

2023

Plan de vigilance



 **one**
econocom

Sommaire

Introduction

1. Gouvernance du devoir de vigilance chez Econocom	4
2. Cartographie des risques liés au devoir de vigilance	4
2.1. Méthodologie de l'exercice d'identification des risques	4
2.2. Synthèse des risques saillants bruts identifiés	5
3. Les mesures de gestion et d'atténuation des risques	5
3.1. La gestion des risques d'impacts négatifs sur les droits humains et à la santé-sécurité des collaborateurs	5
3.2. La gestion des risques d'impacts négatifs sur l'environnement	8
3.3. La gestion des risques liés aux pratiques des fournisseurs et des sous-traitants	9
4. Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	10
5. Dispositifs de suivi	11
6. Compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle	12

Le présent plan de vigilance a été rendu public sur le site internet du Groupe Econocom en décembre 2024. Il porte sur l'exercice financier 2023 et renvoie aux informations publiées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière publiée dans le rapport annuel 2023 (indicateurs et actions mises en place).

Introduction

Econocom SAS est soumis aux obligations de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017 (« loi sur le devoir de vigilance »), laquelle demande la mise en place d'un plan de vigilance, comprenant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à 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 la société assujettie, de celles de ses filiales contrôlées, de ses sous-traitants et de ses fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Le plan de vigilance doit comporter :

- Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
- Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

1. Gouvernance du devoir de vigilance chez Econocom

Le Département juridique a la charge de piloter l'exercice de vigilance. Il s'appuie sur la Direction RSE, en charge des questions environnementales et des pratiques Achats, et de la Direction des Ressources Humaines d'Econocom SAS, en charge des enjeux liés à la santé-sécurité et aux droits humains concernant les collaborateurs d'Econocom SAS.

2. Cartographie des risques liés au devoir de vigilance

2.1. Méthodologie de l'exercice d'identification des risques

Les risques évalués sont les risques d'impacts négatifs sur les droits humains, la santé-sécurité des personnes et l'environnement qui seraient causés par les activités d'Econocom SAS et de ses sous-traitants et fournisseurs.

La détermination des risques bruts a été effectuée à l'occasion de l'exercice de matérialité des impacts négatifs demandé par la directive dite CSRD. Ont ainsi été évaluées la probabilité de l'occurrence des risques et la cotation de leur sévérité (appréciation de l'ampleur, de la portée et de la réversibilité potentielle des impacts) au regard des spécificités des activités de Econocom SAS [pour plus d'informations sur l'exercice global de double matérialité, se reporter à la DPEF 2023 p. 19 et suivantes].

L'exercice a couvert différentes entités françaises consolidées d'Econocom SAS, représentatives de l'ensemble des activités d'Econocom SAS, à savoir :

- Activité de distribution de matériels informatiques (Product & Solutions) ;
- Solution de location (Technology Management and Financing) ;
- Services digitaux (Services).

Les enjeux droits humains et environnementaux analysés dans le cadre de l'exercice de double matérialité (normes ESRS) recoupent l'univers de risques à considérer dans le cadre du devoir de vigilance :

- En matière de santé et sécurité des personnes ;
- En matière de droits humains : respect des droits fondamentaux des travailleurs, de conditions de travail justes et favorables, de la vie privée et des droits des communautés locales ;
- En matière environnementale : atteintes potentielles à la biodiversité et aux ressources naturelles (pollution, gestion des déchets, consommation des ressources) et émissions de gaz à effet de serre.

2.2. Synthèse des risques saillants bruts identifiés

Compte-tenu des activités d'Econocom SAS, les risques d'impacts négatifs les plus graves aux droits humains, à la santé-sécurité des personnes et à l'environnement sont liés à :

- De potentielles atteintes aux droits et à la santé des collaborateurs (notamment sur les enjeux de non-discrimination, de rémunération vitale et des risques psychosociaux) ;
- De potentielles atteintes au respect de la vie privée liées à la protection et à la sécurité des données personnelles des collaborateurs et des clients ;
- De potentielles atteintes aux droits fondamentaux et aux conditions de travail des fournisseurs et sous-traitants, notamment concernant la fourniture d'ordinateurs et les constructeurs.

Les impacts potentiels relatifs à la **contribution des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre d'Econocom SAS aux changements climatiques** (propres opérations et activités des sous-traitants ou fournisseurs) ont également été évalués comme saillants.

Les mesures mises en œuvre pour prévenir et atténuer chaque risque sont classées et détaillées par enjeux.

3. Les mesures de gestion et d'atténuation des risques

Sont ici synthétisées les réponses apportées par Econocom SAS pour gérer les risques identifiés. Ces actions regroupent les politiques, processus et les mesures de suivi relatives à chacun de ces enjeux. Pour en savoir plus sur les démarches, se référer aux chapitres correspondants de la DPEF 2023.

3.1. La gestion des risques d'impacts négatifs sur les droits humains et à la santé-sécurité des collaborateurs

La démarche droits humains et santé-sécurité des collaborateurs est pilotée par la Direction des Ressources Humaines.

Le Groupe Econocom s'engage au respect de différents textes internationaux et nationaux et notamment le Pacte Mondial des Nations Unies et la Charte de l'Institut du Numérique Responsable. (DPEF p8).

Santé-sécurité au travail

Econocom a identifié certaines populations sensibles, lesquelles bénéficient d'un suivi particulier. Les critères d'identification sont le métier, l'activité du client et les caractéristiques des collaborateurs. Les métiers concernés sont (DPEF p70) :

- Le travail en usine pour le reconditionnement ;
- Le travail sur des plateformes téléphoniques pour les centres de services.

Ces activités sont exercées dans les locaux d'Econocom SAS s'agissant du reconditionnement, et dans les locaux d'Econocom Group SE s'agissant des plateformes téléphoniques pour les centres de service, et une équipe RH dédiée suit de près ces populations sensibles (travail debout, bruits...). En 2023, un dispositif de soutien et d'accompagnement pour les managers et techniciens help desk à Grenoble dans le cadre de la prise d'appels et de situations difficiles ainsi qu'un dépistage complet et précoce de la perte auditive, en priorité pour les collaborateurs travaillant au téléphone, ont été déployés. (DPEF p70)

Des rendez-vous avec des psychologues sont également rendus possibles pour les collaborateurs à risque.

L'activité des clients d'Econocom peut aussi exposer les collaborateurs en délégation à des pénibilités comme le travail en équipes successives ou l'exposition à des rayonnements ionisants. Un suivi spécifique renforcé est mis en place avec la médecine du travail et la RH pour ces collaborateurs. En France, les visites médicales sont semi-automatisées pour fiabiliser le processus. Ce nouvel outil, mis en place en 2023, garantit le suivi et les relances des visites médicales notamment pour ces populations exposées. (DPEF p71)

Discrimination et harcèlement

Afin de lutter contre toute forme de discrimination au travail, Econocom Group SE a mis en place différentes pratiques.

Le code de conduite des affaires précise ainsi dans son chapitre 8 « *Lutte contre la discrimination* » les repères liés aux principes de non-discrimination notamment, sur la race, le sexe, l'âge, la santé, la religion, l'orientation sexuelle ou les opinions politiques, religieuses ou syndicales.

Également, il existe des procédures pour harmoniser les pratiques autour du recrutement, de la gestion RH, de la formation afin d'harmoniser les pratiques RH et d'assurer des pratiques responsables. Les responsables du recrutement sont ainsi très sensibles aux pratiques de non-discrimination et à des arguments pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés via l'accord handicap.

Une attention est portée aux collaborateurs pouvant faire l'objet d'une iniquité afin de garantir les droits et l'égalité de traitement. Attaché à la promotion de la diversité, Econocom a mis en place des procédures d'accompagnement des collaborateurs étrangers dans les démarches légales nécessaires à l'obtention et au maintien des titres de séjour.

Par ailleurs, Econocom SAS a mis en place plusieurs démarches pour dynamiser les recrutements féminins concernant l'activité Services (DPEF p84 / 205) :

- Attirer et recruter grâce à la reconversion avec le Manifeste : #ReconversionFemmesNumérique ;
- Programme Femmes du Digital.

Ainsi, en France, l'index égalité hommes/femmes calculé en 2023 au titre de l'année 2022 est de 86/100 pour le Groupe. (DPEF p84)

Par ailleurs, afin de permettre l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap sur les sociétés filiales d'Econocom SAS, une convention de partenariat a été conclue en 2014 avec l'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) puis un accord handicap a été signée en 2018, renouvelé en 2021 pour 3 ans. (DPEF p88 // p208)

Des formations dispensées par un cabinet externe visent à sensibiliser au handicap tous les acteurs internes lors d'événements tels que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). (DPEF p88 // 210). Econocom est également signataire du « Manifeste inclusion », association qui mobilise plus de 130 entreprises signataires engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap afin de contribuer au changement de notre société et de faire de la diversité une force. (DPEF p87)

Enfin, parmi les objectifs extra-financiers d'Econocom en matière sociale figurent :

- Atteindre entre 5 et 6% de personnes en situation de handicap pour 2025 (DPEF p. 7) ;
- Diversité : amélioration de 2 points par an pour l'Index égalité Femme/Homme (DPEF p. 7) ;
- Avoir un nombre de collaborateurs ayant suivi une formation éthique de 80% d'ici 2025 (DPEF p. 7) ;
- Avoir un nombre de collaborateurs ayant suivi une formation RGPD de 90% d'ici 2025 (DPEF p. 7) ;
- Avoir un nombre de collaborateurs ayant suivi une formation cybersécurité de 90% d'ici 2025(DPEF p. 7).

Concernant le harcèlement, le code de conduite mentionné plus avant affirme la tolérance zéro du Groupe face aux pratiques de harcèlement. Des sanctions sont prévues à l'égard des salariés, agents ou partenaires commerciaux et Econocom s'engage à rompre toute prestation si nécessaire.

En outre, un référent « harcèlement » est nommé au sein de la société Econocom Workplace Infra Innovation SAS, filiale de Econocom SAS.

Protection sociale

Econocom SAS est soumise à la convention collective Syntec. (DPEF p72)

Et a mis en place une protection sociale couvrant les événements familiaux pour 98 % des effectifs salariés, afin d'encourager l'engagement durable des collaborateurs avec un soutien lors des moments majeurs de leur vie (DPEF p70).

A ce titre, Econocom SAS a mis en place une politique santé pour ses collaborateurs et a réalisé en 2024 des bilans de santé pour les salariés de plus de 40 ans dans le cadre de campagnes de prévention contre le cancer. En 2023, des campagnes de vaccination contre la grippe, la protection sociale est prise en charge à 60%, et le maintien de salaire pour l'ensemble du congé paternité est assuré si le salarié a plus d'un an d'ancienneté ont été mises en œuvre.

De potentielles atteintes au respect de la vie privée liées à la protection et à la sécurité des données personnelles des collaborateurs et des clients

Sécurité et protection des données personnelles des collaborateurs

Le Groupe Econocom s'est doté depuis 2022 d'un Directeur Sécurité et Sûreté dont le mandat est d'aligner les différentes entités de la galaxie Econocom en matière de pratiques et engagements de sécurité. (DPEF p31)

Une stratégie de sécurité du Groupe, la Minimum Viable Security (MVS) a ainsi été mise en place et les collaborateurs font l'objet de sensibilisations aux risques liés à la cybersécurité : en décembre 2023, 57,4 % des collaborateurs avaient suivi cette sensibilisation, contre 41,3% en septembre 2023.

Du reste, dans huit des neufs principaux pays dans lesquels le Groupe a une activité, Econocom dispose d'au moins une société certifiée ISO 27001, soit un total de 13 sociétés certifiées.

Également, afin de protéger les données personnelles de ses collaborateurs, Econocom a conçu et déployé dans toutes ses entités le programme « Protection des données personnelles », lequel est animé par le DPO Groupe, relayé par 47 référents (DPEF p.32-33).

En France, les accords de télétravail préexistants ont été généralisés en 2022. Cinq chantiers structurants ont été initialisés (DPEF, p.214) :

- Accord de télétravail ambitieux pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs éligibles volontaires ;
- Aménagement des espaces de travail en espace collaboratif sur l'ensemble des sites Econocom ;
- Garantir l'usage de nos outils IT : déploiement du MFA pour sécuriser la connexion à distance ;
- Outil de suivi du télétravail avec Teamplanner ;
- Accompagnement des managers pour soutenir les équipes dans une organisation hybride.

Protection et sécurité des données personnelles du client dans le cadre de la collecte, de l'utilisation et du stockage des données

Le programme « Protection des données personnelles » ci-avant mentionné s'applique également aux données personnelles des clients d'Econocom.

3.2. La gestion des risques d'impacts négatifs sur l'environnement

La stratégie d'Econocom Group SE en matière de gestion des risques environnementaux est animée et coordonnée par la Direction RSE qui a la charge de fixer les objectifs communs, suivre la performance et diffuser les directives comprenant les exigences minimales de Econocom SAS. Le pilotage de la démarche RSE est assuré au moyen d'un Comité de Direction RSE, composé de Directeurs représentant les principales fonctions du Groupe. Ce Comité valide les orientations stratégiques et les objectifs de la démarche tout en veillant à la bonne atteinte de ces-derniers. Un panel de correspondants RSE, fonctionnels et géographiques, font partie des équipes opérationnelles des membres du Comité de Direction

RSE et assurent la mise en place opérationnelle des plans d'actions validés en Comité et du déploiement de la démarche auprès de leurs équipes.

Le plan de transition climatique d'Econocom est décrit dans la déclaration de Performance Extra-financière de 2023 [pages 35 et suivantes].

3.3. La gestion des risques liés aux pratiques des fournisseurs et des sous-traitants

Concernant sa relation avec ses fournisseurs, le Groupe Econocom a commencé, dès 2015, à structurer sa politique d'achats responsables afin d'établir une relation de confiance avec ses fournisseurs en les encourageant à s'inscrire dans une démarche RSE (DPEF, p95) et de permettre l'identification et la maîtrise des enjeux sociaux et environnementaux afin de faire progresser l'ensemble des fournisseurs du Groupe (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p. 2).

Le Groupe a ainsi mis en place, avec ses fournisseurs, une Charte Achats Responsables qui repose sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à promouvoir leur application par ses fournisseurs et leurs sous-traitants (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p. 4). Cette dernière est adressée aux fournisseurs critiques et stratégiques, lesquels sont tenus de la retourner signée confirmant ainsi sa prise en compte et son application.

Le Groupe a également mis en place un Code de conduite des affaires afin de lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Sont ainsi rattachées à ce Code des procédures et politiques traitant des problématiques éthiques associées à ces enjeux (cadeaux et invitations, conflit d'intérêts, etc.).

Le respect de cette Charte Achats Responsables et du Code de conduite du Groupe est également appréhendé, pour certaines filiales, par le biais de clauses contractuelles ad hoc. À ce titre, des travaux d'harmonisation sont en cours et devraient être effectifs courant 2024. (DPEF, p95)

Econocom veille à ce que l'ensemble de ses fournisseurs respectent les Droits de l'Homme et les exigences éthiques, sociales et environnementales qu'il juge fondamentales et indispensables à une bonne collaboration. (DPEF, p95) Pour ce faire, la Charte des Achats Responsables du Groupe présente ces engagements et Econocom demande à l'ensemble de ses fournisseurs de les respecter. (DPEF, p95)

Ces engagements communs portent sur les enjeux suivants :

- Ethique des affaires : lutte contre la corruption, l'utilisation des biens ou données financières à l'entreprise, les conflits d'intérêts (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.5) ;
- Droits de l'Homme et droit du travail : le Groupe Econocom s'engage à respecter les droits de l'Homme et les principes des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il attend que le Fournisseur s'engage également à respecter les réglementations locales et internationales applicables en lien avec les conventions fondamentales de l'OIT. Et en particulier : lutte contre les discriminations,

respect du droit du travail, santé et sécurité (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.6) ;

- Respect de l'environnement : réduction des émissions de GES, transition vers l'économie circulaire, impacts sur l'environnement et la biodiversité (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.7).

En outre, les engagements d'Econocom en matière de respect des principes défendus par l'Organisation Internationale du Travail, la prévention des risques dans le domaine de la sécurité du travail, et la protection de l'environnement et la maîtrise des conséquences des activités des parties sur l'environnement sont contractualisés au moyen notamment des Conditions générales de vente et du contrat d'infogérance, lesquels prévoient une clause dédiée.

4. Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Afin de renforcer sa politique de vigilance face aux risques éthiques, le Groupe Econocom dispose d'une plateforme d'alerte. Ce dispositif permet le recueil et le traitement de signalements relatifs à l'existence de situations contraires au code de conduite des affaires du Groupe et/ou aux réglementations s'appliquant au Groupe (dans des cas de corruption/fraude...) et est à la disposition de toute personne travaillant au sein du Groupe Econocom (dirigeants, salariés, intérimaires, stagiaires, etc..) ainsi qu'à tout tiers extérieur en relation d'affaires avec le Groupe. Il est disponible dans plusieurs langues dont le français, l'anglais, l'espagnol et l'italien, 24h/24 et 7j/7. La plateforme est sécurisée, le processus de signalement est crypté et protégé par un mot de passe. (DPEF p26 ; Dispositif d'alerte éthique, p. 3).

Le dispositif d'alerte est complémentaire aux autres canaux de signalement existants au sein du Groupe ECONOCOM (responsable hiérarchique, ressources humaines etc.). (Dispositif d'alerte éthique, p. 3-4)

En effet, plusieurs canaux ont été développés pour permettre le relais des incidents et plaintes liées aux droits de l'Homme (DPEF p93) :

- Référent harcèlement au sein de Econocom Workplace Infra Innovation SAS, filiale de Econocom SAS ;
- Processus d'information par le biais de la hiérarchie, des ressources humaines ;
- Plateforme sécurisée du comité éthique.

Le traitement des alertes est effectué par un Comité Ethique composé de quatre membres et est séparé et distinct de la chaîne de gestion impliquée par l'alerte.

En 2023, 6 alertes ont été remontées via la plateforme d'alerte. Aucune des alertes éthiques n'a donné lieu à des poursuites judiciaires ou plaintes. (DPEF p26-27)

Thème des alertes (p27) :

- Ethique des affaires : 1
- Responsabilité sociale et droits humains : 5

Il convient de noter que la catégorie « responsabilité sociale et droits humains » regroupe des alertes traitant de : discrimination, de harcèlement et de santé & sécurité.

5. Dispositif de suivi

Le suivi du plan de vigilance repose sur les différents dispositifs de suivi des démarches droits humains, santé-sécurité et environnement ainsi que sur le suivi global de la démarche de vigilance.

Des indicateurs quantitatifs ont été sélectionnés pour rendre compte de l'exercice de vigilance au regard des risques identifiés (cf Tableau d'indicateurs dans la partie compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle).

6. Compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle

Outre les actions mises en place en 2023, décrites dans les chapitres précédents, les indicateurs suivants permettent de rendre compte de la mise en œuvre du plan de vigilance sur l'année 2023.

Enjeux	Risque saillant	Indicateurs clés	Objectifs	2021	2022	2023
Droits humains	Conditions de travail liées à la gestion des collaborateurs en contrat d'emploi non permanent	Nombre de contrats externes				Stagiaire : 138 Intérimaires : 782 Prestataires : 548 Total : 1 468
	Politique de rémunération	% de collaborateur qui ne perçoit pas un salaire adéquat				0%
	Qualité de vie au travail					
	Lutte contre la discrimination – Egalité entre les femmes et les hommes		Amélioration de 2 points par an pour l'index égalité Femme / Homme			86/100
	Lutte contre la discrimination – Présence des personnes en situation de handicap		Atteindre entre 5 et 6% de personnes en situation de handicap pour 2025			5%
Santé-sécurité	Respect de la vie privée liée à la protection des données personnelles des salariés	% de collaborateurs ayant suivi la formation RGPD (périmètre France)			80%	85%
	Respect de la vie privée liée à la protection des données personnelles des clients					
Environnement	Emissions GES	% de véhicules électriques / hybrides		/	13%	25%
	Emissions GES	Achats de produits		CO2 (t) 535 986	CO2 (t) 650 313	
Système d'alerte		Quantité d'alertes éthiques		13	0	6



retrouvez-nous sur econocom.com ou sur



 **one**
econocom