

# RAPPORT D'IMPACT

2025

# 3

## CHAPITRE



@RépubliqueDémocratiqueDuCongo

<b>INTRODUCTION</b>	<b>28</b>
Gouvernance RSE et stratégie	28
Principaux enjeux extra-financiers	29
Nos dix engagements	29
<b>ENGAGEMENTS SOCIAUX</b>	<b>30</b>
01. Santé et sécurité	30
02. Emploi local	34
03. Formation	36
04. Achats locaux	38
05. Initiatives sociales pour les communautés	40
<b>ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX</b>	<b>42</b>
06. Réduire l'empreinte environnementale de nos activités	42
07. Réduire et valoriser les déchets	46
<b>ENGAGEMENTS ÉTHIQUES</b>	<b>48</b>
08. Conduite du changement	48
09. Ethique des affaires & lutte anti-corruption	50
10. Cybersécurité	54
<b>SYNTHÈSE DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE</b>	<b>56</b>

## INTRODUCTION

### GOUVERNANCE RSE ET STRATÉGIE

## Yannick Morillon

CEO Groupe CIS

“ Le Groupe CIS est profondément investi dans le développement économique et social des régions où il opère, et nous 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 des Droits de l’Homme, des valeurs fortes et inspirantes pour pousser nos équipes à innover et limiter notre impact sur l’environnement.

L’approche transverse et collaborative de notre démarche de durabilité engage toutes les fonctions et pays à travers le Comité RSE Groupe.

Depuis 2023, cette démarche est pilotée par notre Responsable RSE & Développement Durable, en lien étroit avec la Direction Générale. Le Comité d’audit, des risques et de la RSE supervise l’évaluation des risques et opportunités majeurs du Groupe dans le domaine de l’extra-financier.

En 2025, nous avons franchi des étapes significatives pour renforcer notre engagement en matière de développement durable : suivi de nos émissions et engagement à réduire notre empreinte carbone, accompagnement de nos filiales à travers des plans d’action, formation du conseil d’administration et sensibilisations thématiques pour les managers clés.



"Nous plaçons l’humain, l’excellence, et la durabilité au cœur de notre stratégie."

En plaçant l’humain, l’excellence, et la durabilité au cœur de notre stratégie, nous affirmons notre ambition : bâtir un avenir plus juste, plus responsable et plus respectueux pour nos collaborateurs, nos partenaires, les communautés locales et les clients que nous servons.

”

## PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

### UNE DÉMARCHE GLOBALE DE GESTION DES RISQUES

La démarche de gestion globale des risques au sein du Groupe CIS repose sur un processus d’identification, d’évaluation et de hiérarchisation des événements majeurs impliquant des conséquences susceptibles d’affecter le capital humain, environnemental, matériel, financier et réputationnel du Groupe. Une échelle de risques adaptée au Groupe a été définie par la Direction Générale. Chaque risque majeur prioritaire fait l’objet d’un plan d’actions supervisé par la Direction du contrôle interne du Groupe.

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.

La dernière actualisation de la cartographie des risques Groupe a été réalisée en novembre 2025.

### ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

L’analyse de matérialité entreprise en 2023 a permis de cartographier l’importance des enjeux extra-financiers majeurs du Groupe pour ses différentes parties prenantes. Cela nous permet à la fois de conforter les décisions stratégiques en matière de développement durable et orienter nos efforts sur les enjeux jugés matériels.

Le Groupe travaille désormais sur une analyse de double matérialité, en ligne avec les exigences de la directive européenne sur le reporting extra-financier (CSRD), afin d’évaluer à la fois l’impact de ses activités sur l’environnement et la société, ainsi que l’influence des enjeux de durabilité sur sa performance financière.

### CADRE DE REPORTING

CIS fait le choix de publier un rapport d’impact volontaire sur l’exercice 2025. Basé sur la Déclaration de Performance Extra-financière, ce rapport vise à garantir la transparence sur nos progrès et nos engagements.

## NOS DIX ENGAGEMENTS

01

SANTÉ & SÉCURITÉ

02

EMPLOI LOCAL

03

FORMATION

04

ACHATS LOCAUX

05

INITIATIVES SOCIALES  
POUR LES COMMUNAUTÉS

06

RÉDUIRE L’EMPREINTE  
ENVIRONNEMENTALE  
DE NOS ACTIVITÉS

07

RÉDUIRE ET  
VALORISER  
LES DÉCHETS

08

CONDUITE  
DU CHANGEMENT

09

ÉTHIQUE DES AFFAIRES  
& LUTTE  
ANTI-CORRUPTION

10

CYBERSÉCURITÉ

## NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX



# Sécurité

## CERTIFICATIONS ET SYSTÈME DE MANAGEMENT

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.

Par ailleurs, notre Système de Management de l'Excellence Intégrée (IEMS) vise à fournir un cadre structuré et à harmoniser les processus du Groupe. Chaque filiale de CIS compte des représentants QHSE pour gérer efficacement le système de management.

## ISO

**9001** : Algérie, Brésil, France, Kazakhstan, Mauritanie, Mozambique, Tchad

**14001** : Algérie, Tchad

**22000** : Algérie, Brésil, Mozambique

**27001** : France

**45001** : Algérie, Brésil, Kazakhstan, Mauritanie, Tchad

## SÉCURITÉ ALIMENTAIRE & MAÎTRISE DES RISQUES

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.

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.

En 2025, près de 70 millions de repas ont été servis sur l'ensemble de nos sites sans aucune toxi-infection alimentaire collective.

# 100%

Taux de conformité microbio des plats 2025

## OBJECTIF 0 ACCIDENT & PRÉVENTION

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. Chaque collaborateur et collaboratrice se doit d'être un participant actif à l'amélioration de la sécurité au travail pour prévenir tout accident ou dommage matériel. En ce sens, le Groupe encourage la prévention à travers notamment les formations et toolbox QHSE et la déclaration des "near miss" qui reflètent avec transparence l'engagement de notre personnel à remonter les incidents pour éviter les accidents.

En cas d'accident du travail, les causes sont systématiquement identifiées et analysées, et des améliorations sont apportées en sécurisant un lieu et en développant la formation des équipes ainsi qu'en renforçant les actions de prévention. Au siège du Groupe, le Comité Social d'Entreprise (CSE) a pour mission de veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs CIS France.

# 13

13 filiales du Groupe sans aucun accident avec arrêt de travail (LTI) en 2025

En 2025, 13 filiales du Groupe n'ont eu aucun accident avec arrêt de travail (LTI). Aucun accident, même mineur, n'est survenu en 2025 dans 7 filiales du Groupe : RDC, Erythrée, Guinée, CIS Kashagan, Mali, Mozambique, Niger.

Le département QHSE du Groupe joue un rôle clé dans le contrôle et l'évaluation des standards de qualité, hygiène, sécurité et environnement sur les sites à travers le monde. Les missions réalisées chaque année visent à assurer la conformité réglementaire et l'amélioration continue des performances sur le terrain.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

# 0,56

Total Recordable Injury Rate (TRIR) 2025

# 0,21

Lost Time Injury Rate (LTIR) 2025

# 95,9%

Taux de satisfaction général des résidents tous services confondus au cours de l'année 2025

Retrouvez toutes nos politiques en ligne sur [www.cis-integratedservices.com](http://www.cis-integratedservices.com), rubrique "Ethique".

# Santé

## POLITIQUE SANTÉ BIEN-ÊTRE

À travers sa politique de Santé et Bien-Être, le Groupe 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.

## LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE

À travers notre activité, nous permettons à une large population issue des communautés locales (collaborateurs et résidents) d'accéder à une alimentation équilibrée 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 de sécurité, 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.

## HEALTH 4 YOU Your plate, your power !

### PROGRAMME "HEALTH4YOU", POUR UNE NUTRITION SAINE

Avec près de 70 millions de repas servis en 2025, ce programme de nutrition participe à prévenir les maladies cardio-vasculaires et l'obésité des résidents. 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.

Ce programme s'articule autour de 3 volets :

- **Code couleurs** : Dans certaines cantines sur nos sites d'opération (14 cantines réparties en Algérie (1), au Brésil (5), en Mauritanie (4), en Eurasie (1) et au Tchad (3)), les plats et boissons ont été classés en trois catégories en fonction de leur valeur nutritionnelle - Vert, Or et Rouge - permettant ainsi d'aiguiller les utilisateurs à faire des choix alimentaires plus sains :

Go mostly for green    Select carefully    Limit red products

- **Conseils nutritionnels** : Chaque mois les « Nutrition & Health Topics », impulsés par le département QHSE du Groupe, abordent des thématiques de nutrition (bien choisir ses protéines, les bienfaits des soupes, réduire le sel, activité physique au travail, indice glycémique, etc.). Ces sensibilisations mensuelles sont déployées dans toutes les filiales.

De plus, des nutritionnistes, que les résidents et collaborateurs peuvent consulter pour des conseils, sont présents dans certaines filiales du Groupe.

- **Manger équilibré** : en 2025, le Groupe CIS a lancé la campagne "Your plate, your power", promouvant ainsi des recettes équilibrées et les bienfaits méconnus des protéines végétales.

La consommation de sel, huile et sucre sont des indicateurs suivis mensuellement dans tous les réfectoires du Groupe.



République Démocratique du Congo

Retrouvez toutes nos politiques en ligne sur [www.cis-integratedservices.com](http://www.cis-integratedservices.com), rubrique "Ethique".

## PROMOUVOIR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le Groupe CIS s'appuie sur les **journées internationales des Nations Unies** pour promouvoir des événements liés à la santé. En 2025, des actions de sensibilisation ont été déployées dans nos pays d'opération pour la **Journée mondiale du don de sang, de l'alimentation, Octobre Rose et Movember**. Chaque événement est l'occasion de rappeler à nos collaborateurs l'importance de ces sujets.



Kazakhstan

# QVCT

## QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est essentielle tant pour les employés que pour l'employeur. Une politique QVCT bien conçue permet de réduire significativement les risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychiques. Elle favorise également l'épanouissement des salariés et leur développement professionnel, contribuant ainsi à un climat de travail serein et au bien-être des équipes.

## SANTÉ & BIEN-ÊTRE PAR LE SPORT

Sur nos opérations, la plupart de nos sites disposent d'équipements sportifs ou d'une salle de sport offrant ainsi un espace de bien-être aussi bien pour nos résidents que pour nos collaborateurs. Par nos engagements contractuels, nous proposons une variété d'activités ludiques et sportives, favorisant la convivialité, améliorant la qualité de vie et contribuant activement à la santé de tous.

Par ailleurs, tout au long de l'année, nos filiales participent à des événements sportifs locaux, notamment courses et sports collectifs tels que le football, volley ou pétanque.

En 2025, huit collaborateurs de notre filiale Kazakhe ont participé au marathon d'Almaty, le plus grand événement sportif d'Asie centrale, qui contribue au financement de projets caritatifs notamment en faveur des enfants. Cette course internationale a rassemblé plus de 15 000 coureurs et permis de collecter plus de 250 000 €.



Kazakhstan

Par le sport, CIS cultive l'engagement, la solidarité et le dépassement de soi auprès de ses collaborateurs aux quatre coins du monde.

Au siège du Groupe, une salle de sport interne accueille une trentaine d'adhérents. Des challenges sont organisés régulièrement et des cours de boxe, krav maga et yoga sont dispensés par des professeurs indépendants. L'entreprise soutient également deux athlètes professionnelles, la boxeuse professionnelle Emma Gongora, et Charlotte Philip, windsurfeuse prometteuse.

Par ailleurs, le Groupe est depuis longtemps engagé aux côtés de la *Porquerolles'race* (régate emblématique et internationale dans le Sud de la France), la voile incarnant une alliance unique entre haute technologie et respect de l'environnement.

## DIALOGUE SOCIAL

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 Guinée, au Kazakhstan (CIS Kashagan), en Mauritanie, en RDC ou encore au Tchad.

Ces accords sont le fruit d'un dialogue social constructif entre l'employeur et les représentants des salariés. Ils formalisent les relations employeur/employés, les droits & obligations des travailleurs et de l'employeur, les conditions de travail, rémunérations, primes et indemnités, fin de carrière & discipline. Ces accords garantissent un cadre de travail adapté à chaque pays et protecteur, en phase avec les exigences du secteur.

En 2025, le siège CIS France s'est doté d'un Comité Social et Economique (CSE), l'effectif de l'entité française ayant dépassé le seuil des 50 collaborateurs. Le CSE est composé d'un président (représentant de l'employeur) et d'une délégation élue du personnel. Le CSE intervient dans les domaines de la santé, sécurité et bien-être au travail ainsi que dans la mise en place d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) pour les salariés de l'entité CIS France. Diverses initiatives au bénéfice des collaborateurs de CIS France ont été mises en place en 2025.



02  
EMPLOI LOCAL

@Brésil

ANCRAGE LOCAL

L'ancrage local par le recrutement a toujours été un élément clé pour chacune des entités du Groupe CIS.

Nous recrutons notre personnel parmi les populations locales, au plus proche de nos sites d'opération, gage de développement économique et social local.

Le taux d'emploi local du Groupe demeure stable. En 2025, 99% des employés du Groupe sont locaux, avec une moyenne de 194 expatriés sur l'année.

16 600

Collaborateurs au sein du Groupe CIS (moyenne 2025)

PARCOURS D'INTÉGRATION STRUCTURÉ

Nous veillons à offrir un parcours d'intégration structuré à chaque nouvelle recrue afin de faciliter la prise de poste et l'immersion dans l'entreprise. Celui-ci inclut la remise de documents d'accueil, ainsi qu'une présentation des différents départements et métiers, pour une meilleure connaissance de l'organisation et du contexte opérationnel.

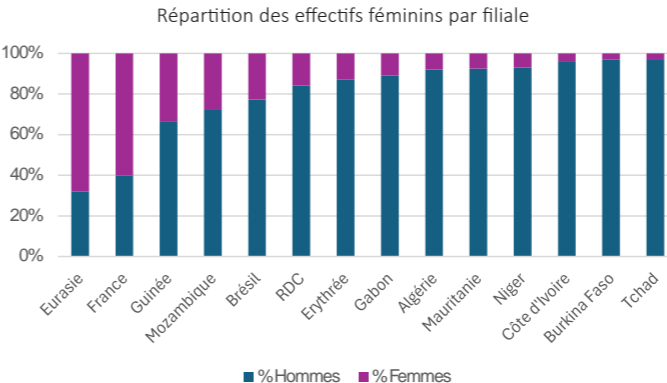
Pour les postes clés, un programme de mentorat est mis en place sur les premiers mois permettant de guider le nouvel entrant dans la compréhension de son environnement et ainsi faciliter son intégration.

L'entretien d'évaluation à chaque fin de période d'essai vient clôturer ce parcours d'intégration.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

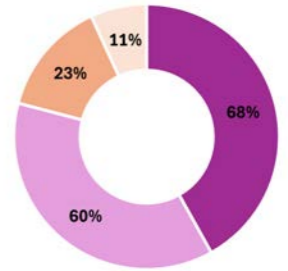
Le Groupe CIS englobe une diversité de 53 nationalités différentes.

En moyenne sur l'année 2025, le Groupe compte 62,5% d'effectif masculin et 37,5% d'effectif féminin, en hausse de 3,5 points par rapport à 2024. Compte tenu de la nature de nos activités en milieux hostiles 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 pour CIS France est disponible sur le site [www.egapro.travail.gouv.fr](http://www.egapro.travail.gouv.fr).

Répartition des effectifs féminins par zone géographique



Le taux de personnes ayant un handicap déclaré dans le Groupe est de 0,54%. Depuis 2024, le siège du Groupe met en place une sensibilisation annuelle aux handicaps invisibles qui vise à promouvoir la compréhension des situations de handicap. Le siège dispose d'un référent handicap depuis 2025.

GESTION DES CARRIÈRES ET PROMOTION INTERNE

La gestion des carrières et le développement des managers clés 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.

L'ensemble des entretiens annuels des collaborateurs (trices) du siège et des positions clés a été digitalisé sur la plateforme MyCIS en 2025, permettant ainsi l'enrichissement de l'historique des profils.

Par ailleurs, le Groupe CIS présente un taux de rotation mensuel de 3,83% en 2025, en amélioration de 0,47 point par rapport à 2024, grâce aux actions entreprises pour fidéliser les collaborateurs dans un environnement opérationnel en constante évolution.

En 2025, plus de 20% des collaborateurs, dont 63% de femmes, ont bénéficié d'une opportunité de promotion interne dans le Groupe (passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur), démontrant notre engagement en faveur de la valorisation des compétences internes.

31%

Des postes à responsabilité sont occupés par des femmes en 2025

À fin d'année 2025, 31% des postes à responsabilité dans le groupe (Manager et/ou Responsable de département) sont occupés par des femmes.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

99%  
Taux d'emploi local Groupe en 2025

3,83%  
Taux de rotation mensuel (Turnover Rate) 2025



@France

En tant que société de services, où l'humain est au cœur de la performance, le développement des compétences est essentiel pour accompagner la croissance et garantir l'excellence opérationnelle.

### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Le Groupe CIS attache une importance particulière à la formation, favorisant le développement et la progression des collaborateurs, tout en répondant aux besoins stratégiques de l'entreprise.

Les salarié(e)s bénéficient de formations (parfois diplômantes), et les filiales s'engagent à favoriser un transfert de compétences des employé(e)s expatriés vers les employé(e)s locaux, contribuant ainsi à offrir de réelles opportunités de carrière.

Les formations QHSE dispensées en interne et en externe participent à mieux anticiper et maîtriser les risques. En 2025, le Groupe CIS a dispensé plus de 230 000 heures de formation (principalement portant sur la sécurité des denrées alimentaires et QHSE).

### LA RÉALITÉ VIRTUELLE COMME OUTIL DE FORMATION

Le Groupe CIS a développé ses propres modules de formation en réalité virtuelle QHSE et sécurité des denrées alimentaires, déclinés en plusieurs langues. Cette méthode immersive et ludique offre aux équipes la possibilité de se former dans un environnement sûr et interactif.

En 2025, les collaborateurs en Guinée ont participé à leurs premières sessions de formation en réalité virtuelle, suivant l'exemple des équipes du Tchad et du Kazakhstan.

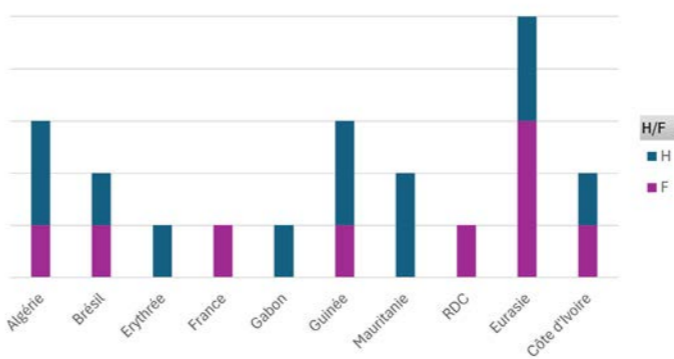
### "NEW GENERATION 2" : PROGRAMME DE TRANSMISSION DES SAVOIRS

À travers la formation, le Groupe CIS anticipe les défis liés à la transmission des savoirs et garantit la continuité des expertises stratégiques.

Dans la continuité des initiatives de formation précédentes visant à accompagner les managers de demain et transmettre les savoirs, le Groupe CIS a lancé fin 2025 le programme "New Generation 2".

"New Generation 2" est un programme de formations qui vise à assurer la transmission du savoir, savoir-faire et savoir-être, promouvoir les standards du Groupe, construire une équipe

Répartition des apprenants "New Generation 2"



capable de mobiliser les nouveaux projets, anticiper les besoins et assurer la continuité opérationnelle.

La promotion 2026 rassemble 21 collaborateurs et collaboratrices du Groupe, opérationnels ou fonctions support, âgés de 26 à 44 ans, sélectionnés selon les critères suivants :

- Potentiel d'évolution dans le Groupe
- Mobilité
- Performance
- Adhésion aux valeurs du groupe
- Ancienneté minimum d'un an

Chaque semaine, les 21 apprenants se retrouvent en visio pour une heure de formation autour de trois thèmes principaux : **Management, International, Technique.**

Au total, au cours de l'année 2026, au minimum **50 heures de formation sont prévues pendant 8 mois**, avec une évaluation des acquis tout au long du dispositif d'apprentissage.

### PARTENARIATS AVEC LES LYCÉES HÔTELIERS EN FRANCE ET EN MAURITANIE

Depuis plusieurs années, le Groupe CIS noue des partenariats avec les Lycées Hôteliers locaux. Cette initiative s'inscrit dans notre engagement à former en continu notre personnel opérationnel, et former les nouvelles générations à nos métiers de service.

En Mauritanie, une collaboration inédite entre CNA Mauritania et l'École d'Hôtellerie et de Tourisme de Nouakchott a vu le jour en 2025 : un dispositif de formation de 9 mois en alternance avec la signature de 20 contrats d'apprentissage. Les 20 apprenants alternent entre cours théoriques et pratiques sur la base-vie de Tasiast. Cette initiative vise à former des jeunes locaux et créer des opportunités professionnelles concrètes.

En France, depuis 2023, le siège du Groupe est partenaire du Lycée Hôtelier de Marseille. En 2025, 15 chefs cuisiniers et 6 gestionnaires de sites opérant sur le continent africain ont suivi une formation certifiante d'une semaine au Lycée Hôtelier de Marseille.

Les participants ont approfondi leurs connaissances en gestion des services, management opérationnel, bonnes pratiques en matière de QHSE et des outils digitaux pour optimiser leur performance. Sous la direction d'un professeur certifié, les cuisiniers ont été formés à l'évolution des techniques culinaires, aux cuisines du Monde, à la Sécurité alimentaire, au leadership, et ont été initiés à la cuisine végétale.

Ces formations constituent un véritable levier de fidélisation, les participants devenant des ambassadeurs auprès de leurs équipes locales.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

# 230 533

Total des heures de formation internes et externes dispensées dans le Groupe en 2025



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. Notre expertise logistique et la diversité de notre réseau de fournisseurs permettent de sécuriser notre chaîne d'approvisionnement.

UNE POLITIQUE D'ACHATS ROBUSTE

Le Groupe CIS inscrit sa politique d'achats dans une démarche durable et responsable, en intégrant les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques à ses pratiques.

En intégrant les principes de développement durable aux fondements de notre politique achats, nous contribuons activement au développement des communautés locales.

CIS favorise l'ancrage territorial avec des approvisionnements en circuits courts chaque fois que cela est possible.

Le Groupe s'engage à évaluer la performance RSE de ses principaux partenaires, à améliorer la traçabilité des approvisionnements et interdit l'utilisation d'espèces menacées.

Des visites périodiques sont effectuées auprès de nos principaux fournisseurs afin d'évaluer leurs pratiques et leur conformité.

DÉVELOPPER LE TISSU ÉCONOMIQUE LOCAL



Mozambique

Le Groupe CIS travaille en étroite collaboration avec un réseau de fournisseurs établis sur ses territoires d'opération, représentant en 2025 un taux stable d'achat local Groupe\* de 94%.

Nous encourageons le développement de tissus économiques locaux dans nos pays d'opérations, en favorisant les approvisionnements en circuits courts chaque fois que cela est possible :

- Privilégier l'achat de produits locaux et de saison au plus proche de nos sites d'opération permet de réduire l'empreinte carbone du fret.

- Créer des partenariats avec des coopératives agricoles locales et accompagner les producteurs dans l'amélioration de leurs pratiques contribuent à leur essor économique.

FAVORISER LES CIRCUITS COURTS VIA LES PRODUCTEURS DE PROXIMITÉ

Depuis plus d'un an, le Groupe a entrepris un travail de qualification de ses fournisseurs afin d'identifier et accompagner le développement des producteurs de proximité (productions situées à moins de 300 km des sites d'opération) et nationaux (productions situées sur le territoire d'opération).

En 2025, des projets agricoles locaux ont vu le jour :

- En Guinée, Welhy-CIS a aménagé une ferme agricole en partenariat avec les communautés locales de Mafindou. Un forage a été réalisé pour assurer l'irrigation, le lavage des produits et le nettoyage des outils agricoles. La première récolte de laitue chinoise a eu lieu fin 2025. Par ailleurs, des partenariats avec des producteurs locaux permettent de proposer sur site du riz local (1,5 tonne par mois), du poulet de chair local (5 tonnes par mois) et couvrir 100% des besoins en oeufs via des productions locales. Au total, 47% des denrées consommées en 2025 proviennent du territoire guinéen.
- En RDC, le lancement du Programme Communautaire d'Appui à la Commercialisation des Produits Agricoles (PAEPAC), dans la zone de concession de notre client TFM, vise à favoriser la commercialisation des produits agricoles issus de producteurs locaux, à former les agriculteurs à la gestion des livraisons et au stockage des produits agricoles conformément aux normes en vigueur, et à améliorer la qualité de la production. Fin 2025, un partenariat avec deux structures locales a été formalisé, représentant un volume d'achats de 40 tonnes.

Par ailleurs, en Algérie, 100% des viandes (bœuf, agneau, poulet), oeufs, farines, ainsi que 96% des fruits et légumes frais sont issus de productions nationales représentant plus de 16 000 tonnes de denrées issues de producteurs nationaux.

Au Tchad, 72% des volumes d'achats de la filiale proviennent de producteurs locaux (la majorité des fruits et légumes frais, viande ovine, produits secs).

Au Kazakhstan, la majorité des viandes consommées (bœuf, cheval, agneau) est produite sur le territoire kazakh.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

# 94%

Taux d'achat local Groupe\* en 2025 (\*fournisseurs établis dans le pays d'opération)

Retrouvez toutes nos politiques en ligne sur [www.cis-integratedservices.com](http://www.cis-integratedservices.com), rubrique "Ethique".



# 05 INITIATIVES SOCIALES POUR LES COMMUNAUTÉS

@Tchad

Par le déploiement d'initiatives volontaires en faveur des communautés locales dans nos pays d'opération, nous consolidons nos relations avec les parties prenantes locales, contribuons à la création de valeur sur le territoire et favorisons un impact positif localement. Cet engagement reflète l'identité et les valeurs fondamentales du Groupe CIS depuis sa fondation.

## CRÉER UN IMPACT POSITIF LOCALEMENT

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 constituent un cadre de référence pour nos actions sur le terrain. Chaque filiale du groupe s'implique dans des projets locaux adaptés aux spécificités régionales et aux besoins des territoires où elle opère.

En 2025, le Groupe CIS a multiplié ses engagements à travers une série d'initiatives sociales dans le monde :

- Programme d'alphabétisation
- Autonomisation des femmes
- Insertion professionnelle des jeunes
- Santé et nutrition
- Support aux orphelinats, personnes âgées ou communautés dans l'urgence



République Démocratique du Congo

## ÉDUCATION

### PROGRAMME D'ALPHABÉTISATION

Au Tchad et en République Démocratique du Congo, le Groupe soutient des initiatives locales visant à améliorer l'accès à l'alphabétisation pour des publics éloignés du système éducatif, en particulier les femmes en milieu rural.

En 2025, un programme d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et des bases du calcul a été lancé par nos équipes en RDC, dans les villages de nos zones opérationnelles de TFM et KCC. 200 enfants de l'école primaire BARAKA, et 45 femmes issues des communautés de KALUBA et à Kolwezi ont bénéficié de ce programme.

### AUTONOMISATION DES FEMMES

Dans la continuité de son programme d'autonomisation des femmes au Tchad, une formation à la teinture textile et à la fabrication de produits ménagers a été organisée en partenariat avec l'AFECDES, (association des femmes créée par

une collaboratrice de CIS Tchad). Cette session de sept jours a réuni 21 participantes, principalement issues de zones rurales et ayant bénéficié d'actions d'alphabétisation préalables. L'objectif est de transmettre des compétences techniques simples favorisant le développement d'activités génératrices de revenus à l'échelle locale.

## INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

En 2025, le premier dispositif de formation en alternance a été lancé entre notre filiale CNA Mauritanie et l'École d'Hôtellerie et de Tourisme de Nouakchott. Ce programme inédit a abouti à la signature de 20 contrats d'apprentissage, offrant à de jeunes Mauritaniens l'opportunité de développer des compétences théoriques et pratiques sur le terrain.

En 2025, en France, la Fondation d'Entreprise CIS a poursuivi son action en faveur de l'accompagnement des jeunes adultes vers l'emploi. Au cours de l'exercice 2025, 24 jeunes âgés de 18 à 25 ans, issus de milieux défavorisés de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), ont bénéficié de ce soutien. Depuis sa création en 2008, la Fondation a accompagné près de 180 jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle.

## SANTÉ ET NUTRITION POUR LES COMMUNAUTÉS

Depuis plusieurs années, l'engagement du Groupe se poursuit en matière de santé, nutrition et solidarité.

En 2025, en République Démocratique du Congo, une journée de sensibilisation pour encourager le dépistage volontaire des jeunes a été organisée afin de lutter efficacement contre le VIH. En Erythrée, une campagne de dépistage santé à destination du personnel a été organisée en partenariat avec un médecin sur site.

Sur le plan nutritionnel, diverses structures locales, en Algérie, en Mauritanie, au Mozambique, au Tchad, au Kazakhstan, en France ou encore au Brésil, ont reçu le soutien de CIS pour offrir des repas et des produits de première nécessité aux enfants en milieu scolaire, orphelinats ou sans-abris.

La campagne Groupe pour la Journée Mondiale de l'Alimentation a permis de sensibiliser, sur les sites, notre personnel et les résidents à l'importance d'une alimentation saine et équilibrée.



## Les trophées du développement durable

Chaque année, le Groupe met en lumière les actions communautaires réalisées dans ses filiales via "Les Trophées du Développement durable".

En 2025, notre filiale en RDC a reçu le Premier Prix récompensant son engagement auprès des communautés locales à travers divers projets sociaux et environnementaux. Cinq autres filiales (Algérie, Erythrée, Guinée, Mauritanie, Tchad) ont reçu un prix d'encouragement en reconnaissance de leur implication.

## NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

# 06 RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOS ACTIVITÉS

@Guinée

Conscient des enjeux environnementaux globaux, CIS inscrit la réduction de son empreinte carbone au cœur de sa stratégie extra-financière.

En tant qu'acteur international intervenant sur des projets stratégiques majeurs, nous proposons des solutions concrètes et innovantes sur nos opérations pour limiter notre impact tout en répondant aux attentes de nos parties prenantes.

### MESURER NOS ÉMISSIONS DE CO2

Depuis 2023, le Groupe réalise son bilan carbone annuellement, mettant en lumière les domaines où des efforts sont nécessaires pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre.

L'intégration d'un module carbone dans les outils de management internes permet au Groupe d'établir assez précisément les émissions de CO<sub>2</sub> 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 2025, le Groupe CIS a fixé un objectif de réduction en intensité économique : -3 % des émissions CO<sub>2</sub> par million d'euros de chiffre d'affaires.

- En 2025, le ratio d'intensité carbone du Groupe s'établit à 1 327 tCO<sub>2</sub>/M€, soit une réduction de 8,3% des émissions rapportées au chiffre d'affaires par rapport à 2024 à scope identique, atteignant ainsi l'objectif fixé.
- En 2025, les émissions directes de GES (scope 1) représentent 8 100 tCO<sub>2</sub>e et les émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2) représentent 140 300 tCO<sub>2</sub>e (21,3% du bilan carbone). Les émissions indirectes associées au transport (scope 3) s'élèvent à 121 600 tCO<sub>2</sub>e (soit 18,5% du bilan carbone groupe).

La consommation de protéines animales et notamment de viande rouge, l'énergie et les déplacements sont les trois principaux postes sur lesquels le Groupe doit travailler pour diminuer son impact carbone.

### PROMOUVOIR DES MENUS MOINS CARBONNÉS

Un suivi trimestriel du kilo de CO<sub>2</sub> par repas a été mis en place pour les filiales majeures, ciblant ainsi le poste le plus émetteur à savoir la consommation de protéines animales.

- L'Algérie et le Tchad ont atteint respectivement -9% et -3% de kilo de CO<sub>2</sub> par repas, reflétant ainsi leurs efforts pour offrir des menus moins carbonnés.

Une campagne de sensibilisation "*Health4you, your plate your power*" a été déployée au cours de l'année 2025, et deux recettes végétales issues du livre de recettes CIS ont été promues à travers le Groupe. Objectif : sensibiliser nos résidents à la diversification des protéines.

Enfin, lors de la Convention annuelle interne regroupant les fonctions clés de nos filiales, les collaborateurs de différents pays ont participé à un atelier Nutrition & CO<sub>2</sub>, les sensibilisant à l'impact carbone des ingrédients et des menus. Les recettes travaillées en atelier seront déployées sur nos opérations en 2026.

### OFFRIR DES SOLUTIONS ALTERNATIVES

Le Groupe CIS teste et déploie de nouvelles solutions techniques pour proposer des alternatives opérationnelles plus respectueuses de l'environnement.

En Guinée et au Burkina Faso, CIS a déployé une technologie de fabrication de produits nettoyants, réalisés in-situ via l'électrolyse de galets de sel. Cette solution permet de fabriquer au besoin des produits de nettoyage plus respectueux de l'environnement, réduisant ainsi les déchets de packaging et les émissions liées à la logistique.

Sur un site insulaire, CIS investit dans une technologie de production d'eau atmosphérique, qui viendrait à terme supplanter les besoins d'importation en bouteilles d'eau à usage unique, diminuant d'autant les déchets plastiques. Grâce à ce premier test concluant, le Groupe est désormais en mesure de fournir des solutions d'eau potable plus respectueuses de l'environnement, adaptées à différentes situations opérationnelles.

En Mauritanie, CIS déploie son offre de nettoyage écologique (vapeur sèche, technologie *NanoSilver*) : des techniques hautement performantes qui limitent drastiquement l'impact sur l'environnement.

### RÉDUIRE LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

Sur nos sites d'opération, nous sommes contraints par le mix énergétique local et la disponibilité des infrastructures mises en place par nos clients pour opérer nos services.

En tant qu'intégrateur de services, nous avons à cœur de 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.

Sur sites, les résidents sont sensibilisés à un usage responsable des ressources (énergie et eau) au travers d'affichages dans les chambres et parties communes.

Des solutions solaires sont étudiées en Algérie et en Erythrée pour diminuer le scope 1 de ses filiales. Ces solutions restent toutefois coûteuses.

En Côte d'Ivoire, un système de pilotage intelligent des climatiseurs a été installé dans les bureaux, permettant d'automatiser et d'optimiser leur utilisation.

En France, au siège, les chauffages énergivores ont été remplacés par des chauffages basse consommation en fin 2025 dans le but de réduire les consommations énergétiques. Par ailleurs, CIS France promeut la mobilité douce : à fin 2025, 24% des collaborateurs du siège bénéficient du forfait mobilité et sont engagés à venir en transport doux.

INDICATEUR CLÉ  
DE PERFORMANCE

**-8,3% tCO<sub>2</sub>e/M€  
de chiffre d'affaires**

Réduction empreinte carbone Groupe 2025  
(Chiffre d'affaires considéré : 489,2 M€)

# Préserver & restaurer

## TAXE CARBONE INTERNE

CIS France a instauré depuis janvier 2024 une taxe carbone interne pour sensibiliser ses collaborateurs à l'impact environnemental des déplacements professionnels, particulièrement en avion.

Les émissions de CO2 des déplacements pilotés par le siège (avion et TGV) sont calculées mensuellement et taxées à hauteur de 85 € par tonne de CO2.

Les montants collectés chaque année ont pour but d'être investis dans des projets environnementaux au sein du Groupe, visant à baisser l'empreinte carbone, à lutter contre le changement climatique ou à favoriser la biodiversité.

## CAMPAGNE DE REBOISEMENT

En 2025, CSS, la filiale congolaise du Groupe CIS a poursuivi son programme de reboisement ambitieux en partenariat avec notre client *Tenke Fungurume Mining* : plus de 1 300 plantules ont été mises en terre auprès de 8 villages, 3 écoles primaires de la concession de Fungurume, et l'hôpital Général Jason Sendwe à Lubumbashi.

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.



République Démocratique Du Congo

Au Tchad, notre filiale a célébré la Journée de l'Arbre en octobre 2025 à l'École Officielle de Mainani (Komé). Cet événement a marqué une année de croissance des 100 arbres plantés l'année précédente. La cérémonie a rassemblé plus de 500 élèves, parents et notables du village, venus célébrer ensemble la réussite de ce projet écologique et éducatif.

À cette occasion, plusieurs dons ont été faits au profit des élèves et de l'école.



Tchad

En Algérie et en Mauritanie, nos équipes participent à des actions de verdissement des sites en collaboration avec nos clients.



Mauritanie

## FAVORISER LA BIODIVERSITÉ

Sur l'île de Dahlak en Erythrée, une zone humide a été créée, avec 150 arbres plantés autour d'un bassin d'eau de 30m<sup>2</sup>, pour offrir un habitat aux gazelles migrantes et aux oiseaux.



Erythrée

Au siège, CIS France 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 et sensibiliser à la sauvegarde de la biodiversité.



France

À l'occasion de la journée internationale de la biodiversité au mois de mai, le Groupe a organisé des sessions de sensibilisation sur l'éducation environnementale à travers les *toolbox meetings* QHSE. Ces sessions ont abordé des thématiques clés telles que les services écosystémiques, la perte de biodiversité, la dégradation des sols, la résilience des écosystèmes face aux catastrophes naturelles et ont permis de mettre en avant les moyens d'agir à l'échelle de l'entreprise.

## ACCOMPAGNER LES AGRICULTEURS DANS LEUR TRANSITION

L'agriculture est responsable d'environ 20% des émissions de gaz à effet de serre mondiales. Accompagner les agriculteurs dans leur changement de pratiques agricoles est un enjeu majeur, pour réduire leurs émissions et stocker davantage de carbone dans les sols agricoles.

En 2025, CIS France a finalisé son partenariat avec Agoterra et finance, à compter de 2026, la transition agroécologique de 2 fermes françaises (Grandes cultures Betterave sucrière, Blé, Colza, Maïs, Mélange, Orge, Pomme de terre, Tournesol en Normandie et à Nesle, dans les Hauts-de-France). L'objectif de cet accompagnement sur 3 ans est de réduire et séquestrer 277 tonnes d'équivalent CO2, avec de nombreux co-bénéfices environnementaux (biodiversité, eau, air).

Ces projets sont labellisés bas carbone et font l'objet d'un suivi rigoureux.

# Agoterra



Ferme de Nesle (France)

Au Mozambique, à Balama, CIS a renforcé les compétences de deux producteurs locaux sur des techniques d'agriculture durable, participant ainsi à la création de chaînes d'approvisionnement locales résilientes.



Mozambique

## NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX



@RépubliqueDémocratiqueDuCongo

Réduire les déchets est un enjeu prioritaire pour CIS, dont le cœur de métier est la restauration. L'entreprise s'engage à optimiser la gestion de ses ressources, à trier les déchets issus de ses activités et à mobiliser ses collaborateurs et partenaires pour promouvoir des pratiques responsables. La promotion de l'économie circulaire est devenue fondamentale pour le Groupe pour accompagner nos clients à minimiser l'impact environnemental sur site.

### LUTTER CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Mesurer est la première étape pour établir des objectifs de réduction. Les déchets alimentaires générés en cuisine et en fin de service sont calculés par extrapolation, en tenant compte des habitudes alimentaires des résidents par zone géographique. En moyenne sur l'année 2025, ce ratio s'élève à 192 grammes de déchets organiques par repas.

Opérant aux quatre coins du monde, il est important de prendre en considération les habitudes de consommation de nos résidents afin de trouver les moyens adaptés pour limiter le gaspillage.

L'entreprise agit à chaque étape de la chaîne pour réduire le gaspillage : optimiser le stockage et la production, former les équipes aux bonnes pratiques de gestion et de service, sensibiliser les résidents à une consommation responsable.

### INSPIRER LE CHANGEMENT COLLECTIF

Chaque année, des campagnes de sensibilisation sur le gaspillage alimentaire sont menées par nos équipes. En Septembre 2025, dans le cadre de la Journée internationale de sensibilisation à la réduction des pertes et du gaspillage alimentaires, une campagne internationale a permis de sensibiliser nos équipes et résidents aux pertes alimentaires : Mobiliser les équipes et sensibiliser les résidents sont les clés pour réduire le gaspillage.

### VALORISER LES DÉCHETS ORGANIQUES

Le Groupe CIS développe une offre de services complémentaires pour transformer les déchets organiques en fertilisant ou énergie, en partenariat avec des experts. Ces alternatives, telles que la biodigestion et la méthanisation, permettent de limiter l'incinération et de réduire les émissions de CO<sub>2</sub>.

- Érythrée : 100 % des déchets organiques (13 tonnes) ont été transformés en compost pour les zones de végétalisation du projet en 2025.
- RDC : l'installation d'un biodigester à Muanda en novembre 2025 a permis de valoriser 700 kg de déchets en un mois.
- Mauritanie : L'unité de biodigestion sur le site principal a permis la valorisation de 13 tonnes sur l'année.

Sur la plupart de nos sites, la collecte des huiles de cuisson usagées est encadrée par nos clients. En Algérie, en 2025, 44 000 L d'huiles ont été valorisés auprès d'une savonnerie locale à Tizi Ouzou. Par ailleurs, le Groupe étudie plusieurs projets de valorisation des huiles usagées auprès de coopératives féminines de saponification. Dans le cadre de sa démarche environnementale, CIS progresse

dans la collecte et la fiabilisation des données relatives à la gestion des déchets afin de renforcer la transparence et d'identifier des projets de valorisation pertinents.

### EAU : INNOVER POUR CONTRER LA POLLUTION PLASTIQUE

Nos opérations se situent sur des sites éloignés des grandes villes, dans des pays où l'eau est bien souvent non potable, et où les filières de valorisation des déchets manquent. La réalité de nos opérations exige la fourniture de vivres dont l'eau embouteillée, gage de qualité, représentant la majorité du plastique à usage unique sur nos opérations.

En 2025, le Groupe a lancé un projet pilote de collecte et revalorisation des bouteilles plastiques dans sa filiale algérienne :

- Tri à la source sur plus de 78 sites
  - Installation de dispositifs de collecte des bouteilles plastiques chez nos clients partenaires
  - Mise en place d'une unité de tri et de broyage sur notre base logistique à Hassi Messaoud
- Plus de 600 kg de plastique ont été collectés en quelques mois, permettant d'envisager la valorisation du PEHD et du PET en local.

Fort de ce projet pilote, le Groupe s'organise sur l'enjeu du plastique, et étudie différentes possibilités pour limiter l'impact de l'eau embouteillée :

- Projets de revalorisation des bouteilles plastiques en local (Mauritanie, RDC et Tchad notamment)
- Unités d'embouteillages pour promouvoir l'économie circulaire
- Génération d'eau potable à partir de l'humidité de l'air pour limiter le recours aux bouteilles

La coopération avec nos clients et les partenaires locaux sont les clés du succès de ces projets innovants.

### MOBILISATIONS CITOYENNES CONTRE LES POLLUTIONS

À travers le monde, nos équipes se mobilisent autour de temps forts pour créer un engagement citoyen et sensibiliser localement.

Chaque année, le *World Clean Up day* est l'occasion de prendre part à des campagnes de nettoyage à travers le Groupe.

En RDC, notre filiale a lancé un programme inédit d'assainissement urbain en partenariat avec l'association des Scouts du Haut-Katanga. Sur l'année 2025, 4 actions de ramassage en zones urbaines ont eu lieu avec plus de 450 participants. Cette initiative a été saluée par les autorités locales.

INDICATEUR CLÉ  
DE PERFORMANCE

## 192 g par repas

Déchets organiques moyens par repas sur l'année 2025

## NOS ENGAGEMENTS ÉTHIQUES



@RépubliqueDémocratiqueDuCongo

Dans un contexte de transitions économiques, sociales et environnementales, la conduite du changement s'impose comme un levier essentiel pour intégrer les enjeux de responsabilité sociétale au sein de l'entreprise en mobilisant l'ensemble des parties prenantes.

### INCARNER LE CHANGEMENT

Par la définition d'objectifs clairs en matière d'environnement, de social et de gouvernance, le Groupe CIS donne le ton.

La politique de Développement Durable a été renforcée en 2025, intégrant cinq piliers clés sur lesquels le Groupe s'engage :

- Éthique et transparence
- Respect des droits humains
- Développement économique et social local
- Environnement
- Gouvernance ESG

La déclinaison de tous ces principes dans les pratiques opérationnelles représente un travail continu auprès des équipes terrain.



Tchad

### RENFORCER L'ENGAGEMENT COLLECTIF

Favoriser une culture d'entreprise axée sur la durabilité nécessite un engagement collectif. La formation et la sensibilisation des membres du comité exécutif (COMEX), du Conseil d'Administration et des collaborateurs(trices) jouent un rôle crucial 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

### SENSIBILISATIONS DES COLLABORATEURS

En 2025, deux sensibilisations tournées sur des enjeux spécifiques à CIS ont été proposées aux collaborateurs (trices) du siège :

- **Empreinte carbone** : Pour affiner la compréhension de l'empreinte carbone du Groupe et les évolutions opérationnelles à envisager pour CIS.

- **Eau** : Pour comprendre les enjeux « eau » sur la chaîne de valeur de CIS, en abordant les questions de stress hydrique et d'accès à l'eau, de qualité et consommation de l'eau sur nos opérations ainsi que la pollution liée aux bouteilles en plastique.

Ces sensibilisations, construites en interne, viennent compléter les quatre sessions de 2024 (*Bienfaits des protéines végétales ; Biodiversité ; Economie circulaire, Empreinte eau de notre alimentation*) et constituent un socle de connaissances solide pour insuffler le changement auprès de nos parties prenantes internes.

### TRANSFORMER LES DÉFIS EN OPPORTUNITÉS

Garant de l'intégration des enjeux RSE dans la stratégie et le fonctionnement de l'entreprise, les membres du Conseil d'Administration de CIS jouent un rôle crucial dans l'évolution de la stratégie du Groupe.

En octobre 2025, une formation externe, organisée par l'entreprise, visant à renforcer la capacité des administrateurs (trices) à intégrer les enjeux de la durabilité dans leurs réflexions stratégiques, a été suivie par six membres du Conseil d'Administration dont l'entièreté du Comité d'audit, des risques et de la RSE.

Cette formation a été l'occasion de clarifier les responsabilités du Conseil face aux enjeux de durabilité, faire un point sur la réglementation CSRD et revoir les principes essentiels de l'analyse de double-matérialité comme outil stratégique.

En parallèle, le Directeur Général du Groupe a suivi une formation auprès de Middelnext (association indépendante qui représente les valeurs moyennes cotées en France) incluant les fondamentaux réglementaires de la responsabilité sociétale en entreprise pour intégrer ces dimensions dans la stratégie du Groupe.

### OBJECTIFS RSE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Afin d'accompagner la mise en place de la démarche RSE dans l'entreprise, un objectif RSE sur la rémunération annuelle variable est intégré depuis 2024 pour les collaborateurs du siège et les directeurs des filiales du Groupe. Cet objectif inclut notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

L'ensemble de ces actions contribue ainsi à la conduite du changement, pour intégrer la responsabilité sociétale dans la stratégie globale de l'entreprise sur le long terme.

INDICATEUR CLÉ  
DE PERFORMANCE

**100% du Comité**  
d'audit, des risques et de la RSE

Formé aux enjeux stratégiques de la durabilité en 2025

# 09

## ÉTHIQUES DES AFFAIRES & LUTTE ANTI-CORRUPTION

Le Groupe CIS place la transparence et l'intégrité au cœur de ses activités, en adoptant des normes éthiques strictes pour prévenir les risques de corruption, de fraude et de trafic d'influence.

Le devoir de vigilance et la protection des données personnelles font partie intégrante de nos processus, assurant l'application de nos valeurs dans l'ensemble de nos filiales à travers le monde.

## Éthiques des affaires

### ÉTHIQUE & CONFORMITÉ AU CŒUR DE NOTRE ORGANISATION

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

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.).

Les 16 politiques en place au sein du Groupe reflètent les valeurs éthiques portées par le Groupe :

- Qualité et engagement vers l'excellence, santé, sécurité au travail et bien-être,
- Gestion des Risques, sécurité de l'Information et protection des données personnelles,
- Transparence auprès des fournisseurs, partenaires, et parties prenantes externes,
- Respect des droits humains et responsabilité environnementale.

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.

### L'ÉTHIQUE & NOS PARTIES PRENANTES

#### COLLABORATEURS

Le Groupe CIS s'engage à garantir des processus de recrutement et de promotion basés exclusivement sur les compétences, sans aucune forme de discrimination, qu'elle soit liée au sexe, à l'âge, aux origines, à la condition physique, à la domiciliation ou encore aux opinions politiques ou croyances religieuses.

Conformément à ses principes éthiques, CIS défend le droit fondamental selon lequel aucun travailleur ne doit payer pour obtenir un emploi. Ainsi, les coûts de recrutement, de déplacement et de traitement des travailleurs expatriés, depuis leur communauté d'origine jusqu'à leur lieu de travail, sont intégralement pris en charge par le Groupe CIS.

La **Charte Éthique du Groupe** garantit que tous les processus de promotion respectent les **conventions fondamentales de l'OIT**, notamment la liberté d'association, la non-discrimination, l'abolition du travail forcé et l'interdiction du travail des enfants.

#### FURNISSEURS

Les pratiques d'achat du Groupe CIS reposent sur des principes rigoureux d'éthique, de lutte contre la corruption, de transparence et de dialogue avec ses fournisseurs.

CIS collabore avec des fournisseurs qui respectent les normes internationales du travail et adhèrent au **programme de conformité du Groupe**. Afin d'assurer le respect de ces engagements, des **inspections régulières** sont effectuées chez les principaux fournisseurs pour évaluer leurs pratiques et leur conformité aux exigences du Groupe.

#### CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration joue un rôle essentiel dans la **gouvernance éthique du Groupe**, en veillant à la mise en œuvre des engagements éthiques, à la transparence des processus décisionnels et à l'intégration des valeurs sociales, environnementales et éthiques dans la stratégie globale de l'entreprise.

CIS veille au respect de la parité au sein de son conseil d'administration, conformément à la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011.

## DISPOSITIF D'ALERTE

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 signalements, portant notamment sur des faits de discrimination, de harcèlement ou de corruption, peuvent être adressés par courrier électronique sur cette adresse e-mail dédiée ou par tout autre moyen de communication.

[cis.ethics@laposte.net](mailto:cis.ethics@laposte.net)

Ce dispositif vise à prévenir les situations pouvant menacer l'intégrité de l'entreprise ou la santé physique et mentale des salarié(e)s.

Toutes les alertes sont analysées et traitées en interne par notre comité éthique afin de garantir, en toutes circonstances, la protection du lanceur d'alerte et le respect des droits de chacun.

## DEVOIR DE VIGILANCE

Depuis 2017, le Groupe a mis en place un plan de vigilance visant à identifier les risques et 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.

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.

Le plan de vigilance et ses indicateurs de suivi sont consultables dans le rapport de gestion du Groupe 2025.



République Démocratique du Congo

# Lutte anti-corruption

## CODE DE CONDUITE

Depuis 2019, le Groupe CIS a mis l'accent 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 Middenext, 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.

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.

Le déploiement de l'ensemble du dispositif anti-corruption fait l'objet d'un point d'avancement régulier au Comité d'Audit, des risques et de la RSE.

## PRÉVENIR ET ALERTER

Le Groupe a pour devoir de prévenir tout fait de corruption en mettant en place des dispositifs efficaces et en sensibilisant ses collaborateurs aux comportements éthiques.

Le système d'alerte du Groupe permet de signaler toute situation suspecte en garantissant la protection des lanceurs d'alerte et le respect des droits de chacun.

## FORMER LES COLLABORATEURS LES PLUS EXPOSÉS

Une campagne de formation à l'anti-corruption est déployée chaque année auprès des collaborateurs bénéficiant d'une licence Office 365. Notre objectif : former chaque année le plus grand nombre de collaborateurs et managers, les plus exposés aux risques, à travers le Groupe.

En 2025, en moyenne, 74% des collaborateurs clés\* du Groupe ont réalisé la formation à l'anti-corruption sur la campagne 2025.



Directeur du Contrôle Interne Groupe

*" Présent dans une vingtaine de pays à travers le monde et disposant d'une chaîne d'approvisionnement complexe, le Groupe CIS se donne pour priorité de mener ses activités avec responsabilité, intégrité et transparence.*

*Le code de conduite du Groupe, la formation des collaborateurs, et la réalisation d'audits réguliers sont quelques-uns des leviers utilisés pour agir en ce sens."*

INDICATEUR CLÉ  
DE PERFORMANCE

# 74%

Moyenne des collaborateurs clés\* du Groupe ayant réalisé la formation à l'anti-corruption sur la campagne 2025

\*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.

## NOS ENGAGEMENTS ÉTHIQUES



# 10

## CYBERSÉCURITÉ

L'information, actif essentiel au cœur des activités du Groupe CIS, est aujourd'hui une cible potentielle de cyberattaques. Le Groupe CIS considère donc la cybersécurité comme une priorité essentielle.

La **Politique de Sécurité des Systèmes d'Information** vise à garantir la continuité des activités, prévenir les fuites d'informations sensibles et renforcer la confiance de nos parties prenantes dans l'utilisation des outils et systèmes mis à leur disposition.

### CERTIFICATION ISO/IEC 27001:2022

La norme ISO/IEC 27001 :2022 définit les exigences pour mettre en place un système de management de la sécurité de l'information (SMSI), intégrant les principes de cybersécurité et de protection des données personnelles. Elle impose d'identifier les risques, de mettre en œuvre des mesures de sécurité adaptées et de formaliser des procédures de gestion et de contrôle.

Elle prévoit également un pilotage, des audits et une amélioration continue afin de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité des informations. En 2023, le siège du Groupe CIS a entrepris une démarche de certification ISO 27001 couvrant le système d'information de du siège social ainsi que la mise à disposition, pour les filiales du Groupe, de services numériques hébergés.

L'obtention de la certification ISO/IEC 27001:2022 en 2024 du siège de CIS engage le Groupe dans un processus d'amélioration continue sur huit objectifs opérationnels majeurs :

- La sécurité de l'écosystème et des fournisseurs,
- L'intégration de la sécurité dans les projets CIS,
- La gestion des accès et authentification forte,
- La traçabilité des activités opérées par les administrateurs du système d'information
- La sécurité du stockage et des sauvegardes,
- L'hygiène informatique et sécurité,
- Le renforcement de la sécurité des actifs CIS,
- Le renforcement de la sécurité physique.

### ASSURER UN EXCELLENT NIVEAU DE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION À NOS PARTIES PRENANTES

À travers la certification ISO 27001, CIS montre sa capacité à adresser les exigences de sécurité de ses clients et grands comptes dont la maturité sécurité est d'un niveau élevé.

CIS traite des données à caractères personnels et se doit donc de respecter les lois applicables, notamment le Règlement Général de la Protection des Données Personnelles (RGPD). Le Groupe se doit de mettre tout en œuvre pour garantir la confidentialité et l'intégrité de ces données, conformément aux exigences réglementaires.

Une volonté forte de la direction est d'impliquer les personnels dans la conduite du SMSI et d'en faire un outil de performance de la sécurité du système d'information. La mise en place de ce système est perçue comme un modèle d'amélioration continue du processus de sécurité.

Enfin, la certification ISO/IEC 27001:2022 a pour objectif d'assurer aux parties prenantes un excellent niveau de sécurité de l'information et de donner confiance dans la qualité du traitement des données qui sont confiées à CIS.

### SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À LA SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

Le Groupe CIS accorde une importance primordiale à la sensibilisation de ses collaborateurs aux risques de cyberattaques et aux bonnes pratiques visant à protéger l'organisation.

En 2025, la Direction des Systèmes d'Information a organisé des sessions de sensibilisation à la Sécurité de l'Information, conformément aux critères de l'ISO 27001 : 100% des collaborateurs du siège social ont été ainsi formés, renforçant leurs aptitudes et la diffusion des bonnes pratiques au sein de l'entreprise.



DSI Groupe

*"Auditées depuis 2018 dans le cadre du projet de Politique de Sécurité du Système d'Information, les filiales de CIS bénéficient aujourd'hui de la plateforme ISO/IEC 27001:2022 déployée au siège du Groupe CIS. Cette plateforme constitue le socle d'un dispositif ayant pour vocation d'harmoniser les pratiques, de renforcer la maîtrise des risques cyber et de garantir une protection cohérente des données, notamment des données personnelles pour l'ensemble du Groupe CIS."*

INDICATEUR CLÉ  
DE PERFORMANCE

## 1 entité certifiée ISO 27001

Couvrant le système d'information du siège social CIS France et les services hébergés pour les filiales du Groupe

Retrouvez toutes nos politiques en ligne sur [www.cis-integratedservices.com](http://www.cis-integratedservices.com), rubrique "Ethique".

## SYNTHÈSE DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Critères ESG	Enjeux	Indicateurs disponibles (KPI)	Pages
Social	Santé & sécurité	<b>Total Recordable Injury Rate (TRIR) 2025 = 0,56 (objectif : &lt; 1,5)</b> 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 31
Social	Santé & sécurité	<b>Lost Time Injury Rate (LTIR) 2025 = 0,21 (objectif : &lt;1)</b> Formule : (nombre d'accidents avec arrêt de travail x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées par an Périmètre : Groupe	Page 31
Social	Santé & sécurité	<b>Taux de satisfaction des résidents satisfaits de leur repas au cours de l'année 2025 (Objectif: &gt;60 %) = 95,9%</b> 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, RDC, Eurasie, Tchad (non applicable en Erythrée, au Burkina Faso, au Mali, au Niger, au Mozambique, au siège de CIS France).	Page 31
Social	Emploi local	<b>Emploi local Groupe en moyenne en 2025 = 99%</b> (Nombre d'employés nationaux / Nombre total d'employés) x 100 Périmètre : Groupe	Page 35
Social	Emploi local	<b>Taux de rotation mensuel du personnel en moyenne en 2025 = 3,83%</b> (((Nb d'employés IN du mois + Nb d'employés OUT du mois) / 2) / Nombre total d'employés au 1er du mois) x 100 Périmètre : Groupe	Page 35
Social	Formation	<b>Total des heures de formation dispensées au sein du groupe en 2025 = 230 533 heures</b> Nombre d'heures de formation dispensées par des entités externes : 50 249 heures. (Cumul des heures de formations spécifiques et techniques, formation "montée en compétences" dispensées par an) Périmètre : Groupe	Page 37
Social	Achats locaux	<b>Achats locaux 2025 (fournisseurs établis dans le pays d'opération) = 94%</b> Formule : (Montant des achats locaux / montant total des achats) x 100 Périmètre : Groupe	Page 39
Environnement	Réduire l'empreinte environnementale de nos activités	<b>Réduction empreinte carbone Groupe 2025 = -8,3% tCO2e / M€ de CA (à scope identique)</b> (Chiffre d'affaires considéré : 489,2 M€ - Facteur d'incertitude : 12%) Scope 1 : 8 100 tCO2e Scope 2 : 140 300 tCO2e Scope 3 associé au transport : 121 600 tCO2e Périmètre : Groupe	Page 43
Environnement	Réduire et valoriser les déchets	<b>Déchets organiques moyens / repas sur l'année 2025 = 192 grammes / repas</b> Formule : (cumul des KG de déchets organiques moyens / cumul du nombre de repas) x 1 000 Périmètre : Groupe	Page 47
Gouvernance	Conduite du changement	<b>100% du Comité d'audit, des risques et de la RSE du Groupe CIS a été formé aux enjeux stratégiques de la durabilité en 2025</b>	Page 49
Gouvernance	Éthique et compliance	<b>Collaborateurs clés du Groupe ayant réalisé la formation à l'anti-corrupcion sur la campagne 2025 = 74%</b> 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 53
Gouvernance	Cybersécurité	<b>Entité certifiée ISO 27001 = 1</b> Périmètre : système d'information du siège social et la mise à disposition des services hébergés pour les filiales du Groupe	Page 55

**CIS**  
*Everywhere, we care!*

**Période de reporting** : Le reporting couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025.

**Périmètre de consolidation** : L'ensemble des filiales du Groupe CIS sur l'année 2025 sont intégrées à ce rapport d'impact.

**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, alternants ou intérimaires). Les stagiaires 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 réglementaires, porter sur l'adaptation au poste de travail, ou avoir pour objectif le développement des compétences des collaborateurs et collaboratrices.

