

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE SUR LES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024



SOMMAIRE

PARTIE 1. ENJEUX & STRATÉGIES

1. Édito	50
2. Modèle d'affaires	50
3. Contexte et tendances marché	52
4. Gouvernance RSE	53
5. Principaux risques extra-financiers	54
5.1. Rappel de la démarche de gestion globale des risques	54
5.2. Maîtriser les risques	54
5.3. Plan de vigilance	55
6. Analyse de matérialité	57
6.1. Nos parties prenantes	57
6.2. Matrice de matérialité	58

PARTIE 2. NOS ENGAGEMENTS

1. Santé et sécurité	59
1.1. Assurer un système de management de la qualité	59
1.2. Assurer la qualité et sécurité des produits et denrées alimentaires	60
1.3. Offrir des conditions et un environnement de travail responsables	61
1.4. Indicateurs clés de performance	62
2. Gestion des effectifs et rétention des talents	62
2.1. La formation, un outil essentiel pour développer les compétences	62
2.2. Programme de gestion des talents	63
2.3. Accords collectifs	64
2.4. Qualité de vie au travail (QVT)	64
2.5. Indicateurs clés de performance	69
3. Participer au développement économique et social dans nos pays d'opération	69
3.1. Créer de l'emploi localement	69
3.2. Développer le tissu économique local	70

3.3. Développer un réseau de producteurs de proximité	70
3.4. Notre impact auprès des communautés locales	70
3.5. Indicateurs clés de performance	73
4. Contribuer à la lutte contre le changement climatique	73
4.1. Réduire l'empreinte carbone liée à nos activités	73
4.2. Sensibiliser et responsabiliser les équipes	74
4.3. Indicateurs clé de performance	75
5. Réduire et valoriser nos déchets	75
5.1. Lutter contre le gaspillage alimentaire	75
5.2. Lutter contre la pollution plastique	76
5.3. Indicateurs clés de performance	77
6. Conduite du changement	77
6.1. Former au plus haut niveau de l'entreprise	77
6.2. Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux RSE	78
6.3. Indicateurs clés de performance	78
7. Éthique et compliance	79
7.1. Éthique des affaires	79
7.2. Lutter contre la corruption, la fraude et le trafic d'influence	80
7.3. Lutte contre l'évasion fiscale	81
7.4. Indicateurs clés de performance	81
8. Cybersécurité	81
8.1. Certification ISO 27001	82
8.2. Indicateurs clés de performance	82

PARTIE 3. ANNEXES

Synthèse des indicateurs clés de performance	83
Note méthodologique	84

PARTIE 1. ENJEUX & STRATÉGIES

1. ÉDITO

« Depuis toujours, nous plaçons l'humain au cœur de nos priorités. Nos 16 000 collaborateurs à travers le monde sont essentiels à notre réussite, contribuant chaque jour à la satisfaction de nos clients et résidents, avec un constant souci d'excellence.

Nous innovons pour offrir des services performants et compétitifs, tout en établissant des partenariats durables avec nos clients et fournisseurs, fondés sur le développement mutuel.

Nous sommes profondément investis dans le développement économique et social des régions où nous intervenons, et accordons aujourd'hui une importance capitale à notre engagement environnemental, déterminés à adopter une démarche durable et responsable.

La Politique de Développement Durable du Groupe CIS repose sur des principes solides et universels, fondés sur des textes fondamentaux tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail, la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement, ainsi que la Convention des Nations Unies contre la Corruption. Cette politique s'inscrit dans le cadre de notre Système Intégré de Gestion de l'Excellence, qui guide chacune de nos actions.

Notre Déclaration de Performance Extra-Financière témoigne de notre engagement à intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans l'ensemble de nos activités.

Nous préparons activement l'évolution de notre reporting en matière de durabilité afin de répondre pleinement aux exigences de la nouvelle directive européenne CSRD.»

Yannick Morillon, Directeur Général du Groupe CIS

2. MODÈLE D'AFFAIRES

Spécialiste de la restauration-hôtellerie et gestion de bases-vie pour le compte de clients internationaux, dans des environnements complexes et des secteurs stratégiques (énergie, mines, construction, institutions et gouvernements), le Groupe CIS est devenu en 30 ans un leader reconnu pour ses solutions innovantes, évolutives et adaptables à chaque situation.

Notre ADN repose sur des valeurs fondamentales fortes, responsables et durables : **Everywhere, we care !** **Commitment, Agilité, Respect et Excellence** sont les piliers qui guident nos actions quotidiennes.

À travers nos activités de restauration, hôtellerie, *facility et utility management*, nous générons de la valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes :

- **Pour nos clients**, en offrant des services de qualité, fiables, compétitifs et conformes aux normes internationales de qualité et de sécurité. Notre volonté est d'accompagner nos clients dans leurs évolutions en apportant des solutions novatrices visant à diminuer l'empreinte carbone et favoriser le bien-être des résidents ;
- **Pour nos collaborateurs**, en offrant un environnement de travail répondant aux standards de sécurité internationaux, en les formant aux différents métiers, et en les accompagnant dans leur évolution professionnelle ;
- **Pour nos fournisseurs et partenaires**, en adoptant une approche gagnant-gagnant, basée sur la proximité, le partage de valeurs, la confiance et la transparence ;
- **Pour nos actionnaires**, en affichant une stabilité financière solide et garantie par un **actionnariat familial majoritaire**, à travers FINRA, et la famille Arnoux (53,5 %), avec des ambitions croissantes, pour demeurer une société forte, résiliente et responsable ;
- **Pour la société et notre environnement**, grâce à notre engagement dans le développement socio-économique de nos pays d'opération, et notre volonté de faire évoluer nos pratiques pour minimiser notre impact environnemental.

96,4%

Taux de satisfaction
résidents en 2024

380

Sites d'opération

422,8M€

Chiffre d'affaires 2024

20 pays

Opérationnels

53

Nationalités

16 000

Collaborateurs

Approvisionnement, logistique & stockage

Réseaux de fournisseurs locaux et internationaux, et gestion de chaînes logistiques complexes.

95%*

achat local

*Fournisseurs établis dans le pays d'opération



Restauration, Hôtellerie & Facility Management

+60M

de repas servis

99%

emploi local

Certifications ISO
(9001 - 14001 - 22000 - 45001)

ISO 27001
Cybersécurité

0,39 LTIR
Taux de fréquence des
accidents avec arrêt de travail



Impacts positifs

Alternatives bas carbone

Partenariats avec des acteurs innovants

Économie circulaire

Projets agricoles communautaires

Projets sociaux et environnementaux
en ligne avec les Objectifs de
Développement Durable des Nations
Unies (Alphabétisation, soutien aux
enfants, reboisement).



3. CONTEXTE ET TENDANCES MARCHÉ

FOCUS SUR LES MÉTAUX CRITIQUES

La demande de métaux critiques tels que le lithium, le cobalt et le nickel continue d'augmenter rapidement, stimulée par la transition énergétique mondiale et la croissance des technologies vertes. En particulier, le lithium et le nickel voient leur demande croître avec l'essor des véhicules électriques et des énergies renouvelables.

Face à cette dynamique, les entreprises minières renforcent leurs efforts pour améliorer leur durabilité et réduire leur empreinte carbone, sous l'impulsion des investisseurs et des autorités gouvernementales. L'intégration de technologies avancées, comme l'intelligence artificielle, la robotique et l'Internet des objets (IoT), se développe dans le secteur minier, permettant d'optimiser les processus d'extraction, de diminuer les coûts et d'améliorer la sécurité des travailleurs.

LE MARCHÉ DE L'ÉNERGIE EN TRANSITION

Le marché du Gaz Naturel Liquéfié (GNL) connaît une phase de stabilisation en 2025. La demande reste élevée, notamment en Asie et au Moyen-Orient, où la production augmente pour répondre aux besoins croissants en électricité. Cependant, les sources d'approvisionnement se diversifient, avec une contribution croissante de l'Afrique et de l'Amérique latine, ce qui aide à réduire les tensions sur le marché.

Les investissements des grandes entreprises pétrolières dans les énergies renouvelables, telles que l'hydrogène, le solaire et l'éolien, continuent de croître rapidement, soutenus par la transition énergétique mondiale.

Le dérèglement climatique, qui souligne l'urgence de limiter la hausse des températures mondiales, de préserver la biodiversité et de respecter l'environnement, ainsi que les pressions réglementaires renforcent les engagements des grandes entreprises à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

Dans ce contexte, le Groupe CIS s'affirme comme un partenaire stratégique pour accompagner les grands acteurs de l'industrie dans l'amélioration de leur responsabilité sociétale et environnementale, et la gestion de leurs impacts.

Sources : *industrieminiere.fr ; Le Monde ; Financial Times ; Reuters ; ifp.*

LES AVANTAGES COMPÉTITIFS DE CIS

• L'INNOVATION

Parce que la restauration est un besoin vital, nous innovons sans cesse afin d'accompagner nos clients dans une meilleure gestion de leurs bases-vie, **favorisant l'économie circulaire et la réduction des impacts sur l'environnement.**

• L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Parce que nos métiers de service reposent sur le capital humain, nous recrutons, formons, et accompagnons les collaborateurs locaux **en participant au développement des territoires dans lesquels nous sommes implantés.**

• LA QUALITÉ DE SERVICE

Parce que l'excellence opérationnelle est au centre de notre offre, nous avons à cœur de satisfaire nos clients **en respectant leur cahier des charges et en adoptant des pratiques respectueuses.**

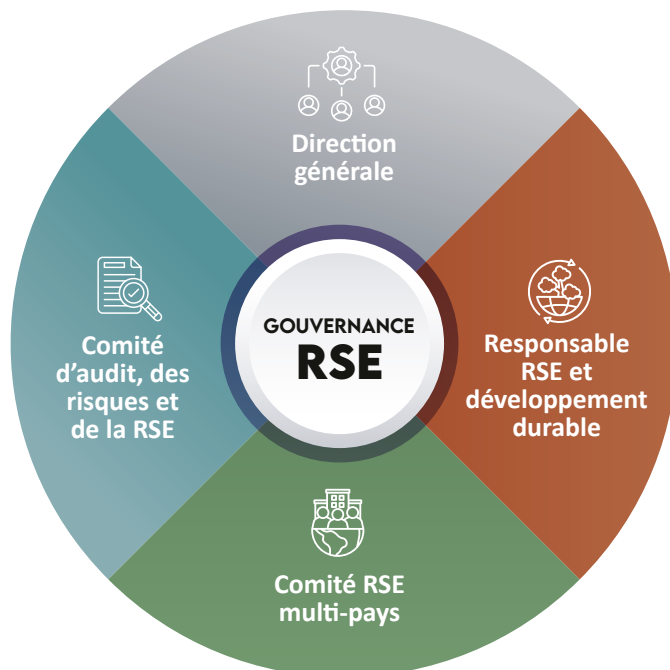
4. GOUVERNANCE RSE

PILOTAGE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE CHEZ CIS

La **Direction Générale** est responsable de définir la politique RSE, et la mise en œuvre est désormais pilotée par la **Responsable RSE & développement durable** depuis le 1^{er} janvier 2023.

Le **Comité d'audit, des risques et de la RSE (CAR)** supervise l'évaluation des risques et opportunités majeurs du Groupe dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux, ainsi que la politique RSE déployée. Au cours de l'année 2024, une revue trimestrielle a été présentée au CAR pour informer les membres des avancées du Groupe en la matière. **Une formation des membres du CAR aux enjeux RSE est prévue tous les deux ans.**

La démarche RSE et développement durable au sein de l'entreprise repose sur une approche collaborative et collective, engageant toutes les fonctions à travers le **Comité RSE Groupe multi-pays**. Ce comité, composé de représentants des divers départements tels que juridique, achats, RH, QHSE, innovation, compliance, ainsi qu'un représentant des principales filiales du Groupe, s'est réuni tous les deux mois tout au long de l'année 2024.



RENFORCER NOTRE ENGAGEMENT ET NOTRE PERFORMANCE

En 2024, plusieurs chantiers RSE ont été mis en place pour renforcer notre engagement en matière de développement durable :

- La mise à jour du bilan carbone groupe pour l'année 2024 (sur les données 2023) ;
- La mise en place d'un suivi des émissions de CO2 liées aux consommations de protéines animales, pour cinq de nos filiales majeures, ainsi que le suivi de la taxe carbone interne liée aux déplacements professionnels d'une partie de notre personnel du siège et experts ;
- Le déploiement des plans d'actions issus du précédent audit visant différents services ;
- La sensibilisation trimestrielle de notre personnel sur des thématiques clés : protéines végétales, biodiversité, économie circulaire et empreinte eau ;
- L'intégration des risques extra-financiers dans la cartographie des risques du Groupe.

Par ailleurs, nous avons poursuivi nos travaux avec nos consultants en préparation de l'application de la directive CSRD, notamment à travers la réalisation de notre analyse de double matérialité.

Enfin, de façon à soutenir des projets locaux impactants, nous avons recruté un Responsable RSE en République Démocratique du Congo et un relais RSE en Mauritanie et en Côte d'Ivoire.

5. PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

5.1. Rappel sur la démarche de gestion globale des risques

Un risque est la possibilité qu'un événement implique des conséquences susceptibles d'affecter le capital humain, environnemental, matériel, financier et réputationnel. La démarche de gestion globale des risques repose sur un processus d'identification, d'évaluation et de hiérarchisation des risques majeurs du Groupe incluant les principaux risques RSE. Cette approche méthodologique a permis d'identifier les principaux facteurs de risques du Groupe et de mettre en place les plans d'actions correspondants.



IDENTIFICATION

L'identification des risques est effectuée à travers des entretiens individuels avec les membres du Comité Exécutif (COMEX) du Groupe.

Pour chaque risque identifié, une **fiche de risque** est établie, comprenant une description du risque, de sa ou ses principales causes, du dispositif de gestion existant, des principales vulnérabilités ou axes d'amélioration, des retours d'expérience, ainsi que d'un ou plusieurs scénarios de survenance.



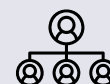
ÉVALUATION DES RISQUES

Le risque brut est déterminé par la combinaison de deux critères : l'impact potentiel, pouvant être financier, humain ou réputationnel, et la probabilité de survenance sur une échelle de 1 à 5 ans.

Le risque net correspond au risque résiduel après la mise en place des mesures de contrôle.

Les risques nets nécessitant une amélioration significative font l'objet de plans d'actions dirigés par un membre du COMEX. Ceux avec une marge d'amélioration plus limitée restent sous surveillance, avec les plans d'action suivis par les Directeurs opérationnels ou fonctionnels.

Une échelle de risques adaptée au Groupe a été définie par la Direction Générale pour identifier les risques ayant un impact financier, humain ou réputationnel significatif.



HIÉRARCHISATION

Seuls les risques présentant une criticité élevée en termes de gravité et d'occurrence, et/ou ceux pour lesquels des plans d'amélioration significatifs sont nécessaires, sont considérés comme des risques majeurs prioritaires.

Chaque risque majeur prioritaire fait l'objet d'un plan d'actions supervisé par la Direction du contrôle interne du Groupe. Cette Direction est chargée de définir et de superviser le plan d'actions, de suivre les indicateurs de risques et de performance associés, ainsi que de désigner des pilotes dédiés à la gestion de ces actions.

Ces plans d'actions ont pour objectif de réduire les risques à des niveaux acceptables en les supprimant, les réduisant, les transférant ou les acceptant.

La dernière actualisation de la cartographie des risques Groupe a été réalisée en juin 2024. En parallèle des risques majeurs prioritaires suivis par le contrôle interne, la Direction Générale et le Comité d'audit, des risques et de la RSE, l'ensemble des risques identifiés comprend les risques extra-financiers considérés comme principaux, au sens de l'article L.225-102-1 du Code de commerce. **L'analyse de matérialité qui a été réalisée en 2023 a permis d'actualiser, en 2024, la cartographie Groupe en incluant les principaux enjeux RSE identifiés.**

5.2. Maîtriser les risques

Face aux risques identifiés sur les volets Social, Environnemental et de Gouvernance, le Groupe CIS met en place des actions d'atténuation pour prévenir, gérer et maîtriser les risques extra-financiers. Ce processus est revu annuellement, conjointement entre les Directions du Groupe impliquées, et piloté par la Direction du contrôle interne.

5.3. Plan de vigilance

Depuis 2017, le Groupe a mis en place un **plan de vigilance** ayant pour objectif d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de CIS, de ses filiales, de ses sous-traitants et des fournisseurs avec lesquels il entretient une relation commerciale établie. Ces actions entrent dans le cadre de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Le **plan de vigilance de CIS couvre les activités de CIS et de ses filiales** avec une approche adaptée aux spécificités culturelles et réglementaires de chaque pays où nous sommes présents pour garantir en conséquence le respect des lois locales et des normes internationales. Il se décline de la manière suivante :

IDENTIFICATION DES RISQUES

Afin d'affiner les principaux risques environnementaux et sociétaux associés au devoir de vigilance de CIS, une cartographie couvrant l'ensemble des activités du Groupe a été déclinée à partir de la cartographie des risques globaux du Groupe. **Les principaux risques identifiés sont les risques liés à la sûreté, à la santé, à la sécurité des personnes, aux droits fondamentaux et à l'environnement.**

Santé, sécurité et sûreté des personnes :

- **Sûreté des personnes** : risques d'attentat, enlèvement, rébellion, guerre ou invasion, géopolitiques
- **Santé des personnes** : risques sanitaires classiques à l'étranger
- **Santé des personnes dans la chaîne de valeur** : risques psychosociaux, stress et syndrome d'épuisement professionnel
- **Sécurité des personnes** : risque métiers (stockage, production alimentaire, nettoyage, buanderie, jardinage, entretien électrique, travail en hauteur, entretien mécanique, etc.) ; risque d'accident de la route (risques blessures et/ou mort) lorsque nos collaborateurs circulent en véhicules terrestres à moteur

Droits Humains :

- **Atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales** (exemple : travail forcé, travail clandestin, esclavage moderne, travail des enfants)
- **Atteinte à l'égalité et non-discrimination**
- **Risques liés à la divulgation, perte ou modification inappropriée de données personnelles**
- **Risques de fraude / corruption**

Environnement :

- **Changement climatique** : risques physiques, risques de transition, épuisement progressif des ressources en disponibilité et qualité
- **Risques liés à la pollution chimique** causés par les émissions industrielles et les rejets toxiques pouvant contaminer l'eau, l'air et les sols
- **Production et accumulation de déchets plastiques non recyclés** contribuant à la dégradation des milieux naturels et marins
- **Émissions de particules fines et de gaz polluants** résultant des activités industrielles et logistiques
- **Contribution involontaire à la destruction des forêts et dégradation des écosystèmes naturels** liés aux activités de l'entreprise

ACTIONS D'ATTÉNUATION OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES DÉPLOYÉES

Le Groupe a mis en place diverses actions afin d'atténuer au maximum les risques identifiés.

1. Politiques du Groupe CIS

Le Groupe a instauré un ensemble de politiques visant à prévenir et atténuer les risques susceptibles d'affecter la santé, les droits humains et l'environnement. Les principes de ces politiques sont déployés dans l'ensemble des organisations du Groupe.

Le Groupe a mis en place des politiques de **santé et bien-être, contre le harcèlement**, sur la **lutte contre l'abus de substances psychoactives**, la **gestion de la fatigue** et sur la **sécurité des denrées alimentaires**. Le Groupe a aussi diffusé des politiques de **santé et sécurité au travail** et de **sécurité routière** pour assurer un environnement de travail sécurisé.

La **charte éthique** et le **code de conduite** mis en place au sein du Groupe et auprès de nos fournisseurs établissent les règles à respecter pour prévenir toute atteinte grave aux libertés fondamentales et aux droits humains.

CIS intègre dans ses politiques une **politique RGPD** pour garantir la vie privée et les droits des individus, ainsi qu'une **politique de Sécurité de l'Information et Cybersécurité** pour protéger les données sensibles et éviter toute exploitation malveillante. **De plus, le siège de CIS est certifié ISO 27001 depuis 2024.**

Au-delà des sensibilisations régulières organisées par CIS, en janvier 2024, CIS a déployé une **charte écoresponsable au niveau de son siège** pour faire de l'éco-responsabilité une valeur commune et partagée dans l'entreprise, à tous les niveaux. Cette charte a pour objectif de permettre aux collaborateurs du siège CIS d'intégrer les enjeux de l'éco-responsabilité dans leurs activités professionnelles quotidiennes et d'adopter des écogestes.

2. Sensibilisations et formations

Le Groupe CIS déploie des formations et sensibilisations aux collaborateurs du siège et des filiales afin de prévenir et atténuer aux mieux les risques identifiés.

Dans le cadre de protection de la sûreté des personnes, une procédure de prévention et sensibilisation a été mise en place lorsqu'un collaborateur du Groupe est amené à travailler ou partir dans des zones potentiellement instables. Ainsi, et préalablement à son départ, l'intéressé est tenu informé de l'état de dangerosité du pays et des risques encourus.

Vis-à-vis de la santé, des procédures de prévention et de sensibilisation sont effectuées auprès des collaborateurs afin de les avertir des maladies existantes et des risques sanitaires encourus en fonction des pays dans lesquels ils opèrent. La plupart des clients du Groupe imposent que nos collaborateurs se soumettent à un protocole sanitaire strict (vaccination, prise de médicaments,...).

Pour garantir au maximum la sécurité des personnes sur nos opérations, chaque filiale du Groupe a mis en place une campagne annuelle de prévention de sécurité routière afin de sensibiliser les collaborateurs sur les bonnes pratiques.

3. Évaluation régulière des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

Chaque année, le Groupe élabore un rapport standardisé dans lequel chaque filiale transmet des indicateurs clés de performance en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (HSE). Ces données permettent d'évaluer les performances HSE et d'améliorer la fiabilité des informations collectées.

Dans le cadre de son processus d'achats, CIS a mis en place un système standardisé d'évaluation des sous-traitants et fournisseurs, applicable à l'ensemble de ses filiales à travers un programme d'audit et d'inspection en matière d'hygiène, sécurité et environnement. Des audits internes permettent de contrôler chaque filiale au moins une fois tous les deux ans. Cette évaluation régulière garantit le respect des normes éthiques et sociales.

Enfin, des missions de support QHSE sont régulièrement menées afin d'analyser les pratiques en place et d'accompagner les équipes dans une démarche d'amélioration continue.

4. Mécanisme d'alerte et recueil des signalements

Le Groupe a mis en œuvre un **outil d'alerte par email (cis.ethics@laposte.net)** permettant aux collaborateurs de signaler toutes les déviations en matière comptable, financière, prévention de la corruption et de la concurrence de reporter les actes de discrimination, de harcèlement et les cas graves de non-respect de la législation en matière de santé et de sécurité qui mettraient en danger la santé physique ou mentale des employés et qui pourraient nuire gravement à l'activité du Groupe ou conduire à la mise en jeu de sa responsabilité.

Le même outil d'alerte a été élargi au cadre plus global du plan de vigilance. Ainsi, le système d'alerte de CIS englobe trois types d'alerte : les situations d'alerte de crise, les situations d'alerte de santé, sécurité et environnement et les situations d'alerte éthique.

5. Mesures complémentaires

Santé et sécurité :

Un système de rapatriement sanitaire est mis en place par le Groupe en cas d'évacuation médicale urgente d'un collaborateur. Dans certaines filiales, un programme de nutrition est mis en place afin d'encourager une alimentation équilibrée chez les collaborateurs, contribuant ainsi à leur santé et bien-être.

Afin de garantir un cadre de travail sain et sécurisé, conforme à la législation locale, des contrôles d'alcoolémie et de drogue aléatoires peuvent être effectués sur certains sites.

Environnement :

Dans le but de mesurer et de maîtriser au mieux les impacts environnementaux de ses activités, CIS a mis en place des **indicateurs de performance** permettant de suivre les avancées réalisées en matière de **réduction des émissions de gaz à effet de serre**.

Le Groupe CIS est engagé dans une **démarche d'innovation continue et de promotion de l'économie circulaire**. Cela passe par l'identification de services complémentaires liés à la valorisation des déchets et le développement de solutions énergétiques durables.

Dans une logique de réduction de son empreinte environnementale, CIS déploie progressivement des alternatives visant à limiter l'utilisation du plastique à usage unique dans ses opérations.

Par ailleurs, le Groupe s'investit activement dans l'**identification et le soutien d'initiatives locales de restauration de la biodiversité et sensibilisation des populations locales**. Pour financer ces actions, un projet pilote de **taxe carbone interne** a été instauré au siège, permettant d'investir directement dans des projets concrets de protection des écosystèmes et de lutte contre le changement climatique.

INDICATEURS DE SUIVI

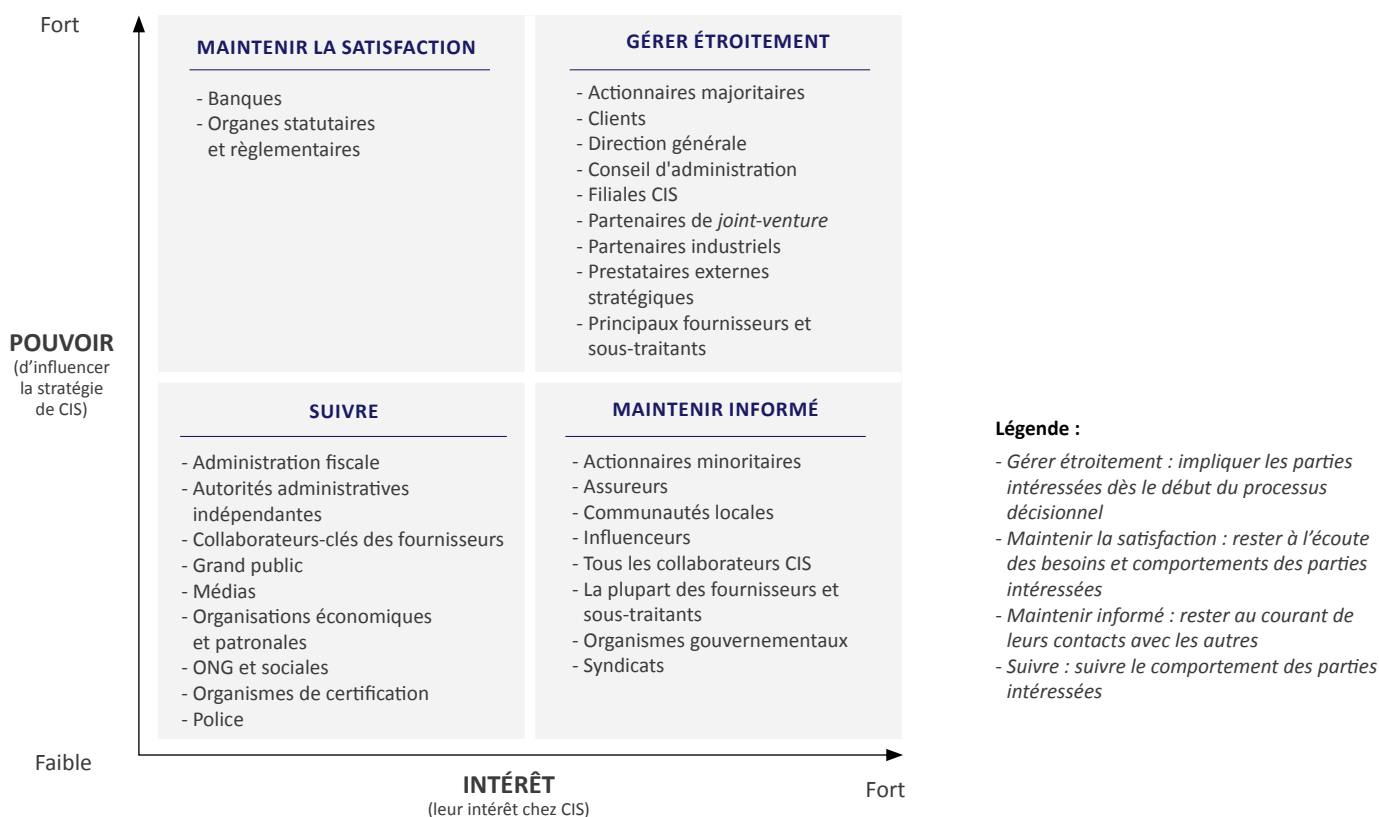
Pour illustrer toutes ces actions, des indicateurs de suivi sont mis en place et pilotés par le département RSE et ses relais locaux sur les différents volets.

Nous réfléchissons à déployer de nouvelles actions d'atténuation ou de prévention à compter de 2025 dans les domaines de la Santé et Sécurité des personnes, des Droits Humains et de l'Environnement, et adapterons le plan de vigilance Groupe en conséquence les prochaines années.

6. ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

6.1. Nos parties prenantes

La cartographie des parties prenantes permet de recenser l'ensemble des parties prenantes avec lesquelles CIS interagit dans le cadre de ses activités, et d'identifier pour chacune d'entre elles les modalités de dialogue, le niveau d'importance et les attentes. Cette cartographie est revue chaque année.



6.2. Matrice de matérialité

L'analyse de matérialité entreprise a permis de cartographier l'importance des enjeux majeurs du Groupe pour ses différentes parties prenantes. Cette représentation permet à la fois de conforter les décisions stratégiques en matière de développement durable, de révéler les sujets émergents afin de réévaluer leur importance de manière régulière et d'y allouer les ressources nécessaires à court, moyen et long terme.

En collaboration avec des consultants externes spécialisés en RSE, cette analyse a été réalisée en 2023 à travers des **questionnaires** envoyés à diverses parties prenantes du Groupe, totalisant 271 répondants dans 4 langues différentes. La matrice de matérialité ainsi obtenue met en évidence l'importance des enjeux pour les parties prenantes, croisée avec l'estimation de notre maturité.

Cela nous oriente vers la priorisation des enjeux jugés très importants ou importants ou sur lesquels nous avons identifié une faible maturité, pour orienter nos efforts dans l'année à venir (Voir encadré rouge).

Les enjeux prioritaires sur lesquels le Groupe se concentre sont :

Sur le plan social

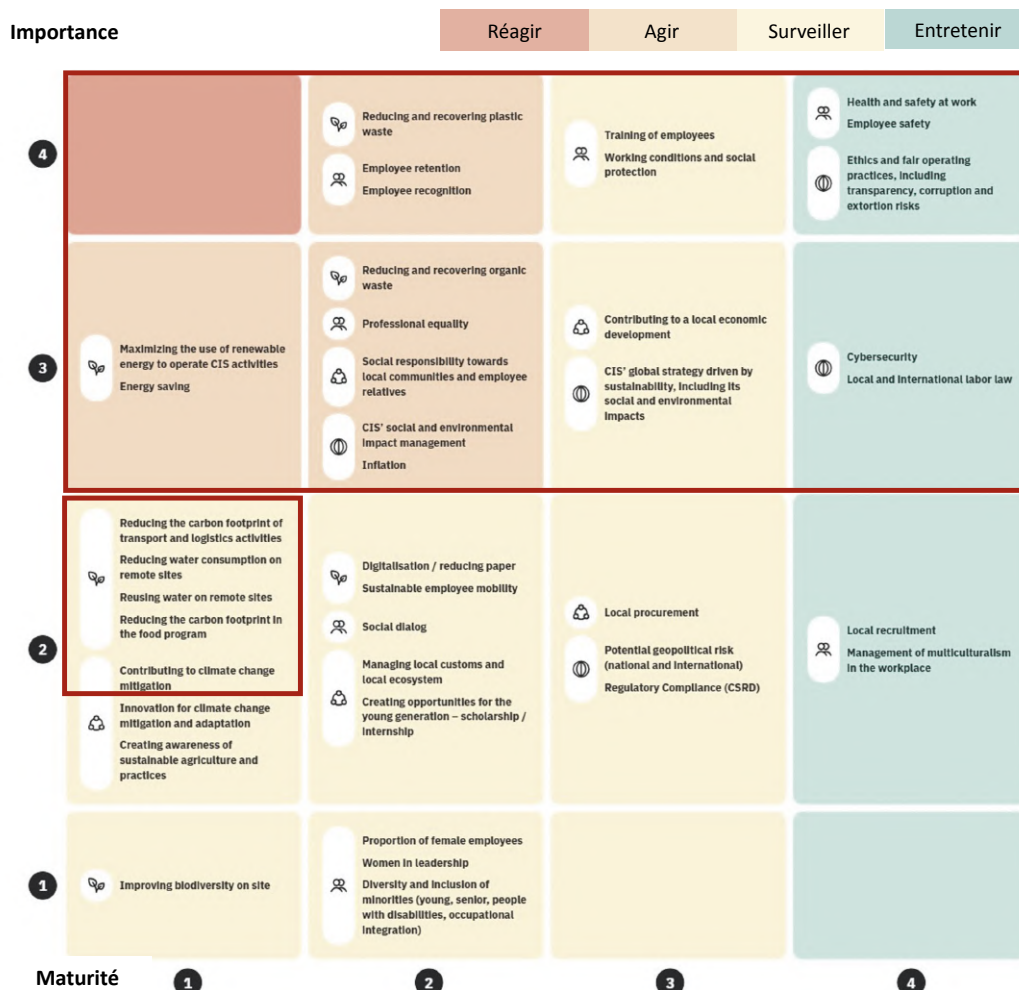
- Santé & sécurité au travail
- Former le personnel
- Valoriser et fidéliser les employés
- Contribuer au développement économique local

Sur le plan environnemental

- Contribuer à l'atténuation du changement climatique
- Diminuer l'empreinte carbone liée aux activités
- Réduire et valoriser les déchets organiques et plastiques

Sur le plan sociétal

- Éthique des affaires
- Cybersécurité
- Conduite du changement et gestion des impacts extra-financiers



Le Groupe CIS étant coté en bourse sur le marché Euronext Growth, des informations réglementées sont régulièrement publiées et disponibles sur le site internet du Groupe pour toute partie intéressée par les activités de la société.

Une consultation auprès de toutes les parties prenantes avait été entreprise en juillet 2023, permettant ainsi au Groupe de se doter d'une matrice de matérialité et de définir de nouvelles ambitions en matière de RSE et de développement durable pour l'année 2024. Cette analyse de matérialité a permis de nourrir la cartographie des risques de l'entreprise en 2024, et a servi de base à la réalisation de l'analyse de double-matérialité du Groupe.

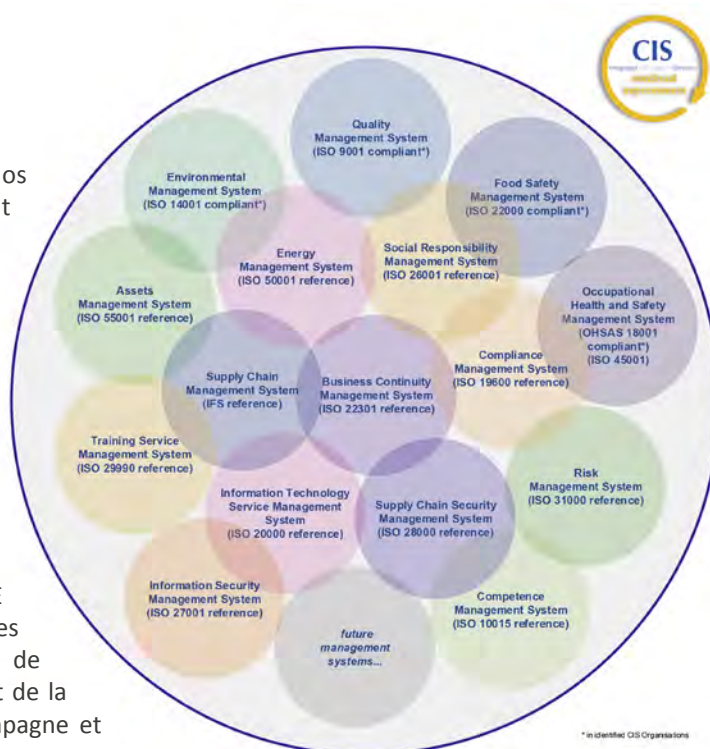
PARTIE 2. NOS ENGAGEMENTS

1. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le respect des référentiels ISO est le point d'ancrage de nos méthodes de management y compris pour les filiales qui n'ont pas encore entrepris de démarche de certification, à travers l'excellence opérationnelle à la fois sur le management, la qualité et la sécurité des produits et denrées alimentaires ainsi que les conditions et l'environnement de travail. Tous nos collaborateurs (trices) sont tenus de respecter nos différentes chartes et processus.

1.1. Assurer un système de management de la qualité

Chaque filiale de CIS compte deux représentants QHSE pour gérer efficacement le système de management. Les représentants locaux s'occupent des aspects opérationnels de la sécurité des denrées alimentaires ainsi que de la santé et de la sécurité au travail. Le département QHSE *Corporate* accompagne et supervise les filiales du Groupe dans leur démarche qualité.



Par ailleurs, notre Système de Management de l'Excellence Intégrée (IEMS) vise à fournir un cadre structuré et à harmoniser les processus du Groupe. Une fois pleinement mis en œuvre, l'IEMS impliquera à terme tous les pays et collaborateurs de CIS.

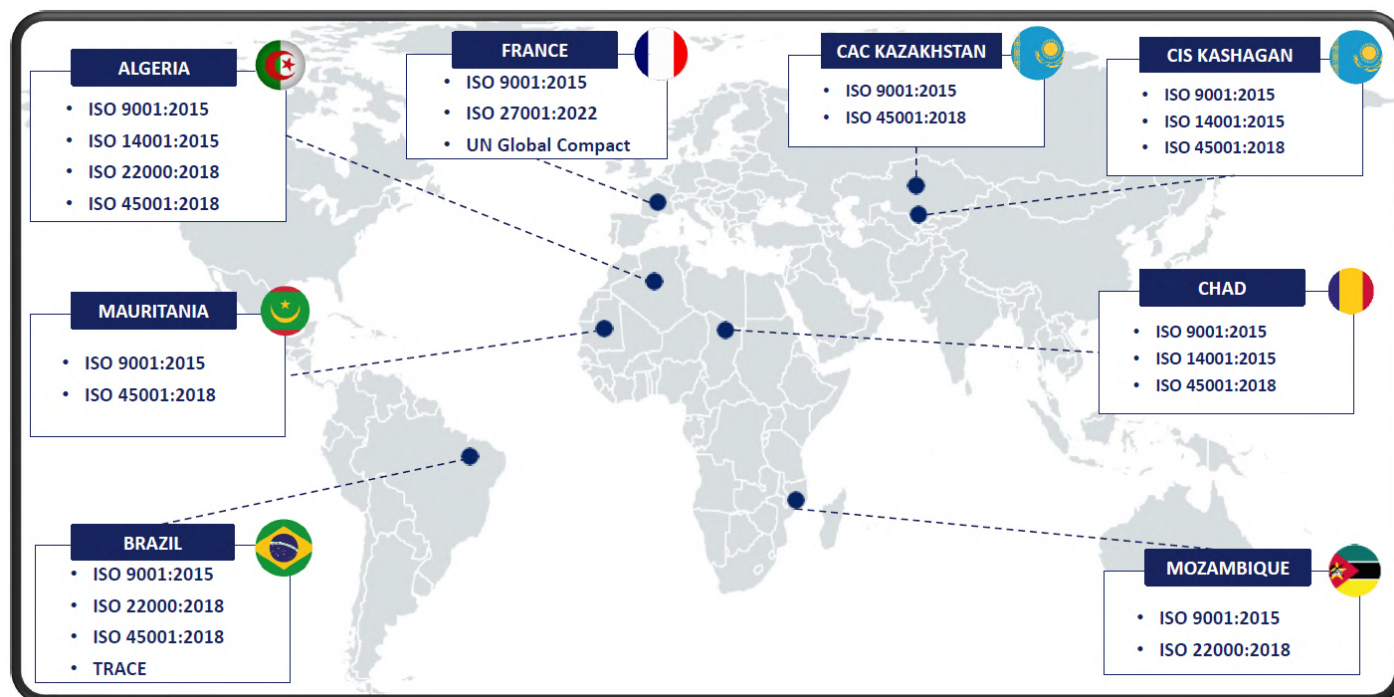
LA CERTIFICATION DES SYSTÈMES DE MANAGEMENT, OUTIL DE MITIGATION DES RISQUES

Afin d'améliorer nos performances, nous sommes engagés, à travers notre **politique « Qualité et Engagement vers l'Excellence »** dans une démarche qualité visant à renforcer notre position sur le marché, à améliorer notre efficacité organisationnelle, à assurer la qualité de nos prestations, à répondre aux normes et réglementations, et à satisfaire les attentes croissantes de nos clients en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement.

Afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité de nos prestations, le siège du Groupe est **certifié ISO 9001 depuis février 2004**. Le référentiel 2015 est venu amplifier la recherche de l'amélioration des performances globales et fournit un cadre pour les systèmes de management de la qualité encore plus robuste pour la compétitivité. Les objectifs qualité sont revus, mesurés et analysés chaque année.

En 2024, le siège CIS France et 7 filiales du Groupe sont certifiés ISO 9001 : Algérie, Brésil, CAC Kazakhstan et CIS Kashagan, Mauritanie, Mozambique, Tchad.

En complément, l'ISO 14001, l'ISO 22000 et l'ISO 45001 viennent cadrer notre management environnemental, notre conformité aux exigences relatives à la sécurité des denrées alimentaires, et nos efforts en termes de santé et sécurité au travail. L'ensemble des certifications détenues par les entités du Groupe à ce jour est recensé dans le visuel suivant :



DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ EN OFFRANT LA MEILLEURE SATISFACTION CLIENT

La **satisfaction de nos clients** est une priorité de tous les instants. C'est pourquoi nous avons mis en place un programme de satisfaction client depuis 2018. Une enquête auprès de nos clients est réalisée régulièrement au cours de l'année mettant en lumière les points forts et les points à améliorer.

Parallèlement, la **satisfaction des résidents** est évaluée à travers des enquêtes utilisateurs. Un nouvel équipement de vote identifié en 2023 pour le Groupe a été déployé courant 2024 dans la plupart de nos pays d'opération. Certaines contraintes réglementaires à l'import dans certains pays ont repoussé la mise en service et le déploiement des équipements. Sur la totalité des bornes de satisfaction déployées sur site (Algérie, Brésil, Cote d'Ivoire, Gabon, Guinée, Kazakhstan, Mauritanie, Malawi, Mozambique, RDC, Eurasie, Tchad), **le taux de satisfaction résidents s'élève à 96,4 %**.

À la suite des travaux réalisés par le comité « **Qualité Opérationnelle** » en 2023, le Groupe a déployé, en 2024, auprès des équipes opérationnelles, la règle des "4A" : "**Arrivée, Attitude, Accroche, Attention, les incontournables du service**". Ces standards visent à définir et **harmoniser la qualité de service et d'accueil sur nos opérations**. Cette initiative nous permet de renforcer notre proximité avec nos résidents et clients, tout en favorisant une démarche d'amélioration continue.

1.2. Assurer la qualité et sécurité des produits et denrées alimentaires

Notre **Politique de Sécurité des Denrées Alimentaires** définit les normes internationales à respecter pour assurer la production et la livraison de produits de qualité répondant aux exigences de nos clients. Le Groupe CIS garantit ainsi la fourniture de denrées alimentaires sûres et adaptées à la consommation sur site à travers l'analyse des risques, l'étude des risques et la gestion des points critiques (HACCP) et des documents de référence.

MAITRISER LES RISQUES OPERATIONNELS

Les **lignes directrices pour la Sécurité des Denrées Alimentaires** ainsi que pour les **Enquêtes sur les Toxi-infections Alimentaires Collectives (TIAC)** sont utilisées comme normes spécifiques internes pour la mise en œuvre des pratiques de sécurité des denrées alimentaires au sein du Groupe ainsi que l'identification et l'enquête sur les toxi-infections alimentaires collectives dans divers contextes.

Compte tenu des particularités de chaque site, chaque filiale de CIS met en place une procédure spécifique et adaptée de sécurité des denrées alimentaires.

Plus de 60 millions de repas sont servis sur l'ensemble de nos sites, dans le strict respect des normes internationales de sécurité alimentaire. **En 2024, aucune toxi-infection alimentaire collective n'a été déclarée et le taux de conformité microbiologique des plats est de 100 %.**

Trois de nos filiales (Algérie, Brésil et Mozambique) sont certifiées ISO 22 000, qualifiant leur niveau d'excellence de leur Système de Management de la Sécurité des Denrées Alimentaires.

Par ailleurs, les **Procédures Opérationnelles Standard (SOP)** identifient les risques inhérents à chaque activité et les procédures de travail à adopter. Elles couvrent nos activités de Restauration, ainsi que de Nettoyage, Buanderie et Maintenance.

Les formations QHSE dispensées en interne et en externe participent à mieux anticiper et maîtriser les risques. **En 2024, 192 941 heures de formation QHSE (sécurité des denrées alimentaires et QHSE générales) ont été dispensées à notre personnel sur site.**

Le Tchad, la Mauritanie et le Kazakhstan ont poursuivi le programme de formation en réalité virtuelle du personnel de cuisine représentant, au total, 321 heures dispensées en 2024. Pour rappel, le Groupe CIS dispose de ses propres modules de formation QHSE et sécurité des denrées alimentaires en réalité virtuelle, en plusieurs langues, permettant ainsi aux équipes de se former de manière ludique en toute sécurité.

1.3. Offrir des conditions et un environnement de travail responsables

Notre priorité est de garantir à nos collaborateurs des conditions de travail sûres en tendant systématiquement vers le « zéro incident ». Notre **Politique de Santé et de Sécurité au Travail** nous engage vis-à-vis de nos collaborateurs à assurer des conditions de travail sûres et saines. Dans le même temps, chaque collaborateur et chaque collaboratrice se doit d'être un participant actif à l'amélioration de la sécurité au travail pour prévenir tout accident ou dommage matériel ; identifier, évaluer et gérer les risques afin d'exécuter son travail en toute sécurité ; promouvoir et diffuser cet esprit en favorisant les actions de sensibilisation et d'amélioration de la sécurité ; appliquer strictement les procédures en réponse aux situations d'urgence ; arrêter toute tâche ou activité pouvant engendrer un risque non acceptable pour la santé et la sécurité des personnes.

En conséquence, chaque accident du travail est systématiquement analysé, les causes sont identifiées et des améliorations sont apportées en sécurisant un lieu et en développant la formation des équipes ainsi que des actions de prévention.

TRIR ET LTIR : DES INDICATEURS AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ

En 2024, le taux d'accidents enregistrables (TRIR), calculé en nombre d'accidents enregistrables :

- ... multiplié par 200 000 *, par rapport au nombre d'heures travaillées par an, était de 0,11 contre 0,18 en 2023.
- ... multiplié par 1 000 000 **, par rapport au nombre d'heures travaillées par an, était de 0,57 contre 0,88 en 2023.

Le taux d'arrêt de travail d'origine professionnelle (LTIR), calculé en nombre d'arrêts :

- ... multiplié par 200 000 *, par rapport au nombre d'heures travaillées par an, était de 0,08 contre 0,09 en 2023.
- ... multiplié par 1 000 000 **, par rapport au nombre d'heures travaillées par an, était de 0,39 contre 0,46 en 2023.

* Multiplicateur adopté mondialement et préconisé par l'*Occupational Safety and Health Administration*, l'agence gouvernementale fédérale des États-Unis dont la mission est la prévention des blessures, maladies et décès dans le cadre du travail.

** Multiplicateur adopté aussi mondialement par plusieurs entreprises et préconisé par l'*Health & Safety Executive (HSE)* l'autorité compétente au Royaume-Uni, en matière d'inspection du travail dans les domaines de la santé et sécurité au travail.

Le taux de fréquence des accidents de la route, calculé en nombre d'accidents multiplié par 500 000, par rapport au total de kms parcourus, **était de 0,03 en 2024 contre 0,11 en 2023.** Cette baisse significative est le résultat de **sensibilisations régulières effectuées auprès de notre personnel, dans la lignée de la politique de sécurité routière** déployée au sein du Groupe.

Compte tenu des effectifs, **le siège du Groupe en France dispose d'un Comité Social d'Entreprise (CSE)**, qui a pour mission de veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs. Dans le cadre du renouvellement du bureau CSE en 2024, le CSE a continué à produire ses effets. Un nouveau bureau a été élu en décembre 2024 pour quatre ans. Au Siège du Groupe, aucune maladie professionnelle n'a été recensée en 2024.

DES FILIALES EXEMPLAIRES

En 2024, 16 filiales du Groupe n'ont eu aucun accident avec arrêt de travail (LTI). Aucun accident, même mineur, n'est survenu en 2024 dans 10 filiales du Groupe : RDC, Côte d'Ivoire, Erythrée, Gabon, Kazakhstan, CIS Kashagan, Malawi, Mali, Mozambique, Niger.

1.4. Indicateurs clés de performance

Total Recordable Injury Rate (TRIR) 2024 = 0,57 (objectif : < 1,5)

Formule : (nombre d'accidents enregistrables x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées par an

NB : Accidents enregistrables : Décès (Fatality - FAT) + Accident avec arrêt de travail (Lost Time Injury - LTI) + Accident avec travail restreint (Restricted Work Case - RWC) + Accident avec traitement médical (Medical Treatment Case - MTC)

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2021 : 0,98 ; en 2022 : 0,86 ; en 2023 : 0,88

Lost Time Injury Rate (LTIR) 2024: 0,39 (objectif : < 1)

Formule : (nombre d'accidents avec arrêt de travail x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées par an

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2021 : 0,48 ; en 2022 : 0,59 ; en 2023 : 0,46

Taux de conformité microbio des plats > 95 % en 2024 = 100 %

Formule : (Nombre d'analyses d'aliments avec résultat conforme / Nombre d'analyses alimentaires effectuées) x 100

Périmètre : Algérie, Brésil, Côte d'Ivoire, Guinée, Kazakhstan, Mauritanie, Mozambique, Eurasie

Comparatif : en 2021, 95 % ; en 2022 : 99,6 % ; en 2023 : 100 %

Analyses Swab test 2024 (tests antigénique de surface) (Objectif : < 20 %) = 0,39 %

Formule : (Nombre de prélèvements * tests avec résultat négatif / Nombre total de tests par prélèvement effectués) x 100

Périmètre : Algérie, Brésil, RDC, Erythrée, Guinée, Mauritanie, Mozambique, Eurasie, Tchad

* Prélèvements par écouvillon

Taux de satisfaction des résidents satisfaits de leur repas au cours de l'année 2024 (Objectif : > 60 %) = 96,4 %

Formule : (Somme des "satisfaits" plus "très satisfaits" / Total des votes) sur la question "Avez-vous apprécié votre repas ?"

Périmètre : Algérie, Brésil, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Kazakhstan, Mauritanie, Malawi, Mozambique, RDC, Eurasie, Tchad (non applicable en Erythrée, au Burkina Faso, CIS Kashagan, CIS France où il n'y a pas de services de restauration).

2. GESTION DES EFFECTIFS ET FIDÉLISATION DES TALENTS

En tant qu'entreprise de services, l'humain est au centre de nos métiers et succès. Le recrutement, l'intégration, le développement des compétences de nos collaborateurs et collaboratrices et la transmission du savoir sont des aspects cruciaux à piloter. De plus, la dimension internationale et multiculturelle du Groupe associée à notre implication dans des projets de grande envergure requièrent agilité et adaptabilité.

Pour répondre à ces enjeux, la Direction Générale secondée par nos équipes ressources humaines ont placé la gestion et la fidélisation des talents au cœur des préoccupations.

2.1. La formation, un outil essentiel pour développer les compétences

Nous attachons une importance particulière à la formation de nos collaborateurs dans le but de :

- développer et approfondir leurs compétences techniques ;
- s'adapter aux évolutions du monde actuel ;
- s'épanouir dans leur travail au quotidien.

En 2024, le Groupe CIS a dispensé 255 772 heures de formation (contre 152 035 heures en 2023), représentant un investissement de 363 327 €. Cette hausse s'explique par l'augmentation significative des effectifs et des budgets formation, les formations offshore obligatoires dans le cadre des mobilisations, ainsi que par la constante amélioration du reporting Groupe.

Pour rappel, en 2023, le siège du Groupe a conclu un partenariat avec le Lycée Hôtelier de Marseille. Cette initiative vise à repérer les jeunes talents, à former certains profils clés au sein de CIS, notamment aux techniques de gestion dans les domaines de l'hôtellerie-

restauration, et proposer des opportunités professionnelles en lien avec les besoins du Groupe. Elle permet également de renforcer les liens entre les secteurs public et privé par le partage d'expériences et la formalisation de supports pédagogiques de formation communs.

En avril 2024, 11 gestionnaires de sites locaux et francophones, responsables de nos installations en Algérie, au Mali, en Guinée, en République Démocratique du Congo, en Mauritanie et au Tchad, ont participé à une formation certifiante d'une semaine au Lycée Hôtelier de Marseille. Durant cette formation, les participants ont approfondi des thématiques essentielles telles que la gestion des services, le management opérationnel, ainsi que le programme des "4A". Ils ont également revu les bonnes pratiques en matière de QHSE et découvert les outils digitaux disponibles pour optimiser leur performance.

Cette initiative s'inscrit dans notre engagement à former en continu notre personnel opérationnel, dans le but de garantir une amélioration constante et d'atteindre l'excellence dans les services que nous offrons à nos clients.

2.2. Programme de gestion des talents

« NEW GENERATION » : ACCOMPAGNER NOS FUTURS MANAGERS

Offrir des parcours professionnels clairs, structurés et cohérents, qui permettent aux collaborateurs de se développer et de progresser tout en répondant aux besoins de l'entreprise : tel est l'enjeu pour le Groupe CIS. **En 2024, le Groupe s'est concentré sur le déploiement du programme "New Generation" destiné à accompagner les talents, former les nouveaux managers et cadres de demain.** 24 collaborateurs (trices) du Groupe avaient été sélectionnés en 2023.

Deux sessions de développement, l'une en anglais et l'autre en français, totalisant 42 heures de formation (deux sessions de 21 heures), ont été animées, portant sur les fondamentaux du management, de la communication et du leadership.

Pour rappel, un module sur mesure développé en collaboration avec un partenaire externe, couvrant des sujets clés tels que l'éthique, la communication, le leadership et la gestion, la stratégie, l'orientation client et la rentabilité, avait déjà été dispensé aux participant(e)s d'octobre à novembre 2023.

Les travaux spécifiques sur les piliers « Experts » (transmission des savoirs des collaborateurs les plus anciens) et « Pillars » ont été reportés en 2025, et seront confiés à une nouvelle ressource dédiée.

LA GESTION DES COMPÉTENCES À TRAVERS L'OUTIL « MYCIS »

La gestion des carrières et développement des managers clé du Groupe CIS est une démarche collective et individuelle qui tient compte des compétences professionnelles et des aspirations d'évolution des collaborateurs en lien avec la stratégie globale et les besoins de l'entreprise.

Pour rappel, en 2023, le Groupe CIS a lancé son projet de SIRH dénommé "myCIS". Structuré autour de différents modules (gestion administrative, recrutement, gestion des carrières, performance et formation), "myCIS" permettra au Groupe de faciliter la gestion administrative des ressources humaines du Groupe et d'accompagner la gestion des carrières des collaborateurs et collaboratrices.

En 2024, l'outil a été déployé à 70 %, avec un périmètre initial prioritaire pour le personnel du siège & des collaborateurs clés (postes de direction). Le déploiement du module de gestion de la formation, la connexion aux sources de données locales pour une remontée automatique, et la formation des utilisateurs finaux sur le terrain est prévue pour 2025.

Les entretiens annuels sont un outil précieux pour accompagner les employé(e)s dans leur évolution. **L'ensemble des entretiens annuels des collaborateurs (trices) du siège et des positions clés a été digitalisé sur la plateforme en 2024, permettant ainsi l'enrichissement de l'historique des profils.**

PROMOTION INTERNE ET RETENTION DES TALENTS

Les promotions internes sont également encouragées et mises en place dans le cadre de l'évolution professionnelle.

En 2024, un total de 982 collaborateurs, dont 54 % d'hommes et 46 % de femmes, ont bénéficié d'une opportunité de promotion interne dans le Groupe, démontrant notre engagement en faveur de la valorisation des compétences internes.

Par ailleurs, le Groupe CIS affiche un taux de rétention collaborateurs de 96,39 % en 2024, démontrant ainsi notre capacité à retenir les talents.

Dans une perspective de gestion proactive des compétences, le Groupe prévoit d'élargir son plan de succession à l'ensemble des postes clés à compter de 2025, en accompagnant cette initiative par le renforcement de l'équipe Ressources Humaines du siège. Cet élargissement vise à anticiper les enjeux de transmission des savoirs et à assurer la pérennité des expertises stratégiques au sein du Groupe.

2.3. Accords collectifs

Chaque filiale du Groupe peut, en tant qu'entité, dépendre d'une convention collective et, dans ce cadre, mener des négociations obligatoires et conclure des accords collectifs. Cette pratique est observée dans nos filiales au Brésil, en RDC, au Tchad, au Kazakhstan (CIS Kashagan) ou encore en Mauritanie.

Ces accords abordent les grands thèmes habituels sur les relations employeur/employés, activités syndicales, droits & obligations des travailleurs et de l'employeur, conditions de travail, grille salariale, rémunérations, primes et indemnités, carrière & fin de carrière des employés, discipline, etc.

Au **Brésil**, CIS dépend d'une convention collective pour les entreprises d'hôtellerie maritime sur plateformes pétrolières, qui est gérée par la SINTHOP (syndicat employés) et la FENERC (syndicat patronal). L'accord porte sur les conditions de travail et d'emploi des salariés (grille de salaire minimum par fonction, prévision de révision de salaire basée sur un indicateur d'inflation, régime de travail (14 j on / 14 j off) et durée de travail journalière), ainsi que sur les garanties sociales accordées aux salariés (avantages non-salariés (ticket restaurant et son montant minimum)), Mutuelle Santé et Dentaire (couverture minimum) et les formations obligatoires. **Fin 2024, la convention collective signée prévoit une augmentation des salaires pour les employés offshore et administratifs ainsi que la révision des montants des tickets restaurant.**

En 2024, un accord collectif a été conclu entre la direction et les délégués du personnel en **Mauritanie**. Cet accord porte principalement sur l'attribution d'un 13^{ème} mois et la revalorisation de certaines primes (vie chère, rotation, fêtes locales).

Au Kazakhstan, les accords collectifs pour notre filiale **CIS Kashagan** comprennent notamment le paiement supplémentaire en cas de prise en charge de tâches supplémentaires, la révision annuelle des salaires en fonction du taux d'inflation annuel réel, la formation des employés, l'approvisionnement en eau pendant l'été, le soutien social et aide en cas de difficultés financières, des droits aux congés sans solde en fonction des événements, des cadeaux pour la journée de la femme et nouvel an, un paiement unique exceptionnel en cas de fin de contrat ou en cas de maladie sévère.

Compte tenu de l'effectif et de l'absence d'organisation syndicale représentative du personnel, aucun accord collectif n'est en vigueur au sein du **siège social de CIS**. Toutefois, l'employeur peut prendre des décisions unilatérales au bénéfice des employés qu'il présentera au CSE (intéressement, télétravail, tickets-restaurant, activités sociales et culturelles, formations sécurité, etc...).

2.4. Qualité de vie au travail (QVT)

La qualité de vie au travail (QVT) est un enjeu pour les collaborateurs mais également pour l'employeur. Une politique QVT bien pensée vise à considérablement réduire tous les types de risques professionnels pour la santé des travailleurs, aussi bien physiques que psychiques. De plus, les salariés s'épanouissent davantage au travail et continuent de progresser professionnellement. Le soin porté à la QVT agit sur la confiance que portent les salariés à leur entreprise, un ingrédient nécessaire pour instaurer une ambiance sereine entre collègues et bien-être au sein des équipes.

À travers sa politique de Santé et Bien-Être, CIS promeut un lieu de travail sain. Les sensibilisations et la mise en place d'initiatives autour de la santé, d'une alimentation équilibrée, d'un mode de vie actif et de la cohésion d'équipe y participent.

PROGRAMME DE NUTRITION « HEALTH4YOU »

Une grande majorité de nos effectifs travaillent directement sur les opérations. Ils peuvent ainsi bénéficier du programme « Health4you » mis en place sur nos sites de restauration, au même titre que les résidents. En 2024, le programme, qui inclut la mise en place de codes couleur nutritionnels dans 16 cantines réparties au Brésil (9), en Mauritanie (4), au Mozambique (1), en Eurasie (1) et au Tchad (1), aide les utilisateurs à faire des choix alimentaires plus sains. Sur certains sites, notamment offshore au Brésil, un service d'assistance nutritionnelle personnalisée est disponible et ouvert à notre personnel.

Notre nutritionniste Groupe met également ses compétences au profit des collaborateurs du siège désirant établir un bilan nutritionnel et un suivi, à travers une initiative lancée en 2021.

Avec plus de 60 millions de repas servis en 2024, ce programme de nutrition participe à **prévenir les maladies cardio-vasculaires et l'obésité des résidents. La consommation de sel, huile et sucre sont des indicateurs de performance suivis mensuellement dans tous les réfectoires du Groupe.**

Par ailleurs, au cours de l'année 2024, le Groupe CIS a poursuivi sa **campagne mensuelle de sensibilisation nutritionnelle, à travers les « Nutrition & Health Topics »**, impulsée par le département QHSE et déployée dans toutes les filiales. Par le biais des thématiques abordées (bien choisir ses protéines, les bienfaits des soupes, réduire le sel, activité physique au travail, indice glycémique etc.) résidents et collaborateurs ont bénéficié de conseils nutritionnels simples et directement applicables dans leur quotidien.

LE COMITÉ RSE-BIEN-ÊTRE

Depuis 2019, le siège du Groupe a mis en place un « Comité projets RSE-Bien-être » en charge de déployer des initiatives concrètes dans le cadre du bien-être au travail.

En 2024, une dizaine d'initiatives sur différents volets ont été déployées :

- **Dans le domaine de la Santé :**

- Renouvellement de la campagne annuelle de **don de sang** à l'attention des employé(e)s
- Continuité du partenariat de livraison de **paniers de fruits et légumes frais locaux** au bureau à un tarif négocié pour les collaborateurs (trices).
- Afin de promouvoir une nourriture saine, équilibrée et locale sur le lieu de travail, CIS Marseille a mis en place un **partenariat avec la société engagée "FOUD"** en octobre 2024. Tous les collaborateurs de CIS bénéficient d'un code promotionnel de - 12 % pour toute commande et de la livraison groupée chez CIS pour optimiser les trajets et les emballages.
- Afin de soutenir la **lutte contre le cancer du sein**, CIS a sensibilisé ses équipes à travers un quiz. Les équipes du siège ont été invitées à participer à la course organisée par **Marseille en Rose** le dimanche 6 Octobre 2024. Depuis 2022, cette association soutient la cause du cancer du sein en reversant l'intégralité des bénéfices de cette course à l'Institut Paoli Calmette, un acteur majeur de la région dans la lutte contre le cancer. CIS a financé les dossards des participantes.



• **Sur le volet Mobilité :**

- **Opération "Mai à Vélo"** : pendant le mois de mai 2024, **trois vélos électriques équipés ont été mis à disposition des collaborateurs (trices) du siège** pour tester ce mode de déplacement pour les trajets courts et domicile travail pendant un mois. Pour animer ce mois, trois sorties découvertes dans Marseille ont été proposées par des collaboratrices ambassadrices sur le temps du déjeuner. Objectif : sensibiliser à la mobilité douce et déclencher un déclic auprès des collaborateurs (trices).
- S'appuyant sur le travail du CSE, promotion de la **charte mobilité** encourageant financièrement les collaborateurs (trices) à utiliser des modes de transport doux, et contribuant ainsi à réduire les émissions de CO₂ dues aux déplacements domicile-travail.

• **Sur le volet Social :**

- Les collaborateurs (trices) du siège de CIS se sont mobilisé(e)s autour de l'opération "**La Grande Collecte 2024**" **organisée par la Banque Alimentaire des Bouches-du-Rhône** au mois de novembre 2024. Au total, 44 kg de denrées alimentaires et 7 kg de produits d'hygiène et pour bébés ont été collectés et remis à la Banque Alimentaire des Bouches-du-Rhône.
- **Action de solidarité avec l'association marseillaise "Douceurs Urbaines"** : cette année encore, les collaborateurs du siège ont participé à une action de solidarité pour Noël, en partenariat avec l'association « Douceurs Urbaines », fondée par une ancienne collaboratrice, Ellaura BOISELLIAH, qui vient en aide aux sans-abris de Marseille. Les collaborateurs (trices) volontaires ont confectionné un sac à destination d'une personne sans-abris, contenant des éléments chauds, d'hygiène, et des friandises. Au total, vingt sacs ont été remis à l'association « Douceurs Urbaines » et redistribués aux sans-abris le samedi 14 décembre 2024 lors de leur maraude de Noël.



- **Sensibilisation aux handicaps invisibles** : cette année encore, une nouvelle action de formation a été proposée et suivie par 44 collaborateurs (trices) du siège le 6 décembre 2024, à l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap. Cette session obligatoire, animée par un prestataire externe spécialisé, a permis d'ouvrir la discussion sur le sujet du handicap en petits groupes, pour mieux appréhender les défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap dans leur quotidien.

• **Pour protéger l'Environnement :**

- **Partenariat avec "TchaoMégot"** : Depuis début 2024, les mégots de cigarettes sur le site de Marseille sont désormais collectés et revalorisés dans une logique d'économie circulaire. Traités et dépollués écologiquement, 99,7 % de la fibre ainsi propre et sans odeur devient une nouvelle matière première très isolante et non toxique. Les 0,3 % de substances toxiques sont extraites en concentré sans être mélangées à d'autres ressources et valorisées en laboratoires spécialisés. **En 2024, cette opération a permis de valoriser 13 000 mégots, soit 46 KG de CO₂ non générés et 6 480 m³ d'eau épargnés.**
- **World clean up day spécial mégots** : Dans le cadre du World Clean Up Day 2024, CIS a proposé aux collaborateurs de Marseille un challenge de collecte de mégots aux alentours du bureau. Treize collaborateurs se sont mobilisés et ont récolté **4,5 litres de mégots, soit 1 125 mégots en l'espace de 40 min seulement**. Les mégots ont été revalorisés avec notre partenaire TchaoMégot, et un pique-nique a été offert aux participants.

- Depuis mars 2024, CIS parraine dix ruches auprès de l'**A.D.A.P., Association de Défense de l'Abeille en Provence** située à Gémenos, à une trentaine de kilomètres de Marseille. Ce parrainage permet à CIS de recevoir une partie de la production locale en miel à l'effigie de l'entreprise. Afin de sensibiliser à la sauvegarde de la biodiversité, une visite annuelle des ruchers est coordonnée avec l'association. **Par cette action concrète, CIS s'engage en faveur de la biodiversité locale, promeut des valeurs de protection de l'environnement et sensibilise ses équipes.**



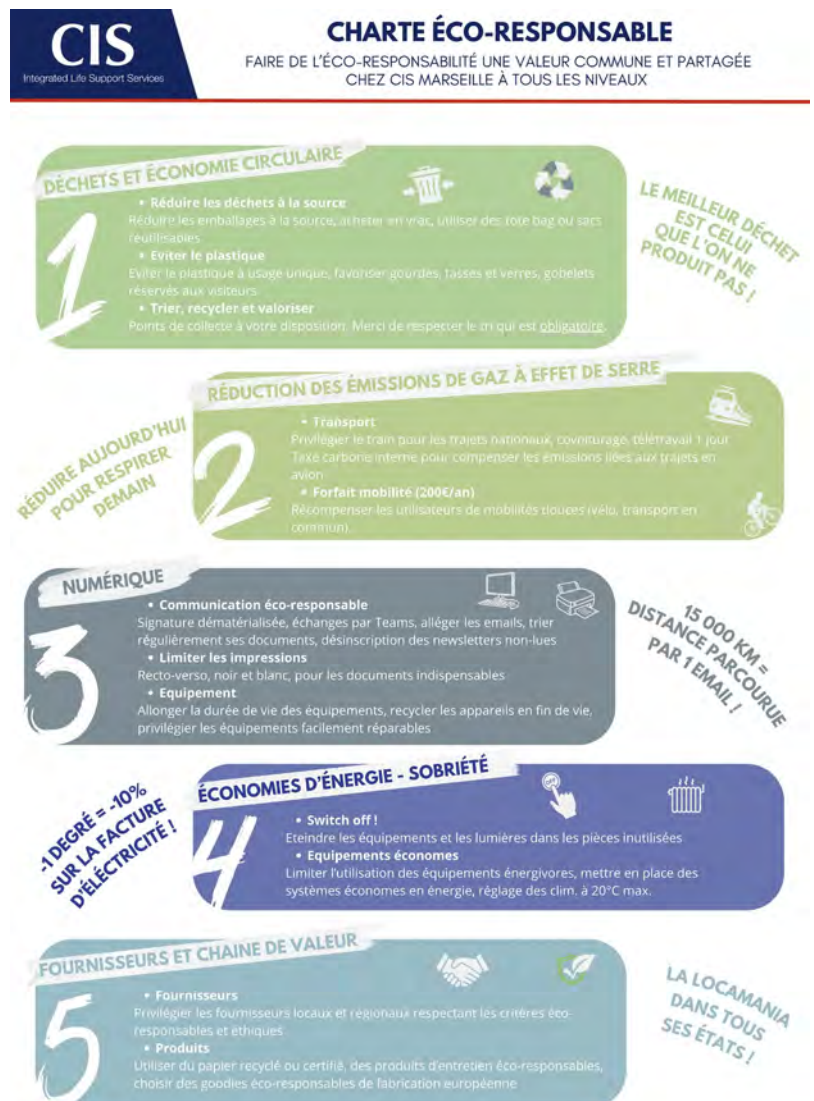
- **Atelier de fabrication de produits ménagers écologiques** : À travers cet atelier animé en interne, les collaborateurs (trices) de CIS Marseille participant ont appris à fabriquer des produits ménagers écologiques, utilisables dans leur quotidien, au bureau comme à la maison.

• Charte éco-responsable :

En 2024, le comité RSE Bien-être a déployé la **Charte éco-responsable** au siège du Groupe qui a pour objectif de faire de l'éco-responsabilité une valeur commune et partagée dans l'entreprise, à tous les niveaux.

Cette charte permet aux collaborateurs du siège d'intégrer les enjeux de l'éco-responsabilité dans leurs activités professionnelles quotidiennes et d'adopter des écogestes, orientés autour de cinq objectifs :

1. Déchets et économie circulaire ;
2. Réduire les émissions de gaz à effet de serre ;
3. Numérique ;
4. Sobriété énergétique ;
5. Fournisseurs et chaîne de valeur.



CIS ET LE SPORT

De nombreuses actions sportives rythment la vie de CIS au quotidien.

- **Au siège du Groupe :**

En 2022, CIS France a inauguré sa salle de sport interne à l'entreprise dont la devise est issue du latin « *Mens sana in corpore sano* » (« Un esprit sain dans un corps sain »). Équipée de différentes machines, d'un écran TV, douches et vestiaires, la salle de sport compte une trentaine d'adhérents en 2024 et contribue à la promotion du sport et de l'activité physique au sein de l'entreprise.

Depuis 2023, CIS sponsorise Emma Gongora, boxeuse professionnelle marseillaise, et à ce titre, des **cours de boxe** sont dispensés aux collaborateurs du siège. Des **cours collectifs de yoga** sont également proposés de manière hebdomadaire.

En 2024, le siège de CIS a lancé la première édition de la "CIS Challenge CUP" avec pour objectif de promouvoir l'activité physique, tout en partageant un moment convivial en équipe. Cette compétition interne, ouverte à tous les collaborateurs (trices) de CIS, s'est déroulée par équipe de 3 personnes et a pour but de **cumuler le plus de kilomètres par équipe en 15 minutes**. Des trophées et bons cadeaux ont été remis aux équipes sur le podium.

Ce challenge a été également l'opportunité de sensibiliser à une bonne nutrition : à ce titre, notre nutritionniste groupe est intervenu sur le thème « sport et alimentation » le mardi 19 mars, suivi du témoignage d'Emma Gongora, boxeuse professionnelle et coach sportive intervenant auprès des adhérents de l'AS CIS.

Dans le cadre des **Jeux Olympiques 2024**, Marseille était l'unique site des épreuves olympiques de voile et a accueilli les compétitions féminines et masculines de football des JO 2024. **Les collaborateurs (trices) du siège de CIS France ont eu l'opportunité d'assister à deux rencontres majeures de football : les matchs France/USA et France/Nouvelle-Zélande.** Cet événement a offert une expérience mémorable, combinant passion sportive et esprit d'équipe.

- **Dans nos pays d'opération :**

En 2024, des collaborateurs (trices) du Groupe ont participé à des événements sportifs organisés en local :

- **Le 18 février 2024, CIS en Érythrée a organisé son premier marathon.** Plus de 40 participants, tous départements confondus, ont répondu présents. La course de 15 km a vu les trois premiers arrivants récompensés. Cette initiative s'inscrit dans l'engagement de CIS Dahlak en faveur de la santé et du bien-être de ses employés. **Un tournoi de volley-ball a également été organisé en mars 2024.** Quatre équipes mixtes, rassemblant des expatriés, des employés locaux et le personnel de sécurité, ont pris part à cet événement. Les deux équipes finalistes ont été récompensées. Au-delà de la compétition, l'objectif de ce tournoi était de promouvoir l'esprit d'équipe et d'encourager l'activité sportive pour le personnel.

- **Le 6 mai 2024 a eu lieu la plus grande compétition annuelle de course à pied d'Asie centrale.** Quatre collaborateurs de CAC Kazakhstan ont représenté la filiale en courant 21 km. Par ailleurs, **en novembre 2024, l'équipe des coureurs formée au sein de CAC Kazakhstan, a participé au Salomon Trail Marathon,** une course en montagne, longeant les sentiers pittoresques de l'Alatau Zailiysky, un parcours d'une dizaine de kilomètres. Ce parcours difficile qui demandait aux participants une très bonne condition physique, d'endurance et de mental a servi d'exemple dans l'atteinte de nouveaux objectifs.

- En **Mauritanie**, des collaborateurs ont eu le plaisir de participer à la **13ème édition du Marathon International de Nouadhibou**, aux côtés de Kinross Tasiast, **le 8 décembre 2024.** Cet événement a réuni près de 4 000 participants venus des quatre coins du monde. Depuis son lancement en 2011, notre client Tasiast soutient activement et parraine le Marathon International de Nouadhibou, affirmant ainsi son engagement envers des valeurs essentielles telles que la promotion du sport et de ses bienfaits sur la santé et le bien-être des collaborateurs. En parallèle, **en décembre 2024, l'équipe de football de CNA Mauritanie a fièrement remporté la GM's Cup Football Tournament,** un tournoi de football emblématique qui oppose les différents départements de Kinross Tasiast et ses sous-traitants dans un esprit de compétition et de camaraderie.

Par ailleurs, sur nos opérations, la plupart de nos sites disposent d'équipements sportifs ou d'une salle de sport pour le bien-être des résidents incluant nos collaborateurs.

2.5. Indicateurs clés de performance

Taux d'absentéisme Groupe = 4,91 % (moyenne 2024)

Formule : $(\text{Nombre de jours d'absence} / (\text{Nombre de jours d'absence} + \text{Nombre de jours ouvrés})) \times 100$

NB : Les jours d'absence comprennent les absences justifiées pour maladie et les absences injustifiées.

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2022, 4,69 % ; en 2023, 4,41 %

Taux de rétention collaborateurs Groupe en 2024 = 96,39 %

Formule : $((\text{Nombre total de salariés sur le mois} - \text{Nombre d'entrées sur le mois}) / \text{Nombre total de salariés au 1}^{\text{er}} \text{ du mois}) \times 100$

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2023, 95 %

Heures de formation dispensées au sein du Groupe CIS en 2024

Formule : (Cumul des heures de formations spécifiques et techniques, formations "montée en compétences" dispensées par an)

Périmètre : Groupe et France

• **Montant total des formations dispensées au sein du Groupe en 2024 = 255 772 heures / Budget = 363 327 €**

Comparatif : en 2022, 79 580 heures ; 172 931 € ; en 2023, 152 035 heures ; 337 393 €

• **Nombre d'heures de formation dispensées par des entités externes en 2024 = 84 643 heures**

Comparatif : en 2022, 16 676 heures ; en 2023, 56 651 heures

Taux de rotation du personnel = 4,30 % (moyenne 2024)

Formule : $(((\text{Nb d'employés IN du mois} + \text{Nb d'employés OUT du mois}) / 2) / \text{Nombre total d'employés au 1}^{\text{er}} \text{ du mois}) \times 100$

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2022, 5,39 % ; en 2023, 4,69 %

3. PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DANS NOS PAYS D'OPÉRATION

En raison de la diversité des activités de CIS à travers le monde, il est essentiel de s'adapter aux différentes cultures, aux besoins des clients et aux conditions économiques propres à chaque pays où CIS est présent. Depuis sa création, le Groupe CIS a toujours joué un rôle actif dans le développement économique et social de ses pays d'opération, en favorisant l'emploi local, les achats locaux et en apportant une contribution positive aux communautés locales.

3.1. Créer de l'emploi localement

L'ancrage local par le recrutement et la formation au plus proche de nos sites d'opération a toujours été un élément clé pour chacune de nos entités.

Le Groupe CIS démontre son engagement envers le développement économique et social local en recrutant du personnel parmi les populations locales, en les formant et en leur offrant de réelles opportunités de carrière. Les salarié(e)s bénéficient d'un emploi et de formations (parfois diplômantes), et les filiales s'engagent à favoriser un transfert de compétences des employé(e) expatrié(e)s vers les employé(e)s locaux.

Le taux d'emploi local du Groupe demeure stable. En 2024, 99 % des employés du Groupe sont locaux, avec une moyenne de 190 expatriés sur l'année.

3.2. Développer le tissu économique local

CIS travaille en étroite collaboration avec des fournisseurs locaux pour effectuer ses approvisionnements, représentant en 2024 un **taux global d'achat local de 95 %** (fournisseurs établis sur le territoire d'opération).

Le Groupe CIS aspire à établir avec ses fournisseurs des relations basées sur la confiance et le respect mutuels, à partager des pratiques équitables de manière à établir des relations durables. La **politique d'achat du Groupe CIS** comprend l'adoption d'une charte éthique, le respect des lois anti-corruption et de la politique cadeaux et invitations pour les fournisseurs. **En 2024, cette politique a été renforcée en étoffant les pratiques d'achats durables.** Les dossiers fournisseurs comprennent une copie des enregistrements fiscaux et légaux, vérifiés annuellement par les entités juridiques du Groupe. Des visites périodiques sont effectuées auprès des fournisseurs et permettent ainsi de suivre leur adhésion à nos engagements, valeurs, et principes éthiques. **CIS prend en considération le bien-être animal et s'engage à ne servir et acheter aucun produit issu d'espèces menacées.**

3.3. Développer un réseau de producteurs de proximité

Les approvisionnements des sites sont dépendants des termes contractuels. Cependant, **nous encourageons le développement des filières locales d'approvisionnement en favorisant les circuits courts chaque fois que cela est possible.**

En 2024, le Groupe CIS a engagé un travail de qualification des fournisseurs actifs permettant au Groupe d'identifier, sur la partie alimentaire, les producteurs locaux (productions situées à moins de 300 km du site d'opération) **et nationaux** (productions situées sur le territoire d'opération) dans son réseau de fournisseurs.

- En Algérie, 100 % des viandes (bœuf, agneau, poulet), œufs, farines, ainsi que des fruits et légumes frais sont issus de productions nationales ;
- Au Kazakhstan, la viande de bœuf et les fruits et légumes sont produits sur le territoire kazakh ;
- Au Tchad, plus de la moitié des produits achetés sont locaux (la majorité des fruits et légumes frais, des produits secs, conserves et des produits laitiers) ;
- En Guinée, plus de 90 % des fruits et légumes frais et plus de 43 % des produits laitiers et œufs servis sur site sont produits sur le territoire guinéen.
- En Mauritanie, la majorité des poissons, fruits de mer et boissons est produite dans le pays et un tiers de la viande consommée est issue de la production nationale.

Réduire la distance parcourue par les marchandises en privilégiant, lorsque cela est possible, des filières locales d'approvisionnement, est l'un des axes pour réduire l'empreinte carbone du Groupe liée au fret, et contribuer ainsi au développement économique des territoires d'opération et des communautés locales.

3.4. Notre impact auprès des communautés locales



À travers l'ensemble des initiatives de développement durable lancées dans nos pays d'opération, nous renforçons nos liens avec les parties prenantes locales, nous créons de la valeur localement et nous impactons positivement les communautés locales. Cela fait partie de l'ADN du Groupe CIS depuis sa création. **Le déploiement progressif de référents RSE dans nos filiales permet d'organiser sur le long terme des initiatives impactantes à plus grande échelle.**

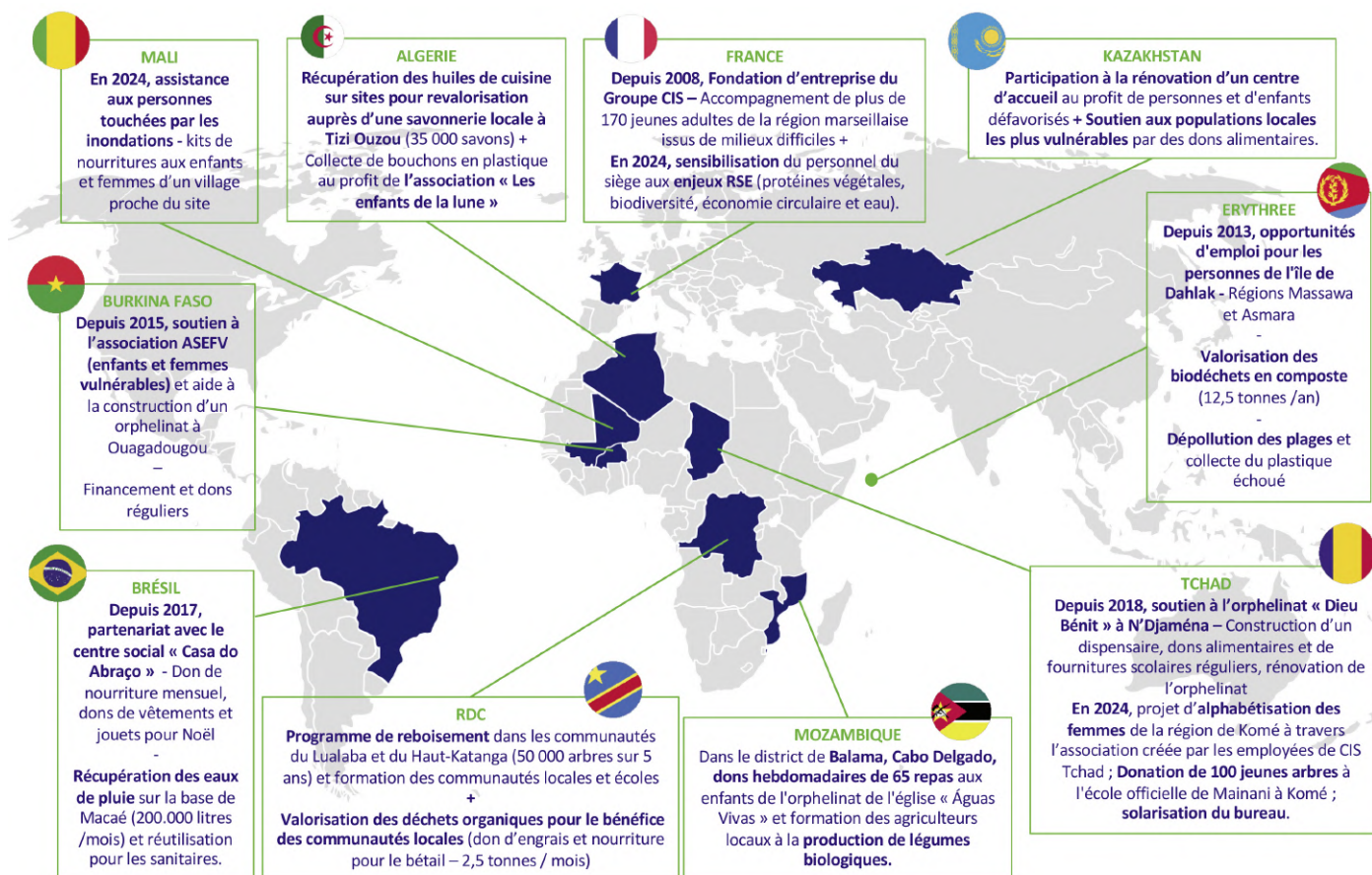
LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES COMME FIL CONDUCTEUR

Le groupe CIS adhère **depuis 2005 au Pacte mondial de l'ONU (Organisation des Nations Unies)**, une initiative unique pour accompagner la transformation durable des entreprises.

Les 17 Objectifs de Développement Durable, adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies, **nous servent de cadre de référence pour agir sur le terrain.** Chaque filiale s'implique dans des projets locaux de son choix selon les spécificités régionales et besoins de son territoire.

Afin de simplifier le processus d'enregistrement et de reporting, un nouveau système de suivi des initiatives de développement durable a été mis en place au niveau du Groupe en 2024. Chaque initiative lancée localement est déclarée par le référent QHSE local dans un formulaire piloté par le département RSE & Développement durable Groupe, permettant un reporting mensuel actualisé.

75 nouvelles initiatives ont vu le jour en 2024 sur l'ensemble de nos filiales, 33 sur le volet environnemental et 42 sur le volet social. Le récapitulatif ci-dessous met en exergue les projets principaux mis en place dans le Groupe à ce jour :



L'engagement du Groupe depuis plusieurs années auprès de différentes structures locales se poursuit :

- Au **Brésil**, auprès du centre social « Casa do abraço », qui aide les populations défavorisées de la région de Macaé ;
- En **Algérie**, par le don des huiles de cuisson usagées auprès d'une savonnerie à Tizi Ouzou pour valorisation ;
- Au **Mozambique**, en **RDC**, au **Burkina Faso** et au **Tchad**, avec le soutien auprès de différents orphelinats ;
- Au **Mali** et au **Kazakhstan**, à travers des dons auprès des populations âgées et vulnérables ;
- En **France**, avec la Fondation d'Entreprise CIS qui a accompagné, depuis sa création en 2008, **170 jeunes adultes issus de milieux difficiles de la région PACA** dans leur envol professionnel. Le budget annuel de 50 000 euros a permis d'accompagner **12 nouveaux jeunes** au cours de l'exercice 2024.

Par ailleurs, CIS est labellisée entreprise « partenaire de la défense nationale » depuis 2022. Le 3 avril 2022, à Marseille, le Général de corps d'armée Pascal FACON, officier Général de la zone de défense et de sécurité Sud en France a pris acte de l'engagement du Groupe CIS visant à soutenir la politique de réserve militaire. Par cet accord, CIS s'engage à :

- Adopter et promouvoir une attitude bienveillante envers ses collaboratrices et collaborateurs dont la vie est, directement ou indirectement, marquée par un engagement au service des armées,
- Traiter avec compréhension les contraintes générées par l'absence du conjoint parti en mission,
- Prendre en considération les impératifs des collaborateurs et collaboratrices engagés dans la Réserve opérationnelle,
- Collaborer au mieux avec les structures ad-hoc des armées afin de traiter les problématiques afférentes.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE

Nourrir les hommes est notre cœur de métier. À travers notre activité, nous permettons à une large population issue des communautés locales (collaborateurs et résidents) d'accéder à une alimentation décente tout au long de leur activité professionnelle. Les menus sont établis par des équipes qualifiées et révisés par nos nutritionnistes, puis validés par nos clients. Les repas de nos salariés en activité sur site sont pris en charge par l'entreprise.

Pour des raisons d'hygiène alimentaire, aucune nourriture ne peut sortir des sites. Toutefois, nos filiales organisent régulièrement des donations de denrées alimentaires de première nécessité (riz, sucre, farine) auprès d'associations locales ou orphelinats afin de venir en aide aux populations les plus démunies.

TROPHÉES DES MEILLEURES INITIATIVES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE CIS

En 2024, des initiatives impactantes en faveur de l'environnement et des communautés locales ont vu le jour au sein du Groupe. Trois d'entre elles ont été particulièrement distinguées lors de la cérémonie des trophées du développement durable, organisée à l'occasion de la Convention annuelle de CIS au mois de novembre.

- **Prix de la meilleure initiative environnementale : Projet de reboisement en République Démocratique du Congo (RDC) dans les communautés du Lualaba et du Haut-Katanga.**

En RDC, et particulièrement dans le Grand Katanga, le changement climatique entraîne une destruction de plus en plus rapide des écosystèmes. L'arbre fruitier en milieu urbain, aussi rare qu'il soit, a beaucoup à offrir aux populations. Ainsi, notre filiale en RDC s'est engagée dans un programme de reboisement d'arbres fruitiers.

Objectif : planter 50 000 arbres fruitiers sur 5 ans dans les Provinces du Lualaba et du Haut-Katanga, tout en formant les communautés locales à la gestion de pépinière. Les variétés sélectionnées sont des manguiers, citronniers, avocats et orangers.

La participation active des employé(e)s de la filiale, avec un apport minimum de 2 plantules d'arbres fruitiers chaque trimestre, représenterait 600 jeunes plantes par trimestre soit 12 000 arbres sur 5 ans provenant exclusivement des collaborateurs (trices) de la filiale.

Cette initiative vise à sensibiliser les populations à l'écologie, prévenir l'érosion des sols, séquestrer du carbone et lutter contre le changement climatique, et fournir des aliments de qualité aux communautés locales.

Une première phase de sensibilisation et formation a été initiée en Octobre 2024 auprès de quatre communautés rurales. Cette campagne a permis de former et mettre à disposition des outils didactiques leur permettant de maîtriser les différents étapes essentielles pour la mise à terre des jeunes plants fruitiers dont elles seront bénéficiaires.

Un suivi régulier des avancées de ce projet est piloté par notre responsable RSE local, en partenariat avec notre client *Tenke Fungurume Mining*.

- **Prix de la meilleure initiative sociale : Réhabilitation d'une résidence destinée aux enfants défavorisés et aux femmes en situation précaire dans la région d'Atyrau, bourses universitaires et programme de formation pour demandeurs d'emploi, au Kazakhstan.**

L'engagement de notre filiale kazakhe CIS Kashagan a porté sur trois actions concrètes :

- **Formation professionnelle** : Avec le soutien de la région et de l'Apec, un programme de formation sur 10 jours au profit de 80 personnes en recherche d'emploi ou devant se spécialiser (maintenance, facility management) a été lancé pour la première fois sur Kulsari. L'objectif : offrir des opportunités d'emplois aux certifiés. CIS Kashagan a assuré le suivi de toutes les personnes formées.
- **Parrainage de six étudiants de l'Université du Pétrole et du Gaz d'Atyrau** : CIS Kashagan accompagne les élèves dans leur mémoire en ligne avec les métiers de la filiale, et s'engage à accueillir les étudiants dans le cadre d'un stage sur l'année académique 2024-2025.
- **Œuvre sociale** : Participation à la rénovation d'une maison et d'un terrain à Kulsary au profit de femmes et enfants défavorisés. CIS Kashagan a pris en charge tous les travaux de réhabilitation du bâtiment et des extérieurs pour un montant de 53 000 €. 150 personnes vivent actuellement dans ce centre d'accueil.

• **Prix du meilleur engagement transverse : Plan d'actions de développement durable mené au Tchad en 2024.**

Les équipes locales de notre filiale tchadienne ont été récompensées pour leur proactivité et leur implication dans un ensemble d'actions sociales et environnementales programmées tout au long de l'année 2024 :

- **Donation de kits scolaires** auprès d'écoles pour participer à l'éducation des enfants ;
- **Projet d'alphabétisation** des femmes rurales et financement d'un moulin pour la transformation du manioc à travers l'association AFECDES créée par des employées de CIS Tchad ;
- **Donation de denrées alimentaires** régulières auprès de l'orphelinat Dieu Beni de N'Djaména ;
- **Plantation de 100 jeunes arbres** en partenariat avec une école locale et sensibilisation des enfants à la lutte contre le réchauffement climatique ;
- **Donation de consommables médicaux** à un dispensaire local.

3.5. Indicateurs clés de performance

Emploi local Groupe : 99 % (en moyenne en 2024)

Formule : $(\text{Nombre d'employés nationaux} / \text{Nombre total d'employés}) \times 100$

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2021, 99 % ; en 2022, 99 %, en 2023, 99 %

Achats locaux (passant par un réseau de fournisseurs locaux) : 95 %

Formule : $(\text{Montant des achats locaux} / \text{montant total des achats}) \times 100$

Périmètre : Groupe

Comparatif : en 2021, 94 % ; en 2022, 96 % ; en 2023, 95 %

Nombre de nouvelles initiatives sociales lancées en 2024 = 42

Nombre de nouvelles initiatives environnementales lancées en 2024 = 33

Périmètre : Groupe

4. CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

En tant que société internationale, nous reconnaissons notre responsabilité envers l'environnement et le changement climatique. Depuis 2023, le Groupe réalise son bilan carbone, mettant en lumière les domaines où des efforts sont nécessaires pour réduire nos émissions de CO₂.

4.1. Réduire l'empreinte carbone liée à nos activités

L'intégration d'un module carbone dans les outils de management internes permet au Groupe d'établir assez précisément les émissions de CO₂ générées par plus de 80 % de l'activité du Groupe (Achats de matières premières, transport et restauration). Ce module carbone repose sur les données d'Agribalyse de l'ADEME.

En parallèle, depuis décembre 2024, le Groupe s'est doté d'une plateforme Saas Carbone afin de calculer et piloter le bilan carbone. C'est à l'aide de cet outil et accompagné par un cabinet externe, que CIS a établi son empreinte carbone 2024.

La méthode utilisée est la **méthode Bilan Carbone®** (BEGES V5) qui prend en compte la globalité des émissions de gaz à effet de serre (GES), directes ou indirectes, pour tous les flux physiques de l'organisation sans lesquels le fonctionnement de l'entreprise ne serait pas possible. Ce bilan a révélé les pôles les plus émetteurs et les filiales les plus contributrices. **La collecte de données au niveau du Groupe a été affinée en 2024 notamment sur les scopes 1 et 2.** En 2024, les émissions directes de GES (scope 1) représentent 7 500 tCO₂e et les émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2) représentent 83 000 tCO₂e. Les émissions indirectes associées au transport (Scope 3) s'élèvent à 99 700 tCO₂e (soit 19 % du bilan carbone groupe).

La consommation de protéines animales et notamment de viande rouge, l'énergie et les déplacements domicile – travail et professionnels sont les principaux leviers à actionner si nous voulons diminuer notre impact carbone à l'échelle du Groupe.

En 2024, le Groupe CIS a fixé un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) pour quatre de ses principales filiales (Algérie, Kazakhstan, Mauritanie, Brésil), ainsi que pour son siège : une baisse de 3 % des émissions par million d'euros de chiffre d'affaires. Un suivi trimestriel a été mis en place, ciblant les postes les plus émetteurs.

En 2024, le ratio d'intensité carbone du Groupe s'établit à 1 388 tCO₂/M€, soit une réduction de 9 % des émissions rapportées au chiffre d'affaires, atteignant ainsi l'objectif fixé.

4.2. Sensibiliser et responsabiliser les équipes

TAXE CARBONE INTERNE

Au sein du siège du Groupe, l'impact principal de nos émissions de carbone provient des déplacements professionnels en avion. Dans une démarche de réduction de cet impact, nous encourageons désormais tous les collaborateurs à privilégier le TGV pour les trajets directs Marseille-Paris et à utiliser les outils de visio-conférence chaque fois que cela est possible.

Cependant, en raison de notre activité dans des zones géographiques isolées, l'usage du transport aérien reste nécessaire. **Afin de sensibiliser nos équipes à l'impact environnemental des déplacements aériens, CIS France a mis en place, depuis janvier 2024, un système de taxe carbone interne pour les déplacements gérés par le siège.**

Ce dispositif vise à mieux suivre et maîtriser l'empreinte carbone liée aux trajets professionnels. Ainsi, chaque fin de mois, les émissions de CO₂ générées par les déplacements en avion et en TGV sont calculées, selon un barème de **85 € par tonne de CO₂ émise** (déterminé en cohérence avec le prix sur le marché du carbone. Source : www.energiesdev.fr/prix-co2/). Cette somme est versée sur un fonds dédié, dont l'objectif est de **financer des projets ayant des impacts positifs sur le climat ou la biodiversité.**

Pour l'année 2024, le bilan des émissions s'élève à 1,26 tCO₂/M€ de chiffre d'affaires, soit une réduction de 12 % par rapport à 2023. Cette initiative a permis de provisionner un montant de 45 300 €. Une étude est actuellement en cours pour identifier les projets les plus appropriés afin d'utiliser cette somme de manière optimale.

VERS UNE CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET DES SOLUTIONS PLUS RESPONSABLES

- **Au siège du Groupe :**

En 2024, un rappel annuel sur la sobriété énergétique et les écogestes a été effectué auprès des collaborateurs (trices), notamment à travers la promotion de la charte écoresponsable. Par ailleurs, en 2024 les consommations d'électricité du siège ont diminué de 7,4 %, montrant ainsi les efforts réalisés.

En outre, une borne de recharge pour voitures électriques est mise à disposition des collaborateurs pour recharger leur véhicule. **CIS encourage son personnel à utiliser des modes de transport plus respectueux de l'environnement**, notamment à travers des sensibilisations, des challenges mobilité douce, et la charte mobilité mise en place en 2023. Deux véhicules de la société sont hybrides.

En France, le mix énergétique composé en majorité de nucléaire permet toutefois d'avoir une empreinte carbone maîtrisée. La solarisation du toit du bâtiment étant techniquement inadaptée, d'autres études sont en cours avec le syndicat de copropriété, à travers le **décret tertiaire**, afin de réaliser des économies d'énergie sur les prochaines années.

- **Dans nos pays d'opération :**

Sur nos sites d'opération à l'étranger, nous sommes contraints par le mix énergétique local et la disponibilité des infrastructures mises en place par nos clients pour opérer nos services. **S'appuyant sur l'expertise du Groupe, des projets sont étudiés à l'initiative de CIS ou sur leur demande.** Des solutions alternatives pour alimenter les bases-vie sont proposées à nos clients, notamment l'introduction d'énergie photovoltaïque ou la méthanisation dans le mix énergétique sur site. À ce jour, ces solutions restent coûteuses et nécessitent un retour sur investissement assez long mais le Groupe CIS représente désormais un interlocuteur de choix auprès des clients.

En tant qu'intégrateur de services, nous avons à cœur de faire évoluer notre offre de services et co-construire avec nos clients la base-vie durable. Des solutions minimisant l'impact de nos activités sur l'environnement sont régulièrement insérées dans nos appels d'offre.

Notons qu'au cours de l'année 2024, au **Tchad**, le bureau de N'Djaména s'est équipé d'une **toiture solaire pour une puissance totale de 16 Kva**, permettant de palier les coupures de courant régulières. Cette transition permet de limiter les coûts de carburant et de maintenance des générateurs, et de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre de la filiale.

Notre filiale mauritanienne quant à elle projette d'installer, en 2025, des kits solaires pour ses bureaux de Nouakchott, où travaillent et logent quelques collaborateurs. Cette installation permettra de produire une partie de l'énergie nécessaire au fonctionnement de la villa, offrant ainsi une source d'énergie renouvelable et réduisant les émissions de GES sur la partie Energie.

Sur sites, nous sensibilisons les résidents à un usage responsable des ressources (énergie et eau) au travers d'affichages dans les chambres et sanitaires.

4.3. Indicateurs clés de performance

Empreinte carbone Groupe 2024 : 1 388 tCO₂e / M€ de CA

(Chiffre d'affaires considéré : 422,8 M€ - Facteur d'incertitude : 9 %)

Périmètre : Groupe

Scope 1 : 7 500 tCO₂e

Scope 2 : 83 000 tCO₂e

Scope 3 associé au transport : 99 700 tCO₂e

Comparatif : 1 524 tCO₂e / M€ de CA en 2023

Montant de la taxe carbone interne 2024 (sur déplacements professionnels gérés par le siège) : 45 300 €

Formule : Cumul des tonnes de CO₂ générées par les trajets avion et train x 85 €

Périmètre : Siège et Experts (environ 150 personnes)

5. RÉDUIRE ET VALORISER NOS DÉCHETS

5.1. Lutter contre le gaspillage alimentaire

Ayant pour cœur de métier la **restauration**, il est crucial de réduire le gaspillage alimentaire. En Europe, il est considéré en moyenne 60 g de restes par repas par personne (source Ademe). Opérant aux quatre coins du monde, il est également important de comprendre les habitudes de consommation de nos résidents, qui varient d'un pays à l'autre, afin de **trouver des moyens adaptés pour limiter le gaspillage, même s'il est parfois culturel**.

MESURER LES PERTES ALIMENTAIRES

En 2024, des ateliers sur la Gestion des déchets ont été organisés avec les équipes QHSE et opérationnelles de certains pays cibles (Tchad, Guinée, Brésil) pour connaître les pratiques sur nos opérations, onshore et offshore, et travailler sur l'élaboration de **Guidelines Groupe**. Ce travail sera finalisé en 2025.

Mesurer est la première étape avant d'établir des objectifs de réduction. Quantifier plus précisément les pertes alimentaires générées sur la durée nous permettra de mieux maîtriser nos consommations et minimiser notre impact environnemental.

Début janvier 2025, un projet pilote a été lancé en Algérie sur trois sites afin de fiabiliser l'indicateur « déchet assiette » (déchets en fin de service). Le retour d'expérience à l'issue de la période de test nous permettra de dupliquer l'initiative à plus grande échelle et dans différents pays. En attendant, **l'impact des déchets alimentaires générés a été calculé par extrapolation, en tenant compte des habitudes alimentaires des résidents par zone géographique**.

RÉDUIRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Afin de lutter contre le gaspillage alimentaire, nous sommes conscients qu'il est essentiel d'engager une démarche de réduction des déchets alimentaires. Que ce soit en améliorant les processus de stockage, de production et de service, ou en menant des campagnes de sensibilisation auprès du personnel et des résidents, CIS agit à chaque étape de la chaîne de valeur pour limiter le gaspillage alimentaire dès sa source.

Fin 2024, un suivi du ratio de déchets organiques par repas a été mis en place pour nos filiales avec des opérations majeures. **En moyenne sur l'année 2024, ce ratio s'élève à 215 grammes de déchets organiques par repas.** Il est à noter que ce ratio peut être très divers d'un pays à l'autre, et la mesure encore imparfaite.

En 2025, l'objectif sera d'**équiper chaque opération majeure de balances adaptées afin de mesurer avec plus de précision les pertes alimentaires en sortie de cuisine et de service.** Cette démarche offrira, pour l'exercice suivant, **une base fiable** permettant de définir une **cible de réduction du ratio de déchets organiques par repas.**

Il est à noter que notre filiale congolaise revalorise 30 % de ses déchets organiques (soit 32,2 tonnes) et notre filiale Érythréenne revalorise 100 % des déchets organiques en composte (soit 12,5 tonnes).

Nous poursuivons nos efforts de commercialisation sur des solutions de valorisation des déchets alimentaires par la biodigestion ou méthanisation auprès de nos clients. En effet, par l'économie circulaire, ces projets ont un impact significatif sur l'environnement en évitant l'incinération des déchets alimentaires et réduisant ainsi nos émissions de CO₂.

PROMOUVOIR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Il est à noter que la plupart des déchets générés sont à la charge de nos clients. En tant qu'intégrateur de services, et conscients de la problématique, nous avons développé une offre de services complémentaires dédiée au traitement des déchets organiques.

À travers le département Innovation, le Groupe CIS a identifié deux partenaires sur le sujet de la revalorisation des déchets de cuisine et de services. Depuis 2023, le Groupe a noué un partenariat avec la société néerlandaise *The Waste Transformers* qui a développé un digesteur anaérobie conteneurisé, permettant de transformer les déchets alimentaires en énergie et fertilisant. **En mai 2024, les dirigeants de *The Waste Transformers* ont été accueilli au siège du Groupe pour la co-construction d'offres cibles.** **En 2024, deux projets d'envergure ont été proposés sur deux opérations majeures en Afrique mais aucun n'a encore abouti.**

Selon le volume de déchets générés, **une autre solution de biodigestion (valorisation des biodéchets en 24 h) a été identifiée et proposée sur deux opérations stratégiques, dont une s'est concrétisée en 2024 en Érythrée.** Cette solution permettra à terme de revaloriser tous les déchets organiques générés sur le site en fertilisant.

La présentation technique de ces solutions a été tenue en Comité RSE Groupe en 2024 et lors d'ateliers sur demande, et sera à nouveau mise à l'ordre du jour auprès de nos Directions de pays en 2025.

La promotion de l'économie circulaire est devenue fondamentale pour le Groupe, tant au niveau des déchets alimentaires, plastiques ou tout autre matériel utile aux opérations.

5.2. Lutter contre la pollution plastique

La gestion des déchets plastique a été relevée comme un enjeu majeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. CIS doit ainsi mettre en place un suivi sur les consommations de plastique pour les réduire au maximum et les valoriser. Par ailleurs, nous limitons au maximum nos consommations de plastique à usage unique lorsque cela est possible (hors contrainte client).

La fiabilité des données opérationnelles liées aux déchets plastiques doit se renforcer afin d'analyser et déployer des solutions adaptées au fonctionnement et contraintes de chaque pays (sites éloignés des grandes villes, manque d'infrastructure de collecte en local, etc.).

FIABILISER LES DONNÉES ISSUES DE NOS OPÉRATIONS

La plupart des déchets générés étant à la charge de nos clients, nous n'avons que peu d'indications sur le volume de déchets recyclés sur site. En 2024, nous avons donc inclus à notre *reporting* QHSE un indicateur sur le volume des déchets organiques, plastiques, métal, verre, papier et cartons générés sur les opérations. Le but : nous permettre une meilleure visibilité des volumes et concentrer nos efforts sur les opérations les plus concernées.

En 2024, un projet pilote sur la revalorisation des déchets plastiques a débuté avec la filiale algérienne et différentes options ont été étudiées. Une mission sur place en décembre 2024 a permis de mettre en lumière une solution qui pourrait être pertinente pour le Groupe et la filiale. L'étude doit être finalisée courant 2025 et dupliquée sur d'autres pays majeurs et stratégiques pour le Groupe.

Au siège en France, le tri sélectif a permis de recycler 229 kg de plastique, 206 kg d'emballages cartons, et 48 kg de verre en 2024. Les collaborateurs sont sensibilisés chaque année à la nécessité de limiter le plastique et autres matériaux à usage unique notamment à travers la journée mondiale sans sacs plastique, le World Clean Up Day et les Semaines du développement durable.

5.3. Indicateurs clés de performance

Déchets organiques moyens / repas sur l'année 2024 = 215 grammes / repas

Formule : ((cumul des KG de déchets organiques moyens / cumul du nombre de repas) x 1 000)

Périmètre : Groupe

6. CONDUITE DU CHANGEMENT

La formation et la sensibilisation des collaborateurs (trices), des membres du comité exécutif (COMEX) et du conseil d'administration jouent un rôle crucial dans l'évolution des mentalités en matière de responsabilité sociale des entreprises pour favoriser une culture d'entreprise axée sur la durabilité et le respect des parties prenantes.

6.1. Former au plus haut niveau de l'entreprise

Les **cadres dirigeants** occupent des positions clés au sein de l'entreprise et leur compréhension approfondie de la RSE peut catalyser un changement significatif dans la culture organisationnelle pour :

- Acquérir une perspective holistique sur les enjeux sociaux, environnementaux et économiques auxquels l'entreprise est confrontée.
- Identifier les opportunités d'innovation durable.
- Prendre des décisions éclairées qui favorisent à la fois la rentabilité et l'impact positif sur la société et l'environnement.

Un budget formation est prévu tous les deux ans pour les membres du conseil d'administration du Groupe CIS, dont l'entière responsabilité du Comité d'audit, des risques et de la RSE. En 2023, neuf administrateurs toujours en place avaient réalisé une formation sur la "Gouvernance responsable" animée par la directrice générale de Middledenext, association indépendante qui représente les valeurs moyennes cotées en France. En 2025, une formation sera proposée à l'ensemble du conseil d'administration pour parfaire leurs connaissances sur les thématiques extra-financières incontournables.

En 2024, une formation en ligne de dix heures, construite par le collège C3D (*Collège des Directeurs du Développement Durable*), a été proposée aux membres du comité RSE du Groupe CIS. Huit membres basés en France, en RDC et au Kazakhstan ont obtenu leur certificat attestant leur compréhension de la crise écologique et les moyens à mettre en œuvre pour réinventer l'entreprise. Cette formation en ligne va être proposée à l'ensemble des collaborateurs clés en 2025.

6.2. Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux RSE

SENSIBILISATIONS RSE TRIMESTRIELLES

Des campagnes de sensibilisation trimestrielles ont ponctué l'année 2024. Les thématiques abordées ont été :

- « **Les bienfaits des protéines végétales** » en mars 2024 : afin de promouvoir les bienfaits des protéines végétales, un kit complet de communication a été déployé auprès des équipes siège et pays. À travers une **présentation animée par notre nutritionniste Groupe**, et sous-titrées en différentes langues, les collaborateurs ont (re)découvert les apports nutritifs et avantages qu'offrent les légumineuses et protéines végétales à notre alimentation. Sur les sites ayant relayé la sensibilisation, un **apéritif à base de protéines végétales** a été proposé aux collaborateurs pour leur faire découvrir de nouvelles saveurs.
- « **La biodiversité** » en mai 2024 : une **masterclass "fresque océane"** d'une heure trente a été animée par une intervenante externe auprès des collaborateurs du siège et une présentation didactique a été diffusée auprès de nos opérations. Cette session a permis à nos collaborateurs de (re)découvrir la richesse de notre environnement, la complexité des interconnexions et notre **dépendance aux services écosystémiques**, tout en soulignant l'importance pour chacun d'entre nous d'agir en faveur de sa préservation.
- « **L'économie circulaire** » au mois d'octobre 2024 : dans le cadre des Semaines Européennes du Développement Durable (SEDD) qui se sont déroulées du 18 septembre au 8 octobre 2024, **le Groupe CIS a adapté un jeu de cartes à ses métiers**. Les collaborateurs, répartis en sous-groupes encadrés par des animatrices, ont pu ainsi **brainstormer et intégrer, pas à pas, l'économie circulaire dans les différents métiers de l'entreprise**. Cette sensibilisation a été également délivrée aux collaborateurs pays dans le cadre de la **convention annuelle du groupe en novembre 2024**.
- « **L'empreinte eau de notre alimentation** » en décembre 2024 : Basée sur une vidéo de l'ADEME, cette conférence interactive animée par la Responsable RSE auprès des collaborateurs du siège a mis en lumière **l'eau nécessaire à la production des aliments que nous consommons**. En complément, un support pédagogique a été diffusé auprès de nos opérations en mettant l'accent sur l'eau douce disponible sur notre planète et l'importance de préserver les ressources en eau potable, afin d'encourager les pratiques durables au sein de nos équipes et optimiser nos consommations d'eau.

Parallèlement, le département ressources humaines a organisé une session de **sensibilisation aux handicaps au siège du Groupe** en fin d'année 2024. L'objectif de cette action de formation obligatoire est de reconnaître les défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap au quotidien et d'améliorer la compréhension de tous face aux handicaps invisibles.

OBJECTIFS RSE SUR RÉMUNÉRATION

Afin d'accompagner la mise en place de la démarche RSE dans l'entreprise, la Direction Générale a pris la décision d'inclure un objectif RSE sur la rémunération annuelle variable d'une partie des collaborateurs clés en 2024. Cet objectif inclus notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe à hauteur de -3 % tCO₂/M€ de chiffre d'affaires par rapport à l'année de référence 2023.

L'ensemble de ces actions contribue ainsi à la conduite du changement, pour intégrer la RSE dans la stratégie globale de l'entreprise, et bâtir une entreprise plus responsable et durable sur le long terme.

6.3. Indicateurs clés de performance

75 % des membres du Conseil d'administration du Groupe CIS ont été formés aux enjeux RSE ces deux dernières années.

7. ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

La poursuite d'une relation durable avec nos clients, partenaires et collaborateurs repose sur des valeurs de transparence et d'intégrité.

Étant présents dans 20 pays sur des projets majeurs, nous sommes exposés à des risques éthiques potentiels. Pour répondre à ces risques, nous mettons particulièrement l'accent sur l'adoption de normes éthiques visant à combattre la corruption, la fraude et le trafic d'influence. Devoir de vigilance et protection des données personnelles font également partie intégrante de nos processus. Nos actes doivent être le reflet de ces valeurs, et appliqués dans l'ensemble de nos filiales à travers le monde.

7.1. Éthique des affaires

ORGANISATION DE LA FONCTION COMPLIANCE DANS LE GROUPE

La fonction Compliance relève de la responsabilité de la Direction du contrôle interne, Audit, Performance et Compliance, et de la Direction Juridique du Groupe, qui sont toutes deux sous la supervision hiérarchique du Directeur Général du Groupe. Notre structure interne est conçue pour assurer une gestion centralisée des dispositifs de conformité, garantissant ainsi une application cohérente et maîtrisée à tous les niveaux des différentes organisations et filiales du Groupe.

Tous les documents décrivant les engagements de CIS s'appliquent à l'ensemble du personnel du Groupe CIS et sont accessibles, en français et en anglais, à la fois en interne et en externe, *via* les sites Intranet et Internet du groupe, ainsi que sur les panneaux d'affichage des différentes sociétés du Groupe CIS. Ils peuvent également être obtenus sur demande auprès des directeurs de sites.

Cette approche reflète un processus dynamique d'amélioration continue qui accompagne l'évolution de l'entreprise. L'éthique et la conformité sont des éléments essentiels garantissant la durabilité des activités du Groupe, tout en favorisant la création de valeur.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

Manuel du contrôle interne, charte éthique et politiques liées à l'éthique

Le **manuel du contrôle interne** définit les règles applicables à l'ensemble des filiales et succursales du Groupe relatives à la gestion de crise et alertes, gestion des systèmes d'information, gestion des ressources humaines, gestion des achats, gestion administrative, gestion financière et comptable, gestion de trésorerie et caisse, gestion opérationnelle et à la lutte anti-corruption.

Depuis 2004, CIS intègre dans son système de management une **charte éthique** qui énonce et reflète les valeurs et les règles d'éthique, morales et déontologiques dans lesquelles doivent être menées la conduite de nos affaires et nos relations avec les tiers (clients, fournisseurs, partenaires, pouvoirs publics, actionnaires, etc.).

Huit politiques liées à l'éthique sont également en place au sein du Groupe (Politique anti-harcèlement, Politique de protection des données personnelles, Politique de sécurité des systèmes d'information, Politique de santé et sécurité au travail, Politique de sécurité routière, Politique sur l'abus de substance psychoactives, Politique sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, Politique de développement durable).

Les principes fondamentaux liés au respect des droits de l'Homme, et à la responsabilité environnementale sont inscrits dans la Politique de Développement Durable du Groupe.

L'ensemble de ces documents est déployé et applicable aux dirigeants et collaborateurs (trices) du Groupe.

Par ailleurs, la santé et la sécurité des consommateurs sont garanties par le respect des référentiels ISO dans toutes les filiales du Groupe (*cf.* Partie 2. / 1. Santé et sécurité).

L'ÉTHIQUE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les processus de recrutement et de promotion au sein du Groupe sont uniquement basés sur les compétences de chacun, sans aucune forme de discrimination et notamment celle liée au sexe, à l'âge, aux origines, à la condition physique, à la domiciliation ou encore aux opinions politiques ou religieuses.

Le Groupe CIS défend le principe selon lequel aucun travailleur ne doit payer pour obtenir un emploi : les coûts de recrutement sont exclusivement supportés par le Groupe CIS.

Les coûts et les frais associés au déplacement et au traitement des travailleurs expatriés de leur communauté d'origine au lieu de travail, sont couverts par le Groupe CIS.

Le Groupe englobe une diversité de 53 nationalités différentes.

En moyenne sur l'année 2024, le Groupe compte 66 % d'effectif masculin et 34 % d'effectif féminin. Au siège du groupe, cette tendance s'inverse avec 63 % de femmes et 37 % d'hommes. Compte tenu de la nature de nos activités en milieux hostiles, nos implantations géographiques et des pratiques culturelles et sociales en matière d'emploi dans nos pays d'opération, il existe un déséquilibre structurel de facto. L'index d'égalité hommes/femmes est en cours de calcul. En France, toute entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés dispose de 3 ans avant de publier son premier Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Répartition par âge des effectifs au sein du Groupe en 2024

Moins de 25 ans	6,2 %
25-35 ans	24,3 %
> 35-45 ans	32,0 %
> 45-55 ans	24,6 %
> 55-65 ans	11,1 %
> 65 ans et plus	1,7 %

Par ailleurs, la **parité est respectée au sein du conseil d'administration de CIS** dans le respect de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011.

Concernant la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) pour l'année 2024, pour le siège : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doit être égale à 6 % de l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH arrondi à l'entier inférieur. Conformément à la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la DOETH est intégrée dans la déclaration sociale nominative (DSN) et repose sur les effectifs moyens annuels calculés, conformément au code de la sécurité sociale dans son article L.130-1 :

- Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH : 52,75.
- Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés internes à votre entreprise : 1,37.
- Effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières : 0.

Le nombre de travailleurs handicapés au sein de CIS France en 2024 étant inférieur aux obligations, CIS France devra s'acquitter d'une contribution dans la DSN d'avril 2025.

Enfin, la Charte Éthique en vigueur dans le Groupe veille à ce que le processus de promotion s'applique dans le strict respect des conventions de l'OIT (liberté d'association, non-discrimination, abolition du travail forcé et de l'emploi des enfants).

7.2. Lutter contre la corruption, la fraude et le trafic d'influence

DÉPLOYER LE CODE DE CONDUITE DANS TOUS NOS PAYS D'OPÉRATION ET FORMER À L'ANTI-CORRUPTION

Nous avons mis l'accent depuis 2019 sur le dispositif de prévention du risque de corruption, dans la continuité de l'application de la loi Sapin II. Celui-ci s'adresse à l'ensemble des sociétés du Groupe. Nos engagements consistent en particulier à prévenir le blanchiment d'argent, à lutter contre la corruption, à respecter les règles de la libre concurrence, de confidentialité, à éviter les situations de conflits d'intérêts.

Le code de conduite anti-corruption Middlednext, partie intégrante du règlement intérieur de l'entreprise et rédigé en plusieurs langues (français, anglais, arabe, russe, espagnol, portugais), est diffusé à toutes nos filiales et s'attache à présenter nos engagements et valeurs pour lutter contre toutes les formes de corruption. L'adresse email ethical.faq@cis-catering.com est à disposition des collaborateurs (trices) pour toute question sur l'application du Code ou sur son interprétation.

De plus, la politique et les principes « Cadeaux & Invitations » détaillent les règles et conditions entourant la possibilité pour les collaborateurs d'accepter ou d'offrir des cadeaux ou des invitations à des tiers (clients, fournisseurs et autres parties externes). Ces principes peuvent être ajustés par chacune de nos filiales afin de prendre en considération les particularités culturelles et les exigences réglementaires locales.

Une campagne annuelle de formation à l'anti-corruption est redéployée auprès des collaborateurs bénéficiant d'une licence Office 365, dont notamment les managers clés les plus exposés aux risques.

Le déploiement de l'ensemble du dispositif anti-corruption fait l'objet d'un point d'avancement régulier au Comité d'Audit.

PRÉVENIR ET ALERTER

Le Groupe dispose d'un système d'alerte de situations d'éthique qui permet à tout(e) collaborateur (trice) de signaler, en toute confidentialité, tout comportement contraire aux engagements et valeurs du Groupe.

Les alertes peuvent être adressées par email à cis.ethics@laposte.net, ou par tout autre moyen de communication, pour signaler des faits de corruption, de discrimination, de harcèlement, etc. susceptibles de mettre en péril l'entreprise ou la santé physique ou mentale des salarié(e)s. **Toutes les alertes sont traitées en interne par notre comité éthique** afin de garantir, en toutes circonstances, la **confidentialité du lanceur d'alerte** et le respect des droits de chacun, y compris des personnes visées par l'alerte.

7.3. Lutte contre l'évasion fiscale

Nos activités commerciales nous mènent à opérer aux quatre coins du monde.

De ce fait, nous respectons les lois et réglementations fiscales des pays dans lesquels nous exerçons nos activités et nous payons les impôts et taxes correspondants.

Le Groupe ne recourt à aucun schéma spécifique pour échapper à ses obligations fiscales et n'investit pas dans des structures implantées dans des « paradis fiscaux ».

Des conseillers spécialisés sont consultés pour évaluer tout risque avant d'adopter une position fiscale, veiller à la conformité fiscale dans les juridictions où nous opérons et documenter notre politique de prix de transfert conformément aux normes internationales de pleine concurrence.

7.4. Indicateurs clés de performance

Collaborateurs clés du Groupe ayant réalisé la formation à l'anti-corruption sur la campagne 2024 = 81 %

Périmètre : L'ensemble du personnel du siège, les experts affectés dans nos pays d'opération sous contrats SAGE (portés), les managers dans nos pays d'opération sous contrat local occupant les fonctions clés suivantes et ayant validé leur période d'essai : Direction de zone, Direction de pays, Direction financière (responsable administratif et financier), Direction RH, Direction commerciale, Direction achats, Direction opérationnelle (DOP et Project manager), Direction QHSE, Direction Informatique, Direction maintenance. Listing nominatif disponible auprès des RH corporate.

8. CYBERSÉCURITÉ

La cybersécurité est un enjeu majeur auquel nous devons répondre en tant que détenteur de données opérationnelles, personnelles et stratégiques. La **Politique de Sécurité des Systèmes d'Information** établie par le Groupe contribue à assurer la continuité des activités du Groupe CIS, prévenir la fuite d'informations sensibles et renforcer la confiance des collaborateurs du Groupe dans l'utilisation des moyens mis à leur disposition.

Depuis 2018, CIS a mis en œuvre sur toutes ses opérations le projet « Information System Security Policy » (ISSP) piloté par l'un de nos experts système d'information. L'objectif principal était d'élever le niveau global de maturité en matière de sécurité de l'information, de cybersécurité et de protection de la vie privée. En nous appuyant sur le travail de l'ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information), nous avons mis en place des bonnes pratiques adaptées à chaque filiale en tenant compte de leurs spécificités, ces dernières ne disposant pas toutes des mêmes ressources humaines ou financières, et n'étant pas exposées aux mêmes risques.

Les évolutions réglementaires autour du numérique et les enjeux cyber nous incitent à définir une stratégie claire et des plans d'actions corrélés pour protéger les données gérées au sein de l'entreprise.

8.1. Certification ISO 27001

La **norme ISO 27001** aide les entreprises à prendre conscience des risques informatiques, à identifier et traiter les failles. Les exigences de la norme sont définies à travers la Sécurité de l'information, la Cybersécurité, la Protection de la vie privée et les Systèmes de managements de la sécurité de l'information (SMSI).

Assurer la sécurité des systèmes d'information au niveau de l'organisation, se prémunir des cyberattaques et identifier les nouvelles menaces, préserver l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données sont les moteurs de la démarche de certification ISO 27001 entreprise par CIS France en 2023.

En 2024, cette démarche s'est concrétisée avec succès par l'obtention de la certification ISO 27001. Le périmètre de la certification couvre le système d'information de notre siège social ainsi que la mise à disposition des services hébergés pour les filiales du Groupe.

Un travail d'amélioration continue est donc engagé sur huit piliers majeurs :

- Sécurité de l'écosystème et des fournisseurs,
- Intégration de la sécurité dans les projets CIS,
- Gestion des accès et authentification forte,
- Traçabilité des activités opérées par les administrateurs du SI,
- Sécurité du stockage et des sauvegardes,
- Hygiène informatique et sécurité,
- Renforcement de la sécurité des actifs CIS,
- Renforcement de la sécurité physique.

SYSTÈMES DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION (SMSI)

Conformément à la norme ISO 27001, l'ensemble des applications utilisées en interne a été répertorié et qualifié. Le comité de projet stratégique et l'accompagnement d'un consultant ont permis la réalisation d'un travail documentaire conséquent, la standardisation de procédures et la sécurisation des accès. La Direction a été partie prenante du projet.

Une Charte « rôle de confiance » a été adressée à toutes les personnes de la Direction des Systèmes d'Information ainsi qu'aux responsables d'application du SI CIS pour les sensibiliser sur leurs devoirs et obligations.

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À LA SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

CIS œuvre à sensibiliser ses collaborateur(trices) aux risques de cyberattaques ainsi qu'aux moyens d'assurer la protection du Groupe. La vigilance et la formation continue des équipes sur le sujet de la cybersécurité est une priorité du management.

En 2024, la direction informatique a organisé des sessions de sensibilisation à la Sécurité de l'Information pour les collaborateurs du siège suivant les critères liés à l'ISO 27001. Cinquante collaborateurs ont suivi cette formation interne à la cybersécurité au siège social de CIS.

*« La certification ISO 27001 nous a fait **grandir**. Cela nous a permis de nous **structurer** pour mieux **protéger** les actifs du Groupe. Le succès de ce type de projet passe avant tout par de la **sensibilisation**. Et à l'heure où l'intelligence artificielle est dans toutes les conversations, rappelons que **l'Homme** reste au cœur du succès de ces projets. »*

Loïc Souron, VP Information Systems

8.2. Indicateurs clés de performance

Entité certifiée ISO 27001 = 1

Périmètre : Système d'information du siège social et la mise à disposition des services hébergés pour les filiales du Groupe.

PARTIE 3. ANNEXES

Synthèse des indicateurs clés de performance

Critères ESG	Enjeux	Indicateurs disponibles (KPI)	Pages
Social	Santé et sécurité	Total Recordable Injury Rate (TRIR) 2024 = 0,57 (objectif : < 1,5) Formule : (Nombre d'accidents enregistrables x 1 000 000) / Nombre d'heures travaillées par an NB : Accidents enregistrables : Décès (Fatality - FAT) + Accident avec arrêt de travail (Lost Time Injury- LTI) + Accident avec travail restreint (Restricted Work Case- RWC) + Accident avec traitement médical (Medical Treatment Case-MTC) Périmètre : Groupe	Page 62
Social	Santé et sécurité	Lost Time Injury Rate (LTIR) 2024= 0,39 (objectif : <1) Formule : (Nombre d'accidents avec arrêt de travail x 1 000 000) / Nombre d'heures travaillées par an Périmètre : Groupe	Page 62
Social	Santé et sécurité	Taux de conformité microbio des plats > 95 % en 2024 = 100 % Formule : (Nombre d'analyses d'aliments avec résultat conforme / Nombre d'analyses alimentaires effectuées) x 100 Périmètre : Algérie, Brésil, Côte d'Ivoire, Guinée, Kazakhstan, Mauritanie, Mozambique, Eurasie	Page 62
Social	Santé et sécurité	Analyses Swab test 2024 (tests antigénique de surface) (Objectif : < 20 %) = 0,39 % Formule : (Nombre de prélèvements * tests avec résultat négatif / Nombre total de tests par prélèvement effectués) x 100 Périmètre : Algérie, Brésil, RDC, Erythrée, Guinée, Mauritanie, Mozambique, Eurasie, Tchad * Prélèvements par écouvillon	Page 62
Social	Santé et sécurité	Taux de satisfaction des résidents satisfaits de leur repas au cours de l'année 2024 (Objectif : > 60 %) = 96,4 % Formule : (Somme des "satisfaits" plus "très satisfaits" / Total des votes) sur la question "Avez-vous apprécié votre repas ?" Périmètre : Algérie, Brésil, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Kazakhstan, Mauritanie, Malawi, Mozambique, RDC, Eurasie, Tchad (non applicable en Erythrée, au Burkina Faso, CIS Kashagan, CIS France)	Page 62
Social	Gestion des effectifs et rétention des talents	Taux d'absentéisme Groupe en moyenne en 2024 = 4,91 % Formule : (Nombre de jours d'absence / (Nombre de jours d'absence + Nombre de jours ouvrés)) x 100 NB : Les jours d'absence comprennent les absences justifiées pour maladie et les absences injustifiées Périmètre : Groupe	Page 69
Social	Gestion des effectifs et rétention des talents	Taux de rétention collaborateurs en moyenne en 2024 = 96,39 % Formule : [(Nombre total de salariés sur le mois – Nombre d'entrées sur le mois) / Nombre total de salariés au 1 ^{er} du mois] x 100 Périmètre : Groupe	Page 69
Social	Gestion des effectifs et rétention des talents	Total des heures de formation dispensées au sein du groupe en 2024 = 255 772 heures pour un budget total de 363 327 € Formule : Nombre d'heures de formation dispensées par des entités externes : 84 643 heures. (Cumul des heures de formations spécifiques et techniques, formation "montée en compétences" dispensées par an) Périmètre : Groupe et France	Page 69
Social	Gestion des effectifs et rétention des talents	Taux de rotation du personnel en moyenne en 2024 = 4,30 % Formule : [((Nombre d'employés IN du mois + Nombre d'employés OUT du mois) / 2) / Nombre total d'employés au 1 ^{er} du mois] x 100 Périmètre : Groupe	Page 69
Sociétal	Participer au développement économique et social dans nos pays d'opération	Emploi local Groupe en moyenne en 2024 = 99 % Formule : (Nombre d'employés nationaux / Nombre total d'employés) x 100 Périmètre : Groupe	Page 73
Sociétal	Participer au développement économique et social dans nos pays d'opération	Achats locaux 2024 (fournisseurs établis dans le pays d'opération) = 95 % Formule : (Montant des achats locaux / montant total des achats) x 100 Périmètre : Groupe	Page 73
Sociétal	Participer au développement économique et social dans nos pays d'opération	Nombre de nouvelles initiatives sociales lancées en 2024 = 42 Nombre de nouvelles initiatives environnementales lancées en 2024 = 33 Périmètre : Groupe	Page 73
Environnement	Contribuer à la lutte contre le changement climatique	Empreinte carbone Groupe 2024 = 1 388 tCO₂e / M€ de CA (Chiffre d'affaires considéré : 422,8 M€- Facteur d'incertitude : 9 %) Scope 1 : 7 500 tCO ₂ e Scope 2 : 83 000 tCO ₂ e Scope 3 : Associé au transport : 99 700 tCO ₂ e Périmètre : Groupe	Page 75
Environnement	Contribuer à la lutte contre le changement climatique	Montant de la taxe carbone interne 2024 (sur déplacements professionnels gérés par le siège) = 45 300 € Formule : Cumul des tonnes de CO ₂ générées par les trajets avion et train x 85 € Périmètre : Siège et experts (environ 150 personnes)	Page 75

Critères ESG	Enjeux	Indicateurs disponibles (KPI)	Pages
Environnement	Réduire et valoriser les déchets	Déchets organiques moyens / repas sur l'année 2024 = 215 grammes / repas Formule : ((cumul des KG de déchets organiques moyens / cumul du nombre de repas) x 1000) Périmètre : Groupe	Page 77
Gouvernance	Conduite du changement	75 % des membres du Conseil d'administration du Groupe CIS ont été formés aux enjeux RSE ces deux dernières années.	Page 78
Gouvernance	Éthique et compliance	Collaborateurs clés du Groupe ayant réalisé la formation à l'anti-corruption sur la campagne 2024 = 81% Périmètre : L'ensemble du personnel du siège, les experts affectés dans nos pays d'opération sous contrats SAGE (portés), les managers dans nos pays d'opération sous contrat local occupant les fonctions clés suivantes et ayant validé leur période d'essai : Direction de zone, Direction de pays, Direction financière (responsable administratif et financier), Direction RH, Direction commerciale, Direction achats, Direction opérationnelle (DOP et Project manager), Direction QHSE, Direction Informatique, Direction maintenance. Listing nominatif disponible auprès des RH corporate.	Page 81
Gouvernance	Cybersécurité	Entité certifiée ISO 27001 = 1 Périmètre : système d'information du siège social et la mise à disposition des services hébergés pour les filiales du Groupe	Page 82

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les informations présentées sont communiquées conformément au décret n°2012-557 du 24 avril 2012, concernant l'application de l'article 225 du Grenelle II. Le décret n°2016-1138 du 19 août 2016 est venu compléter les exigences de *reporting* en introduisant la notion d'économie circulaire. Les indicateurs sont présentés pour l'ensemble du Groupe (la Société CIS France ainsi que l'ensemble de ses filiales et des sociétés qu'elle contrôle), calculés par consolidation des données collectées dans les pays où CIS est présent, formant une cohérence entre le *reporting* social, l'impact du Groupe sur l'environnement et le *reporting* financier.

Période de reporting

Le *reporting* couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Les données comparables sont relatives à la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Périmètre de consolidation

L'ensemble des filiales du groupe CIS sont intégrées à cette DPEF. Le périmètre cible de cette DPEF est alors de 100 %. Le calcul est réalisé sur les effectifs CIS. Par ailleurs, au regard des indicateurs clés de performance traités dans cette DPEF, le taux de couverture global est de 87,4 % avec un taux de couverture sur les indicateurs sociaux de 96,2 %, un taux de couverture sur les indicateurs environnementaux de 69,4 % et un taux de couverture sur les indicateurs de gouvernance de 83,3 %.

En 2013, le département QHSE & DD (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement et Développement Durable) a mis en place le projet « Data RSE ». Ce projet, matérialisé par la création d'une matrice de *reporting* environnemental, a permis une remontée partielle des informations. En effet, de nombreux sites d'opération nous ont confirmé leur impossibilité d'évaluer ou d'obtenir une information fiable permettant de quantifier :

- La consommation en eau, électricité, carburant,
- Les déchets produits et recyclés,
- Les émissions de CO₂.

Tous ces approvisionnements et recyclages sont gérés par nos clients, qui ne disposent eux-mêmes que d'une information consolidée pour le site, sans possibilité de fournir des informations chiffrées détaillées pour chacun de leurs nombreux sous-traitants, dont nous faisons partie. Pour le calcul de son bilan carbone, CIS a donc fait appel à des estimations et extrapolations.

En 2018, le département QHSE & DD a mis en place le système intégré de management de l'excellence (IEMS), avec une approche par processus et par risque. Le *reporting* QHSE & DD a été entièrement révisé au niveau des indicateurs de performance, en ajoutant de nouveaux domaines et en améliorant son calcul et sa fiabilité.

Sur les données sociales publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

- **Effectifs** : sont pris en compte dans les effectifs les salariés ayant un contrat de travail avec le Groupe au cours de l'année du *reporting*, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD ou alternants). Les stagiaires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.
- **Santé et sécurité** : sont pris en compte pour le calcul des taux de fréquence et de gravité les accidents ayant généré un arrêt de travail.
- **Formation** : toutes les catégories de formations sont prises en compte ; elles peuvent être règlementaires, porter sur l'adaptation au poste de travail, ou avoir pour objectif le développement des compétences des collaborateurs et collaboratrices.

Thématiques absentes du rapport

Conformément à la liste des thématiques obligatoires mentionnées au paragraphe 3 de l'article L225-102-1 du Code de commerce, l'ensemble de ces thématiques a été pris en compte dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière.