des cours de langue et de soutien à l'obtention de certifications professionnelles.

De plus, au Danemark, Elis s'est associé avec l'association *High:five*. L'association vient en aide à des jeunes éloignés du marché du travail. L'objectif est de faciliter leur entrée dans le monde professionnel à travers stages ou des emplois, contribuant ainsi à leur insertion professionnelle. Toujours au Danemark, l'usine *Cleanroom* de Holbæk a reçu le Prix RSE 2024 décerné par la municipalité locale. Ce prix récompense les entreprises engagées dans la responsabilité sociale, notamment en soutenant les personnes en marge du marché du travail.

Au Brésil, des jeunes peu qualifiés sont formés à des postes administratifs et des partenariats sont noués avec des institutions publiques pour intégrer des personnes défavorisées.

En Colombie, Elis a mis en place un plan de formation continue et de développement des compétences pour intégrer des salariés sans expérience professionnelle.

Enfin, de nombreux sites du Groupe, proposent à leurs collaborateurs étrangers des formations linguistiques dans la langue du pays, afin de les accompagner dans leur intégration au sein des équipes Elis et dans la communauté locale. Certains documents sont traduits dans différentes langues.

Attirer les jeunes

Les actions du Groupe afin d’attirer les jeunes sont plus particulièrement détaillées en section 2.4.2 « Attirer et développer nos collaborateurs », et s’appuient notamment sur une visibilité accrue dans les médias et outils plébiscités par les jeunes générations, le développement de partenariats ciblés ou le développement de parcours de carrière spécifiques pour les jeunes diplômés.

Du fait de sa culture d’entreprise et de ses valeurs, le Groupe propose en outre, des parcours à progression rapide pour les jeunes diplômés, leur offrant autonomie et responsabilité, avec rapidement des opportunités d’encadrement.

Perspectives

Le Groupe continuera de déployer en 2025 des actions dans le cadre de sa charte diversité et inclusion et sa charte handicap.

La mise en œuvre de l’ensemble des plans d’actions décrits ci-avant ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d’investissement (CapEx) additionnelles significatives.

2.4.5 Attirer et développer nos collaborateurs S1-13

Contexte

L’attractivité et le développement des collaborateurs représentent un enjeu crucial pour le Groupe afin de garantir son développement et sa croissance durables. En raison des spécificités de son modèle économique, certains métiers nécessitent une acquisition de compétences sur le long terme. Par conséquent, le Groupe investit continuellement dans ses équipes pour assurer leur bien-être et leur développement. Ce sont les collaborateurs d’Elis, avec leurs expertises, compétences et savoir-faire, qui forment le capital intellectuel essentiel du Groupe.

Investir dans l’attractivité et le développement des collaborateurs est donc essentiel pour Elis afin de renforcer sa compétitivité, la rétention des talents, préserver et enrichir son savoir-faire, rehausser sa réputation et accroître la motivation et l’engagement de ses équipes. Par ailleurs, cet investissement favorise une culture d’entreprise positive et inclusive, tout en stimulant l’innovation et la créativité au sein de l’organisation.

Impacts, risques et opportunités S1-13 | ESR2 IRO-1

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l’année 2024, l’analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en introduction (section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l’analyse de double matérialité ») a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre des effectifs de l’entreprise ESR1 S1, les sujets suivants en lien avec le capital intellectuel et les compétences des salariés ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)			Matérialité d’impact (positif/négatif)		
			Montant	Opérations propres	Aval	Montant	Opérations propres	Aval
S1 Effectifs de l’entreprise	Capital intellectuel	Financière : Opportunité de développement économique grâce au capital intellectuel de l’entreprise et le savoir-faire spécifique des salariés du Groupe.		+				

Politique S1-13 | S1-1

Afin de maximiser les opportunités liées au capital intellectuel et aux savoir-faire des salariés, et en particulier l’opportunité de développement économique grâce au capital intellectuel de l’entreprise et le savoir-faire spécifique des salariés Elis, le Groupe s’appuie sur une politique ressources humaines, décrite ci-après, visant à recruter, fidéliser et développer des collaborateurs méritants performants. Elis veille ainsi à ce que chaque collaborateur puisse évoluer dans le Groupe, selon ses compétences, ses envies de formation et les métiers que compte Elis. De plus, le Groupe promeut des valeurs de proximité, d’autonomie et de confiance tout en offrant à ses collaborateurs les perspectives de carrière d’un grand groupe international. La culture du groupe Elis est notamment fondée sur la valorisation des talents et la possibilité qu’offre l’entreprise d’agir comme un ascenseur social.

Pour assurer la croissance durable du Groupe, la politique ressources humaines du Groupe s’appuie sur les piliers suivants :

1. Attirer les meilleurs talents en travaillant sur la marque employeur d’Elis et en proposant notamment des programmes

de cooptation, des circuits spécialement dédiés aux jeunes diplômés, et en développant des liens encore plus forts avec les écoles et universités.

2. Former les salariés aux métiers du Groupe et les accompagner dans leur développement, en favorisant le déploiement du e-learning à travers la *Elis Academy*, ainsi que des programmes de formation Groupe sur des sujets stratégiques.
3. Retenir et faire évoluer les collaborateurs, en développant un cycle efficace de gestion et de revue des talents.

Un département « Développement RH » a notamment été créé en 2024 afin de renforcer les actions du Groupe.

La politique ressources humaines s’applique à l’ensemble du Groupe.

La pertinence des politiques du Groupe est revue chaque année, notamment à l’occasion du reporting annuel du Groupe ou de l’analyse des remontées des attentes et intérêts des parties prenantes par le Directeur des ressources humaines Groupe avec les Directeurs RH opérationnels des pays.

Objectif et performance S1-13 | S1-5

Pour saisir les opportunités liées à l'attractivité, la rétention et au développement de ses salariés, identifiées lors de l'analyse de double-matérialité, le Groupe s'est fixé pour objectif :

Atteindre 55% des salariés Elis ayant accès à un outil de e-learning d'ici à 2025(*)

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Attirer les meilleurs talents	Taux d'embauche ^(a)	32%	32%	31%
	Part des jeunes dans les embauches ^{(a)(b)}	38%	38%	38%
	Part des seniors dans les embauches ^{(a)(c)}	13%	14%	14%
Développer nos collaborateurs	Part des salariés ayant accès à un outil de e-learning ^(d) (objectif 2025 : 55%)			25%
	Jour de formation par employé formé ^(e)	1,4	1,85	1,8
	Part de nouveaux managers issus de promotions internes ^(f)	21%	20%	17%

(a) Nouvelles embauches permanentes rapportées à l'effectif au 31 décembre de l'année.

(b) Tranche d'âge moins de 30 ans.

(c) Tranche d'âge de plus de 50 ans.

(d) Nombre de collaborateurs dans la plateforme par rapport aux effectifs totaux (permanents et non permanents).

(e) De nombreuses formations dispensées n'ont pu être comptabilisées dans les heures reportées (ex : formations via des plateformes collaboratives). Par ailleurs, l'information est disponible pour 78% des effectifs (pays dont la donnée n'est pas disponible et exclus du Scope : Danemark, Finlande, Allemagne, Norvège, AD3, Pays-Bas, Moderna et Suisse). L'intégration des données de formation via la plateforme d'e-learning d'Elis se fera en 2025. En 2024, le nombre moyen d'heures de formation par salarié s'établit ainsi à 12,3.

(f) Nombre de collaborateurs Elis promus vers un premier poste de manager sur le nombre de managers embauchés et le nombre de managers promus.

En juin 2024, Elis a lancé *Elis Academy*, le nouvel outil de e-learning et de gestion de la formation. En fin d'année, c'est ainsi 25% des collaborateurs qui ont accès à la plateforme. L'objectif est d'atteindre d'ici à 2025, 55%, grâce notamment à l'intégration progressive de nouveaux pays et à la création de contenus localisés.

Le nombre d'heures de formation par collaborateur en 2024 reste stable par rapport à 2023, avec 74% des collaborateurs du périmètre couvert par l'indicateur ayant bénéficié d'une formation.

La part de managers issus de promotions internes est en légère baisse en 2024. A noter que dans le cadre des travaux initiés par le Groupe pour mieux gérer le développement de carrière de ses collaborateurs, des analyses approfondies des revues de talents seront effectuées dans tous les pays en 2025. Par ailleurs le Groupe travaillera à mieux capter l'ensemble des mobilités (géographiques et professionnelles) dans les années à venir.

La part de jeunes dans les embauches reste relativement stable en 2024 suite aux actions initiées par le Groupe et détaillées ci-après.

Le taux d'embauche reste relativement stable en 2024 notamment du fait de la conversion de certains contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et de l'augmentation des effectifs.

Enfin, en 2024, Elis figure en Espagne, comme l'une des 100 meilleures sociétés où travailler dans le pays selon le magazine *Forbes*, a été désignée « Superbrand Corporate » au Portugal, une reconnaissance qui valorise les marques pour leur fiabilité, innovation et influence et a été classé en Suède parmi les 10 employeurs les plus attractifs.

Actions S1-4

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent à l'opportunité, identifiée lors de l'analyse de double-matérialité, permettant le développement économique grâce au capital intellectuel et le savoir-faire spécifique des équipes Elis.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Attirer les meilleurs talents

Se rendre visible

En 2024, afin d'attirer toujours plus de talents et de contribuer à la fierté et au sentiment d'appartenance, le Groupe a défini et lancé sa nouvelle marque employeur. Une centaine de participants de différentes géographies ont été impliqués dans sa construction à tous les niveaux de l'entreprise via des groupes de travail, interviews et ateliers de co-construction. Ce processus a conduit à la définition de la proposition de valeur employeur (EVP) et la définition d'une identité visuelle commune. Cette initiative a permis de mieux comprendre ce qui distingue le Groupe en tant qu'employeur unique, attirant ainsi les talents vers Elis et les incitant à rester. Tous les pays du Groupe ont réalisé des lancements internes ainsi que des campagnes de communication externes avec des activations et une forte présence sur les réseaux sociaux.

À la suite de cette campagne, une augmentation de 30% du flux de trafic sur le site carrière a été observée.

L'un des piliers centraux de la nouvelle proposition de valeur employeur (EVP) d'Elis est la confiance, qui s'articule autour de trois piliers :

- › **confiance en un groupe solide** : la sécurité de faire partie d'un groupe stable et fidèle à sa vision depuis plus de 100 ans, engagé dans des pratiques durables et reconnu dans son secteur d'activité en pleine croissance ;
- › **confiance dans le collaborateur** : la reconnaissance de chaque collaborateur pour ses compétences, ses valeurs et son potentiel, avec des opportunités concrètes d'assumer des responsabilités et de progresser au sein du Groupe ;
- › **confiance dans un collectif humain** : un environnement basé sur le respect, la solidarité et l'entraide, où chaque individu est considéré comme un maillon essentiel de la réussite collective.

Enfin, la proposition de valeur employeur met en avant l'authenticité et la proximité. Elis ne se contente pas de fournir un environnement de travail compétitif, mais cherche également à cultiver une culture de bienveillance et de reconnaissance. Chaque collaborateur est valorisé pour sa contribution unique, et l'accent est mis sur l'accompagnement, le bien-être et l'évolution à travers un parcours professionnel personnalisé.

Afin de maintenir cet élan, le Groupe a poursuivi ses efforts en renforçant la création de contenus authentiques et engageants, adaptés aux attentes des candidats et des collaborateurs. Des témoignages vidéo, des portraits métiers et des initiatives locales sont régulièrement partagés sur des plateformes telles que

LinkedIn, facilitant ainsi la promotion de la culture Elis à l'échelle internationale. Cette stratégie de communication vise à rendre visible l'engagement du Groupe envers ses valeurs de diversité, d'inclusion et de Développement durable.

Elis s'attache à renforcer la visibilité de sa marque employeur ainsi que sa présence sur tous les canaux de recrutement. Ainsi, les équipes communication et ressources humaines travaillent ensemble de façon à assurer la notoriété de l'entreprise sur les différents réseaux sociaux, notamment LinkedIn. Des articles, vidéos et photos sont ainsi régulièrement postés permettant de développer la marque employeur et de communiquer sur les opportunités d'emplois.

Le Groupe reçoit par ailleurs des distinctions soulignant son attractivité. Ainsi, depuis 2023, Elis figure en Espagne, comme l'une des 100 meilleures sociétés du pays où travailler selon le magazine *Forbes*. Le Groupe a été désigné « Superbrand Corporate » au Portugal, une reconnaissance qui valorise les marques pour leur fiabilité, innovation et influence. En Suède, en 2024, Elis a été classé parmi les 10 employeurs les plus attractifs, selon une enquête menée par *karriärföretagen*, auprès de jeunes professionnels.

Elis continue d'investir dans des initiatives visant à améliorer l'expérience candidat et collaborateur. L'accent est mis sur le développement de nouvelles fonctionnalités numériques pour le site carrière, l'exploration de nouveaux partenariats stratégiques, et l'utilisation accrue des technologies digitales pour mieux comprendre les attentes des candidats.

Partenariats ciblés

Dans la perspective de renforcer sa notoriété et d'enrichir en permanence son vivier de candidatures, le Groupe entretient des relations privilégiées avec les meilleures filières de formation (universités ou écoles) pour l'ensemble de ses métiers.

Ainsi, les équipes Elis, notamment en France, en Allemagne, en Suède, en Finlande et au Danemark, participent régulièrement à des forums, organisent des visites de sites ou participent à des programmes de formation au sein d'écoles prestigieuses.

À titre d'exemple au Danemark, les équipes RH ont développé un partenariat avec Aalborg University grâce auquel des employés et anciens diplômés interviennent régulièrement auprès des étudiants pour leur parler de leur parcours.

En France, le Groupe a notamment signé plusieurs conventions de partenariat, aussi bien avec des écoles d'ingénieur (ICAM, UTC, Centrale Marseille, ENSTA, ENSAIT, Mines Nancy) qu'avec des écoles de commerce (EM Lyon, SKEMA, EXCELIA, KEDGE) et des conventions de mécénat – école d'ingénieurs des Arts et Métiers (ENSAM), école de commerce Toulouse Business School et NEOMA.

De plus, dans certains pays, des présentations des différents métiers du Groupe sont réalisées aux étudiants de grandes écoles ou universités à l'occasion d'événements ou d'échanges privilégiés.

Elis organise des présentations au sein des écoles des différents métiers du Groupe par des opérationnels afin de mieux les valoriser, des visites d'usines pour les étudiants de ces écoles et participe à des tables rondes collectives de discussions ou de réflexions autour d'un thème donné par l'école (comme la valorisation du recyclage du textile dans les offres commerciales, les carrières dans l'industrie ou la Traçabilité chez Elis).

De plus, Elis s'attache à créer, au plus près de ses implantations, des partenariats avec les acteurs locaux des marchés de l'emploi, et ainsi gagner en flexibilité en cas d'absentéisme ou de fluctuation saisonnière de certaines activités.

Des programmes spécifiques pour attirer et développer les jeunes diplômés

Deux programmes spécifiques sont proposés afin d'attirer les jeunes diplômés des meilleures filières de formation et ainsi créer un vivier de futurs leaders :

- le Elis *Management Trainee Program (Graduate Program)* est un parcours personnalisé dédié à des jeunes diplômés sur deux ans, pour accéder à des responsabilités managériales. Il comprend quatre missions de six mois, dont une à l'international et une immersion sur un poste en management. Pendant toute la durée du programme, les *Management Trainee* interagissent avec des collaborateurs de différents métiers et directions

opérationnelles, se créant ainsi un réseau et se préparant à des fonctions à fortes responsabilités ;

- le Programme d'échanges internationaux : des jeunes sont recrutés et formés sur les métiers phares du Groupe (dans les filières production et commerce), puis envoyés pendant 12 à 24 mois dans un autre pays afin, de parfaire leur formation, d'y partager les bonnes pratiques et de renforcer la culture du Groupe. Par ailleurs, des stages et des contrats d'apprentissage sont proposés aux jeunes diplômés afin de former, puis recruter ces jeunes le cas échéant.

De plus, dans certaines activités du Groupe, des programmes spécifiques peuvent être mis en place. C'est notamment le cas pour Le Jacquard Français, où les nouveaux collaborateurs aux métiers du textile (tisserand, noueur, encolleur, visiteuse...) sont formés via des tutorats par les collaborateurs du Groupe. Ceci contribue notamment à maintenir et développer les connaissances et expertises de la filière textile en France.

Politique de recommandation

Afin d'attirer des candidats de qualité, Elis a mis en place des programmes de recommandation, permettant aux collaborateurs de faire la promotion des postes à pourvoir et de recommander des candidats de qualité. Aux Pays-Bas, en Allemagne, en France ou au Royaume-Uni, les collaborateurs qui utilisent leur réseau et permettent le recrutement d'un employé sont récompensés.

Cette politique de recommandation est un canal de recrutement précieux et riche pour identifier des candidats et pourvoir des postes, tout en renforçant la marque employeur d'Elis.

Parcours d'intégration

L'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs chez Elis sont des priorités essentielles de la politique des ressources humaines. Elis assure un accueil et un accompagnement de qualité de ses nouveaux collaborateurs lors de leur prise de poste. Son objectif est d'instaurer un climat de confiance et de bienveillance, créer un sentiment d'appartenance à l'organisation et familiariser le collaborateur à la culture d'entreprise, tout en lui facilitant sa prise de poste et en lui fournissant les outils et les formations dont il a besoin pour réussir dans ses nouvelles fonctions.

Ces parcours d'intégration sont systématiquement mis en œuvre pour les nouveaux collaborateurs quelque que soit leur métier. Ces parcours, d'une durée de quelques jours dans le cadre d'un poste d'opérateur de production, à plusieurs semaines pour les managers, sont élaborés dans chacun des pays, et permettent aux nouveaux embauchés de découvrir les valeurs, la culture, la structure organisationnelle, le modèle circulaire du Groupe et les fonctions d'Elis, et de se constituer un réseau interne.

Des kits d'intégration sont également élaborés dans les différents pays où le Groupe opère. Ils contiennent des informations pour les nouveaux collaborateurs ainsi que des outils et des ressources pouvant s'adapter à différentes situations.

De nombreux pays ont également mis en place un programme de parrainage pour les nouveaux collaborateurs en fonction du poste concerné pour les aider dans leur nouveau rôle.

Développer nos collaborateurs

Former aux métiers du Groupe

La formation des salariés est un facteur clé de réussite pour le Groupe. Les équipes RH, dans chaque pays, ont la possibilité d'adapter leurs formations aux défis et aux opportunités spécifiques à leurs périmètres. Cela leur donne la flexibilité nécessaire pour ajuster l'approche en cas de changement de dynamique du marché de l'emploi et pour promouvoir la mobilité interne.

Le Groupe offre une variété de programmes de formation qui permettent aux collaborateurs de se perfectionner. Les programmes couvrent des thématiques diverses, telles que la santé et sécurité au travail, les compétences techniques nécessaires au fonctionnement des sites industriels, ou encore le développement de compétences managériales. Les formats proposés diffèrent en fonction des thématiques abordées, des cibles et des objectifs poursuivis. Les sessions de formation peuvent être effectuées en présentiel ou à distance (e-learning, classes virtuelles), en groupe ou en individuel.

Depuis 2024, le Groupe investit ainsi dans un portail de formation digitale, appelé Elis Academy. L'objectif de ce portail est de

proposer une solution à l'ensemble du Groupe pour former un grand nombre d'employés et dans un périmètre géographique étendu. Il permet non seulement de réaliser des formations au format e-learning mais également de gérer des sessions en présentiel notamment pour les pays n'ayant pas d'outil de gestion de la formation en local.

À fin 2024, Elis Academy est accessible dans 11 pays, avec environ 100 formations en ligne. Afin d'accompagner le déploiement de son outil de formation et le développement de contenus de e-learning, le Groupe travaille suivant plusieurs axes : création de contenu en interne, adaptation de contenus déjà existants sur d'autres plateformes ou acquisition de contenus externes. À fin 2024 :

- près de 40 collaborateurs en internes venant de sept pays différents ont été formés à la création de contenu dans l'outil ;
- plus de 100 cours sont déjà disponibles aux utilisateurs de la plateforme ;
- 25% des collaborateurs Elis ont accès à la plateforme.

En parallèle, chaque pays met en œuvre des programmes de formations spécifiques selon les besoins des équipes et selon les modalités les plus adaptées à leur géographie. Par exemple, certains pays mettent davantage l'accent sur les compétences techniques liées aux opérations industrielles, tandis que d'autres développent des formations sur le leadership et les compétences relationnelles ou non techniques (« soft skills »).

De plus, via la Sales academy créée en 2017, l'ensemble des employés du Groupe est formé en présentiel ou en ligne autour de trois grands domaines : le service, l'offre et les ventes. Depuis 2022, des modules dédiés à la RSE ont été intégrés afin d'accompagner toujours plus les équipes de vente sur ces sujets et la promotion des services circulaires.

Pour les ventes, les parcours proposés permettent de se préparer à rencontrer les différentes typologies de clients du Groupe. Tous les nouveaux commerciaux sont intégrés sur une période de quatre semaines cadencées pour découvrir les différents métiers du Groupe de la logistique à la production. À l'issue de ces quatre semaines, une évaluation en ligne est réalisée avec un formateur de la direction commerciale et le responsable pour identifier les points maîtrisés et ceux à améliorer. Le parcours se poursuit quelques semaines plus tard par une immersion dans le centre de formation dédié du Groupe pour affiner les compétences ventes.

L'amélioration des techniques de ventes est continue et relayée sur le terrain :

- à chaque instant via le portail de formation digitale Elis Academy. En 2024, les modules de formation historiquement disponibles ont été intégrés à la Elis Academy. Pour les pays ne disposant pas encore de cet outil, les modules restent disponibles sur les anciennes plateformes. En 2024, 72 modules vente et produits, ont été ajoutés à la plateforme Elis Academy et sont accessibles aux équipes France. C'est ainsi près de 10 000 modules qui ont été réalisés (toutes plateformes confondues) ;
- tous les jours, par des managers formés au coaching qui travaillent avec les commerciaux sur des objectifs définis en commun ;
- tous les mois, par l'organisation via la direction commerciale des « mensuelles des Chefs régionaux des ventes » permettant de faire travailler les équipes sur des thèmes présélectionnés dans une approche de *gaming*.

En complément, la Service Academy a été créée en 2024 afin d'accompagner les métiers de la Distribution Commerciale à l'échelle du Groupe. En complément de modules en présentiel, des modules de formations en e-learning ont été créés. La cible de ces premiers modules sont les assistants de service client. Ainsi, 28 modules ont déjà été mis à disposition des assistants de service client en France et à fin décembre, plus de 80% des assistants de service client en France ont réalisé au moins un module complet.

Afin de mesurer les effets positifs de ces formations des suivis sont réalisés sur la couverture de ces formations (ex : nombre de collaborateurs formés, nombre de cours disponibles, taux de participation ...) et les retours d'expérience (ex : enquêtes sur les nouvelles compétences développées et appliquées dans le quotidien professionnel).

En France, le Groupe a fait le choix de disposer d'un centre intégré de formation, certifié Qualiopi, situé à Janville. Ce centre joue pleinement le rôle d'organisme de formation et fait intervenir

environ 70 formateurs internes et externes. Il propose des programmes validés par les équipes métiers, et plusieurs parcours métiers y sont déployés afin de dispenser les savoirs incontournables du Groupe. Ce centre de formation permet également de garantir une homogénéité dans la montée en compétences des collaborateurs.

Depuis 2022, le pilotage de la formation en France est réalisé avec l'outil Training Orchestra. Cet outil permet aux collaborateurs Elis de faire leurs demandes de formation, de suivre leur parcours et de s'assurer du bon déroulement de sessions. Le taux de satisfaction global enregistré à travers cet outil atteint 94%, témoignant de l'efficacité des processus de formation mis en place.

Par ailleurs, depuis 2021, les équipes RH en France ont déployé le parcours « Expert Manager », un programme de formation de neuf mois dédié aux managers dont l'expertise métier est reconnue. Ce parcours vise à présenter les ambitions et les grands projets du Groupe tout en renforçant les compétences managériales des participants. Il permet notamment d'appréhender les attentes des nouvelles générations de collaborateurs et d'offrir des outils pratiques de développement personnel. Ce programme est un exemple concret d'initiative visant à accompagner les managers dans leur évolution professionnelle tout en contribuant à la pérennité de la culture managériale au sein du Groupe.

Depuis 2010, le Groupe dispose en France de la FED, Filiale d'Excellence DISCO : il s'agit d'une formation certifiante interne à Elis qui permet aux Agents de service, et depuis deux ans, aux assistants du service client et aux attachés commerciaux, de suivre une formation de neuf mois pour accéder au poste de responsable de développement commercial. Ce programme qui s'étale sur neuf mois et se déroule avec des temps en entreprise et en formation dans un centre dédié du Groupe, permet au collaborateur de découvrir progressivement l'ensemble des facettes de son nouveau métier tout en acquérant des compétences clés.

Le Royaume-Uni dispose depuis 2023 de la « Laundry Academy », un programme similaire destiné aux collaborateurs qui occupent actuellement des fonctions de type Chef d'équipe, assistants service clients ou chauffeurs et ont été identifiés comme évolutifs. Ce programme qui se déroule sur 12 mois touche des thèmes variés comme la santé et la sécurité, les ventes, l'énergie, la chimie, l'eau (WECO) ou la production.

La division Pest control dispose depuis juillet 2022, en France, d'une école de formation continue en interne. Cette école a pour objectif d'assurer l'actualisation des connaissances des populations du Pest control sur les nouveaux modes opératoires, les nouveaux produits ainsi que sur les nouvelles réglementations. La formation permet également des temps d'échanges entre les différents centres et ainsi, d'apporter une réponse collective aux problématiques liées à cette activité qui traite du vivant. La formation s'adresse aussi bien aux techniciens, aux assistants (es), qu'aux managers. Aujourd'hui, sur 309 membres de la population Pest control, 100% des techniciens avec plus d'un an d'ancienneté ont été formés. Le Portugal a également développé cette école de formation. En 2024, cette initiative a été étendue à l'Irlande. En 2025, l'ouverture des formations à de nouveaux publics sera portée par Elis Pest Control Academy.

Perspectives

Le Groupe poursuivra le déploiement de son outil de e-learning à court terme et travaillera à proposer toujours plus de contenus.

Les actions mises en œuvre en 2024 se poursuivront ainsi sur 2025.

Développer la mobilité et les évolutions internes

La promotion et la mobilité interne sont au cœur de la politique ressources humaines d'Elis. Elis encourage ses collaborateurs à évoluer au sein de l'entreprise et considère le développement de la mobilité professionnelle et des évolutions internes comme une priorité, s'assurant ainsi un vivier de futurs leaders. Dans cette optique, Elis met à disposition de ses collaborateurs en France une « bourse à l'emploi » en ligne. L'ensemble des postes ouverts sont ainsi visibles par l'ensemble des collaborateurs disposant d'un accès à l'outil Talensoft. Il est possible à chacun de postuler directement via l'outil. Cet outil a vocation à être progressivement étendu à l'ensemble des pays du Groupe. En attendant, une section dédiée aux offres d'emploi du Groupe a été créée sur l'Intranet et est accessible à tous les collaborateurs cadres.

Elis s'attache à développer une politique de gestion des talents unique au sein du Groupe, pour l'ensemble des populations managériales, qui repose sur deux outils principaux : l'entretien individuel de performance et la revue des talents.

Au cours de l'**entretien individuel de performance**, réalisé annuellement dans l'ensemble des pays du Groupe, le manager et le collaborateur évaluent l'année écoulée, discutent des mesures à prendre en matière de développement personnel ou professionnel pour l'année à venir et définissent les possibilités de mobilité interne ou de formation ciblée pour aider le collaborateur à s'épanouir dans son domaine d'expertise, à élargir ses compétences ou changer de fonction. Cet entretien comprend deux parties :

- › la fixation d'objectifs et l'évaluation de la performance annuelle : pour les fonctions opérationnelles, Elis vise à aligner les contributions individuelles et les objectifs de l'organisation en fixant des objectifs réalistes et en évaluant leur réalisation. Lors de l'entretien individuel, chaque collaborateur et son manager se réunissent pour discuter et convenir d'objectifs individuels au début de l'exercice. La réalisation de ces objectifs est examinée lors de l'entretien annuel suivant ;
- › l'évaluation des compétences : chaque année, le collaborateur effectue une autoévaluation, le responsable hiérarchique évalue le collaborateur, puis ils se retrouvent pour échanger sur les résultats de leurs évaluations respectives et décider, si nécessaire, des actions de développement à mettre en œuvre.

Le Groupe déploie une solution informatique commune afin de mieux suivre les entretiens annuels (performance et carrière) qui peuvent aujourd'hui être réalisés dans des logiciels spécifiques ou sur papier. A fin 2024, neuf pays ont réalisé leurs entretiens annuels dans le système, pour une population ciblée ou totale. En 2024, le Groupe estime qu'au moins 60% de ses cadres et managers ont eu un tel entretien (dans les cinq pays les plus significatifs du Groupe couvrant 68% de ses effectifs). En France (22% des effectifs du Groupe), les entretiens pour les non-cadres sont réalisés tous les ans. Sur l'année 2024 plus de 80% ont eu un entretien formalisé dans les outils informatiques du Groupe. Au global, en 2024, au moins 40% des salariés permanents et non permanents ont eu un entretien individuel (performance et carrière).

Le processus de la revue des talents est un processus annuel, mené par les directions ressources humaines de chaque pays, et applicable pour l'ensemble du personnel d'encadrement. Ce processus vise à construire une vision collective et partagée du potentiel des collaborateurs, et de leur évolution au sein du Groupe, ainsi qu'à préparer les prochaines étapes de la carrière des collaborateurs en tenant compte des aspirations exprimées par chacun et des besoins du Groupe. Cette revue permet de

clarifier les plans de développement de chacun et d'identifier les compétences à recruter ou à développer. Elle sert également de base pour établir les plans de succession pour les postes clés, à donner une visibilité sur le vivier de leaders et futurs leaders.

Depuis 2019, Elis dématérialise également progressivement au sein de ses différentes géographies le processus de revue des talents, via l'outil Talensoft, favorisant ainsi une information large entre les managers et les équipes ressources humaines pour proposer des plans d'évolutions les plus adaptés au projet et au profil des collaborateurs. De plus, dans certains pays, comme en France et au Royaume-Uni, un comité mobilité se réunit périodiquement pour passer en revue les postes ouverts et les demandes de mobilité du personnel d'encadrement. Au sein des centres, le comité de direction examine chaque année les possibilités et opportunités d'évolution des collaborateurs non-cadres, tant au sein du centre que vers d'autres centres. Des mesures d'accompagnement facilitent ces mobilités professionnelles et/ou géographiques. Au sein de la division Pest control, en 2024, la population de techniciens était constituée à 45% par des Agents de service qui ont pu bénéficier d'une mobilité interne.

En 2024, la part de managers issus de promotions internes s'établit à 17%.

Accompagnement des mobilités

Le Groupe peut également proposer des parcours professionnalisants spécifiques permettant aux collaborateurs en parcours de mobilité de se former à leur nouveau poste. Ainsi, en France, le parcours de perfectionnement de la maîtrise vise à permettre aux collaborateurs accédant à des postes d'encadrement intermédiaire d'acquérir les compétences nécessaires pour superviser une unité de production au quotidien.

Perspectives

A court terme, Elis prévoit de poursuivre l'extension de la « Bourse à l'emploi » en ligne à d'autres géographies du Groupe, permettant ainsi à un plus grand nombre de collaborateurs d'avoir une visibilité sur les opportunités professionnelles disponibles à travers les différents pays du Groupe. Le déploiement de cet outil vise à renforcer l'attractivité des parcours de carrière au sein du Groupe et à encourager la mobilité géographique et fonctionnelle.

La mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d'investissement (CapEx) additionnelles significatives.

2.4.6 Respecter les droits humains VOLONTAIRE

Contexte

Les droits humains sont un sujet essentiel. Leur respect, leur promotion ainsi que la prévention de leurs violations sont au cœur de la responsabilité sociale des entreprises. Le Groupe est concerné par la prise en compte des droits humains fondamentaux au même titre que toutes entreprises et leur chaîne de valeur. Certains sujets liés aux droits humains sont plus particulièrement couverts dans les sections précédentes ou suivantes (section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur ») compte tenu de leur matérialité (ex : en matière d'égalité des chances et de non-discrimination, de santé-sécurité ou de conditions de travail).

La présente section entend, sur base volontaire, présenter des éléments concernant l'exposition du Groupe aux sujets de Droits humains dans son ensemble, et détailler des politiques et actions spécifiques.

Politique

Le groupe Elis a formalisé ses engagements dans le cadre du Code éthique autour des valeurs du Groupe : intégrité, responsabilité, exemplarité dans son environnement commercial et respect de chacun de ses collaborateurs. Le Code éthique et ses principes s'appliquent à l'ensemble du Groupe, à toutes les activités de celui-ci, que ce soit avec ses collaborateurs ou dans la

conduite des affaires avec ses fournisseurs, ses clients et parties prenantes ou dans ses activités avec tout autre acteur.

Les valeurs du Groupe s'inscrivent dans le cadre des principes fondamentaux édictés par :

- › la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies et la Convention européenne des droits de l'Homme ;
- › la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant ;
- › le Pacte mondial des Nations unies ;
- › les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ;
- › les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Chaque collaborateur du Groupe, quelle que soit sa position hiérarchique, son entité de rattachement ou sa sphère d'intervention géographique, doit être à la fois le promoteur et le gardien de ce Code éthique.

En outre, soucieux du bien-être de ses collaborateurs, le Groupe veille au respect de l'ensemble des normes sociales applicables en droit du travail dans chaque pays où il est présent, ainsi que des grands textes internationaux tels que les Conventions de l'Organisation internationale du travail et celles protectrices des droits de l'enfant.

Le plan de vigilance mis en place par le Groupe en application de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre est plus particulièrement présenté en section 6.8 « Plan de Vigilance » du document d'enregistrement universel. Au titre des mesures mises en place dans le cadre du plan de vigilance, le Groupe dispose, en particulier, d'une charte achats responsables et éthiques (autrement intitulé « Code de conduite des fournisseurs ») détaillant les standards imposés par le Groupe à ses fournisseurs et sous-traitants en matière de loyauté des pratiques, de droits de l'Homme, de santé et de sécurité et de protection de l'environnement. Ce document s'appuie sur le Pacte mondial des Nations unies, les Principes directeurs des Nations unies, les Principes directeurs de l'OCDE, les conventions fondamentales de l'OIT, la loi britannique sur la lutte contre la corruption (UKBA) et la loi française Sapin 2 et traite des droits de l'Homme, des conditions de travail, de la protection de l'environnement et de la réglementation applicable en matière de lutte contre la corruption.

La politique et les mesures prises pour prévenir les incidents graves liés au travail sont présentées en section 2.4.3 « Protéger nos collaborateurs ». Les autres politiques en matière de Droits humains (conditions de travail, non-discrimination et égalité des chances...) sont détaillés dans les sections précédentes. Enfin concernant les aspects éthiques, des informations spécifiques sont publiées en section 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires ».

De façon générale, le Groupe réalise l'essentiel de ses opérations dans des pays à faible exposition au risque. Ainsi en 2024, 72% de ses effectifs sont dans des zones géographiques à risque faible en matière de Droits Humains (selon Amfori et Transparency), et 28% de ses effectifs dans des zones géographiques à risque plus élevé. De plus, le Groupe réalise plus de 90% de son chiffre d'affaires dans des zones à risque faible.

Sensibilisation et communication

La large diffusion du Code éthique au sein du Groupe permet à ce dernier de s'assurer que ses collaborateurs sont informés de l'existence et du contenu de la politique du Groupe en la matière, et notamment en termes de travail des enfants, de travail forcé, de conditions de travail décentes (santé et sécurité, temps de travail, salaires et avantages, harcèlement, confidentialité des données) ou encore d'égalité des chances (non-discrimination, diversité et inclusion, développement des compétences). Les actions et politiques du Groupe en matière de conditions de travail et d'égalité des chances sont plus particulièrement détaillées dans les sections précédentes de la présente déclaration de performance extra-financière.

En sa qualité de signataire du Global Compact, le Groupe réaffirme ainsi chaque année ses engagements et rend compte de ses progrès dans le cadre de sa communication sur le progrès sur quatre principes fondamentaux : le respect des droits de l'Homme, le respect des normes de travail, la lutte contre toute forme de corruption et le respect de l'environnement.

Procédure d'alerte

Depuis 2018, le Groupe s'est doté d'un système d'alertes externalisé, qui permet les signalements de toute violation des dispositions énoncées dans le Code éthique d'Elis.

Le dispositif d'alerte permet d'adresser un message via un site internet (et éventuellement un message vocal) et est accessible 24/24 et 7/7 à l'ensemble des parties prenantes internes (employés) et externes (clients, fournisseurs, membres de la société civile, etc.) dans l'ensemble des langues locales, soit dix-huit langues différentes. Ce système permet l'anonymat et garantit la confidentialité des informations à toutes les étapes du processus. L'existence de ce dispositif de recueil des alertes est activement communiquée à toutes les parties prenantes internes et externes, à travers par exemple les formations internes, une mise en ligne sur les sites internet internes et externes du Groupe, un affichage dans les unités opérationnelles, ou encore à travers la distribution du Code éthique et du Code de conduite des fournisseurs.

Le Groupe s'engage à protéger les lanceurs d'alertes de toute conséquence négative ou représailles, pourvu que les alertes aient été lancées de bonne foi.

Ce dispositif et les indicateurs de suivi sont détaillés en section 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires ».

Aucun incident n'a été reporté via le dispositif d'alerte en lien avec une violation des droits humains en 2024. Si une violation devait être signalée, elle serait alors étudiée et un plan d'action associé mis en œuvre.

Travail des enfants

Le Groupe est particulièrement vigilant au respect des droits de l'enfant et est d'ailleurs signataire du Global Compact depuis plus de 10 ans. Fidèle à ses valeurs d'égalité des chances, le Groupe s'attache de plus à accompagner les jeunes dans le développement de leurs compétences et leur intégration dans le monde professionnel.

Chaque année, à l'occasion de la réunion internationale des principaux DRH des pays du Groupe, le Groupe rappelle qu'Elis n'autorise pas les personnes âgées de moins de 18 ans à travailler dans ses établissements, à l'exception des emplois d'été, des emplois étudiants, des stages ou contrats d'apprentissage.

Pendant toute l'année 2024, le Groupe a ainsi embauché 153 jeunes dans le cadre de contrats d'apprentissage, d'emplois d'été, d'emplois étudiants ou de contrats courts. Certains de ces jeunes, dont la qualité du travail a été reconnue notamment à la suite d'apprentissages réussis, ont été embauchés ensuite.

Ces contrats sont strictement encadrés par les réglementations en vigueur et des conventions écoles le cas échéant.

Aucun incident n'a été reporté via le dispositif d'alerte en lien avec le travail des enfants en 2024.

Le Groupe ne connaît pas de situations de travail forcé ou de traite des êtres humains.

Assurer des conditions de travail décentes

L'organisation générale

L'organisation du temps de travail est adaptée aux besoins du Groupe. Au sein des différents sites, le travail des collaborateurs est organisé dans le cadre des réglementations locales, variables d'une législation à l'autre.

Compte tenu de la nature des services fournis aux clients, en France, certains collaborateurs peuvent être amenés à travailler de nuit, l'organisation du travail de nuit étant strictement encadrée par des accords spécifiques conclus au niveau des entités concernées. De la même manière, quelques collaborateurs peuvent être amenés à travailler le dimanche, dans le cadre des exceptions prévues par la loi. Dans les autres pays, selon la réglementation applicable, le temps de travail est régulé par la loi ou le contrat de travail.

Les conditions de travail, droit local et négociations

Les éléments associés aux conditions de travail et au dialogue social sont plus particulièrement détaillés dans les sections précédentes. Par ailleurs le Groupe s'engage à respecter les réglementations en matière de conditions de travail (temps de travail, repos, congés...), en sa qualité de signataire du Global Compact et reporte annuellement sa performance et progrès sur ces sujets.

Restructurations et réorganisations

Le Groupe doit constamment faire évoluer ses sites afin d'améliorer ses performances opérationnelles et les conditions de travail de ses collaborateurs.

Dans le cadre du développement de sa croissance, le Groupe construit de nouveaux sites opérationnels et des extensions (Danemark, France, Angleterre, Espagne, Estonie, Colombie...), permettant aux employés de bénéficier d'un meilleur environnement de travail.

Aucune restructuration n'a été réalisée ces dernières années.

2.4.7 Travailler de manière responsable avec les travailleurs de la chaîne de valeur **ESRS S2**

Contexte

Les directions des achats jouent un rôle important en sélectionnant des fournisseurs de produits et de services dans le monde entier. La priorité du groupe Elis est de garantir la qualité des produits livrés dans une démarche responsable et éthique.

Le Groupe scinde ses achats en trois segments : les achats directs (textile et hygiène et bien-être), indirects et industriels. Les achats indirects (énergie, IT...) et industriels (construction, machine...) sont associés à de grandes entreprises européennes produisant en Europe et présentant des facteurs de risques RSE limités. Les achats de produits textiles, d'appareils d'hygiène et de bien-être sont une préoccupation clé pour le Groupe et présentent des facteurs de risques plus importants.

Le panel fournisseur est large et se compose de tiers gérés au niveau central dénommés « corporate » et de fournisseurs gérés au niveau local, c'est-à-dire au niveau des pays, voire des sites. Dans le cadre des achats textiles ainsi que des produits d'hygiène et de bien-être, Elis s'approvisionne principalement en Europe (près de 40%), en Asie (près de 35%), en Amérique latine et du sud (près de 7%) pour son marché local et en Afrique (près de 14%). De plus, le Groupe dispose d'une usine de confection de vêtement de travail en Estonie (700 000 vêtements par an), d'usines de confection au Brésil et au Mexique pour ces marchés, d'une usine de production d'articles de linge de table en France (Le Jacquard Français), et d'une usine de production d'appareils sanitaires au Royaume-Uni (Kennedy).

Impacts, risques et opportunités **S2 | ESR2 IRO-1**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive CSRD au titre de l'année 2024, l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie détaillée se trouve en section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité », a mis en lumière des impacts, risques et opportunités matériels. En particulier, au titre des travailleurs de la chaîne de valeur **ESRS S2**, les sujets suivants ont été identifiés :

ESRS	Thématique	Matérialité	Matérialité financière (risque/opportunité)			Matérialité d'impact (positif/négatif)		
			Montant	Opérations propres	Aval	Montant	Opérations propres	Aval
S2	Conditions de travail	<p>Impact :</p> <p>Risque lié aux conditions de travail dans la chaîne de valeur amont, en particulier concernant la santé-sécurité chez ses fournisseurs directs, et ayant des conséquences sur les travailleurs de la chaîne de valeur</p>				⊖		

L'impact potentiel négatif matériel est lié à des risques systémiques plus importants dans la chaîne de valeur amont, notamment chez les fournisseurs directs et en particulier dans le secteur textile.

Tous les acteurs de la chaîne de valeur amont pouvant être impactés de manière importante par le Groupe ont été considérés dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Les politiques et actions mises en œuvre, détaillées ci-après, entendent répondre aux impacts potentiels négatifs matériels pouvant les affecter, et qui concernent principalement les travailleurs chez les fournisseurs directs. Ces politiques et actions détaillées ci-après entendent ainsi couvrir l'ensemble des métiers et travailleurs représentés chez ses fournisseurs directs sans distinction de genre, d'âge ou d'engagement syndical. À noter que l'identification des impacts sur la chaîne de valeur, s'est notamment appuyée sur des éléments bibliographiques, des expertises internes, des retours liés aux audits du Groupe et les informations disponibles dans des bases de données comme *Social Hotspot Database* (SHDB) et a considéré l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe. Cette analyse intègre aussi les retours des visites sur site des équipes achats et qualité et de leur connaissance du secteur ainsi que, le cas échéant, des alertes remontées dans les dispositifs d'alerte (section 2.2.7 « Dialoguer avec nos parties prenantes » et section « 2.2.9 Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »).

Le recours à des acteurs dans la chaîne de valeur amont entraîne de facto une forme de dépendance aux risques systémiques de l'industrie, et en particulier de l'industrie textile. Cependant, compte tenu du modèle d'affaires du Groupe, celui-ci s'appuie sur des collections stables dans la durée, nécessitant peu de rotation des fournisseurs et un engagement de long terme. De plus, le Groupe, fort de son modèle économique circulaire visant à garder les produits en utilisation, montre une résilience et une flexibilité en cas de perturbations dans la chaîne de valeur. Ce risque n'a pas été évalué comme matériel pour le Groupe.

Gouvernance et politique **S2-1**

Afin d'adresser au mieux les risques identifiés lors de l'analyse de double matérialité concernant les travailleurs de l'ensemble de la chaîne de valeur amont, le groupe Elis a défini une politique qui

vise à minimiser les risques associés aux conditions de travail, en particulier à la santé-sécurité des travailleurs (sans distinction de catégorie socio-professionnelle, de genre, ni d'engagement social) chez ses fournisseurs directs.

En matière de gouvernance, le Directeur achat du Groupe rend directement compte au Directeur industriel, achats et supply chain, qui est membre du comité exécutif.

La structure des achats et de leur responsabilité est gérée au niveau du Groupe avec le support des acheteurs locaux basés dans chaque pays. L'équipe Assurance Qualité Fournisseurs en étroite collaboration avec l'équipe Conformité épaula les acheteurs centraux sur l'évaluation et le suivi des fournisseurs sur les thèmes éthiques, sociaux ou environnementaux détaillés dans le Code de conduite des fournisseurs du Groupe. En 2024, cette équipe s'est renforcée d'une coordinatrice RSE fournisseurs afin de mieux accompagner les fournisseurs et les acheteurs Groupe et pays autour des questions RSE, de soutenir la mise en œuvre de la politique du Groupe en matière d'évaluation des fournisseurs et d'accompagner la mise en œuvre du déploiement de la stratégie climat du Groupe avec ces derniers.

Depuis 2006, l'engagement du Groupe est détaillé dans une charte achats responsables et éthiques, également appelé Code de conduite des fournisseurs, qui décrit les relations d'Elis avec ses fournisseurs dépassant le simple achat de biens et de services. Cette politique vise à minimiser les risques associés aux conditions de travail, en particulier à la santé-sécurité des travailleurs chez ses fournisseurs directs mais intègre également d'autres enjeux. La politique du Groupe vise en effet à garantir une relation stable et de long terme avec ses fournisseurs en améliorant la gestion et la consolidation des relations tout en respectant les Droits humains et du travail au même titre que la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Le Groupe suit les lois anticorruption applicables telles que la Loi Sapin II ou le *UK Bribery ACT* (UKBA).

De plus, Elis proscrit toute forme d'atteinte aux droits humains tels qu'ils sont définis dans les textes internationalement reconnus, en particulier :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies et de la Convention européenne des droits de l'Homme ;

- › la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant ;
- › le Pacte mondial des Nations Unies ;
- › les Conventions fondamentales de l'OIT ;
- › les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- › les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Ce Code de conduite détaille également les standards imposés par le Groupe à ses fournisseurs et sous-traitants en matière de loyauté des pratiques, de droits de l'Homme (en particulier : travail forcé, travail des enfants, temps de travail et rémunération, discrimination...), de conditions de travail, de libertés syndicales et négociation collective, de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, et informe les fournisseurs de l'existence du dispositif d'alerte leur permettant de rapporter toute situation pouvant enfreindre une loi, règlement ou principe décrit dans le Code de conduite, sans crainte de représailles. Le Code de conduite fournisseur s'applique à l'ensemble des fournisseurs du Groupe, et en particulier ses fournisseurs directs. Le Code de

conduite fournisseur du Groupe est disponible sur son site internet et joint aux contrats.

Ce Code encourage de plus les fournisseurs à la prise en compte des défis environnementaux et à la mise en œuvre de certifications internationales reconnues en matière de droit social, d'environnement, de qualité ou d'énergie. Elis encourage la certification Oeko-Tex standard 100 pour tous les textiles livrés.

La politique du Groupe vise ainsi à la fois à couvrir les risques dans la chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à renforcer les partenariats avec les fournisseurs démontrant un engagement solide en termes de responsabilité sociétale et environnementale.

La politique du Groupe est régulièrement revue pour évaluer sa pertinence, notamment au regard des cadres réglementaires ou des retours et attentes des parties prenantes.

La politique du Groupe s'applique à l'ensemble de ses entités. À noter, cependant que, concernant les entités acquises ou créées dans l'année, la politique du Groupe vise à leur intégration au plus tard dans les deux ans (soit au plus tard dans le reporting 2026) afin d'assurer la mise en place de processus de reporting et la collecte de données fiables.

Objectif et performance S2-5

Afin de limiter les risques liés aux conditions de travail, en particulier à la santé-sécurité chez ses fournisseurs directs, le Groupe s'est fixé de façon volontaire pour objectif d'ici à 2025 de :

Disposer de 95% des dépenses d'achats liées à des fournisseurs directs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE sur les trois dernières années *

Indicateur clé de suivi	2022	2023	2024
Disposer d'une approche intégrée d'achats responsables	Part des dépenses d'achats liées à des fournisseurs directs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE sur les 3 dernières années ^(a) (objectif 2025 : 95%)*		
	94%	94,8%	93,3%
	Nombre d'audits RSE réalisés sur site pendant l'année ^(b)		
	36	32	39
Part des acheteurs Groupe et pays ayant reçu une formation intégrant les enjeux RSE			71%
Part des acheteurs Groupe disposant d'objectifs intégrant la signature du Code éthique pour les contrats-cadres			100%

(*) Objectif répondant aux impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe concernant l'ESR2 S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur.
 (a) Les dépenses liées à des fournisseurs directs de l'année 2023 (ne considérant donc pas les entités acquises en 2024) sont prises en compte pour le calcul de cet indicateur. L'évaluation RSE d'un fournisseur intègre la caractérisation de son risque et la mise en œuvre du plan d'action associé (ex : audit externe).
 (b) Depuis 2021, le Groupe accepte des certifications et rapports d'audits externes satisfaisant ses critères d'évaluation et qui n'auraient pas été mandatés par ses soins.

En 2024, la part des acheteurs Groupe et pays ayant reçu une formation intégrant les enjeux RSE est restée relativement stable. Concernant l'évaluation RSE de ses fournisseurs, le Groupe atteint 93,3% de ses dépenses d'achat couverts en 2024 suite à l'intégration dans son périmètre de nouvelles géographies (entités acquises avant 2024).

Actions S2-4

Les actions mises en œuvre par le Groupe répondent à l'impact, identifié lors de l'analyse de double-matérialité, lié à la santé-sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur amont chez les fournisseurs directs d'Elis.

Les actions décrites dans la présente section concernent l'ensemble du Groupe et ont vocation à se poursuivre sur les prochaines années. Quand des résultats significatifs d'actions clés de l'année sont à noter en 2024, ils sont décrits dans la présente section. Les actions prévues à l'avenir sont détaillées dans les sous-parties « Perspectives ». Pour certaines actions, des exemples sont donnés à titre d'illustration.

Développer des relations d'affaires pérennes Contrats-cadres, Code de conduite et outil de référencement

Les exigences d'Elis vis-à-vis de ses fournisseurs sont définies dans le Code de conduite fournisseurs (présenté ci-avant). Il s'applique à l'ensemble des fournisseurs de rang 1 (sur les périmètres directs, indirects ou industriels), qu'ils soient de nouveaux partenaires ou des partenaires existants.

Sur le segment vêtement professionnel, il est également signé par les fournisseurs de rang 2 (dans les cas où le tisseur est imposé au

confectionneur par Elis, ce qui correspond à plus de 90% des cas pour les fournisseurs Groupe catalogue).

Tout nouveau fournisseur d'articles pour tout service ou produit Elis doit disposer d'une évaluation satisfaisante en termes de responsabilité éthique, sociale et environnementale pour être référencé. C'est pourquoi dès les premiers échanges, il est question des actions à mettre en œuvre par le potentiel futur fournisseur pour analyser son alignement avec l'engagement RSE d'Elis. Cette évaluation s'appuie sur les processus décrits ci-après (voir section « Évaluation des risques et des fournisseurs »), ainsi que sur les processus liés à l'éthique des affaires et l'anti-corruption (section 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires »). La validation de la conformité et de l'engagement RSE d'un fournisseur est nécessaire afin de confirmer la mise en place d'un partenariat avec le Groupe pour les années à venir. Ce processus de contractualisation s'achève avec la signature, par le fournisseur, du Code de conduite fournisseur d'Elis.

La politique de gestion de la conformité RSE et la politique de gestion des fournisseurs d'Elis décrivent en détail la procédure de sélection des fournisseurs. Ce dispositif d'évaluation s'applique sur toute la chaîne de valeur des produits distribués par le Groupe et notamment pour la grande majorité des vêtements de travail depuis le tisseur (fournisseur de rang 2) jusqu'au confectionneur (fournisseur de rang 1).

Ce processus permet de garantir une relation d'affaires stable, fondée sur des responsabilités sociales, éthiques et environnementales représentant les piliers du Code de conduite du Groupe. De plus, lors de la signature ou du renouvellement d'un contrat-cadre, chaque fournisseur est invité à formellement signer le Code de conduite des fournisseurs.

Sur le périmètre des achats directs et du Top 100 fournisseurs du Groupe (couvrant plus de 75% des achats directs du Groupe), 80% des tiers sont aujourd'hui signataires du Code de conduite des fournisseurs. La signature de ce Code de conduite des fournisseurs pour les contrats-cadres fait partie intégrante des objectifs des acheteurs Groupe.

Depuis 2022, Elis a mis en place un outil S2C (*Source to Contract*) pour l'ensemble du Groupe, y sont notamment archivés des documents tels que les contrats-cadres, les Codes de conduite fournisseurs signés, ou encore les engagements REACH (*Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals*) intégrés dans le cahier des charges qualité.

Des relations dans la durée

La direction des achats s'oriente naturellement vers de véritables partenariats, favorisés par la récurrence des collections, l'utilisation pour majorité des produits catalogue Groupe et la stabilité des cycles de production. La plupart des fournisseurs ont établi et continuent d'entretenir une solide relation avec Elis, certains d'entre eux depuis près de 40 ans. Ces relations sont essentielles au succès à long terme du Groupe et à la satisfaction des clients. Le panel des fournisseurs en contrat-cadre évolue ainsi que très peu d'une année sur l'autre.

L'évaluation RSE quant à elle, valide, fluidifie et simplifie la relation en renforçant le partenariat à travers une collaboration en transparence et sur le long terme. L'évaluation garantit la stabilité en permettant de mettre en évidence d'éventuels points d'achoppement identifiés, que ce soit par exemple lors d'audits externes ou de visites des équipes. Elis accompagne alors les fournisseurs engagés dans leurs résolutions, en les sécurisant en particulier par la visibilité des commandes futures.

Ces demandes répétées d'évaluation conduisent les fournisseurs à passer leurs propres audits et certifications ainsi qu'à la mise en place d'actions RSE au sein de leurs structures.

Ces relations de confiance construites au fur et à mesure des années contribuent à réduire les risques liés aux conditions de travail dans la chaîne de valeur amont, en particulier concernant la santé-sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur.

Approches partenariales

Le Groupe met en œuvre une approche partenariale auprès des fournisseurs. Cette approche partenariale peut notamment contribuer à développer de nouvelles solutions pour répondre aux enjeux actuels de Développement durable ou soutenir le Groupe dans sa stratégie RSE. C'est notamment le cas sur :

- » le développement de nouvelles technologies de lessives permettant de réduire les consommations d'eau et d'énergie lors des processus de lavage ou l'identification et le développement de filières de recyclage pour ses produits en fin de vie ;
- » le développement de nouvelles offres produits, avec par exemple la gamme sanitaire Phoenix en plastique recyclé, ou les vêtements issus du projet *Workwear to Workwear* avec le recyclage du textile reformé Elis en nouveau vêtement professionnel ;
- » ou la mise en place d'une approche partenariale du Groupe avec certains constructeurs automobiles et énergéticiens pour répondre à des appels à projets dans le cadre de subventions (ADEME en France par exemple) ou pour étudier les possibilités en matière de transition de flotte de véhicule vers l'électrique sur la base des informations remontées par l'outil d'optimisation des tournées (GLAD).

Enfin, dans le cadre de sa stratégie Climat, le Groupe intègre de façon croissante dans ses discussions avec ses fournisseurs les sujets liés à l'efficacité énergétique, la décarbonation et la performance climat. De plus, un questionnaire dédié a été transmis fin 2024 à ses fournisseurs les plus significatifs afin de mieux appréhender leur maturité, stratégie et performance en matière de Climat.

Formation des collaborateurs

Le Code éthique est diffusé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, assurant que l'ensemble des collaborateurs soient informés des valeurs du Groupe, notamment en matière de RSE.

Les acheteurs Groupe et locaux suivent un parcours de formation développé avec un partenaire externe intégrant un chapitre sur les achats responsables. Des sessions de formation de rappel sont régulièrement organisées afin d'assurer un niveau de formation et d'information satisfaisant pour les équipes.

Également, des sessions en lien avec la politique de gestion de la conformité RSE des fournisseurs sont faites régulièrement aux acheteurs pour s'assurer de la sensibilisation et de la connaissance des procédures par chacun et donc de la mise en œuvre de la politique du Groupe.

En 2024, les acheteurs Groupe de produits directs ont également suivi une formation sur l'éco-conception afin de leur permettre de mieux intégrer cette notion lors de l'identification de futurs partenariats ou lors de leurs discussions avec des tiers. Cette formation inclut la prise en compte des conditions de travail et du respect de l'environnement dans la chaîne de valeur.

Disposer d'une approche intégrée d'achats responsables

Évaluation des risques et des fournisseurs S2-2

Les fournisseurs d'achats directs, compte tenu de leurs spécificités et du caractère matériel du sujet pour le Groupe, font l'objet d'évaluations particulières. L'évaluation des risques réalisée s'appuie sur des paramètres tels que la zone géographique, le niveau de risque (droits humains, corruption, qualité réglementaire...) du pays, les volumes ou les enjeux associés aux produits concernés et la maturité du fournisseur en matière de RSE. Les zones géographiques sont ainsi classées en zone de risque élevé, modéré ou faible. La maturité des fournisseurs opérant dans des zones à risque modéré ou élevé est pré-évaluée sur la base d'un questionnaire donnant des informations détaillées sur leur positionnement au regard de standards internationaux comme les référentiels SA 8000 ou ISO 14001. Ces questionnaires, complétés avant la signature du contrat, sont mis à jour à l'occasion des échanges avec les fournisseurs ou des visites de sites. La matrice ainsi réalisée et la revue des documents partagés par le fournisseur définissent la conduite d'un audit sur site par un organisme indépendant, basé sur les référentiels SA8000 et ISO 14001 avec l'ajout de points spécifiques pour aborder notamment les sujets relatifs à la corruption et couvrant le Code de conduite du Groupe. Ces audits RSE traitent donc des éléments tels que l'hygiène, la santé-sécurité du site de production mais également d'autres sujets comme la gestion des déchets, l'analyse des effectifs pour confirmer l'inexistence d'employés mineurs ou de travail forcé, la revue des contrats, la gestion des salaires et avantages sociaux, les libertés syndicales et négociation collective ou les impacts environnementaux. À cette matrice d'audit formelle, s'ajoutent des aspects plus spécifiques liés au système de management, à la corruption et à la gouvernance.

Les audits externes sont commandités par Elis cependant le Groupe reconnaît d'autres audits externes, si ces standards satisfont les critères du Groupe (en particulier audits SMETA, BSCI ou WRAP).

Pour les pays à faible risque une revue annuelle spécifique est mise en place par le service Assurance Qualité Fournisseurs afin de confirmer la qualification du risque (pays de production, caractéristiques spécifiques du fournisseur, produits...). En particulier, pour ces zones géographiques, le risque peut être qualifié de faible au regard des réglementations, lois locales et du droit du travail en place.

En complément, des visites des sites de production et des échanges réguliers entre les équipes Elis et les parties prenantes permettent de s'assurer de l'engagement RSE continu des fournisseurs et des éventuelles nouvelles qualifications ou mises à jour d'audits et certifications.

Le processus d'évaluation des fournisseurs du Groupe se base sur les dépenses de l'année précédente. Le calendrier d'audit est quant à lui défini en fonction du cycle mais aussi de l'évolution de la dépense avec certains tiers. En effet, un fournisseur dont la dépense devient significative, et situé dans un pays identifié à risque sera audité de façon prioritaire.

Tous les fournisseurs évalués via un audit RSE sont suivis précisément afin de s'assurer que les plans d'actions correctifs identifiés sont mis en œuvre. Ces plans d'actions sont une base d'échange afin d'accompagner l'amélioration continue des pratiques chez les fournisseurs sur des sujets qui dépassent la santé-sécurité et couvrent aussi des enjeux éthiques, sociaux et environnementaux. Une procédure de suivi plus particulière est systématiquement déclenchée si le niveau d'exigence du Groupe n'est pas atteint. Des actions correctives sont identifiées, un plan de mise en conformité est alors appliqué avec des délais définis et enfin un nouvel audit peut être organisé afin de confirmer la remise en conformité.

Le Groupe dispose par ailleurs d'une politique Zéro tolérance en matière de sécurité et de travail des enfants. L'évaluation de la chaîne d'approvisionnement du coton pour les fournisseurs en charge du tissage textile sur le périmètre linge plat ou le vêtement professionnel intègre également des contraintes et demandes complémentaires comme l'origine des matières premières.

En 2024, 19 audits RSE ont été directement mandatés par Elis, 20 audits ont été réalisés par des organismes accrédités pour compte de tiers. De plus, 17 fournisseurs directs sont labellisés SA 8000 ou impliqués dans une démarche ISO 26000. Les évaluations RSE et audits sont valables pour une durée d'au plus trois ans.

Une attention particulière est notamment accordée aux enjeux de santé et de sécurité lors des audits et de façon plus générale à la vérification du respect des droits humains. Ainsi des procédures de vérification sont mises en œuvre pour s'assurer de l'existence de plans d'évacuation ou de garde-corps sur les machines, du contrôle des extincteurs, du port effectif de chaussures de sécurité ou de la disponibilité de kits premiers secours.

Les fournisseurs sont également tenus de présenter des rapports attestant que des formations aux premiers secours et au port d'équipements de protection individuelle ont été réalisées.

En complément de ces audits externes, le Groupe échange régulièrement avec ses fournisseurs stratégiques et se rend fréquemment sur ses sites de production. Ces échanges permettent également de s'assurer du respect du Code de conduite fournisseurs directement chez les fournisseurs, de mieux appréhender les enjeux sociaux et environnementaux et les attentes des parties prenantes des fournisseurs du Groupe et de conforter les fournisseurs dans l'implication du Groupe pour construire des relations pérennes. Lors de ces visites réalisées par les équipes du Groupe, des contrôles peuvent ainsi être réalisés de façon ponctuelle.

À l'occasion de ces audits ou visites, les travailleurs de la chaîne de valeur ou leurs représentants ont la possibilité de s'exprimer sur les structures et procédures mises en place pour adresser leurs préoccupations ou besoins. En effet, ces audits incluent des échanges directs, tels que des entretiens avec les travailleurs ou avec des intermédiaires de confiance. Les informations collectées sont consolidées par la Coordinatrice RSE fournisseurs. Ces éléments font l'objet d'une synthèse présentée annuellement au comité exécutif dans le cadre de la revue des attentes des parties prenantes et la revue de la matrice de double matérialité. À ce jour, aucune nouvelle attente majeure n'a été signalée.

L'évaluation des fournisseurs directs fait partie des objectifs des acheteurs du Groupe et du Directeur des achats.

Procédure d'alerte S2-3

Le Code de conduite fournisseur rappelle notamment la protection des lanceurs d'alerte et le dispositif d'alerte du Groupe qui leur est accessible afin de remonter tout enjeu, notamment au regard des conditions de travail ou de tout autre risque social ou environnemental. Il est également disponible sur le site internet d'Elis. Ce dispositif s'appuie sur une politique dédiée de gestion des alertes, en place au niveau du Groupe et déclinée dans les pays où il opère, qui garantit la protection des utilisateurs de ce mécanisme contre les représailles. Cette politique est accessible à l'ensemble des tiers via différents sites internet du Groupe, dans la langue locale de chaque pays le cas échéant.

Toutes les alertes recevables font l'objet d'une enquête conforme aux principes établis dans la procédure de traitement des alertes, qui peut donner lieu à des sanctions en cas de violations avérées, ainsi que des modifications des pratiques, politiques et procédures du Groupe afin de remédier aux impacts négatifs identifiés le cas échéant. La personne en charge du traitement partage les résultats de l'enquête et fait des propositions quant aux actions à

entreprendre aux services concernés (RH, département juridique, département contrôle et audit interne). Les actions peuvent inclure des sanctions disciplinaires, le dépôt d'une plainte, le lancement d'un audit interne, le renforcement du contrôle interne ou la résolution contractuelle avec les partenaires. Les alertes font l'objet d'un reporting régulier aux instances dirigeantes par le département conformité. (des informations complémentaires sont disponibles en section 3.6.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires »).

Aussi, dans le cadre des audits fournisseurs, les travailleurs de la chaîne de valeur amont ont la possibilité de contacter directement l'auditeur pour solliciter des informations ou remonter des alertes.

En 2024, le Groupe n'a recensé aucune alerte éthique concernant les conditions de travail chez ses fournisseurs ni aucun cas de non-respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. De plus, aucun incident grave en matière de droits de l'Homme en lien avec la chaîne de valeur, qu'elle soit en amont ou en aval, n'a été identifié via le mécanisme d'alerte.

Par ailleurs, Elis évalue la connaissance et la confiance des travailleurs de la chaîne de valeur envers les structures et procédures en place pour exprimer leurs préoccupations ou besoins lors des audits sur sites des fournisseurs par le biais d'interrogation auprès des travailleurs (section « Évaluation des risques et des fournisseurs »).

Évaluation des tiers

En parallèle de ce process dédié aux fournisseurs directs, le Groupe renforce son dispositif de maîtrise des risques par le déploiement d'une procédure d'évaluation des tierces parties ainsi qu'une politique embargo, qui couvrent non seulement les fournisseurs directs, mais également les fournisseurs indirects et industriels (ainsi que les clients, intermédiaires et bénéficiaires de dons et de mécénat). Les tiers sont évalués individuellement pour déterminer les vérifications nécessaires avant toute relation contractuelle. En cas de risque, c'est-à-dire si ces derniers répondent à certains critères préétablis, des *due diligences* spécifiques sont menées, en utilisant les outils et ressources mis à disposition par le Groupe (depuis 2022, le Groupe s'est par exemple doté d'un outil de *screening* spécialisé). À l'issue de ces *due diligences*, la décision d'entrer ou non dans la relation (ou de la poursuivre) est prise au regard des risques identifiés (informations défavorables, risque pays, condamnation ou *listing*, etc.), le cas échéant avec la mise en place de mesures de maîtrise des risques et/ou après une revue par les instances dirigeantes. Cette procédure est décrite en détail dans 2.5.3 « Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires ».

Produits certifiés

L'utilisation de produits certifiés permet de plus d'assurer le respect d'exigences sociales et environnementales spécifiques chez les tiers partenaires et dans la chaîne d'approvisionnement. Ces certifications par leur mise en œuvre contribuent à sensibiliser et engager les fournisseurs à des modes de productions plus responsables. En particulier, certaines certifications encadrent l'utilisation et les manipulations de certains produits chimiques qui pourraient s'avérer dangereux pour l'environnement, l'utilisateur ou les travailleurs de la chaîne de valeur.

Ainsi dans le cadre de son Code de conduite fournisseur, le Groupe encourage la certification OekoTex standard 100 de l'ensemble de ses textiles. Les achats réalisés par les équipes centrales du Groupe de matières et d'accessoires utilisés pour les produits finis textiles disposent de la certification OekoTex Standard 100.

Perspectives

Une actualisation du Code de conduite fournisseur est prévue à partir de 2025 pour appliquer au mieux l'implémentation des nouvelles lois sociales, environnementales et sociétales françaises et européennes auprès des fournisseurs du Groupe et les accompagner dans leurs applications.

La mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions décrits ci-dessus ne nécessite pas de dépenses opérationnelles (OpEx) et/ou de dépenses d'investissement (CapEx) additionnelles significatives.

2.5 ÉTHIQUE & SOCIÉTÉ/AUTRES INFORMATIONS DE DURABILITÉ VOLONTAIRE

Cette section présente les ambitions du Groupe concernant sa contribution à la Société et à ses territoires, la satisfaction et l'engagement de ses clients mais aussi concernant sa conduite des affaires et le sujet de la cybersécurité. Ces enjeux n'ont pas été identifiés comme matériels au regard de l'analyse de double matérialité du Groupe (voir section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »). Le Groupe souhaite cependant apporter des informations complémentaires à ses parties prenantes afin d'éclairer son engagement et ses actions sur ces sujets.

2.5.1 Proposer des produits et services qui contribuent à la protection, l'hygiène et au bien-être et à réduire les consommations de ressources VOLONTAIRE

Contexte

Elis nourrit la conviction que son modèle d'économie circulaire déployé depuis plus de 75 ans dans ses pays lui permet de concilier performance et engagement environnemental en répondant aux besoins de ses clients en matière de protection, d'hygiène et de bien-être, tout en les aidant à atteindre leurs objectifs environnementaux et sociaux.

En effet, le Groupe propose des produits et services qui contribuent à protéger les personnes de leur environnement (notamment vêtement de travail ou équipement de protection individuel) ou à protéger le milieu externe des personnes (notamment dans le cadre des activités Cleanroom et auprès des entreprises de l'agroalimentaire). De plus, fort de son expérience dans le secteur de la Santé (environ 30% de son chiffre d'affaires), le Groupe a développé une expertise répondant aux enjeux spécifiques de l'hygiène, besoin essentiel de la Société. Elis apporte à ses clients des solutions adaptées non seulement grâce à des gammes de produits spécifiques mais aussi grâce à la qualité de l'entretien réalisé dans ses usines, à sa bonne gestion des risques de contamination et à la traçabilité de ses solutions.

Le Groupe propose des produits pensés autant pour le bien-être des employés que pour les clients de ses clients afin d'assurer le bien-être des utilisateurs finaux : patients, clientèle, visiteurs.

Enfin, du fait de son modèle d'économie basé sur l'économie de fonctionnalité, le Groupe propose des solutions moins consommatrices de ressources et donc moins impactantes (voir section 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire »).

Gouvernance et politique

Ces éléments constituent la raison d'être du groupe Elis, qui a été définie en 2023 : « Assurer chaque jour et de façon durable un service circulaire de protection, d'hygiène et de bien-être partout dans le monde ».

Cette raison d'être, fondement du positionnement du Groupe et reflet de sa stratégie et de son modèle d'affaire a été partagée à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes du Groupe. La Stratégie du Groupe redéfinie en 2023 a d'ailleurs placé l'économie circulaire en premier pilier (voir section 2.2.6 « Présentation générale d'Elis, de sa stratégie et de sa chaîne de valeur »).

L'ensemble du Groupe est mobilisé au quotidien pour accompagner les clients et leur proposer des solutions et services toujours plus adaptés et plus responsables en matière de protection, d'hygiène ou de bien-être.

Objectif et performance

Le Groupe fait de sa raison d'être, reflet de ses valeurs et de ses actions au quotidien, le cap de sa stratégie à court, moyen et long terme. Cette raison d'être entend ainsi être un facteur clé dans la prise de décision :

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Proposer des solutions plus responsables et qui contribuent à réduire les consommations de ressources	Part du chiffre d'affaires du Groupe basé sur l'économie de la fonctionnalité*	83%	84%	86%
Apporter des solutions d'hygiène renforcée pour les publics les plus vulnérables ou pour les environnements les plus sensibles	Nombre de résidents servis par Elis dans les 3 principaux pays (Allemagne, France, Irlande)	120 710	126 848	130 100
Assurer la mise à disposition de systèmes d'hygiène essentielle pour les clients, résidents, patients, utilisateurs ou visiteurs	Part du chiffre d'affaires des activités Sanitaires et Boissons	8%	8%	8%
Protéger les travailleurs	Part du chiffre d'affaires Vêtements de travail et Cleanroom	34%	34%	34%

(*) L'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaire aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ».

En 2024, l'engagement du Groupe à proposer des produits et services qui contribuent à l'hygiène, le bien-être et la protection et à réduire les consommations de ressources s'est poursuivi, couvrant une part importante de ses activités d'une part et en constante augmentation d'autre part, portée par la croissance globale du Groupe.

Actions

Proposer des solutions plus responsables et qui contribuent à réduire les consommations de ressources

Le groupe Elis est engagé dans l'économie circulaire depuis plus de 75 ans, notamment via son modèle d'affaires basé sur la vente de l'usage d'un produit plutôt que sur la vente du produit lui-même (économie de la fonctionnalité). Au-delà de l'économie de la fonctionnalité, le Groupe travaille sur d'autres champs de l'économie circulaire comme la réutilisation, la réparation, le reconditionnement ou le recyclage afin de prolonger la durée de vie de ses produits et ainsi garder en utilisation les matières le plus longtemps possible.

Le groupe Elis est convaincu que le modèle d'économie circulaire, notamment en réduisant les consommations de ressources naturelles et en maintenant en utilisation les produits, est une solution durable pour répondre aux enjeux environnementaux actuels et aux limites de la planète.

Le modèle d'Elis et son approche pour répondre à ces enjeux sont plus particulièrement présentés en section : 2.3.1.1 « Être acteur de l'économie circulaire » et 2.3.1.2 « Éco-concevoir nos produits et services ».

Apporter des solutions qui contribuent à l'hygiène pour tous les publics

Une expertise reconnue dans le domaine de l'hygiène et de la santé. Le Groupe dispose d'une expertise forte en matière d'hygiène et de santé. Le Groupe réalise environ 30% de son chiffre d'affaires dans ce secteur.

Lavage industriel ou à la maison : quelle solution est la plus adaptée ?

Pour conserver les protections associées aux équipements de protection individuelle (EPI) et assurer la santé et sécurité des porteurs, des conditions particulières de lavage et séchage doivent être mises en œuvre. Dans certains pays, il existe également des normes relatives au nombre de lavages. Un entretien pris en charge par un professionnel permet ainsi d'assurer la conservation des propriétés de protection de ces équipements et le respect des réglementations.

De façon plus générale concernant les vêtements de travail, l'entretien réalisé en blanchisserie industrielle contribue à assurer un lavage optimal en termes d'hygiène voir de désinfection, selon les besoins. Cet entretien adapté permet notamment d'éviter des risques de contamination croisée pour le linge personnel.

Ainsi, Elis accompagne de nombreux établissements de santé qui nécessitent du linge d'hébergement et des vêtements professionnels à l'hygiène irréprochable. Cette expertise en matière de santé et d'hygiène concerne la prise en compte des besoins des patients, des résidents ainsi que des professionnels de santé, aussi bien dans le secteur sanitaire que médico-social. Elis met à disposition des produits qui respectent les normes d'hygiène strictes qui s'appliquent à ce secteur, pour limiter les risques de contamination croisée. Ces lieux de vie en collectivité, qui rassemblent des personnes vulnérables, très âgées, très jeunes, en situation de handicap ou atteintes d'une maladie, nécessitent en effet une vigilance accrue en termes d'hygiène.

Le Groupe intervient de plus pour des secteurs d'activité nécessitant des niveaux d'exigences particuliers. C'est notamment le cas des activités de Cleanroom ou auprès d'acteurs de l'agroalimentaire ou de la pharmacie. Pour les résidents en situation de handicap, les maisons de retraite ou les structures d'accueil pour la petite enfance, le Groupe propose des services spécifiques d'entretien du linge personnel via son activité de linge de résident.

Des produits pour assurer l'hygiène des personnes et contribuer à assurer la santé de tous

Le Groupe propose des services permettant de contribuer à la lutte contre les risques sanitaires et de contamination, notamment via des distributeurs de savons ou gel hydroalcoolique. Dans un contexte sanitaire toujours plus exigeant, Elis propose des solutions d'appareil sanitaire No Touch, produits en très grande partie par sa filiale Kennedy au Royaume-Uni. Ces distributeurs associés, au service d'Elis, ainsi qu'au support d'Elis pour apporter de la

pédagogie sur l'hygiène des mains aux utilisateurs, permettent aux clients de protéger leurs employés, clients ou patients.

Un service pour assurer les besoins essentiels en matière d'hygiène pour les clients, résidents, patients, utilisateurs ou visiteurs

Le Groupe propose des produits dans sa gamme sanitaire permettant à ses clients une gestion facilitée des stocks de produits répondants aux besoins essentiels en matière d'hygiène (papier toilette par exemple). Au-delà de la mise à disposition de ces produits et de leurs consommables, le Groupe via ses prestations de services et en développant des produits équipés de réserve, contribue sans cesse à assurer un service sans rupture, à accroître l'autonomie des appareils et à limiter les déchets en réduisant le gaspillage de consommables. Depuis 2023, le Groupe propose une offre visant à faciliter l'accès à des produits d'hygiéniques de première nécessité tout en participant à la lutte contre la précarité menstruelle : la Ladybox. La Ladybox contient un distributeur de serviettes hygiéniques, certifiées EU Ecolabel et des tampons sans-applicateurs fabriqués à partir de coton biologique. En 2024, l'offre a été étendue à neuf nouveaux pays et un déploiement dans trois nouveaux pays est prévu en 2025.

Travailler au bien-être des personnes et contribuer à protéger les travailleurs

Ergonomie des produits pour contribuer au bien-être des employés

Elis propose différents produits qui permettent une amélioration de l'ergonomie au travail, contribuant ainsi à la santé de ses clients et des utilisateurs de ses produits, par exemple :

- › **tapis Ergo** : un tapis « anti-fatigue » pour les postes en station debout qui limite les chocs dus au piétinement et diminue les douleurs de dos et d'articulation ;
- › **balai Sloop** : un balai spécialement conçu, plus léger et avec un manche et une connectique incurvée afin de faciliter le nettoyage des sols et limiter les rotations du poignet ;
- › **housse de couette** : des tailles facilement identifiables par un fil de couleur, avec une confection spécifique afin de faciliter leur mise en place sur le lit (réversibilité, forme droite, ouverture en pied de housse sur toute la largeur et passe-mains) ;
- › **collection Régencia** : pour les femmes de chambre : un design spécifique pour plus de confort et l'utilisation de fibre tencel pour mieux réguler la transpiration et neutraliser les odeurs ;
- › **t-shirt ProEssentials** : une nouvelle collection de t-shirts haute visibilité avec une protection UV intégrée pour protéger les travailleurs en extérieur (jardinier, ouvrier en voiries, éboueur...) du soleil ;
- › **collection MovaPrime** : une collection qui propose davantage de liberté de mouvement et de confort pour le porteur de vêtement.

Elis habilite chaque jour plusieurs millions de travailleurs dans le respect de l'hygiène et des normes en vigueur. Elis permet ainsi à des millions d'employés de travailler dans des conditions de sécurité et confort optimales. Le Groupe réalise 34% de son chiffre d'affaires sur ce secteur en 2024. Sur le secteur Industrie, Commerce et Services, cela représente plus de 3,8 millions de porteurs.

Elis a notamment développé une expertise dans le développement et l'entretien d'équipements de protection individuelle (EPI), par exemple, contre les risques :

- › liés aux activités de soudure ;
- › de chaleur et flammes ;
- › de projections limitées de produits chimiques liquides ;
- › des dangers thermiques liés à l'arc électrique ;
- › de mauvaise visibilité ;
- › de risques sanitaires.

Les systèmes de traçabilité en place permettent le suivi du nombre de lavages réalisés et d'assurer le maintien des propriétés de protection des EPI, selon les normes en vigueur dans chaque région.

En plus d'apporter un service contribuant à protéger le collaborateur de son environnement, les services proposés par le Groupe lui permettent de limiter les risques de contamination de son lave-linge personnel et potentiellement du linge de son foyer.

2.5.2 Satisfaire et engager nos clients VOLONTAIRE

Contexte

Le client est au cœur des préoccupations du Groupe. Le satisfaire est un enjeu clé de la direction expérience client au sein de la direction marketing. Cette volonté est notamment incarnée par le programme de Satisfaction Client « 5 stars » qui mobilise l'ensemble des collaborateurs autour de cinq engagements majeurs :

- › s'assurer que les services mis en place donnent totale satisfaction ;
- › assurer une prestation conforme aux attentes des clients ;
- › assurer un suivi personnalisé et de proximité ;
- › s'engager sur un service réactif et tangible ;
- › être proactif et force de proposition.

De plus, le Groupe travaille sur des outils de communication à destination de ses clients pour mieux répondre à leurs attentes et les accompagner dans des choix plus responsables.

Objectif et performance

La satisfaction des clients est une des priorités du Groupe qui s'est fixé l'objectif d'atteindre 87% de clients satisfaits. Les pays ou les agences peuvent quant à eux se fixer des objectifs locaux plus ambitieux afin de progresser toujours plus. En 2024, le Groupe a atteint son objectif avec 90%.

De plus, le Groupe vise à toujours engager davantage ses clients sur des sujets RSE, en leur présentant ses engagements, les bénéfices des modèles d'économie circulaire, ou en leur proposant des alternatives plus responsables.

Indicateur clé de suivi		2022	2023	2024
Satisfaire nos clients	Viser un taux de satisfaction 87%	88%	89%	90% ^(a)

(a) Sur la base de 50 000 enquêtes clients

Actions

Satisfaire nos clients

Soucieux d'écouter au mieux la voix de ses clients, le programme Satisfelis est composé de plusieurs dispositifs adaptés aux différences culturelles ou aux besoins de certaines typologies de clients :

- › un dispositif par téléphone actif tout au long de l'année (France, Espagne, Brésil...) ;
- › un dispositif par mail actif tout au long de l'année (Danemark, Pays-Bas...) ;
- › des dispositifs ad hoc (clients Cleanroom, entreprises de propreté...).

Ces dispositifs ont tous la même ambition : offrir des résultats actionnables pour répondre aux attentes des clients locaux et faire progresser Elis. Pour y parvenir, trois principes essentiels sont recherchés :

- › l'envoi d'une notification à l'agence locale tout de suite après une enquête ;
- › l'appel systématique des clients insatisfaits, par l'agence locale, pour comprendre les enjeux et mettre en place des actions correctrices sur le long terme ;
- › l'exécution d'une seconde enquête auprès des clients insatisfaits afin de s'assurer que la solution apportée par l'agence répond à leurs attentes.

Intégrés au centre de ce programme unique, deux centres d'appels pilotent la production :

- › l'un situé à Villeurbanne, près de Lyon qui fait partie intégrante du groupe Elis ;
- › un autre, à Madrid, qui s'occupe principalement des enquêtes clients pour l'Espagne, le Portugal, l'Italie, le Brésil et le Royaume-Uni.

Les téléconseillers ont une position neutre et ne sont pas rémunérés sur le niveau de satisfaction de leurs enquêtes. Leur rôle

Gouvernance et politique

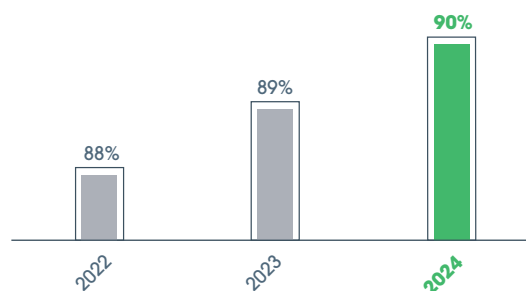
Le programme de satisfaction du client, nommé Satisfelis, est piloté par une équipe dédiée au siège d'Elis qui est en étroite collaboration avec des référents locaux. Le pilotage s'effectue à un niveau central afin de standardiser au mieux les outils de mesure, permettre un benchmark international et partager les bonnes pratiques. Le référent local qui est expert de son pays et proche des préoccupations spécifiques de ses clients est en mesure d'exploiter les résultats et d'avoir une action locale adaptée.

La direction de la communication est en charge du développement et du déploiement de tous les outils de communication du Groupe, y compris en lien avec la RSE. Dans cette optique, des échanges hebdomadaires ont lieu entre la direction de la communication et la direction RSE. Les projets sont menés conjointement et sont présentés régulièrement aux responsables communication de chaque pays. La direction de la communication s'assure ainsi que les pays du Groupe utilisent les mêmes outils.

est clé puisqu'ils ont pour mission de collecter la voix du client de la manière la plus précise et factuelle possible. À la fin de chaque enquête, ils prennent le temps d'ajouter des remarques complémentaires pour toujours offrir aux agences le retour le plus complet. Selon les années, entre 45 000 et 50 000 enquêtes sont réalisées à travers le monde.

Depuis janvier 2022, un indicateur unique « taux de satisfaction » est utilisé dans le Groupe pour piloter la satisfaction client. C'est un indicateur simple, actionnable et qui s'adapte aux différences culturelles. Mesurer le même indicateur dans tous les pays permet ainsi de disposer d'un taux de satisfaction client harmonisé.

PROGRESSION DU TAUX DE SATISFACTION CLIENT



Adapter les actions à chaque territoire au plus proche de nos équipes et de nos clients

Pour une adaptation locale des résultats, l'ensemble des collaborateurs du Groupe a accès via un portail dédié aux résultats des enquêtes conduites sur leur portefeuille, leur agence, leur région ou leur pays.

Chaque acteur local a ainsi la possibilité d'avoir une vision par client ou une vision plus globale. Cette vision plus globale lui permet de contrôler la qualité d'un service (Vêtement de travail par exemple) et les motifs d'insatisfaction mis en exergue.

En France, en période de renouvellement de contrat auprès d'un client, le Groupe a mis en place un dispositif renforcé afin d'optimiser leur fidélité (enquête téléphonique par exemple).

Pour une vision plus internationale, une analyse Groupe est effectuée et communiquée à l'ensemble des pays et du management. Cette vision centrale permet de mettre en avant des tendances générales et peut générer des actions plus transverses.

Grâce aux notifications transmises à l'agence dès la fin de l'enquête, les opérationnels de chaque usine sont en mesure d'identifier en temps réel les réclamations clients. Les clients doivent être recontactés sous 24 heures afin d'accuser réception de la réclamation et de mettre en place un plan d'action immédiat et personnalisé.

Des plans d'action nationaux ou Groupe peuvent être mis en place le cas échéant, par exemple pour réduire les temps de mise en place de produits.

Perspectives

Chaque année les clients prennent du temps pour répondre aux sollicitations d'Elis et la prise en compte de leurs retours permet au Groupe de s'améliorer.

En complément des optimisations du dispositif Satisfelis, le Groupe envisage de déployer des dispositifs d'écoute client complémentaires afin de mieux évaluer certains moments clés du parcours client.

Communiquer de manière responsable et engager nos clients

Accompagner nos clients vers l'économie circulaire et des offres plus responsables

Le Groupe travaille continuellement à engager ses clients à passer sur des modèles basés sur l'économie de la fonctionnalité (« location-entretien »). Ainsi, tous les supports du Groupe incluent des éléments liés aux bénéfices de l'économie circulaire et les équipes de vente sont sensibilisées à ce sujet. Les présentations commerciales du Groupe mettent de plus en avant les avantages de la location-entretien comparée à l'achat ou à des solutions à usage unique. Cet état d'esprit fait partie de l'ADN du Groupe. À titre d'exemple, depuis son installation au Brésil, le Groupe a progressivement transféré son portefeuille de clients de solution d'entretien (environ 50% de son chiffre d'affaires en 2014) à des solutions de location-entretien (plus de 88% de son chiffre d'affaires aujourd'hui).

Au-delà d'engager ses clients vers des modèles d'affaires plus soutenables, le Groupe travaille à leur conseiller des alternatives de produits et services plus responsables. Ainsi, les présentations des offres produites intègrent une mise en avant des caractéristiques liées au Développement durable (offre bio-équitable, Ecolabel, utilisation de fibres recyclées, gourdes réutilisables...). Depuis 2023, afin d'accompagner la transition de ses clients, le Groupe propose la solution de produits sanitaires en plastique recyclé (Phoenix) au même prix que la gamme standard. Le Groupe a également transitionné une de ses gammes principales de vêtement de travail vers une solution intégrant du polyester recyclé et proposé le premier tablier fait à partir de textile Elis recyclé (60%). En 2024, l'offre tapis s'est étendue en intégrant un nouveau tapis en matière recyclée.

Les objets promotionnels de l'ensemble du Groupe ont été remplacés par des produits comprenant une matière recyclée ou des produits permettant un usage plus durable (gourde en plastique recyclé par exemple).

Des outils pédagogiques (brochures, présentations powerpoint, vidéos) pour sensibiliser et engager les clients sur les sujets RSE ont été développés sur des thèmes variés, comme : « Qu'est-ce que le commerce équitable ? » ; « Qu'est-ce que le coton/le café biologique ? » ; « Comment le polyester est-il recyclé pour en faire du tissu ? ». Pour aller plus loin des capsules vidéo sur les labels textiles ont aussi été diffusées sur les réseaux sociaux afin d'expliquer les différences entre les différents labels et certifications.

Enfin les analyses de cycle de vie menées par le Groupe ont fait l'objet de supports pédagogiques permettant de comparer différents produits. En 2024, le Groupe a mis en place un outil interne permettant une évaluation simple et rapide de l'empreinte carbone des produits et services Elis sur les trois postes d'émissions.

Cet outil permet de répondre et d'anticiper une demande croissante pour l'estimation de l'empreinte carbone des services Elis sur la période écoulée. Avec cet outil, le Groupe entend se positionner comme un partenaire fiable et engagé auprès de ses clients.

Suite à un travail réalisé avec les forces de vente dans différentes régions du Groupe, des outils spécifiques ont été développés (vidéos explicatives sur les bénéfices des modèles circulaires, supports de présentation, supports de formation pour les forces de ventes, stratégie climat du Groupe, raison d'être...), dont le déploiement s'est poursuivi en 2024. Des newsletters ont également été envoyées aux clients du Groupe afin de présenter sa performance Ecovadis et son calculateur carbone.

Promouvoir les services circulaires et leurs bénéfices

Le Groupe a réalisé une analyse de cycle de vie afin de comparer l'impact environnemental d'un pyjama de bloc opératoire jetable et celui d'un pyjama réutilisable. Les résultats montrent que le pyjama jetable dispose d'un impact plus important que le pyjama réutilisable. En effet, bien que le coton utilisé dans les pyjamas réutilisables nécessite davantage d'eau pour être produit par rapport au polypropylène utilisé dans le pyjama jetable, celui-ci dispose d'un impact plus important en fin de vie. En moyenne, sur quatre ans, un médecin utilisera 940 pyjamas jetables contre seulement 15 réutilisables.

Les résultats de cette analyse de cycle de vie ont été largement communiqués auprès des parties prenantes du Groupe et fait l'objet de supports de communication dédiés et pédagogiques (infographie simplifiée ou vidéo didactique).

Accompagner nos clients et utilisateurs vers des comportements plus responsables

Afin de sensibiliser les clients aux enjeux liés aux produits, des analyses de cycle de vie peuvent être réalisées en partenariat avec des clients. Ce travail conjoint permet d'accroître la connaissance de chacun, et d'accompagner la prise de décision vers des solutions plus respectueuses de l'environnement. Le Groupe utilise également des *nudges* pour sensibiliser les clients et utilisateurs des produits à une meilleure utilisation. C'est notamment le cas sur le linge afin d'optimiser sa durée de vie. Ces *nudges* peuvent prendre la forme d'affiches, de stickers ou de tapis à messages visibles chez les clients. En 2023, de nombreux *nudges* avaient été créés sur le thème du soin du linge et traduit dans une dizaine de langues. En 2024, des *nudges* ont été développés sur l'impact environnemental de l'emballage plastique comparé à une solution réutilisable, afin d'accompagner certains clients dans cette transition.

Travailler main dans la main avec les clients pour réduire les pertes de linge : « Healthcare Textile Improvement Program » au Royaume-Uni :

Le linge perdu, mal utilisé ou jeté, au-delà de pouvoir générer des coûts supplémentaires, peut engendrer des impacts environnementaux significatifs. Au Royaume-Uni, Elis a estimé que ces pertes ou mauvaises utilisations pourraient couvrir l'équivalent de 190 000 courts de tennis. C'est pourquoi une initiative a été lancée sur ce marché : « Healthcare Textile Improvement Project » (HTIP). L'objectif de ce projet, en partenariat avec les clients, est de comprendre les raisons de la perte de linge et de réduire ces pertes de 30%.

Une campagne de communication axée autour de 4 R « Rent it, Respect it, Return it, Reuse it » a notamment été déployée afin d'engager les clients et d'assurer l'adhésion et les changements de pratiques de l'ensemble des parties prenantes (personnel, patients, direction...).



Cette campagne a été par la suite déployée plus largement, notamment en France dans le secteur de la Santé.

Communiquer de manière responsable

Le Groupe veille à intégrer au quotidien les principes de communication responsable. En 2024, une session de formation aux équipes marketing et communication du Groupe a été réalisée en ce sens sur les allégations environnementales, rappelant les fondamentaux des précédentes formations. Un guide de communication responsable est, de plus, à disposition

des équipes et reprend les principaux éléments abordés et bonnes pratiques.

Enfin, le Groupe travaille à choisir le meilleur média pour ses communications. Ainsi, le Groupe privilégie des supports digitaux et lorsque nécessaire les impressions se font le plus souvent sur du papier provenant de forêts gérées durablement.

2.5.3 Intégrer toujours davantage l'éthique dans notre conduite des affaires VOLONTAIRE

Les impacts, risques et opportunités associés à la conduite des affaires n'ont pas été identifiés comme des enjeux matériels pour le Groupe (voir section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité »).

Pour autant, le Groupe souhaite communiquer de manière volontaire sur ce sujet afin d'éclairer son engagement et ses actions et d'apporter un éclairage complémentaire à ses parties prenantes.

Contexte

La conduite éthique et responsable du Groupe est un gage de succès et de pérennité, et Elis est attaché à construire un lien de confiance avec ses parties prenantes internes et externes. Les principes de respect, d'intégrité, de responsabilité, et d'exemplarité constituent un pilier fondamental des engagements du Groupe, rappelés dans son Code éthique. Ainsi, le Groupe s'inscrit dans le mouvement actuel de renforcement des attentes de la Société, du régulateur et des différentes parties prenantes à l'égard des opérateurs économiques en matière d'éthique, de transparence et de lutte contre la corruption.

Présent dans 29 pays et réalisant 70% de son chiffre d'affaires consolidé à l'international, Elis est soumis à un nombre croissant de réglementations en matière d'éthique et visant notamment à lutter contre la corruption, le trafic d'influence, le blanchiment d'argent, l'esclavage moderne ou encore les atteintes aux droits humains et à l'environnement. Un descriptif des principales réglementations contraignantes auxquelles le Groupe est soumis figure à la section 2.3.1 « Facteurs de risques » du chapitre 2 du document d'enregistrement universel.

Dans ce contexte, le Groupe s'emploie notamment à mettre en œuvre un programme de conformité ayant pour but d'identifier, prévenir et atténuer les risques de corruption et de trafic d'influence (également appelé « dispositif anticorruption »). Ce dispositif, qui s'appuie sur les recommandations de l'Agence française anticorruption et s'alignant sur les exigences du Foreign Corrupt Practices Act et du UK Bribery Act, représente le socle minimal de référence, destiné à être déployé uniformément à travers l'ensemble des opérations du Groupe. Afin de répondre aux obligations réglementaires locales spécifiques ou de prendre en compte des risques particuliers éventuels, ce programme est adapté, le cas échéant, à chaque pays du Groupe. Cette approche vise à garantir une couverture exhaustive des risques d'atteinte à la probité, ainsi qu'assurer une conformité avec l'ensemble des lois et réglementations en vigueur en la matière dans chacun des pays du Groupe. Le programme est continuellement amélioré et renforcé : cette démarche adaptative vise à garantir son efficacité, en cherchant à aligner en permanence les pratiques du Groupe aux exigences légales et aux nouvelles menaces identifiées.

Elis a de plus pris des engagements volontaires en matière d'éthique, et est membre du Pacte mondial des Nations Unies, dont le dixième principe concerne la lutte contre la corruption, et s'appuie sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, ainsi que sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans la conduite de leurs affaires.

Les risques de corruption n'ont pas été identifiés comme un enjeu matériel pour le Groupe. En effet, la part des pays présentant un risque significatif de corruption selon l'indice de perception de la corruption de Transparency International (note inférieure à 50/100) représentait 9,8% du chiffre d'affaires du Groupe en 2024.

Le Groupe reste néanmoins très attentif à l'évolution de son exposition aux risques de corruption et d'atteinte à la probité, comme détaillé ci-après, et notamment au regard de ses opérations de croissance externe.

Gouvernance et politique

Les instances dirigeantes incarnent la culture d'intégrité du Groupe et portent notamment le message de « tolérance zéro » à l'égard de toute forme de corruption. Ce message est relayé à tous les niveaux managériaux du Groupe, grâce notamment au Code éthique, préfacé par le Président du directoire. Les membres des instances dirigeantes sont sensibilisés aux risques de corruption, et sont régulièrement informés de l'évolution de ces risques à travers le reporting interne décrit ci-dessous.

Tout d'abord, la responsabilité de la mise en œuvre du programme de conformité en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence incombe au comité exécutif du Groupe, qui supervise sa conception et impulse son déploiement. Il a ainsi été directement impliqué dans la préparation et la validation des composantes essentielles du programme de conformité, telle que la cartographie des risques, ou encore la politique d'évaluation des tiers. Ses membres sont ainsi sollicités pour se prononcer sur certaines décisions opérationnelles, en matière de validation des tiers, de donations et de parrainages, ou encore de gestions des alertes éthiques par exemple.

Ensuite, la mise en œuvre opérationnelle du programme est déléguée à la direction juridique du Groupe. Le Directeur juridique, également *Compliance Officer*, est rattaché au Directeur financier du Groupe, membre du comité exécutif et du directoire, permettant une communication directe et régulière avec l'instance dirigeante. Depuis 2021, le Groupe renforce les ressources mobilisées sur ce sujet, et un département dédié, composé d'un responsable et d'un juriste spécialisé, assure l'élaboration, le déploiement, et l'amélioration continue du dispositif de prévention et de détection des risques de corruption, pilote son implémentation au sein de l'ensemble des activités et des collaborateurs du Groupe, et veille au reporting régulier au comité exécutif et au comité d'audit.

Ce département assiste donc les instances dirigeantes dans chaque pays du Groupe, qui sont responsables de la promotion, de l'adaptation et de la mise en œuvre du programme de conformité dans leur pays respectif, et s'appuie dans ce cadre sur un réseau de référents anticorruption nommés dans chacun des pays où le Groupe est actif. Ces référents sont, sauf exception, des employés du Groupe disposant d'un statut hiérarchique confirmé, soit spécialement dédiés à ce sujet lorsque le contexte le justifie (*Compliance Officers* locaux), soit occupant par ailleurs d'autres fonctions au sein du Groupe, tel que par exemple les ambassadeurs RSE ou les responsables financiers. Quel que soit leur statut, les référents disposent des moyens d'action et de l'indépendance nécessaires à l'exercice de leur mission. Le département conformité du Groupe veille, dans ce cadre, à impliquer les référents anti-corruption dans les mises à jour de la cartographie des risques de corruption, la veille sur les sujets de nature à nécessiter l'adaptation du programme aux spécificités réglementaires locales, la réalisation des enquêtes des incidents éthiques et l'assistance aux dirigeants locaux pour promouvoir les principes éthiques.

Enfin, le comité d'audit, comité spécialisé du conseil de surveillance du groupe Elis, assure le contrôle et le suivi régulier des sujets en matière d'éthique, comme pour le dispositif de prévention et de détection des risques de corruption et de trafic d'influence, ou l'efficacité des systèmes de contrôle et d'audit interne, et l'avancée des plans d'actions. Spécifiquement durant l'exercice 2024, le comité d'audit a notamment examiné les résultats des enquêtes menées suite à la réception d'alertes éthiques (voir paragraphe plus bas « Procédure d'alerte »), a analysé l'état précis de déploiement du programme dans chacun des pays du Groupe, et s'est tenu informé des différents projets en cours en matière de conformité, en émettant des recommandations sur certains aspects du programme de conformité.

Compte tenu des enjeux transverses en lien avec l'éthique des affaires, le département conformité travaille en étroite collaboration avec d'autres fonctions du Groupe (en particulier les départements juridiques, des ressources humaines, de la RSE, des achats, de l'audit et du contrôle interne, ainsi que la DTSI), dans le but d'assurer une harmonisation des politiques et procédures, et de coordonner leur implémentation.

Les questions fiscales sont dûment couvertes et gérées par une fonction fiscale Groupe, également rattachée à la direction juridique. Le Groupe fait appel à des conseils externes dans le cadre de transactions importantes et lorsque l'expertise nécessaire n'est pas disponible en interne. La fonction fiscale Groupe interagit régulièrement avec les Directeurs administratifs et financiers de chaque pays afin de s'assurer de la bonne application de la stratégie fiscale du Groupe.

Afin de répondre notamment aux obligations de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (la « loi Sapin II »), et conformément à ses engagements volontaires en matière d'éthique, le Groupe a entrepris la mise en place d'un programme de prévention et de lutte contre les risques de corruption et de trafic d'influence destiné à couvrir la France et l'ensemble des pays au sein desquels le Groupe est présent.

Ce programme est adapté aux spécificités propres à certains pays du Groupe : lorsque les pays Elis sont sujets à des obligations de conformité anticorruption distinctes, tels que par exemple le Brésil, le Chili, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande ou encore le Royaume-Uni, les prescriptions réglementaires locales ont été intégrées dans le programme de conformité qui leur est appliqué, selon le principe du « adapt & adopt ».

Ainsi, Elis est attentif à ce que les programmes de conformité soient en adéquation avec les prescriptions légales, régulièrement mis à jour, et adaptés à la réalité de l'exposition du Groupe et de chacun des pays Elis aux risques de corruption et de trafic

d'influence. Au fur et à mesure des acquisitions de nouvelles sociétés, les politiques et procédures préexistantes dans les entités acquises, le cas échéant, sont adaptées afin de correspondre aux standards du Groupe en matière de lutte contre la corruption.

Le Groupe est attaché à développer une culture de l'anticorruption, dont les principes sont formalisés dans le Code éthique, véritable cadre de référence sur ce que le Groupe attend de l'ensemble de ses collaborateurs, de ses dirigeants et de ses partenaires :

- › le Groupe et l'ensemble des collaborateurs entendent se conformer aux réglementations applicables en matière de concurrence ;
- › les collaborateurs d'Elis ne peuvent offrir ou recevoir que des cadeaux ou invitations autorisés par la Procédure cadeaux, invitations, dons ou parrainage ;
- › les paiements de facilitation, ainsi que l'utilisation des fonds ou actifs du Groupe au profit d'un parti politique ou d'une personne ayant ou cherchant un mandat électif, sont prohibés ;
- › les collaborateurs doivent prévenir ou éviter toute situation de conflit d'intérêts, et doivent suivre une procédure basée sur les principes de déclaration spontanée et de déport le cas échéant ;
- › la représentation d'intérêts est strictement encadrée ;
- › Elis s'efforce de respecter et de faire respecter par ses fournisseurs les différentes lois et réglementations en vigueur et les valeurs énoncées dans le Code éthique.

Ainsi, le dispositif de prévention et de détection des risques de corruption, ou « Politique anticorruption », est formalisé dans les documents suivants :

- › les engagements de principe et valeurs du Groupe en matière d'éthique et de lutte contre la corruption sont énoncés dans le Code éthique du Groupe, qui constitue le fondement du dispositif anticorruption ;
- › la mise en œuvre de ces principes est assurée par des procédures opérationnelles couvrant l'ensemble des risques éthiques identifiés, telles que décrites ci-dessous ;
- › des outils pratiques de déploiement de ces politiques et procédures sont mis à disposition des pays pour en assurer la correcte application.

L'ensemble de ces documents et outils constitue la Politique anticorruption du groupe Elis.

En matière de fiscalité, le Groupe poursuit également l'objectif de se conformer aux lois locales et s'inscrit dans une démarche transparente à l'égard des autorités fiscales.

Objectif et performance

Les principaux indicateurs de suivi du Groupe sont ainsi :

Indicateur clé de suivi	2022	2023	2024	
Assurer la conformité du Groupe à la réglementation sapin II et autres législations locales	Nombre d'incidents reportés via le <i>Whistleblowing</i>	194	225	341
	Pourcentage d'incidents pertinents	62%	51%	50%
	Sur la base du nombre d'incidents pertinents, pourcentage d'incidents avérés	26%	28%	51%
	Pourcentage d'incidents avérés ayant fait l'objet d'une sanction ou d'un rappel disciplinaire de quelque nature que ce soit	100%	81%	84%

En 2024, 341 incidents ont été signalés, parmi lesquels 50% ont été jugés pertinents, et dont 51% ont été jugés avérés et 84% ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires de diverses natures, tels que des rappels au règlement, des formations obligatoires, des plans d'accompagnement disciplinaire, etc., qui peuvent aller jusqu'au licenciement

Actions

Lutter contre la corruption, le blanchiment d'argent et les pratiques anti-concurrentielles

Au cours de l'exercice 2024, en se basant notamment sur les huit piliers que requiert le dispositif Sapin II, le Groupe a poursuivi le déploiement des mesures qui composent son dispositif interne de prévention et de détection des risques de corruption et de trafic d'influence.

Cartographie et évaluation des risques

L'évaluation des risques de corruption et de trafic d'influence est réalisée grâce à un outil de cartographie spécifiquement dédié à cette thématique, déployé depuis 2017. Cette cartographie a pour but l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques de corruption et de trafic d'influence pour chaque processus métier et dans chacun des pays dans lesquels le Groupe mène ses activités, dans le but de refléter fidèlement les risques auxquels le Groupe est spécifiquement exposé. Cette méthodologie est appliquée uniformément au sein du Groupe, afin de permettre un suivi de l'évolution des résultats de cette évaluation, et de définir des actions prioritaires. Elle sert de guide dans l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif interne anticorruption du Groupe, dont les politiques, procédures et mesures sont notamment adaptées et proportionnées aux résultats de cette évaluation des risques.

La cartographie a été élaborée et est régulièrement actualisée avec le concours des fonctions exécutives, contribuant ainsi à son amélioration continue. Ainsi, chaque année, l'actualisation de la cartographie est discutée afin de s'assurer de sa pertinence au regard des évolutions de l'activité de l'entreprise et du marché. Un plan d'action est dressé annuellement pour chacun des pays du Groupe qui prend en compte les résultats de la cartographie des risques (voir paragraphe « Contrôle interne et comptable »).

À l'issue de l'exercice 2024, 8% des scénarios ont été évalués comme particulièrement à risques, c'est-à-dire représentant un risque brut dont la criticité (mesurée en termes de risque d'occurrence et d'impact potentiel) appartient au quart le plus élevé de l'échelle de mesure.

Code éthique

Les principes éthiques du Groupe sont énoncés dans le Code éthique, diffusé une première fois en 2012 à l'ensemble des collaborateurs et refondu en 2018 pour intégrer de façon extensive la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Ce Code réaffirme l'obligation du respect des législations locales, et fixe les règles de conduite à adopter par l'ensemble des parties prenantes, à savoir, ses collaborateurs, ses clients et ses consommateurs, ses partenaires commerciaux et ses concurrents, l'environnement et la société civile. Il fournit des exemples concrets permettant aux collaborateurs d'adopter les réflexes appropriés et d'adopter le bon comportement en cas de situation à risque.

Ce Code a vocation à constituer le socle sur lequel s'appuie l'ensemble des référentiels internes, procédures et politiques adoptés par le Groupe, dont notamment le Code de conduite des fournisseurs, la charte de déontologie boursière ou encore les moyens développés par le Groupe pour lutter contre les risques de corruption. Ces documents sont accessibles par le public sur le site internet du Groupe (www.elis.com) à la rubrique « Notre engagement responsable ».

Il fait l'objet d'une adhésion formelle de la part de tous les cadres supérieurs du Groupe et des entités nationales. Les principaux fournisseurs de l'entreprise sont informés de la stratégie de lutte contre la corruption du Groupe et s'engagent à suivre cette stratégie, notamment par leur adhésion au Code de conduite des fournisseurs tel que cela est indiqué au paragraphe « Gestion des risques dans la relation avec les tiers » figurant ci-après. Les violations avérées du Code éthique sont sanctionnées selon le principe de proportionnalité. Ce Code est intégré au régime disciplinaire, soit en l'intégrant au règlement intérieur de toutes les sociétés du Groupe partout où la législation nationale en vigueur le permet, soit par tout autre moyen permis par la réglementation applicable et conformément aux recommandations de l'AFA.

Le Code éthique Groupe a été traduit dans l'ensemble des langues locales, et est adapté aux spécificités locales chaque fois que cela est nécessaire. Les instances dirigeantes dans chaque pays du Groupe et les référents anti-corruption ont la responsabilité de le diffuser dans chacun des pays du Groupe.

Chaque collaborateur du Groupe, quelle que soit sa position hiérarchique, son entité de rattachement ou sa sphère d'intervention géographique, doit être à la fois le promoteur et le gardien de ce Code éthique.

Procédure cadeaux

La procédure cadeaux, invitations, dons et parrainage est mise en œuvre depuis 2018. Elle fixe notamment les principes qui encadrent le fait d'offrir ou d'accepter des avantages, de toute nature que ce soit, prohibe certaines pratiques, et limite la valeur de ces derniers en définissant des plafonds. Dans les circonstances définies par la procédure, les cadeaux et invitations échangés doivent faire l'objet de déclaration auprès des managers, qui en assurent l'archivage. Une attention particulière est portée aux relations avec les Agents Publics et l'approbation préalable du *Compliance Officer* peut être requise. Cette procédure fait l'objet d'une revue régulière au regard de l'évolution réglementaire et des pratiques. Cette revue peut être conduite par le comité exécutif Groupe, les comités exécutifs et les référents conformité des pays du Groupe, ou encore par des conseils spécialisés externes.

En ce qui concerne la représentation d'intérêts, le Code éthique prohibe aux employés et représentants du Groupe l'exercice de toute « pression visant à favoriser les intérêts économiques spécifiques auprès des décideurs, ni octroyer aucun avantage matériel ou contrepartie de quelque nature que ce soit au décideur. La représentation d'intérêts s'exerce dans le strict respect des lois et règlements en vigueur ». Par ailleurs, les collaborateurs du Groupe ne doivent jamais utiliser « les fonds ou les actifs du Groupe pour procéder, directement ou indirectement, à quelque versement que ce soit au profit d'un parti politique ou d'une personne ayant ou cherchant un mandat électif ».

Gestion des risques dans la relation avec les tiers

Particulièrement attaché à maîtriser les risques en lien avec les tiers, et dans le cadre de la mise en œuvre du plan de vigilance, le Groupe s'est doté d'une charte achats responsables et éthiques (ou « Code de conduite des fournisseurs ») depuis 2016, ainsi que des procédures d'évaluation des risques et audits RSE des fournisseurs (voir section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les tiers »).

Dans un but de renforcement de son dispositif anticorruption et d'amélioration continue, Elis poursuit sa démarche d'évaluation des tiers en déployant de nouvelles procédures, à savoir la politique embargo et la politique d'évaluation de l'intégrité des tiers (faisant l'objet d'un déploiement progressif), qui concernent ainsi les potentiels clients, fournisseurs, intermédiaires, mais également les bénéficiaires de dons et mécénat, ainsi que les cibles d'opérations d'acquisition.

Ces tiers font l'objet par les équipes opérationnelles d'une évaluation individuelle qui permet de déterminer le type de vérifications à conduire préalablement à la validation du tiers et à la contractualisation de la relation. En présence d'un risque, des procédures spécifiques dites de « due diligences » sont alors conduites en utilisant les outils et ressources mis à disposition par le Groupe : le Groupe s'est par exemple doté en 2022 d'un outil spécialisé de *screening* des parties prenantes, et les tiers considérés comme les plus à risques font l'objet d'une *due diligence* « approfondie » par un spécialiste de la conformité (ou tout autre responsable désigné par ses soins). L'instance dirigeante locale ou Groupe peut également être sollicitée pour trancher les cas particulièrement sensibles.

À l'issue de l'évaluation, les personnes désignées responsables dans la politique prennent la décision d'entrer ou non dans une relation d'affaires avec le tiers concerné, et le cas échéant avec des mesures d'atténuation des risques spécifiques, tel que par exemple la signature du Code de conduite fournisseur, l'insertion de clauses éthiques dans l'instrument contractuel, l'information et la formation des salariés au regard de l'existence d'un risque, etc. Le Code de conduite fournisseur, par exemple, requiert non seulement l'adhésion du signataire aux engagements du Groupe, mais également qu'ils aient leurs propres politiques de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Les fournisseurs doivent développer l'information, la sensibilisation et des cadres de référence en matière d'éthique et d'intégrité avec leurs propres partenaires commerciaux, et tout mettre en œuvre afin d'assurer le respect dudit Code par ces derniers. De plus, et comme rappelé dans la section 2.4.7 « Travailler de manière responsable avec les tiers », le Groupe proscribit toute forme d'atteinte aux droits humains tels qu'ils sont définis dans les textes internationalement reconnus.

L'appréciation du risque final se fait notamment au regard des informations défavorables identifiées sur le tiers, mais également concernant son actionnariat, ses bénéficiaires ultimes, ou encore ses principaux dirigeants (ce qui inclut des vérifications au regard des sanctions économiques internationales), ainsi qu'en considération de la nature de la relation envisagée, du risque pays et de la sensibilité du secteur d'activité.

L'objectif poursuivi est d'assurer une approche formalisée, harmonisée et systématisée au sein de l'ensemble des pays du Groupe, et prenant en compte le cas échéant les spécificités réglementaires locales. Comme l'ensemble des éléments composant le dispositif de conformité anticorruption du Groupe, cette procédure fera l'objet d'un suivi et d'une revue régulière afin d'en assurer de façon continue la pertinence et l'efficacité.

Formations

Le plan de formation en matière d'anticorruption au sein du Groupe se déploie en trois niveaux :

- tout d'abord, la large diffusion du Code éthique au sein du Groupe permet d'informer les collaborateurs du Groupe de l'existence et du contenu de la politique anticorruption d'Elis, et de leur donner des exemples concrets afin d'assimiler les bonnes pratiques et d'adopter les comportements appropriés lors de situations pouvant présenter un risque d'atteinte à la probité. Ces actions de sensibilisation s'accompagnent d'autres initiatives ponctuelles visant à renforcer le principe de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, et à accroître la connaissance des politiques et procédures par les collaborateurs. En 2024, par exemple, le Mexique a organisé une grande campagne de communication autour des valeurs du Groupe, intégrant une présentation du Code éthique et de ses politiques directement auprès des collaborateurs dans les usines par le responsable conformité local, ainsi qu'une communication dédiée dans la lettre d'information interne destinée aux employés ;
- les personnels identifiés comme les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence sur la base des résultats de la cartographie visée plus haut sont régulièrement formés au dispositif de conformité interne, en priorisant les territoires et les fonctions les plus sensibles. Ces personnels sont essentiellement les cadres dirigeants, les cadres des sièges et des centres opérationnels, ainsi que les fonctions commerciales et achats ; La formation est assurée par les référents au sein des pays, afin de prendre en compte les spécificités des programmes de conformité locaux et de la législation nationale en vigueur. Des experts externes (consultants, avocats) peuvent également intervenir dans certains pays du Groupe. Par exemple, durant l'exercice 2024, la France a implémenté un système de e-learning, permettant de déployer une formation dédiée aux principes et outils de la lutte contre la corruption au sein du Groupe dès l'embauche, visant 100% des cadres du siège ainsi que l'ensemble des fonctions considérées comme les plus exposées au risque de corruption au sein des unités. Enfin, dans le cadre du parcours d'intégration de nouveaux arrivants à des postes sensibles, une session de formation spécifique est organisée par le responsable conformité du Groupe ou le référent anticorruption local, afin de renforcer plus encore le message de tolérance zéro et la nécessité pour tous d'être à la fois le promoteur et le gardien des valeurs éthiques du Groupe ;
- enfin, des formations spécifiques à la mise en œuvre de certaines procédures, telle que par exemple la procédure d'évaluation de l'intégrité des tiers visée plus haut, sont également délivrées aux équipes particulièrement concernées par leur application.

Procédure d'alerte

Depuis 2018, le Groupe s'est doté d'un système d'alertes externalisé, qui permet les signalements de toute violation des dispositions énoncées dans le Code éthique d'Elis, et de manière générale, tous les comportements contraires à la loi applicable et à l'éthique. La procédure de traitement des alertes est régulièrement revue au regard de l'évolution de la réglementation applicable, afin de répondre aux obligations légales et réglementaires applicables, tel que la Loi Sapin II, la loi française sur le devoir de vigilance, ou encore la Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte. Ce dispositif commun au Groupe est déployé dans l'ensemble des pays Elis, et peut faire l'objet d'adaptations afin d'être en conformité avec les spécificités

locales, sous la forme d'annexe à la politique Groupe pour chacun des pays le cas échéant.

Le dispositif d'alerte permet d'adresser un message via un site internet (et éventuellement un message vocal) et est accessible 24/24 et 7/7 à l'ensemble des parties prenantes internes (collaborateurs) et externes (clients, fournisseurs, employés des fournisseurs, membres de la société civile, etc.) dans les différentes langues locales, soit dix-huit langues différentes. Ce système permet l'anonymat et garantit la confidentialité des informations à toutes les étapes du processus. L'existence de ce dispositif de recueil des alertes est activement communiquée à toutes les parties prenantes internes et externes, à travers par exemple les formations internes, une mise en ligne sur les sites internet internes et externes du Groupe, un affichage dans les unités opérationnelles, ou encore à travers la distribution du Code éthique et du Code de conduite des fournisseurs.

Le Groupe s'engage à protéger les lanceurs d'alertes de toute conséquence négative ou représailles, à condition que les alertes aient été lancées de bonne foi.

Toutes les alertes recevables font l'objet d'une enquête conforme aux principes établis dans la procédure de traitement des alertes, qui peut donner lieu à des mesures correctives (formation supplémentaire, rappel des règles, etc.) voire à des sanctions en cas de violations avérées des règles internes du Groupe (mesures disciplinaires, licenciement), ainsi qu'à des modifications des pratiques, politiques et procédures du Groupe afin de remédier aux impacts négatifs identifiés le cas échéant. Les alertes font l'objet d'un reporting régulier aux instances dirigeantes par le département conformité.

Au cours de l'exercice 2024, 341 incidents ont été signalés, parmi lesquels 50% ont été jugés pertinents, et dont 51% ont été jugés avérés. 84% ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires de diverses natures.

Contrôle interne et comptable

Un dispositif de contrôle interne et de gestion des risques, couvrant l'ensemble de sociétés contrôlées entrant dans le périmètre de consolidation du Groupe, est notamment mis en place pour garantir la fiabilité de ses comptes sociaux et consolidés et de s'assurer de la conformité des activités du Groupe aux lois et règlements en vigueur tel que décrit dans la section 2.3.2 « Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques au sein du groupe Elis » du chapitre 2 du document d'enregistrement universel.

Ce dispositif s'appuie notamment sur des questionnaires d'autoévaluation sur les principales activités réalisées au niveau du siège du Groupe, des sièges des pays, ainsi que des centres de production et de services, à travers lesquels les opérationnels doivent apprécier leur niveau de contrôle et de maîtrise des politiques et procédures du Groupe. Cette autoévaluation est réalisée annuellement, et donne lieu à un audit (*testing*) par la direction de l'audit et du contrôle interne, ainsi que par les métiers supports, lors de leurs passages dans les centres les filiales étrangères suivant le programme d'audit. Cet exercice consiste à évaluer le degré d'application des standards, politiques et procédures du Groupe et permet :

1. D'identifier de façon immédiate et indépendante l'écart éventuel existant entre les contrôles prescrits et leur réalisation effective.
2. De tracer une cartographie des points résiduels de vigilance (par métier, zone géographique, filiale et par nature de dysfonctionnement).
3. De définir des plans d'actions visant à corriger les écarts identifiés.

Dans le cadre du dispositif de prévention et de lutte contre les risques de corruption et de trafic d'influence et de la conduite éthique des affaires, les activités suivantes sont vérifiées : la finance et comptabilité siège, la finance et comptabilité dans les centres, ainsi que l'éthique et la conformité anticorruption. L'objectif de ces derniers contrôles est de s'assurer que le dispositif anticorruption du Groupe est effectivement déployé dans l'ensemble des activités des pays Elis et que ces derniers agissent en conformité avec les standards éthiques attendus. En sus de ce dispositif de contrôle interne et de gestion des risques annuel, des audits éthiques peuvent également être conduits suite à une alerte éthique. Cette dernière donne lieu à une enquête interne sur les faits allégués, mais également un audit des procédures en place pour remédier le cas échéant aux faiblesses du dispositif anticorruption.

Les résultats du testing ainsi que les principaux plans d'actions associés sont notamment présentés au comité d'audit, qui s'assure de l'efficacité des mesures correctives prises. En parallèle, une revue annuelle est organisée par l'équipe conformité du siège du Groupe avec chacun des pays Elis en début d'année, afin d'accompagner les instances dirigeantes locales dans l'adaptation (lorsque nécessaire) et le déploiement du programme, et de s'assurer de l'allocation pertinente de ressources à l'implémentation du dispositif. A l'issue de cette revue annuelle, un plan d'action est dressé, qui prend notamment en compte les résultats de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence (voir paragraphe plus haut « Cartographie des risques »), ainsi que les résultats des contrôles internes et les plans d'action afférents le cas échéant. Cette revue s'appuie également sur des indicateurs de performance quantitatifs et qualitatifs demandés à l'ensemble des pays du Groupe afin d'assurer un suivi dans le temps de la performance du dispositif anticorruption. Ces indicateurs couvrent l'ensemble des éléments du dispositif (distribution du code éthique, formation, conflit d'intérêts, alertes éthiques, cadeaux et invitations, évaluation des tiers, etc.), et évaluent la nécessité d'adapter les politiques suite à un changement de circonstances, des résultats de la cartographie des risques, ou encore des alertes éthiques reçues pendant l'année écoulée.

S'engager à une fiscalité responsable

Le Groupe s'engage à se conformer et respecter strictement les lois locales et à payer les impôts qui lui incombent dans les pays où il exerce ses activités.

Les principes fiscaux du Groupe sont énoncés ci-après :

- › les impôts et taxes sont payés conformément à toutes les règles et réglementations applicables dans les pays dans lesquels le Groupe opère. Le Groupe s'engage à respecter à la fois l'esprit et la lettre de la loi. Le Groupe paie l'impôt sur les sociétés, les retenues à la source, les droits de douane et autres taxes auxquels il est soumis dans les pays où il opère, conformément aux règles nationales et internationales (à savoir les directives de l'OCDE, les législations fiscales locales, les conventions fiscales internationales, les directives européennes) ;
- › le Groupe favorise des relations ouvertes, respectueuses et constructives avec les autorités fiscales de toutes les juridictions où il opère. Il communique des informations factuelles et informatives conformes aux recommandations édictées par l'OCDE (*Country by Country Reporting*) ;

- › le Groupe est transparent sur sa stratégie fiscale. Les déclarations sont réalisées conformément aux réglementations nationales applicables ainsi qu'aux exigences de reporting en vigueur.

Le Groupe exclut toute évasion fiscale et la mise en place de tout dispositif fiscal artificiel qui pourrait compromettre la bonne réputation du Groupe et ses valeurs. De plus, le Groupe n'utilise pas de structures fiscales dans un objectif d'évasion fiscale et n'investit pas dans des structures fiscales implantées dans des paradis fiscaux dans le but de ne pas acquitter ses impôts.

Par principe, le Groupe exploite son activité opérationnelle via des entités juridiques établies dans chacun des pays concernés.

La décision d'investir dans un pays spécifique est prise par la Société, principalement portée par des objectifs commerciaux et des logiques d'investissement ainsi que la volonté de la Société de développer la meilleure offre et de servir au mieux ses clients.

Les transactions intervenant entre les filiales du Groupe poursuivent un objectif strictement commercial. Elles respectent le principe de pleine concurrence conformément aux normes internationales (directives de l'OCDE) ainsi qu'aux règles locales de prix de transfert afin d'assurer la juste imposition de ces opérations, à savoir, la taxation des profits à l'endroit où la valeur est créée.

Par principe également, le Groupe exclut toute acquisition dans les paradis fiscaux ou considérés comme États ou Territoires Non Coopératifs (« ETNC ») au regard de la loi française ou de l'OCDE. La Russie, en raison plus précisément de la situation en Ukraine et de ses conséquences dans les relations que la Russie entretient avec certains états, dont les pays membres de l'Union européenne, est inscrite sur la liste des ETNC de l'Union européenne depuis le 14 février 2023. Pour autant, le Groupe, présent sur ce territoire avant ces événements par l'intermédiaire de sociétés opérationnelles, se conforme aux règles fiscales spécifiques aux opérations avec les ETNC.

Le Groupe se prépare également à se conformer aux exigences déclaratives de la nouvelle réglementation OCDE « Pilier 2 » dans l'ensemble des pays où il opère et à acquitter la charge d'impôt supplémentaire due le cas échéant.

Des détails concernant le taux d'imposition du Groupe par grandes zones géographiques sont présentes en section « Taux minimal mondial d'imposition » de la note 9 des comptes consolidés de l'exercice au 31 décembre 2024 figurant au chapitre 5.1 du document d'enregistrement universel.

2.5.4 Contribuer à nos territoires et aux causes qui nous tiennent à cœur VOLONTAIRE

Contexte

Le groupe Elis est présent dans une trentaine de pays et dispose de plus de 400 sites. Le Groupe conçoit de façon intrinsèque ses opérations afin d'être au plus proche de ses clients (généralement dans des rayons de 30 à 100 km) et densifier ses flux. Ce positionnement unique, permet au Groupe de disposer d'un ancrage territorial fort et de contribuer à ses territoires tant de façon directe (via l'emploi, les partenariats locaux, les dons, la fiscalité) que de façon indirecte (via la contribution au tissu économique local ou ses achats).

Gouvernance et politique

Établir les sites du Groupe à proximité de ses clients fait partie intrinsèque du modèle du Groupe, qu'il réplique sur ses différents marchés et pays.

Concernant l'engagement du Groupe auprès de ses communautés, le Groupe privilégie une approche locale, permettant aux sites et pays de répondre au mieux aux enjeux de leurs territoires et de s'impliquer dans les causes qui leur tiennent à cœur.

Le Groupe a de plus lancé en 2019 une Fondation d'entreprise en France, présidée par le Président du directoire du Groupe.

Objectif et performance

Conscient de son ancrage territorial, le Groupe vise à accompagner les transformations de ses territoires et être un acteur de proximité contribuant à accompagner ses communautés locales et leur développement. De plus, la Fondation d'entreprise Elis, fidèle à sa culture d'entreprise, vise à accompagner des jeunes talentueux dans des projets académiques ambitieux.

Le Groupe s'est ainsi fixé pour objectif de :

Tripler l'impact de la Fondation Elis d'ici à 2025

Indicateur clé de suivi	2022	2023	2024	
Soutenir l'ascenseur social de notre Fondation	Nombre de jeunes soutenus par la Fondation (en direct ou via NQT) depuis 2019	17	46	73
	Part des cadres impliqués dans la Fondation (en direct ou via son partenaire NQT)	3%	4%	4,5%

L'objectif de tripler l'impact de la Fondation Elis par rapport à 2019 a été atteint avec, d'une part, un nombre en augmentation significative de jeunes soutenus par la Fondation depuis sa création et, d'autre part, par son renouvellement en 2024 pour une période de 4 ans avec un budget en augmentation significative après de premières années de mise en œuvre et de retours d'expérience. Dans le cadre de sa feuille de route pour 2024-2028, la Fondation vise à accroître son impact en France de façon directe et indirecte, à accroître sa visibilité et à s'étendre à l'international. La Fondation a accueilli en 2024 sa 6^e promotion.

Depuis 2022, dans le cadre de sa Fondation d'entreprise, le Groupe travaille également avec l'association NQT (Nos Quartiers ont des Talents) afin de pouvoir accompagner plus de jeunes talents et proposer à davantage d'employés de s'engager.

C'est ainsi au total près de 152 jeunes qui ont été accompagnés depuis le début et 4,5% des cadres en France qui sont engagés pour accompagner de jeunes talents en 2024.

De plus, le Groupe a poursuivi son engagement dans ses territoires en apportant son soutien via des dons financiers, des dons de produits, de services ou du volontariat.

Actions

Soutenir l'ascenseur social via notre Fondation

La Fondation Elis

La Fondation Elis, lancée en 2019 est fondamentalement ancrée dans la philosophie et la culture d'Elis d'accompagner le développement de ses collaborateurs et de contribuer à en faire les leaders de demain en leur confiant de larges responsabilités. Elle vise ainsi à identifier et soutenir de jeunes bacheliers motivés et émérites à réaliser un projet académique à la hauteur de leurs ambitions. Le Groupe met à leur disposition une bourse d'étude et l'accompagnement d'un parrain, collaborateur d'Elis durant leur cursus.

Le parrain accompagne l'étudiant régulièrement, agissant comme un mentor, et lui procurant conseil et soutien. Ce soutien est attribué pour un an et peut être renouvelé en fonction des résultats scolaires, des difficultés rencontrées ou de l'évolution de sa situation.

Cette jeune Fondation, qui se concentre aujourd'hui sur la France, a accueilli en septembre 2024 sa sixième promotion. Le cocktail annuel a été l'occasion pour le Groupe de rappeler son engagement à soutenir des jeunes aux parcours scolaires exemplaires visant des études longues, complexes ou compétitives.

La Fondation a réalisé en 2024 de nombreuses actions de communication (réseaux sociaux, internet, actions directes dans les lycées, affiches...) afin de mieux se faire identifier par les jeunes

bacheliers et ainsi pouvoir accompagner davantage de talents dans la durée. La Fondation a également été renouvelée pour un nouveau plan pluriannuel. Parmi ses priorités d'actions : accompagner davantage de jeunes en France, accroître les dispositifs de soutien accessibles aux jeunes, internationaliser la Fondation et accroître sa visibilité. Dans ce cadre, les étudiants accompagnés peuvent bénéficier de cours de soutien en anglais afin d'améliorer leur niveau ou de se préparer à leurs examens.

Depuis 2022, le Groupe, au-delà de son action directe via la Fondation Elis, dispose d'un partenariat avec NQT (Nos Quartiers ont des Talents). L'association, implantée dans plusieurs régions françaises, partage de nombreux points communs avec la Fondation, en visant à accompagner de jeunes talents (BAC + 3 minimum) dans des situations difficiles ou issus de quartiers prioritaires ou de zones de revitalisation, dans leur recherche d'un premier emploi ou d'une alternance via des actions de *mentoring*. Cette initiative permet d'accompagner davantage de jeunes tout en offrant l'opportunité de s'engager en devenant parrain ou marraine à davantage d'employés du Groupe. Au total, c'est ainsi près de 152 jeunes qui ont été accompagnés depuis le début et 4,5 % des cadres en France qui sont engagés pour accompagner de jeunes talents en 2024.

Perspectives

Fort de ses premières années d'expérience, la Fondation Elis poursuit son développement en France. Elle travaillera dans les prochaines années à s'étendre à l'international et accroître son impact en France (nombre de jeunes et dispositifs de soutien proposés).

Renforcer notre impact et ancrage local

Ancrage de nos activités dans les territoires

Du fait de son modèle économique, de ses activités et de son positionnement, le Groupe opère des activités non délocalisables et qui contribuent au développement économique, direct (emplois, fiscalité, partenariats locaux...) ou indirect (via la contribution au tissu économique local ou ses achats) de ses territoires. 64% des employés du Groupe habitent ainsi à moins de 15 km de leur lieu de travail (étude réalisée en 2023). De plus, une

étude réalisée en 2016 évaluait, pour l'activité vêtement de travail, à plus de quatre fois le nombre d'emplois directs et indirects générés, dont plus de 30% en Europe.

Cet ancrage territorial se traduit notamment par un engagement à accompagner le maintien des expertises et savoir-faire localement, comme en témoigne la filiale Le Jacquard Français, située à Gérardmer en France. De plus, le Groupe dispose en Europe d'une usine de confection de vêtements de travail (près de 700 000 vêtements confectionnés par an).

Le Jacquard Français labellisé Entreprise du Patrimoine Vivant

Le label Entreprise du Patrimoine Vivant (EPV) est une marque de reconnaissance de l'État, mise en place pour distinguer des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence. Attribué pour une période de cinq ans, ce label rassemble des fabricants attachés à la haute performance de leur métier et de leurs produits. Créé par la loi en faveur des PME du 2 août 2005 (article 23), le label Entreprise du Patrimoine Vivant peut être attribué à toute entreprise qui détient un patrimoine économique, composé en particulier d'un savoir-faire rare, renommé ou ancestral, reposant sur la maîtrise de techniques traditionnelles ou de haute technicité et circonscrit à un territoire. Il a été mis en place en mai 2006. Ce label est décerné depuis 2010 au Jacquard Français par le ministère de l'Économie et des Finances.

Engagement auprès des communautés locales

L'engagement du Groupe auprès de ses communautés se décide et se réalise localement afin de rester au plus près des besoins et enjeux des territoires où il est implanté. Cette philosophie se traduit notamment par un soutien à ses communautés. Entre don de linge et aide aux populations défavorisées, quelques exemples d'actions menées en 2024 sont détaillés ci-après :

- › en France, à l'occasion d'Octobre Rose et de Movember, le Groupe a organisé une course caritative qui a permis de collecter 3 000€ au profit de la Fondation pour la recherche médicale. Le Jacquard Français a également confectionné une gamme de torchons dédiée à l'événement dont 10% des recettes ont été reversées à l'association le Ruban Rose. L'association le Ruban Rose est la première association française dédiée à l'information sur le cancer du sein et le dépistage précoce ;
- › au Chili, des dons de linge plat ont été fait aux hôpitaux publics de Temuco, Santiago et Concepción ;
- › en Colombie, Elis poursuit son partenariat avec l'association *Fundación Amigos Centro de Cáncer*, en assurant l'entretien et le lavage du linge de lit et des serviettes utilisés par les enfants et leurs accompagnants. L'association vise à soutenir les patients, notamment les enfants, qui n'ont pas les ressources financières nécessaires pour couvrir les dépenses annexes à leurs traitements médicaux ;
- › depuis de nombreuses années, au Danemark Elis soutient la Croix-Rouge de la Jeunesse en prenant en charge le lavage du linge de lit et des serviettes pour les participants aux camps de vacances. Récemment, l'entreprise a également lavé 90 couettes destinées aux personnes dans le besoin en Ukraine, en partenariat avec Nordhjelp et CopenAid. De plus, l'activité

Cleanroom a donné entre 1 500 et 2 000 pièces textiles à *Global Medical Aid* ;

- › en Espagne, Elis a apporté une aide d'urgence en octobre en fournissant des articles textiles pour soutenir les populations touchées par les inondations à Valence ;
- › au Royaume-Uni, Elis a soutenu l'aide humanitaire pour l'Ukraine en octobre en fournissant par exemple des housses de couette, des draps, des taies d'oreiller ou encore des serviettes de bain. De plus, les employés se sont mobilisés autour de diverses initiatives : nettoyage de plages, dons de vêtements pour les plus vulnérables ou organisation de vente de gâteaux au profit d'associations. De plus, en Ecosse, Elis effectue deux fois par an des dons de produit textile pour les personnes en situation de vulnérabilité ;
- › des dons de produits sont également réalisés dans d'autres géographies du Groupe, comme par exemple, au Portugal (à l'association Santa Casa de Misericórdia de Canha), aux Pays-Bas ou encore au Brésil.

De plus, en 2024, le Groupe a réinvesti certaines primes assurantielles dans des projets spécifiques ayant un impact social ou environnemental positif en lien avec sa compagnie d'assurance.

Sourcing local

Concernant les achats directs et plus précisément sur le périmètre des achats Hygiène et bien-être, le *sourcing* local européen est privilégié notamment sur des segments tels que les tapis, les fontaines ou encore le papier. Le Jacquard Français travaille de plus continuellement à rapprocher ou relocaliser la production de ses produits lorsqu'ils ne sont pas réalisés directement par ses soins.

Près de 30% des fournisseurs directs d'articles Vêtements sont européens

Plus de 90% des fournisseurs directs en Hygiène et bien-être sont européens

2.5.5 Assurer la sécurité du système d'information pour nous et nos collaborateurs VOLONTAIRE

Contexte

La digitalisation croissante des activités et des usages entraîne une transformation de l'environnement d'Elis, créant de nouveaux enjeux. Afin d'y répondre, le Groupe a développé des politiques visant à renforcer la cybersécurité et assurer le respect des données personnelles et de la vie privée.

Les enjeux concernent plus particulièrement :

- › la perte d'exploitation liée à une cyberattaque ciblant les systèmes informatiques qui pourraient avoir un impact sur l'activité d'Elis ;
- › la protection des données personnelles qu'Elis traite. Il s'agit essentiellement des données de ses employés et des candidats et les données collectées auprès de ses clients, des fournisseurs et des parties prenantes.

Gouvernance et politique

Les orientations stratégiques en termes de cybersécurité sont déterminées par la direction des systèmes d'information (DSI). Au sein de la DSI, la direction de la sécurité des systèmes d'information, via le Responsable Groupe de la Sécurité du Système d'Information (RSSI/CISO), est en charge de la définition et de la mise en œuvre de la politique de sécurité.

Elis développe l'organisation de la cybersécurité par la construction d'une équipe globale multi-pays et de partenariats externes notamment pour la surveillance des cyberattaques 24/7/365. Cette organisation couvre les domaines de gouvernance, risques, conformité, intégration de la sécurité dans les projets ou le maintien en condition de sécurité des actifs.

L'approche pour la gestion de la cybersécurité s'appuie sur une analyse des risques. Ces risques sont identifiés avec l'ensemble des départements de l'organisation, métiers et IT. Elis s'assure que les risques associés aux systèmes d'information sont cartographiés et que les mesures pour protéger les actifs sont définies et proportionnées aux risques, puis mises en œuvre.

Concernant la protection des données personnelles, le Groupe s'est doté d'une politique qui rappelle les principes mis en œuvre par le Groupe et dans chaque entité ainsi que les règles de gouvernance au niveau du Groupe et au niveau de chaque pays. Un comité Groupe se réunit régulièrement et la déléguée à la protection des données France (DPO) et le CISO réunissent périodiquement la communauté des correspondants présents dans chaque pays. Des outils et procédures sont mis à disposition des correspondants et régulièrement mis à jour et/ou complétés. Un audit a été réalisé en 2023 dans tous les pays européens et des plans d'actions spécifiques par pays ont été élaborés. Une revue des plans d'actions a été réalisée en 2024 et les pays poursuivent leur mise en œuvre.

La politique du Groupe est décrite sur les différents sites internet du Groupe et est communiquée à ses collaborateurs et ses clients. Le Groupe explicite ainsi ses engagements en matière de collecte, traitement, utilisation ou stockage, et précise les modalités d'exercice des droits.

La politique de cybersécurité s'appuie sur la norme ISO 27001 et des référentiels internationaux tels que le « National Institute of Standards and Technologies » (NIST) ou le « Center for Internet Security » (CIS). Elle inclut des directives, standards, procédures et guides d'accompagnement qui s'appliquent et se déclinent à l'ensemble des pays du Groupe.

Objectif et performance

La politique de sécurité couvre les grands thèmes de la sécurité des systèmes d'information, notamment la protection des données personnelles, décrivant pour chacun d'entre eux les principes généraux qui doivent s'appliquer. Elle permet de partager des objectifs clairs, des bonnes pratiques et des niveaux de contrôle adaptés aux risques encourus, notamment les risques de cyberattaques.

En matière de cybersécurité, le Groupe vise notamment à assurer :

- › la continuité des opérations : le système d'information doit être prêt à rétablir les services interrompus en cas d'attaque ;

- › la protection des données des utilisateurs et des clients ;
- › la conformité du système d'information à la politique de sécurité et aux réglementations ;
- › le conseil et le support des directions métiers d'Elis, afin qu'elles puissent développer de nouveaux services de manière sécurisée.

La priorité est donnée à :

- › la protection des centres contre les pertes d'exploitation (interruption du service liée à une cyberattaque) via la maîtrise des systèmes et des processus de sauvegarde (connectés et isolés du réseau), l'isolation des réseaux afin de limiter l'impact d'une attaque, la capacité de réponse aux incidents de sécurité en 24/7/365 sur l'ensemble des pays où Elis est implanté ;
- › la protection de systèmes de gestion des transactions financières ;
- › la conformité aux réglementations sur les données personnelles.

Cette politique est revue périodiquement selon l'évolution de la menace, les incidents, le niveau de conformité, l'évolution de l'organisation et les exigences réglementaires.

Le Groupe déploie sur l'ensemble des pays Elis la politique cybersécurité et les outils standardisés.

Actions

Sensibiliser et former

Charte informatique interne

Lors de l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données, la charte de bon usage des technologies de communication électronique a été revue et déployée dans le Groupe. Cette charte reprend notamment les mesures relatives à la protection des données personnelles ainsi que les mesures de sécurité. Cette charte a été revue en 2022 afin de prendre en compte les évolutions des pratiques et des technologies et de continuer à renforcer la protection des systèmes d'information.

Sensibilisation et formation des employés

Des actions de sensibilisation sur les principes de la protection des données personnelles sont renouvelées périodiquement.

Le Groupe rappelle régulièrement à ses collaborateurs les enjeux liés à la cybersécurité. Un processus de sensibilisation à la sécurité des systèmes d'information est ainsi mis en œuvre en rappelant les principes d'hygiène-sécurité aux utilisateurs. Des campagnes de *faux-phishing* sont également réalisées régulièrement et des formations vidéo sur les bonnes pratiques de sécurité déployées pour l'ensemble des pays Elis. Cela a notamment été le cas en France en 2024 à l'occasion des jeux olympiques.

Perspectives

Dans une démarche d'amélioration continue du dispositif, Elis continue de développer son plan de sensibilisation et de formation à la cybersécurité avec de nouveaux contenus spécifiques – notamment des tests de gestion de crise Cyber – aux différents métiers et de nouveaux outils de e-learning. En particulier, l'outil d'e-learning en cours de déploiement au sein du Groupe intègre des contenus de sensibilisation à la cybersécurité généraliste pour l'ensemble des utilisateurs (ex : business email compromise, partages sécurisés d'informations et documents via les outils collaboratifs en interne et en externe) et spécifiques pour certaines équipes (développeurs d'application, équipes commerciales...).

Assurer la sécurité de nos systèmes informatiques

Prévention

Elis met en place un processus de gestion des risques de sécurité du système d'information, et s'assure que ces risques sont identifiés, qualifiés et traités : la nature et le niveau du risque

déterminent une priorité de mise en œuvre de mesures de sécurité pour protéger les actifs. La cartographie des risques IT est revue périodiquement et mise à jour au regard des retours d'expérience et de la mise en évidence de nouveaux risques.

Afin d'assurer un respect des réglementations en vigueur en matière de gestion des données personnelles, cette étape est anticipée dès les phases de conception (« Privacy-by design ») de tout nouveau projet ou demande de changement : identification et évolution des risques, définition de mesures de sécurité organisationnelles et techniques.

Des principes régissant l'accès aux systèmes d'information sont mis en œuvre au sein d'Elis. Ainsi, l'accès aux systèmes d'information est limité aux seuls utilisateurs et systèmes autorisés. De plus, le Groupe s'assure que les données des tiers (ex : clients, fournisseurs, partenaires) sont isolées. Des mécanismes complémentaires (tel que le chiffrement) peuvent également être utilisés.

Des mécanismes d'évaluation, de traitement et de suivi des vulnérabilités des produits sont mis en œuvre pour le Groupe.

De nouvelles technologies sont également utilisées pour renforcer la sécurité des postes de travail et des serveurs du Groupe. Par exemple, le Groupe a sélectionné et déployé une solution unique d'EDR (« Endpoint Detection & Response ») sur l'ensemble des pays permettant au Groupe d'augmenter son niveau de protection notamment sur les fuites de données.

Elis renforce et standardise la sécurité de son infrastructure afin de réduire le risque de propagation des cyberattaques et d'assurer la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des services et des données du système d'information.

Détection

Des mécanismes et une organisation surveillent les événements susceptibles de provoquer un incident de sécurité. En cas d'incident, des actions de remédiations sont immédiatement engagées. Ces outils spécifiques sont déployés sur l'ensemble des pays et permettent en temps réel un suivi des attaques et tentatives d'attaques. Des audits de sécurité sont également réalisés chaque année sur les actifs critiques. Les rapports issus des audits et outils de contrôle de conformité donnent lieu à l'établissement d'un plan de remédiation formalisé et suivi jusqu'à la résolution des manquements constatés. Elis réalise enfin des tests d'intrusion sur ses applications et réplique cette pratique à tout système présentant des risques élevés.

Le centre opérationnel de sécurité (« Security Operation Center » ou SOC) d'Elis surveille en 24/7/365 les événements malveillants intervenants sur les systèmes d'information (ex : réseaux, les systèmes collaboratifs) et déclenche les interventions appropriées selon la criticité de l'incident.

Réponse aux incidents de sécurité

L'équipe de réponse à incidents a la capacité d'intervenir à distance ou sur site à n'importe quel moment et sur l'ensemble des pays où Elis est implanté. Elis a identifié les sources de risques et a construit un plan de réponse adapté, des procédures dédiées pour y répondre rapidement et efficacement. La gestion des incidents de sécurité fait l'objet d'une amélioration continue. Elis forme régulièrement les équipes impliquées aux nouvelles attaques et aux moyens d'y répondre.

Perspectives

L'évolution des menaces cyber conduit à mettre à jour le plan stratégique du Groupe et sa feuille de route cybersécurité. Ceux-ci incluent de nouveaux programmes et projets visant l'amélioration des mécanismes de prévention et protection, de détection, de réaction aux incidents et aux crises ainsi que l'intégration de nouvelles technologies au service de la cybersécurité comme l'intelligence artificielle. Elis continuera de veiller à ce que le plan de sécurisation du système d'information soit étroitement lié au plan de modernisation de son infrastructure, de ses applications, et s'assurera notamment du bon niveau de sécurité dans la transition vers le Cloud.

Assurer le respect et la sécurité des données personnelles

Assurer le respect et la sécurité des données personnelles

Les processus en place visant à assurer la sécurité des données personnelles sont présentés dans le paragraphe ci-avant « assurer la sécurité de nos systèmes informatiques ». De plus, les collaborateurs du Groupe sont sensibilisés aux concepts du « privacy by design » et du « privacy by default » afin que ces paramètres soient inclus dès les phases amont de tout projet impliquant le traitement de données personnelles.

Elis continue la structuration de sa politique de flux internationaux de données personnelles. Sur la base des mesures déjà en place, Elis les complète par d'autres garanties de façon à prendre en considération les dernières obligations en la matière.

Elis possède des processus clairs, appliqués dans l'ensemble des pays pour la maîtrise de la localisation et de la traçabilité des données personnelles.

Informers les personnes concernées

Dès qu'il est envisagé de collecter des données personnelles, les personnes concernées sont informées de la finalité du traitement et de la base légale qui conduit à la collecte des données. Des mécanismes clairs et accessibles permettent aux personnes concernées de s'informer et de questionner la protection des données personnelles. Si une violation de données personnelles les concernant devait se réaliser, le Groupe mettrait en œuvre la procédure établie conformément à la réglementation.

Suivi des incidents et des demandes de droits d'accès

Une procédure de réponse aux incidents de sécurité est applicable dans l'ensemble des pays du Groupe. Un registre d'incidents sur les données personnelles et un registre des incidents de sécurité sont également conservés et comprennent les rapports d'incident ainsi que les axes d'amélioration identifiés.

Les exercices de droits d'accès aux données personnelles sur l'année concernent majoritairement les sujets ressources humaines et sont traités.

Perspectives

Elis continue de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles et suivra l'évolution des réglementations dans les pays où Elis intervient.

2.6 ANNEXES

2.6.1 Note méthodologique détaillée ESRs 2

Période de reporting

La période de reporting couverte par le présent rapport est celle du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Éléments généraux

Les indicateurs de performance extra-financière du Groupe ont été définis au regard de ses activités et de ses enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Ils permettent d'assurer un suivi de la performance opérationnelle du Groupe et de l'avancement sur chacun des sujets. Ils s'appuient sur les normes en vigueur lorsque cela est possible pour leur définition ou sur les pratiques industrielles du Groupe (ex : performance en kg de linge livré).

Certains de ces indicateurs répondent à des enjeux matériels et répondent aux ESRs, d'autres sont spécifiques aux activités du Groupe ou proposés sur base volontaire afin d'éclairer la performance du Groupe.

La direction RSE a la charge de la coordination du reporting quantitatif et qualitatif auprès de ses différentes parties prenantes internes, de la mise à jour de l'État de Durabilité et de ce rapport et la coordination de l'organisme tiers indépendant en charge de la vérification. Elle s'assure de la cohérence globale du reporting et le respect des réglementations y afférentes. La collecte des indicateurs RSE est pilotée par un réseau de contributeurs internes, qui peuvent faire appel à leurs experts locaux.

Dans la mesure du possible, les indicateurs sont présentés avec deux années d'historique afin d'en faciliter la compréhension et l'analyse des performances par les parties prenantes.

Le Groupe privilégie des données quantitatives basées sur des données réelles, cependant des estimations peuvent être réalisées le cas échéant afin de pallier à des informations manquantes (ex : facture manquante, données indisponibles...).

Périmètre de reporting des indicateurs

Ce rapport porte sur la totalité de l'activité d'Elis, soit l'ensemble de ses filiales dans tous les pays d'implantation.

Conformément aux exigences de la CSRD visant à aligner les périmètres de reporting financier et extra-financier, le protocole de reporting du Groupe a évolué en 2024 de manière à intégrer les entités acquises ou créées au cours de l'année pour les indicateurs liés à des enjeux matériels ou reportés en section 2.6.2 « Taxonomie ».

Dans le cas où certaines données ne sont pas disponibles des estimations sont réalisées intégrant les typologies d'activités et leur spécificités (ex : géographie).

Les périmètres géographiques couverts par les indicateurs sont précisés au niveau de l'indicateur.

Concernant spécifiquement la politique Achats (liée aux enjeux de chaîne de valeur amont, couvrant un IRO matériel), celle-ci a vocation à s'appliquer, au plus tard, dans les deux ans qui suivent l'acquisition d'une entité.

Concernant les indicateurs publiés sur base volontaire les entités acquises dans l'année seront intégrées au plus tard dans les deux ans, soit au plus tard dans le reporting 2026 afin d'assurer la mise en place de processus de reporting et la collecte de données fiables.

À noter que pour certains objectifs utilisés par le Groupe dans des dispositifs spécifiques (ex : outils de financement), les règles liées au périmètre de reporting n'ont pas été modifiées. Ainsi l'objectif sur la consommation d'eau par kg de linge livré et l'indicateur sur l'efficacité thermique pour les blanchisseries européennes du Groupe intègre les nouveaux sites acquis en année N dans le périmètre de reporting à partir de l'année N+2, tandis que les cessions de l'année N ne sont pas prises en compte dans le reporting de cette même année.

Les émissions du Groupe en 2019 (Scope 1, 2 et 3), année de référence dans le cadre de ses objectifs climat, sont recalculées afin d'intégrer les acquisitions et d'assurer une base comparable. Ce recalcul intègre ainsi des émissions théoriques en 2019 de ces acquisitions, qui sont établies sur la base des données disponibles des entreprises achetées (chiffre d'affaires, nombre de véhicules, tonnages livrés...), de la performance observée des sites après leur achat, de l'amélioration moyenne du secteur de la blanchisserie ou de l'empreinte carbone du Groupe en 2019. De façon similaire, des émissions théoriques pour 2023 des acquisitions incluses dans le périmètre en 2024 ont été calculées afin de pouvoir présenter une base comparable des émissions globales du Groupe entre 2024 et 2023.

De façon générale, sauf mention contraire, les objectifs du Groupe sont sur un périmètre mouvant et les indicateurs ne sont pas recalculés pour leur année de référence.

Les données publiées historiques n'ont pas été modifiées, sauf information contraire. En particulier, la méthodologie d'intégration des acquisitions dans les 2 ans pour l'ensemble des indicateurs environnement et sociaux était alors en vigueur.

Quelques sites tertiaires, sans activité industrielle, sont exclus du périmètre de reporting environnement, en raison de leur impact environnemental non significatif (exemple de sites : magasins de détail, petits centres de distribution, petits bureaux, sites logistiques mineurs) et selon le protocole de reporting du Groupe. Les sites ainsi exclus représentent moins de 0,3% de la consommation d'électricité du Groupe en 2023.

Organisation du reporting

Reporting social

Le protocole de reporting ressources humaines définit l'ensemble des indicateurs sociaux et leur méthode de calcul. Il est diffusé auprès des contributeurs dans les pays qui en assurent le reporting via un outil groupe dédié. Des contrôles internes sont réalisés à l'échelle des pays et du Groupe afin d'assurer la fiabilité des données, et incluent notamment des contrôles de cohérences et/ou de variation. En cas d'écart significatif, des analyses sont réalisées afin d'investiguer les écarts. Les équipes ressources humaines Groupe assurent la consolidation des données et informations qualitatives collectées et assurent la mise à jour des sections afférentes dans ce rapport en étroite relation avec la direction RSE.

Concernant les données relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur et, en particulier, pour évaluer les risques pays et en assurer la mise à jour annuelle, la direction des Achats se réfère aux bases de données Amfori et de Transparency International.

Les approches méthodologiques retenues par le groupe Elis pour certains indicateurs sociaux sont présentées ci-après :

- pour les deux ratios de rémunération (écart de rémunération entre les hommes et les femmes (S1-16-97(a)) et ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97(b))), le Groupe a réalisé une étude portant sur ses pays les plus significatifs et représentant plus de 80% de la population du groupe Elis. La rémunération fixe et la rémunération variable de l'année N ont été considérées. Afin de comparer et corriger des données dans des géographies distinctes (devises et niveau de vie), le Groupe a converti les devises et retenu un facteur de correction spécifique à chaque pays⁽¹⁾. Pour la rémunération la plus élevée, les rémunérations fixes et variables du Président du Directoire ont été considérées. Les avantages en nature ne l'ont pas été (non significatif) ainsi que l'attribution d'actions de performance pour cette première année de reporting, les informations n'ayant pu être collectées sur l'ensemble du périmètre ;

(1) <https://fr.numbeo.com/co%3C3%BBt-de-la-vie/classements-par-pays>

- part de femmes cadres ou managers : ce ratio rapporte le nombre de salariés féminins de l'effectif permanent cadre (ou équivalent dans les autres pays du Groupe) au 31 décembre de l'année sur l'effectif permanent total. Un manager se définit comme étant un salarié qui répond à l'un ou plusieurs des critères suivants : a la responsabilité d'un ou de plusieurs collaborateurs ; a la responsabilité d'un budget et/ou de commandes ; a une responsabilité fonctionnelle (en charge d'une expertise telle que le contrôle interne ou la qualité par exemple) ;
- heures de formation suivies par les salariés permanents entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année : cet indicateur couvre l'ensemble des heures de formation délivrées à des salariés de l'effectif permanent, y compris ceux ayant quitté la société en cours d'année. Sont comptabilisées les formations dispensées dans le cadre de l'activité professionnelle. A noter que les formations réalisées lors de la prise de poste, également appelées "on the job training", "induction" ou « intégration », sont exclues ;
- pourcentage de salarié ayant eu un entretien professionnel : cet indicateur suit le nombre d'entretiens annuels (performance ou carrière) réalisés au cours de l'année sur l'effectif total à fin d'année N ;
- la notion d'effectif, sauf contrairement mentionné, renvoi toujours à des effectifs à fin d'année.

Reporting environnement

Le protocole de reporting environnement définit l'ensemble des indicateurs environnementaux, leur méthode de calcul et décrit les principaux contrôles réalisés. Il est diffusé auprès des sites du Groupe dans les pays qui en assure le reporting via un outil interne dédié. Des contrôles internes sont réalisés à l'échelle des sites, des pays et du Groupe afin d'assurer la fiabilité des données, et incluent notamment des contrôles de cohérences ou de variation. En cas d'écart significatif, des analyses sont réalisées afin d'investiguer les écarts. L'équipe environnement s'appuie de plus sur les données industrielles et opérationnelles d'autres métiers (logistiques, WECCO...) pour établir son reporting. Ces données font l'objet de contrôles spécifiques par ces équipes métiers. L'équipe environnement assure la consolidation des principales données quantitatives et informations qualitatives collectées et assure la mise à jour des sections afférentes dans l'État de Durabilité et de ce rapport en étroite relation avec la Direction RSE.

Les facteurs d'émission liés aux consommations d'énergie sont ceux de l'ADEME, de l'Agence Internationale de l'Energie ou de l'AIB (*Association of Issuing Bodies*) et sont revus annuellement.

Concernant le Scope 3, le Groupe utilise un outil développé par un cabinet de conseil spécialisé utilisant les facteurs d'émissions de l'ADEME, ainsi que d'autres grandes bases de données (ex : Ecolnvent) ou développés à partir de ces bases (ex : textile) en 2021. Le reporting des données, leur consolidation et leur revue est réalisé par le département RSE à partir des données transmises par les pays, les contributeurs métiers ou via des extractions des systèmes d'information du Groupe. Le Groupe privilégie des données physiques aux données monétaires afin d'assurer une meilleure représentativité des données collectées et calculées. Cependant, des extrapolations sont réalisées, notamment sur les quantités de linge achetées, afin de couvrir l'ensemble des périmètres du Groupe. Le Groupe travaillera dans les années à venir à préciser ces données afin d'en réduire les incertitudes inhérentes. Le Groupe collecte aujourd'hui certaines données auprès de ses fournisseurs (ex : quantités de produits lessiviels, distance d'approvisionnement de ces produits lessiviels, déplacements professionnels dans certains pays, énergie amont...) ou parties prenantes (ex : enquête domicile-travail) et travaillera dans les années à venir à davantage intégrer des données provenant de ses fournisseurs, sous réserve de leur fiabilité. En 2024, le Groupe estime que 54% des émissions du scope 3 sont issues de données physiques (dont 33% provenant de tiers), 12% issues de données monétaires et 34% ont été extrapolées sur la base de tonnages de linge livré, nombre de salariés ou d'informations financières.

Les approches méthodologiques retenues par le Groupe Elis pour certains indicateurs environnementaux sont présentées ci-après :

- la part de contenu recyclable dans les produits : la norme ISO 14021 définit le terme « recyclable » en renvoyant à des produits

dont « les systèmes de collecte, de tri et de livraison permettant de transférer les matériaux de la source à l'installation de recyclage sont facilement accessibles à une proportion raisonnable d'acheteurs, d'acheteurs potentiels et de consommateurs » ; dont « les installations de recyclage sont disponibles pour accueillir les matériaux collectés » et qui sont « collectés et recyclés ». Au regard de cette définition, le Groupe calcule l'indicateur de la part de contenu recyclable dans ses produits en s'appuyant sur la part de recyclage en pratique de ses produits ;

- part du chiffre d'affaires basé sur l'économie de la fonctionnalité : l'économie de la fonctionnalité s'entend comme la location de l'usage des produits. Cet indicateur ne représente pas le chiffre d'affaires aligné contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne. Les éléments taxonomiques sont disponibles en section 2.6.2 « Taxonomie ». Cet indicateur a été calculé sur la base du chiffre d'affaires des activités éligibles et alignés contribuant à l'objectif de transition vers une économie circulaire telle que définie par la taxonomie européenne ;
- taux de réutilisation des vêtements de travail (par rapport à 2019) : cet indicateur suit la part de vêtements de travail personnalisés réinjectés issus du réemploi sur le nombre de vêtements mis en place chez les clients en cours de contrat. Le vêtement de travail non affecté à un client spécifique (ex : cas de blouses patients en santé) n'est pas intégré dans le calcul de cet indicateur étant qualifié de fongible. La donnée pour le Royaume-Uni en 2024 a été partiellement estimée sur la base de la performance historique et de celle du dernier trimestre de l'année. Le taux de réutilisation des vêtements de travail est calculé sur un périmètre Groupe, hors Irlande, République tchèque, Finlande, Brésil et 2 sites en Suède où les données sont non disponibles ou non pertinentes pour ces géographies ;
- proposer au moins une collection utilisant des matériaux responsables dans chaque famille de produits : une collection est qualifiée comme contenant des matériaux responsables lorsqu'au moins 50% du poids total de la partie textile ou des produits finis est composé de matériaux responsables, hors emballages potentiels. L'indicateur se base sur la segmentation des familles de produits de 2019. Le Groupe dispose de 67 familles de produits. Le Groupe définit comme matériaux responsables les matières certifiées (ex : *Cradle-to-Cradle*, EU Ecolabel, GOTS, BCI, Max Havelaar/Fairtrade, GRS, etc.) ou alternatives (recyclées, ou listées comme « preferred options » par Textile Exchange) Concernant l'activité Pest Control, l'indicateur inclut les services basés sur des solutions naturelles (ex : prédation), les contenants fabriqués à partir de matériaux recyclés, naturels ou alternatifs, ou encore les produits sans substances chimiques ni biocides, acceptés en agriculture biologique ;
- durée de vie et réparabilité des produits (DP 36a, DP 36b) : les données sont présentées au travers d'informations qualitatives, adaptée au modèle d'affaire Elis.

Autres indicateurs

Dans le cadre du reporting RSE, d'autres indicateurs peuvent être collectés auprès des contributeurs internes. Ces données peuvent être collectées via des outils spécifiques dans le cadre de suivi de performances opérationnelles (industrielles, commerciales, santé/sécurité...) ou via des outils excel ad-hoc.

Les approches méthodologiques retenues par le Groupe Elis sont présentées ci-après :

- nombre de jeunes soutenus par la Fondation (ou NQT) : l'indicateur correspond au nombre total de jeunes accompagnés par la Fondation cumulé avec le nombre de jeunes accompagnés via NQT. À noter que, pour NQT, tous les jeunes accompagnés sont pris en compte, indépendamment de l'issue positive ou non de leur accompagnement.
- part des cadres impliqués dans la Fondation (en direct ou via son partenaire NQT) : le ratio est calculé en divisant le nombre total de parrains par le nombre total de cadres en France. Un parrain est un collaborateur qui a une proposition de parrainage en attente, un parrainage en cours ou bien un parrainage terminé.

2.6.2 Taxonomie ESRS E1

Contexte

Le règlement de l'UE sur la taxonomie⁽¹⁾ est un élément clé du plan d'action de la Commission européenne sur la finance durable visant à réorienter les flux de capitaux vers une économie plus durable. La taxonomie européenne étant un système de classification des activités économiques « durables » sur le plan environnemental, elle représente une étape importante vers l'objectif européen de neutralité carbone d'ici à 2050.

En tant que Groupe soumis à l'obligation de publier des informations non financières conformément à l'article 29 bis de la directive 2013/34/UE, Elis entre dans le champ d'application de l'article 8 du règlement européen sur la taxonomie.

Depuis 2021, le Groupe divulgue ainsi des informations sur la façon dont et dans quelle mesure ses activités sont « éligibles ». Par activité économique « éligible », la taxonomie de l'Union européenne entend une activité économique qui est répertoriée et décrite dans les actes délégués, indépendamment du fait que cette activité économique réponde à l'un ou à l'ensemble des critères techniques de contribution substantielle « environnementaux » fixés dans ces actes délégués. Les objectifs environnementaux définis dans le règlement européen sur la taxonomie sont les suivants : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, utilisation durable et protection des ressources en eau et des ressources marines, transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

En 2024, le reporting taxonomie inclut dorénavant l'éligibilité et l'alignement des activités éligibles pour l'ensemble des objectifs environnementaux. Une activité éligible est considérée comme « alignée », c'est-à-dire classifiée comme durable sur le plan environnemental si elle apporte une contribution significative à un ou plusieurs des objectifs environnementaux en étant conforme aux critères de contribution substantielle définis par la Commission européenne dans le règlement (UE) 2023/2486. Dans le même temps, cette activité économique ne doit pas nuire de manière significative à l'un des autres objectifs environnementaux. En outre, ces activités économiques doivent être menées dans le respect de garanties minimales.

Liste des activités éligibles applicables au groupe Elis

En 2024, le Groupe a revu les activités éligibles au sens de la taxonomie européenne sur l'ensemble des objectifs et travaillé à l'évaluation des activités alignées pour l'ensemble des objectifs. Le Groupe a ainsi examiné toutes les activités économiques éligibles à la taxonomie, au regard des activités opérées par le Groupe dans ses différentes géographies et filiales.

Pour mémoire, l'acte délégué sur le climat se concentre en premier lieu sur les activités et les secteurs économiques qui ont le plus grand potentiel de contribution à l'objectif d'atténuation du changement climatique, c'est-à-dire d'éviter la production d'émissions de gaz à effet de serre, de réduire ces émissions ou d'augmenter leur absorption et le stockage du carbone à long terme. Les secteurs couverts concernent ainsi principalement l'énergie, certaines activités manufacturières, les transports et les bâtiments. Le Groupe n'est donc que peu concerné par les deux objectifs climat.

Le Groupe reporte des activités économiques génératrices de chiffre d'affaires éligibles à la taxonomie au titre de l'objectif sur la transition vers une économie circulaire, des dépenses d'investissement (ci-après « capex ») liées à l'achat de produits et de services éligibles ou à la réalisation d'activités éligibles pour ses propres besoins pour les objectifs climat ou au titre d'activités liés à du chiffre d'affaires éligibles.

L'analyse de l'alignement en 2024 a porté sur l'ensemble des objectifs environnementaux.

Méthodologie de reporting

Afin de reporter et publier les informations relatives aux activités éligibles à la taxonomie européenne en 2024 et alignées sur l'ensemble des objectifs, le Groupe a :

- › analysé de façon détaillée les activités éligibles à la taxonomie, en confrontant chacune des activités listées en annexe du règlement avec les opérations d'Elis (activités commerciales, opérations, investissements...);
- › traduit les activités et exigences en matière d'alignement et de préjudice important en critères opérationnels dans la réalité des équipes du Groupe ;
- › revu l'applicabilité des garanties minimales ;
- › revu les investissements industriels du Groupe et pré-identifié les capex rattachés à des activités éligibles du règlement en 2024 (capex individuellement éligibles ou éligibles au titre d'activités génératrice de chiffre d'affaires éligibles) ;
- › réalisé des sessions de formation dans les principales langues du Groupe auprès de ses interlocuteurs clés dans les différentes géographies et filiales ;
- › mis à disposition de ses filiales un format de reporting intégré aux outils reportings usuels du Groupe leur permettant de reporter les informations financières pour chacune des activités pouvant concerner le Groupe ;
- › mis en place une équipe transversale en charge d'accompagner et répondre aux questions des équipes locales et revoir les données reportées ;
- › échangé avec des experts sectoriels externes et des pairs afin d'assurer la correcte interprétation des textes ;
- › mis en place des procédures de contrôle interne afin d'assurer la qualité et la fiabilité des données reportées.

Méthodologie de calcul des indicateurs

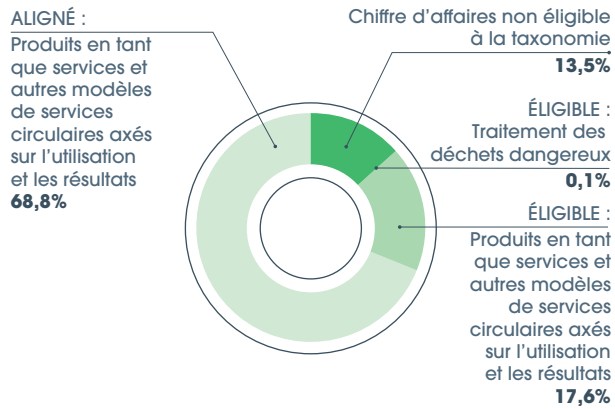
Les indicateurs liés à la part des activités alignées au regard de la taxonomie ont été reportés conformément aux dispositions présentées en Annexe 1 de l'article 8 du règlement (UE) 2023/2486 complétant le règlement européen 2020/852. En 2024, le Groupe reporte :

- › les OpEx éligibles ont été jugés non matériels.

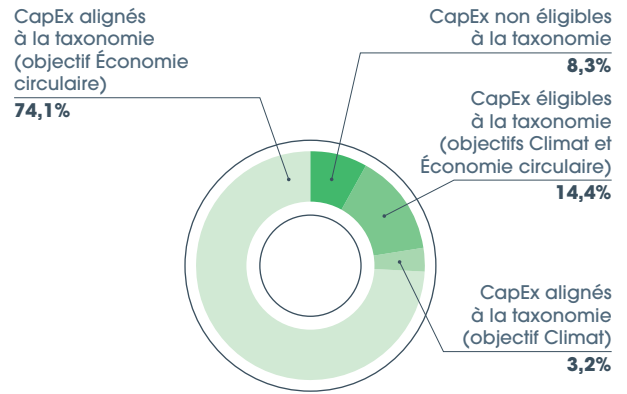
Les activités non éligibles au titre de la transition vers une économie circulaire correspondent aux activités de blanchissage et d'entretien du linge de résident (le Groupe ne détient pas le linge), au chiffre d'affaires associés aux consommables (notamment pour les activités sanitaires) et à d'autres activités du Groupe (Pest Control par exemple). Le chiffre d'affaires éligible mais non aligné correspond principalement à des activités liées à l'activité sanitaires et fontaines, et à du chiffre d'affaires pour des activités réalisées hors Europe, pour lesquelles il n'a pas été possible de montrer d'équivalence avec des réglementations ou standards européens référencés dans les actes délégués.

(1) Règlement (UE) 2020/852 établissant un cadre pour faciliter les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088, règlement (UE) 2023/2485 précisant de nouvelles activités climat et règlement (UE) 2023/2486 concernant les autres objectifs taxonomiques.

PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES ÉLIGIBLE & ALIGNÉ PAR ACTIVITÉ



PART DES CAPEX ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE



Pour davantage d'informations concernant la taxonomie, notamment es tableaux détaillés concernant le chiffre d'affaires, capex et opex par objectif, se référer au chapitre 3 section section 3.3.4 « Taxonomie » du document d'enregistrement universel 2024.

2.6.3 Performances détaillées du Groupe

Synthèse des informations environnementales

	Unité	Groupe 2024	Groupe 2023	Groupe 2022
PÉRIMÈTRE				
Nombre de sites inclus dans le périmètre	Nombre de sites	513	466	434
POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE				
Sites certifiés ISO 50001	Nombre de sites	28	28	27
Sites certifiés ISO 14001		193	162	146
% de sites industriels certifiés ISO 14001 ^(a)	%	46%	46 %	39 %
Montant des dépenses engagées au titre de la mise en conformité	Millions d'euros	8,7	7,5	8,7
Montant des provisions et garanties environnementales	Millions d'euros	80,1	77,8	73,4
Montant des indemnités versées pour litiges environnementaux	Millions d'euros	0	0	0
PRÉVENTION DE LA POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS				
Quantité totale de déchets générés	Tonnes	48 005	48 243	41 390
Part de déchets valorisés		75%	69 %	63 %
Quantité de déchets éliminés (non recyclés, non valorisés)	Tonnes (%)	12 095 (25%)	14 853 (31%)	
Quantité de déchets dangereux générés	Tonnes	6 622	6 891	7 173
<i>Dont recyclés</i>	Tonnes (%)	811 (12%)	1 081 (16 %)	
<i>Dont récupérés</i>	Tonnes (%)	3 283 (50%)	3 577 (52%)	
<i>Dont éliminés</i>	Tonnes (%)	2 527 (38%)	2 233 (32%)	
<i>Dont incinérés sans récupération d'énergie</i>	Tonnes (%)	1 380 (55%)	1 844 (83%)	
<i>Dont mis en décharge</i>	Tonnes (%)	1 147 (25%)	390 (17%)	
Quantité de déchets dangereux en tonnes par million d'euros ^(a)	Tonnes/Millions d'euros	1,4	1,6	
Part des déchets dangereux dans le total des déchets	%	14 %	14%	17 %
Part de déchets dangereux valorisés	%	62%	68 %	71 %
Quantité de déchets non dangereux générés	Tonnes	41 383	41 352	34 217
Part de déchets non dangereux valorisés	%	77%	69 %	62 %
Déchets non dangereux (hors textiles)	Tonnes	41 383	30 536	
<i>Dont recyclés</i>	Tonnes (%)	21 108 (51%)	11 050 (36%)	
<i>Dont récupérés</i>	Tonnes (%)	10 708 (26%)	7 612 (25%)	
<i>Dont éliminés</i>	Tonnes (%)	9 567 (23%)	11 874 (39%)	
<i>Dont incinérés sans récupération d'énergie</i>	Tonnes (%)	2 941 (7%)	2 284 (19%)	
<i>Dont mis en décharge</i>	Tonnes (%)	6 627 (69%)	9 590 (81%)	
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES				
Part du chiffre d'affaires Groupe basé sur l'économie de la fonctionnalité*	%	86	84	83
<i>Dont Linge plat</i>	%	43	41	
<i>Dont Vêtement professionnel, Cleanroom</i>	%	32	31	
<i>Dont Sanitaire</i>	%	4	4	
<i>Dont Boissons</i>	%	1	1	
<i>Dont Sol</i>	%	6	6	
<i>Essuyage industriel, DASRI</i>	%	0	1	
Volume total d'eau consommée	Millions de m ³	16,2	16,7	15,8
Consommation d'eau en litre par kg de linge livré (tous sites ; périmètre Groupe)	L/kg	8,0	8,3	8,5
Consommation d'eau en litre par euro	L/€	3,55	3,87	

	Unité	Groupe 2024	Groupe 2023	Groupe 2022
Proportion d'eau provenant d'une source publique	%	49	49	48
Proportion d'eau provenant de nappes phréatiques	%	49	49	50
Proportion d'eau provenant d'eaux de surface	%	2	2	2
Volume des effluents industriels rejetés	Millions de m ³	13,6	14,4	13,7
Volume des effluents industriels traités	Millions de m ³	13,6	14,4	13,7
Proportion d'effluents industriels traités dans des installations de traitement municipales	%	91	90	90
Proportion d'effluents industriels traités en interne avant d'être déversés au milieu naturel	%	9	10	10
CONSOMMATION D'ÉNERGIE				
Consommation totale d'énergie (à l'exclusion des véhicules)	MWh (PCS)	2 830 807	2 878 967	2 664 806
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources fossiles		2 697 261	2 674 427	
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources nucléaires		102 529	97 701	
Consommation en électricité (sites et véhicules)	MWh	368 223	362 737	330 936
Consommation en énergies renouvelables (thermiques)	MWh (PCS)	469 729	475 557	488 671
Consommation en gaz naturel/propane/butane	MWh (PCS)	1 926 475	1 968 555	1 770 962
Consommation en fioul (hors carburant)	MWh (PCS)	42 742	47 194	39 514
Consommation en autres sources d'énergie	MWh (PCS)	27 320	29 748	33 986
Consommation totale de carburant pour les véhicules (livraisons et services)	Milliers de litres	54 699,8	51 371,6	47 810,8
Consommation en essence	Milliers de litres	3 855,7	2 588,1	1 317,2
Consommation en gasoil	Milliers de litres	49 899,6	48 308,7	45 962,9
Consommation d'énergie thermique par kg de linge livré (tous sites ; Groupe)	kWh/kg	1,21	1,25	1,25
Production d'énergie non-renouvelable	MWh	2 631	12 715	
Production d'énergie renouvelable	MWh	1 726	1 556	
LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE				
Émissions directes de GES - Scope 1	KtCO ₂ eq	497,0	498,9	450,3
Émissions indirectes de GES - Scope 2 (<i>location based</i>)	KtCO ₂ eq	66,0	67,2	53,8
Émissions indirectes de GES - Scope 2 (<i>market based</i>)	KtCO ₂ eq	86,6	108,2	86,8
Émissions indirectes de GES - Scope 3				
<i>Baseline 2019</i> : 1 433,6 ktCO ₂ eq ^(b)	KtCO ₂ eq	1 387,0	1 370,5	1 340,9
Émissions indirectes de GES - Scope 3 (sur le périmètre retenu pour les objectifs SBTi)				
<i>Baseline 2019</i> : 1 031,6 ktCO ₂ eq ^(b)	KtCO ₂ eq	987,4	974,6	1 035,8
Émissions totales de GES - Scopes 1 et 2 (<i>location based</i>)	KtCO ₂ eq	563,1	566,1	504,1
Émissions totales de GES - Scopes 1 et 2 (<i>market based</i>)				
<i>Baseline 2019</i> : 728,2 ktCO ₂ eq ^(b)	KtCO ₂ eq	583,6	607,1	537,1
Émissions totales de GES - Scopes 1, 2 (<i>market based</i>) et 3	KtCO ₂ eq	1 970,6	1 977,6	1 877,8
Émissions totales de GES - Scopes 1, 2 (<i>location based</i>) et 3	KtCO ₂ eq	1 950,0	1 936,6	1 845,0
Évolution des émissions directes et indirectes (Scopes 1 & 2 <i>market based</i>) depuis 2019	%	- 19,8%	- 15%	- 15%
Évolution des autres émissions indirectes (Scope 3) depuis 2019	%	- 3,3%	- 2%	- 0,29%
Évolution des autres émissions indirectes (Scope 3 ; sur le périmètre retenu pour les objectifs SBTi) depuis 2019	%	- 4,3%	- 3,6 %	+ 10%
Intensité des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1, 2 <i>location-based</i> et 3) par euros de chiffre d'affaires ^(c)	tCO ₂ eq/€	0,00043	0,00045	0,00048
Intensité des émissions de CO ₂ eq (Scopes 1, 2 <i>market-based</i> et 3) par euros de chiffre d'affaires ^(c)	tCO ₂ eq/€	0,00043	0,00046	0,00049

(a) Les sites industriels sont définis comme les sites de production ou fabrication.

(b) Les émissions 2019 ont été recalculées afin notamment d'intégrer de récentes acquisitions.

(c) Les informations financières du Groupe sont disponibles en section 4.2.3 « Analyse du compte de résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2024 » du document d'enregistrement universel.

(*) La méthodologie de calcul du chiffre d'affaires contribuant à l'économie circulaire prend en compte le règlement taxonomie notamment au titre de l'activité 5 de l'activité 5.5 Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats. Ce chiffre d'affaires correspond au chiffre d'affaires éligible au titre de l'objectif à la transition vers une économie circulaire.

Synthèse des informations sociales

	Unité	Groupe 2024	Groupe 2023	Groupe 2022
EFFECTIF				
Effectif total	Nombre d'employés	57 583	55 770	51 343
Effectif permanent	Nombre	51 952	49 510	45 126
Effectif permanent femmes		26 666	25 508	23 428
Effectif permanent hommes		25 286	24 002	21 698
Effectif permanent « autre »		0	0	
Effectif permanent cadres ou managers ^(a)	Nombre	4 214	4 087	3 718
Effectif permanent de femmes cadres ou managers		1 480	1 426	1 262
Effectif permanent d'hommes cadres ou managers		2 734	2 661	2 456
Effectif permanent « autres » cadres ou managers		0	0	
Part des femmes cadres ou managers dans les effectifs permanents	%	35,1 %	34,9%	33,9%
Part des hommes cadres ou managers dans les effectifs permanents	%	64,9 %	65,1%	66,1%
Part des « autres » cadres ou managers dans les effectifs permanents	%	0	0	
Effectif non permanent		5 631	6 260	6 217
Effectif non permanent femmes		2 603	3 072	
Effectif non permanent hommes		3 028	3 188	
Effectif non permanent « autres »		0	0	
Effectif total France		13 129	13 145	12 994
Effectif total Europe (hors France)		28 171	27 044	26 148
Effectif total Amérique latine		16 062	15 581	12 201
Effectif total Asie		221		
Effectif permanent de 17 ans ou moins inscrit au 31 décembre ^(a)	Nombre et %	17 (0%)	19	33
Effectif permanent 18-29 ans inscrit au 31 décembre ^(a)	Nombre et %	9 334 (18%)	8 982	7 542
Effectif permanent 30-49 ans inscrit au 31 décembre ^(a)	Nombre et %	25 395 (49%)	24 277	22 526
Effectif permanent 50 ans et + inscrit au 31 décembre ^(a)	Nombre et %	17 206 (33%)	16 232	15 025
Effectif non permanent de 17 ans ou moins inscrit au 31 décembre ^(a)	Nombre et %	136 (2%)	148	131
Effectif non permanent 18-29 ans inscrit au 31 décembre	Nombre et %	2 359 (42%)		
Effectif non permanent 30-49 ans inscrit au 31 décembre	Nombre et %	2 347 (42%)		
Effectif non permanent 50 ans et + inscrit au 31 décembre	Nombre et %	789 (14%)		
<i>Sur la base du périmètre du reporting social</i>				
EMBAUCHES ET SORTIES				
Nombre d'embauches de l'effectif permanent		16 315	15 997	15 728
Taux de recrutement dans l'effectif permanent <i>Nouvelles embauches permanentes en proportion de l'effectif au 31 décembre</i>	%	31	32	30,6
Nouvelles embauches d'employés permanents femmes	Nombre d'employés	7 745	7 381	6 959
Nouvelles embauches d'employés permanents hommes	Nombre d'employés	8 570	8 615	8 769
Nouvelles embauches permanentes de 17 ans ou moins inscrites	Nombre d'employés	23	32	46
Nouvelles embauches permanentes de 18-29 ans inscrites	Nombre d'employés	6 225	5 993	6 005
Nouvelles embauches permanentes de 30-49 ans inscrites	Nombre d'employés	7 822	7 754	7 558
Nouvelles embauches permanentes de 50 ans et + inscrites au 31 décembre	Nombre d'employés	2 245	2 218	2 119
Nouvelles embauches permanentes en France	Nombre d'employés	2 971	2 981	2 956
Nouvelles embauches permanentes en Europe (hors France)	Nombre d'employés	6 275	6 942	7 745
Nouvelles embauches permanentes en Amérique latine	Nombre d'employés	7 012	6 074	5 027

	Unité	Groupe 2024	Groupe 2023	Groupe 2022
Nouvelles embauches permanentes en Asie	Nombre d'employés	57		
Nombre de départs dans l'effectif permanent Groupe ^(b)	Nombre d'employés	15 242		
Départs dans l'effectif permanent Europe	Nombre d'employés	8 431		
Départs dans l'effectif permanent LATAM	Nombre d'employés	6 788		
Départs dans l'effectif permanent Asie	Nombre d'employés	23		
Taux de rotation Groupe ^(c)		26,5%		
Taux de rotation Europe ^(c)		20,4%		
Taux de rotation LATAM ^{(c)(d)}		42,3%		
Taux de rotation Asie		10,4%		
RÉMUNÉRATIONS ET FORMATION				
Rémunérations	Euros			
Ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée) ^(e)		89,8	N/A	N/A
Nombre moyen de jours de formation par employé <i>Nombre de jours de formation en proportion de l'effectif permanent et non permanent</i> ^{(a)(e)}	Nombre	Total : 1,80 Femme : 1,6 Homme : 2	1,85	1,44
ORGANISATION DU TRAVAIL, ABSENTÉISME				
Organisation du travail	%			
Part des employés permanents et non permanents à temps plein		93,5		
Part des employés permanents et non permanents à temps partiel		6,5		
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti		17 ^(c)		
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti - Hommes		8		
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti - Femmes		9		
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti - Autres		0		
Pourcentage de salariés ayant droit au congé maternité		100%		
Pourcentage de salariés ayant pris un congé maternité (sur le nombre total de salariés du Groupe)		1,6%		
Pourcentage de salariés ayant droit au congé paternité		99,1%		
Pourcentage de salariés ayant pris un congé paternité (sur le nombre total de salariés du Groupe)		1%		
Pourcentage de salariés ayant droit au congé parental		76,5%		
Pourcentage de salariés ayant pris un congé parental (sur le nombre total de salariés du Groupe)		Femme : 1,6% Homme : 0,8%		
Pourcentage de salariés ayant droit au congé proche aidant		79,7%		
Pourcentage de salariés ayant pris un congé proche aidant (sur le nombre total de salariés du Groupe)		Femme : 0,7% Homme : 0,4%		
Taux d'absentéisme		7,9	7,6	8,6
Nombre d'absences inférieures ou égal à 7 jours (rémunérées ou non)	Nombre	158 667 ^(e)	123 695	185 988

	Unité	Groupe 2024	Groupe 2023	Groupe 2022
SANTÉ - SÉCURITÉ				
Accidents du travail				0
Nombre d'accidents du travail comptabilisables		2 061		
Nombre d'accidents du travail avec arrêt		1 347	1 582	1 580
Nombre d'accidents du travail sans arrêt		714		
Taux de fréquence des accidents [Nombre d'accidents avec arrêt de travail (hors accidents de trajet) par rapport au nombre d'heures travaillées pendant l'année] x 1 000 000		12,22	14,97	17,02
Taux de fréquence en Europe (y compris France)		13,36	16,34	19,36
Taux de fréquence en Amérique latine		9,20	11,59	9,68
Taux de gravité des accidents [Nombre de jours calendaires d'arrêt de travail liés à des accidents avec arrêt de travail de plus d'un jour (hors accidents de trajet) par rapport au nombre d'heures travaillées pendant l'année] x 1 000		0,69	0,67	0,72
Taux de gravité en Europe (y compris France)		0,81	0,86	0,88
Taux de gravité en Amérique latine		0,42	0,19 ^(f)	0,22
Nombre de décès liés à des accidents du travail		1 ^(g)	0	0
Nombre de décès suite à des maladies professionnelles		0		

(a) L'information pour les autres types de contrats n'est pas disponible (intérimaire et travailleurs indépendants).

(b) Le total des départs est composé de : Total départ retraite / préretraite ; Total départ à l'initiative des salariés ; Total départ à l'initiative de l'employeur (hors fin de période d'essai en France) ; Total départ pour tout autre motif (décès par exemple).

(c) Cet indicateur calcule le nombre total de salariés qui ont quitté leur emploi volontairement ou en raison d'un licenciement, d'un départ à la retraite ou d'un décès en cours d'emploi divisé par le total des effectifs de l'année. A noter que les ruptures de fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur n'ont pas été considéré en France.

(d) Le taux de rotation des effectifs varie selon les zones géographiques. Historiquement, on observe un taux plus important dans certains pays du LATAM, compte tenu des spécificités de ces marchés et de la réglementation locale.

(e) La méthodologie de calcul de cet indicateur est détaillée en section 2.6.1 « Note méthodologique détaillée ».

(f) L'information pour les autres types de contrats n'est pas disponible (intérimaire et travailleurs indépendants)

(g) En 2024, le Groupe déplore un décès d'un agent de service suite à un accident sur la route.

EFFECTIF SALARIÉ PAR SEXE

Sexe	Nombre de salariés (effectif)
Masculin	28 314
Féminin	29 269
Autres	0
Non déclaré	0
TOTAL SALARIÉS	57 583

INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT, VENTILÉES PAR SEXE^(a) (EFFECTIF)

2024	Femme	Homme	Autres	Non communiqué	Total
Nombre de salariés	29 269	28 314	0	0	57 583
Nombre de salariés permanents	26 666	25 286	0	0	51 952
Nombre de salariés temporaires	2 603	3 028	0	0	5 631
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	8	9	0	0	17
Nombre de salariés à temps plein	26 554	27 268	0	0	53 822
Nombre de salariés à temps partiel	2 716	1 045	0	0	3 761

(a) Sexe tel que spécifié sur documents administratifs du salarié et selon les cadres légaux en vigueur dans chaque géographie.

EFFECTIF SALARIÉ DANS LES PAYS OÙ L'ENTREPRISE COMPTE AU MOINS 50 SALARIÉS REPRÉSENTANT AU MOINS 10% DE SON NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS

Pays	Nombre de salariés (effectif)
Brésil	11 267
France	13 129
Allemagne	7 016

INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT, VENTILÉES PAR RÉGION (EFFECTIF OU ETP)

Conformément à la CSRD, le Groupe reporte des informations spécifiques pour les 3 pays dans lesquels l'entreprise compte 50 salariés ou plus représentant au moins 10% du nombre total de ses salariés.

2024	Brésil	France	Allemagne	Total
Nombre de salariés	11 267	13 129	7 016	31 412
Nombre de salariés permanents	10 979	11 503	6 390	28 872
Nombre de salariés temporaires	288	1 626	626	2 540
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	0	0	0	0
Nombre de salariés à temps plein	11 262	12 634	5 766	29 662
Nombre de salariés à temps partiel	5	495	1 250	1 750

Concernant la couverture des négociations collectives, en France (pays de l'espace économique européen EEE) : 100% des salariés sont couverts. Au Brésil (pays en dehors de l'espace économique européen EEE) : 100% des salariés sont couverts.

En France (pays de l'espace économique européen EEE), 100% des salariés disposent de représentants sur le lieu de travail.

COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET LE DIALOGUE SOCIAL

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue social	
	Salariés – EEE (pour les pays avec >50 salariés représentant >10% du total des salariés)	Salariés – non EEE (estimation pour les régions avec >50 salariés représentant >10% du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec >50 salariés représentant >10% du total des salariés)	
0 – 19%	Allemagne			
20 – 39%				
40 – 59%	Allemagne			
60 – 79%				
80 – 100%	France	Brésil	France	

2.6.4 Tables de correspondance : *Disclosure Requirement* (DR) des ESRS, GRI, TCFD, Pacte mondial et autres réglementations européennes **ESRS 2 – APPENDICE B**

Le chapitre 3 du document d'enregistrement universel et ce rapport suivent les lignes directrices et principales recommandations d'approches internationales, telles que celles de la Global Reporting Initiative (GRI), de la Task Force on Climate Disclosure (TCFD), les Objectifs de Développement durable (ODD) ou le Pacte Mondial des Nations Unies.

Une table de correspondance avec les ESRS pour les différents Disclosure Requirement est proposée ainsi qu'une table de correspondance avec les autres réglementations européennes.

Des tables de correspondance détaillées sont présentées dans les pages suivantes, afin de répondre aux attentes croissantes des parties prenantes du Groupe.

Table de correspondance des ESRS *Disclosure Requirement* (DR)

Concernant les *Disclosure Requirement* associées à des ESRS jugés comme non matériels suite aux travaux de la matrice de double matérialité, il est fait uniquement référence au cadre d'évaluation des impacts, risques et opportunités et renvoyés vers la section 2.2.9 « Identification des principaux enjeux grâce à l'analyse de double matérialité ».

La table de correspondance détaillée, est disponible au chapitre 3 section 3.5.3 « Tables de correspondance : ESRS DR et autres réglementations européennes » du document d'enregistrement universel 2024.

Table de correspondance GRI

Le Groupe est conforme au niveau essentiel du référentiel⁽¹⁾ Global Reporting Initiative (GRI).

Afin d'illustrer cette conformité et d'établir que ce rapport a été établi conformément à la GRI, la table de correspondance ci-après reprend les éléments généraux et les éléments spécifiques liés aux enjeux les plus matériels du Groupe et renvoi vers les chapitres ou sections afférentes du document.

Les enjeux les plus matériels du Groupe (présentés dans ce rapport ou dans son document d'enregistrement universel 2024 se rapprochent ainsi des éléments spécifiques de la GRI :

Risques majeurs	Correspondance avec les éléments spécifiques GRI
Risques liés au changement climatique	Émissions (305)
Risques liés aux consommations d'énergie (incluant la flotte de véhicule)	Énergie (302)
Risques liés à la ressource en eau	Eau et effluents (303)
Risques liés au portefeuille de produit	Matières (301)
Risques liés aux ressources humaines (attractivité & rétention)	Recrutement et rétention des collaborateurs (401)
Risques liés aux ressources humaines (diversité)	Diversité et égalité des chances (405)
Risques liés à la chaîne de valeur	Pratiques d'achat (204), Évaluation des fournisseurs sur l'environnement (308), Évaluation des fournisseurs sur les aspects sociaux (414)

(1) Disponible dans sa dernière version sur le site internet www.globalreporting.org

Annexes

Tables de correspondance : Disclosure Requirement (DR) des ESRS, GRI, TCFD, Pacte mondial et autres réglementations européennes ESRS 2 – APPENDICE B

2

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION

Source GRI	Sujet	Référence
102-1	Nom de l'organisation	6.1 ^(a)
102-2	Activités, marques, produits et services	1.1 ; 1.3 ^(a)
102-3	Lieu géographique du siège	6.1 ^(a)
102-4	Lieux géographiques des sites d'activités	1.1
102-5	Capital et forme juridique	1.1 ; 6.1 ^(a) ; 6.2 ^(a)
102-6	Marchés desservis	1.1 ; 1.3 ^(a)
102-7	Taille de l'organisation	1.1 ; 5.1 ^(a) ; 6.2 ^(a)
102-8	Effectif de l'organisation	2.4.1
102-9	Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	2.2, 2.4.7
102-10	Modification significative de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	1.1 ; 4.1.2 ^(a) ; 5.1.7 (note 2.4) ^(a) ; 2.3.1.3 ^(a)
102-11	Principe de précaution	2.2, 2.3
102-12	Chartes, principes et autres initiatives externes	Code de conduite fournisseurs, Code éthique, politique RSE, politique QHSE
102-13	Adhésion à des associations nationales ou internationales	2.3.1.1, 2.4.6
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé sur la pertinence du Développement durable pour l'organisation et sa stratégie	2.1.1
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation tels que les Codes de conduite et Codes d'éthique	1.1, 2.1, 2.2, 2.4.2, 2.5.3
102-18	Structure de la gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance.	2.2.1, 2.2.2
102-40	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	2.2.7
102-41	Pourcentage de l'ensemble des employés couverts par une convention collective	2.4.2
102-42	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	2.2.7
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	2.2.7
102-44	Enjeux et préoccupations majeures soulevées	2.2.8
102-45	Entités incluses dans la consolidation financière : incluant les justifications d'exclusion	2.6.1, 5.1.7 (notes 2 et 11) ^(a)
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres des enjeux	2.1.2, 2.1.3
102-47	Liste des enjeux pertinents	2.2.9
102-48	Réaffirmation des informations	2.6.3
102-49	Modifications relatives au reporting	2.6.1
102-50	Période de reporting	1 ^{er} janvier 2024-31 décembre 2024
102-51	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	2023
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	sustainability@elis.com
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	2.6.4
102-55	Table de correspondance GRI	2.6.4
102-56	Vérification externe du rapport	3.6 pour les informations CSRD publiées dans le document d'enregistrement universel

(a) Les informations sont disponibles dans le document d'enregistrement universel 2024.

ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES LIÉS AUX RISQUES MAJEURS D'ELIS

Source GRI	Sujet	Référence
204 - Pratiques d'achat		
204-1	Proportion des achats locaux (où local s'entend comme Europe)	2.5.4, 2.4.7
301 - Matières		
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	2.3.1.1, 2.3.1.3
302 - Énergie		
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	2.3.2.3
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	2.3.2.3
302-3	Intensité énergétique	2.3.2.3
303 - Eau et effluents		
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	2.3.3
305 - Émissions		
305-1	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	2.3.2.1
305-2	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	2.3.2.1
305-3	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)	2.3.2.1
305-4	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	2.3.2.1
308 - Évaluation des fournisseurs sur l'environnement		
308-1	Nouveau fournisseur analysé et sélectionné au regard de critères environnementaux	2.4.7
401 - Recrutement et rétention des collaborateurs		
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	2.4.5, 2.6.3
405 - Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	1.4, 2.1.2 ^(a) , 2.4.4
414 - Évaluation des fournisseurs sur les aspects sociaux		
414-1	Nouveau fournisseur analysé et sélectionné au regard de critères sociaux	2.4.7

(a) Les informations sont disponibles dans le document d'enregistrement universel 2024.

Table de correspondance TCFD

La table de correspondance avec les recommandations de la TCFD⁽¹⁾ est présentée ci-dessous. Le présent document, et notamment la section 2.3.2 « Changement climatique » entend couvrir de grands éléments de ces recommandations. Elis communique de plus sur sa prise en compte des enjeux climat en répondant au Carbon Disclosure Project (CDP), plateforme alignée avec les meilleures pratiques en matière de reporting climat et les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

En 2024, le groupe Elis a reçu la note de A au questionnaire Climat du CDP le positionnant parmi la très reconnue A-list des entreprises leaders. En 2024, le Groupe continuera à améliorer son reporting afin de toujours mieux répondre aux recommandations de la TCFD.

La réponse au CDP du groupe Elis détaille également certains éléments de façon plus approfondie.

Thématiques	Recommandations de la TCFD (Task Force on Climate Disclosure)	Avancement	Correspondance
Gouvernance	Description de la supervision par le conseil des risques et opportunités climat	Niveau 3	2.3.2
	Description du rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités climatiques	Niveau 3	2.3.2
Stratégie	Description des risques et opportunités climat à court, moyen et long terme	Niveau 2	2.3.2
	Description de l'impact des risques et opportunités climat sur l'entreprise, sa stratégie et sa planification financière	Niveau 1	2.3.2
	Description de la résilience de la stratégie de l'organisation, face à différents scénarios climatiques, notamment 2 °C ou inférieur	Niveau 2	2.3.2
Gestion du risque	Description des processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques climat	Niveau 2	2.3.2, 2.2.8, 2.2.9
	Description des processus de l'organisation pour gérer les risques climat	Niveau 2	2.3.2
	Description des modalités d'intégration des processus d'identification, évaluation et gestion des risques climat au sein des processus globaux de gestion des risques	Niveau 2	2.3.2
Performance et objectifs	Communication des indicateurs de performance de l'entreprise pour évaluer les risques et opportunités climat en lien avec la stratégie et la gestion des risques	Niveau 2	2.3.2, 2.2.8, 2.2.9
	Communication des émissions du Scope 1, Scope 2, et si pertinent Scope 3 et des risques associés	Niveau 3	2.3.2
	Description des objectifs retenus par l'entreprise pour gérer les risques et opportunités climat et communication de la performance au regard de ces objectifs	Niveau 3	2.3.2

(1) Recommandations disponibles sur <https://www.fsb-tcfid.org/recommendations/>

Annexes

Tables de correspondance : Disclosure Requirement (DR) des ESRS, GRI, TCFD, Pacte mondial et autres réglementations européennes ESRS 2 – APPENDICE B

Niveau 1 : réalisé mais pouvant être approfondi dans les années à venir <-Niveau 3 : avancé.

2

Table de correspondance avec le Pacte mondial des Nations unies

Le Groupe est signataire du Global Compact depuis plus de 10 ans. Dans ce cadre, le Groupe communique chaque année sa « Communication sur le progrès » (CoP) qui fait l'objet d'une publication⁽¹⁾ sur le site des Nations Unies. Une table de correspondance est cependant présentée ci-dessous, afin de rapprocher les grandes catégories d'enjeux des sections de ce rapport.

Catégorie	Principes du Pacte mondial des Nations unies	Sections
Droits de l'Homme	1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	2 Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
Droit du travail	3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	2.4.2, 2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	4 Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	5 Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	6 Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	2.4.4, 2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
Environnement	7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	2.3
	8 Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	2.3
	9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	2.3
Lutte contre la corruption	10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	2.4.7, 2.5.3

Table de correspondance attendue dans le cadre d'autres réglementations européennes

ESRS 2 - APPENDICE B

La table permet d'assurer une correspondance entre les différentes réglementations européennes et les informations publiées dans ce rapport. Elle est établie conformément à l'appendice B de l'ESRS 2.

Elle est disponible au chapitre 3 section 3.5.3 « Tables de correspondance : ESRS DR et autres réglementations européennes » du document d'enregistrement universel 2024.

(1) <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/4327>



Conception graphique et réalisation

Reproduction interdite. Photos non contractuelles - Crédits photo : Elis - Shutterstock



elis.com

