

# Rapport de

# Rapport de contribution économique, sociale et environnementale d'EY en France

2024

4

## Éditorial

8

## Introduction

10 EY en quelques chiffres  
12 Synthèse

14

## EY en France

16 Notre gouvernance  
20 Nos écosystèmes  
24 Perspectives



# Sommaire

**Enjeu 1**

# Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

- 
- 32 S'ancrer dans notre territoire
  - 36 Agir et permettre à nos collaborateurs de s'impliquer dans la société civile
  - 42 Réduire notre empreinte environnementale

**Enjeu 2**

# Offrir une expérience exceptionnelle à nos collaborateurs

- 
- 52 Permettre aux talents de se développer dans un environnement apprenant
  - 54 Développer le bien-être au travail
  - 56 Favoriser la diversité, garantir l'équité et renforcer l'inclusion (DE&I)

**Enjeu 3**

# Créer de la valeur durable pour nos clients

**Tableau récapitulatif des indicateurs**

- 
- 68 Accompagner nos clients dans leur transformation durable
  - 72 Éthique, indépendance et transparence
  - 73 Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

**Annexes**



**Jean-Roch Varon**  
Président d'EY\* France  
depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024

\* Les données communiquées sous l'appellation d'EY recouvrent les entités EY & Associés, Ernst & Young Advisory, Ernst & Young Société d'Avocats, EY Services France, EY Expertises & Transactions, E&Y ACA Monaco et EY Ventury Avocats.

# Editorial

# *Dans un monde qui a connu de formidables bonds technologiques ces dernières années, mais aussi de multiples chocs, qu'ils soient d'ordre sanitaire, inflationniste, politique ou climatique, la société civile attend plus que jamais des entreprises qu'elles jouent un rôle moteur.*

Cette préoccupation, qui n'a pas cessé de se renforcer au sein d'EY ces dix dernières années, a abouti à l'ambition d'une création de valeur à long terme qui se traduit par la construction d'une offre complète pour les entreprises que nous auditons et conseillons — du financier à l'extra-financier, en passant par la transformation des modèles économiques, la prévention des risques associés au changement climatique ou encore la décarbonation des processus de production.

Cette transformation, cette accélération pourrions-nous même dire tant le rythme de changement se doit d'être à la hauteur des défis que nous rencontrons, nous l'avons vécue au travers des campagnes de formation de nos talents, des recrutements de consultants spécialisés dans ces domaines, mais aussi des acquisitions qui ont augmenté à la fois notre force d'action et notre impact.

Nous avons créé de nouveaux départements dédiés à la finance durable, au numérique responsable et avons travaillé à la transversalité de nos compétences. Parce que ces sujets sont en constante évolution, notamment dans le domaine de l'audit où la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Initiative) est entrée en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier, nous avons investi massivement et continuons d'investir dans la formation et la sensibilisation de nos collaborateurs, dont le talent et la capacité à comprendre et

à agir sont au cœur de notre modèle et de l'excellence du service que nous rendons à nos clients.

Enfin, nous sommes résolument engagés à laisser une empreinte sociale, sociétale et environnementale positive pour les générations actuelles et futures. Pour soutenir cette ambition, nous avons créé, au 1<sup>er</sup> juillet 2024, une Direction de l'Engagement, rattachée à la Direction Générale. Elle est dédiée à l'intégration des principes de diversité, d'équité et d'inclusion, à la responsabilité sociétale et environnementale, au mécénat, et au soutien des initiatives philanthropiques portées par la Fondation EY.

Qu'il s'agisse de diversité, d'équité ou de diminution de notre empreinte environnementale, nous continuons de nous engager au travers de nombreux projets dont nous vous laissons découvrir la riche moisson de l'année.

En 2023, nos investissements ont par exemple permis de compenser 13 027 tonnes de CO<sub>2</sub> — soit plus que la totalité des émissions d'EY France — au travers d'un portefeuille d'investissements dédié à la protection des forêts, aux énergies renouvelables, à la protection des tourbières et à l'agriculture régénérative.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !



Ce rapport RSE 2024 se veut le reflet des valeurs qui nous animent et de l'activation de notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Des hommes et des femmes qui font preuve d'intégrité, de respect mutuel et d'esprit d'équipe et d'inclusivité.

Des hommes et des femmes qui partagent l'énergie, l'enthousiasme et le courage des leaders.

Des hommes et des femmes qui savent bâtir des relations justes et durables.

Les valeurs d'EY fondent les principes de notre *Code de conduite mondial.*



# Introduction

EY en quelques chiffres

—  
Synthèse



**EY en France**

**Chiffre d'affaires  
EY en France :** **1 467 M€**

Progression  
du chiffre d'affaires  
entre FY22 et FY23\* :

**16,52%**

Activités de consulting,  
stratégie et transaction,  
et conseil comptable :

**816 M€**

Audit des comptes  
et autres missions :

**407 M€**

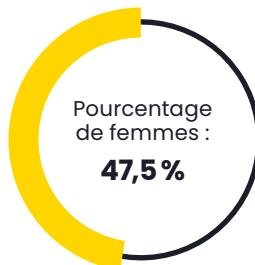
Fiscalité et droit :

**244 M€**

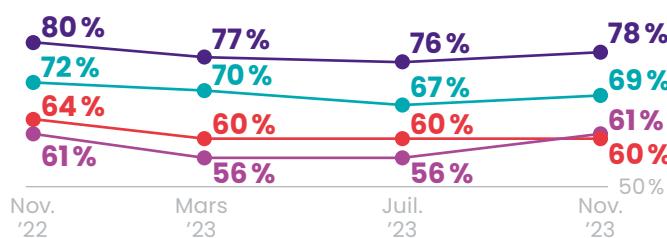
**Talents**

**Collaborateurs  
en France :**

**6 906**



**Résultats EY People Pulse** entre novembre 2022 et novembre 2023



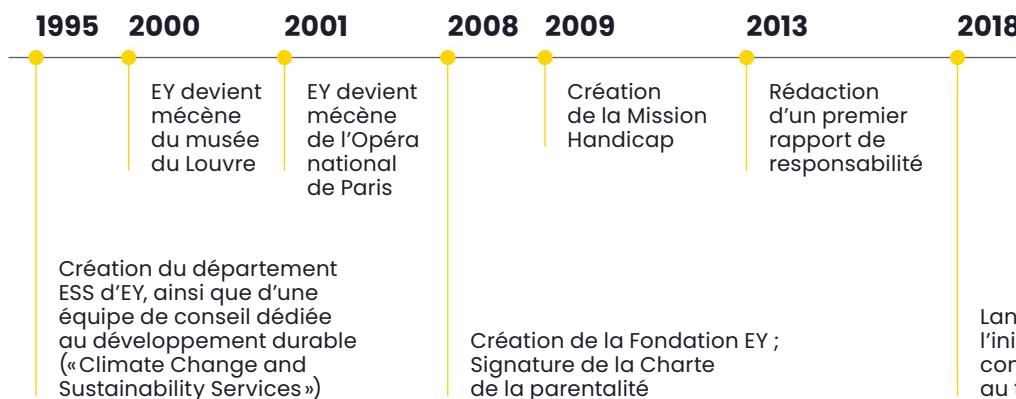
- Je me sens libre d'être moi-même
- Je me sens reconnu·e et apprécié·e pour mes contributions
- Mon expérience EY est exceptionnelle
- Je peux vivre un niveau de bien-être qui me convient

**10 100**

**membres  
dans le réseau  
EY alumni France**

**6,26**  
**jours de formation  
en moyenne  
par collaborateur  
et par an**

**Événements clés d'EY en matière de responsabilité en France**



Société et environnement

# EY leader du marché

en matière de conseil en développement durable

#1  
au classement Verdantix Green Quadrant 2023

Green Quadrant : Climate Change Consulting 2023 (verdantix.com)

#3  
au classement Sustainability Magazine 2023

Top 10 Sustainability Consultants | Sustainability Magazine

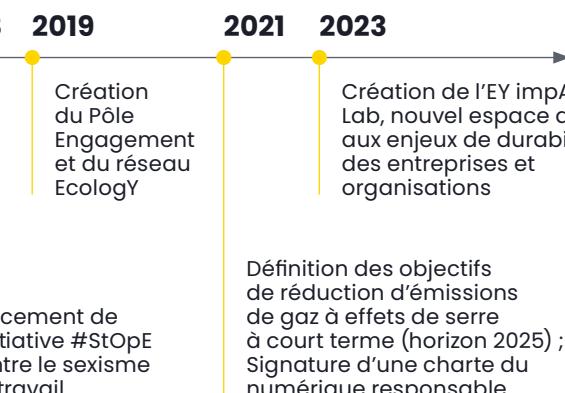
## Market leader

dans le classement HFS

HFS Horizons : ServiceNow Services, 2023 – HFS Research)

## 11 818 heures

dédiées au mécénat de compétences en FY23



## Émissions de gaz à effets de serre

Scope 1 (énergie directe) :

**535 TeqCO<sub>2</sub>**

-53 % entre FY19\* et FY23

Scope 2 (énergie indirecte) :

**254 TeqCO<sub>2</sub>**

-48 % entre FY19 et FY23

Scope 3 (déplacement) :

**9 849 TeqCO<sub>2</sub>**

-40 % entre FY19\* et FY23

## Émissions totales de gaz à effet de serre :

**10 638 TeqCO<sub>2</sub>**

-41 % entre FY19\*\* et FY23

\*FY22 : du 01/07/2021 au 30/06/2022.  
FY23 : du 01/07/2022 au 30/06/2023.

\*\*L'exercice FY19 a été choisi comme référence pour notre stratégie carbone.

À l'aune de sa raison d'être, «Building a better working world», les entités du réseau EY en France («EY») œuvrent à l'intégration des questions de durabilité et de responsabilité sociale au sein de leurs métiers. Pour répondre de façon concrète aux défis d'un monde en rapide transformation, EY s'articule autour de trois principaux axes :

### Enjeu 1

#### **Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive**

---

Créer de la valeur à long terme pour notre société passe par notre capacité à encourager nos collaborateurs à s'investir dans des projets à impact positif, notamment à travers le **mécénat de compétences**.

En parallèle, le cabinet s'attache à **diminuer son empreinte environnementale**. Dans le cadre des Accords de Paris, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux de réduction de nos émissions validés par la Science Based Targets initiative (SBTi).

En outre, nous proposons de nombreuses formations à nos collaborateurs pour qu'ils soient à même de porter ces sujets au sein du cabinet et dans leurs missions auprès de nos clients.

Nous travaillons également activement à la mise en place du numérique responsable.

Enfin, plus de 600 collaborateurs engagés au sein du réseau EcologY accompagnent le cabinet dans sa transition environnementale.

## Enjeu 2

### **Offrir une expérience exceptionnelle à nos collaborateurs**

EY est animé par la volonté de proposer à ses collaborateurs une expérience professionnelle unique dans un cadre d'excellence.

Travailler chez EY permet aux collaborateurs de contribuer à la transformation durable des économies, tout en bénéficiant d'outils, de méthodes et de formations techniques pointues.

En outre, **une attention particulière est portée sur le bien-être et l'inclusion**, pour un environnement de travail respectueux de chacun. À ce titre, la « Diversité, Equité & Inclusion » (D, E & I) est devenue une des valeurs cardinales d'EY, au même titre que l'intégrité, le respect et l'esprit d'équipe. Le cabinet prône ces valeurs par le biais d'actions de sensibilisation, de prévention, l'organisation d'initiatives hors les murs en faveur de l'inclusion, ainsi qu'une politique d'équité rigoureuse.

## Enjeu 3

### **Créer de la valeur durable pour nos clients**

EY se positionne comme un **acteur incontournable de la création de valeur durable pour les entreprises**. Notre entreprise fonde sa légitimité sur l'expertise pluridisciplinaire et plurisectorielle de ses collaborateurs, au service des entités publiques et des acteurs privés.

**Sa rigueur en matière d'éthique, d'indépendance et de protection des données** permet à EY d'instaurer la confiance sur les marchés financiers et réglementaires.

Un des principaux axes d'action trouve sa source dans la capacité d'EY à **associer le financier à l'extra-financier tout en s'appuyant sur des technologies innovantes** pour faire le lien entre l'action environnementale et le financier. De quoi **permettre aux entreprises d'optimiser leur approche, au bénéfice mutuel de l'environnement et de l'économie**.



# EY en France

Notre gouvernance

—  
Nos écosystèmes

—  
Perspectives



# Notre gouvernance



Le caractère réglementé d'une grande partie des métiers d'EY implique la garantie absolue de l'indépendance, du respect de la compatibilité de services, de la bonne gestion des conflits d'intérêts, de la transparence et de la rigueur professionnelle.

Une attention particulière est donc portée sur la gouvernance afin de répondre à la confiance qui nous est accordée par les acteurs des marchés financiers et de l'économie.

## Organisation de la gouvernance

### Le réseau global EY

Le réseau global EY est organisé en trois grandes zones : les Amériques (Americas) ; l'Europe, le Moyen-Orient, l'Inde et l'Afrique (EMEIA) ; et l'Asie-Pacifique (ASIA PAC).

EY en France se situe dans la zone EMEIA, qui se subdivise en huit régions et regroupe 94 pays.

Plus spécifiquement, ses activités se situent dans la région Europe West, qui comprend également les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Italie, Lichtenstein, Monaco, Pays-Bas, Portugal, Suisse, la zone Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie) et 11 pays d'Afrique subsaharienne.

Cette division par région renforce les liens et les opportunités de mobilité interne pour les collaborateurs, tout en améliorant le service client, favorisé par le renforcement des expertises sectorielles.

Par exception, les activités auprès des entreprises du secteur des Banque / Assurance sont regroupées au sein d'une organisation transverse dite «FSO» (Financial Services Organisation) et non au sein d'Europe West.

### Gouvernance régionale

Chaque région dispose d'un comité consultatif, le Regional Partner Forum (RPF), dont les membres élus sont chargés d'émettre des avis consultatifs et d'agir comme un organe d'expression des associés auprès de la direction régionale.

Ce comité est composé des dirigeants des principaux métiers d'EY, des responsables des grandes fonctions, des responsables des

pays qui composent la région ainsi que des responsables de segments de marché.

Sur la période couverte par ce rapport (1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023), la présidence d'Europe West était assurée par Marcel van Loo, associé néerlandais, accompagné de deux coprésidents : Marc Cosaert, associé belge, et Pierre Jouanne, associé français.

Les membres du comité de direction échangent régulièrement avec les représentants élus des associés, réunis au sein du RPF. Leurs prérogatives : la nomination des associés, la préparation du budget, la revue des comptes, l'équilibre du système de rémunération, les principaux dossiers d'investissement, la gestion des risques et des activités d'EY en général.

L'associé élu comme président du RPF est également chargé de représenter la région au Global Governance Council, organe clé de supervision d'EY Global (EYG), exerçant un rôle consultatif auprès d'EYG pour les politiques, la stratégie, ainsi que les enjeux d'intérêt public.

### La gouvernance d'EY

En France, sur la période de réalisation du présent rapport (soit entre 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 juin 2023), l'exécution de la stratégie EY était pilotée par le Comité de coordination des métiers et des marchés, présidé par Éric Fourel, Country Manager Partner (CMP), en coordination avec les associés en charge des métiers, les responsables des grandes fonctions et les responsables de segments de marché.

Leurs comités réguliers permettent de statuer collectivement sur les orientations d'EY, en harmonie avec les lignes directrices d'EY Global.

## Un fonctionnement en partnership

En 2023, EY France compte 379 associés.

Le mode de fonctionnement en partnership répond à un impératif d'indépendance, d'objectivité et de continuité.

Les associés d'EY en France sont les détenteurs du capital des entités françaises d'EY. Les entités françaises d'EY payent des impôts sur le territoire français.

La rémunération des associés d'EY basés en France est versée entièrement en France.

La rémunération des associés est fondée sur une rétribution différenciée selon leurs performances, jaugées à l'aune de leur qualité, du service client, de l'engagement auprès des collaborateurs et d'indicateurs financiers.

Les associés ne bénéficient pas d'une patrimonialisation de leur actionnariat car ils doivent céder leurs actions à leur valeur nominale en quittant la partnership.

L'objectif est de favoriser ainsi l'implication à moyen et long terme des associés tout en s'assurant de la bonne hiérarchisation des critères de qualité, management et relations clients.

Le YOUNG LEADERSHIP BOARD est un groupe de jeunes collaborateurs qui permet au management de bénéficier d'un retour direct quant aux préoccupations et à la vision de ces derniers et de les porter au niveau des décisions de gouvernance.

En 2022, EY a décidé de créer un Young Leadership Board en France par métier et non plus un unique board national, afin de donner plus de poids aux voix des jeunes collaborateurs.

La rémunération des associés signataires des missions d'audit, ainsi que des autres associés participant à ces missions, ne peut pour des raisons déontologiques être basée sur le chiffre d'affaires réalisé auprès de ces clients.

## Gouvernance RSE

Les enjeux RSE rythment de plus en plus le fonctionnement des instances de gouvernance et redéfinissent largement les bonnes pratiques attendues par les différentes parties prenantes. Dans ce contexte, EY dispose d'un responsable RSE sur son périmètre France, qui travaille en coordination avec les différents départements et le management. Afin de mesurer les progrès liés aux actions initiées, EY a mis en place un reporting de ses indicateurs, présents dans le contenu de chaque enjeu et formalisés dans un tableau de bord disponible à la fin du rapport.



## Les métiers d'EY en France

EY comporte cinq métiers, ou « Service Lines », aux expertises complémentaires et aux nombreuses synergies.

### Audit et conseil en finance, comptabilité et développement durable

Les services d'Audit et de Conseil en finance comprennent l'audit, les services de conseil en comptabilité financière (FAAS), les Forensic & Integrity Services (FIS) et les services de conseil en développement durable : Climate Change and Sustainability Services (CCaSS). Ils contribuent à renforcer la transparence, à créer les conditions de confiance dans l'économie et les marchés financiers, favorisant une croissance pérenne des entreprises.

### Consulting

Ernst & Young Advisory (« EY Consulting ») accompagne la structuration et la conduite des grandes transformations business et numériques des clients dans un objectif de création de valeur à long terme, notamment à travers la mobilisation des nouvelles technologies et de l'innovation, et en plaçant l'humain au centre.

### Fiscalité & droit

Les avocats d'EY accompagnent les entreprises dans la conception et la mise en œuvre d'une stratégie fiscale en France et à l'international, avec l'appui de son réseau mondial.

### Stratégie et transactions

Les équipes Strategy & Transactions accompagnent leurs clients dans leurs projets de développement et de restructuration (cession, acquisition, fusion-acquisition) destinés à répondre à leurs ambitions de croissance.

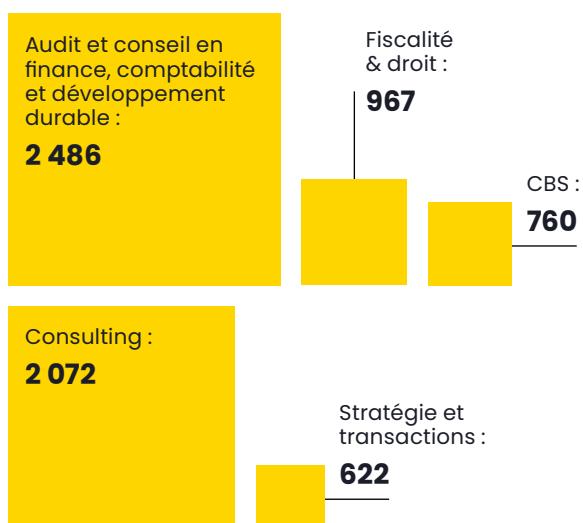
### Métiers de l'interne ou Core Business Services (CBS)

L'ensemble des activités est soutenu par les métiers de l'interne, qui en garantissent la cohésion.

L'organisation d'EY est matricielle : en complément de l'approche par métier, une approche sectorielle permet aux collaborateurs et associés de maîtriser les enjeux propres aux activités de leurs clients.

Ce maillage d'expertises est déployé quelle que soit la nature des missions et permet de proposer aux clients un accompagnement sur mesure et une approche pluridisciplinaire complète.

### Nombre de collaborateurs par métier



# Notre écosystème



L'ambition d'EY est de contribuer à l'amélioration du monde du travail et de participer à la construction d'une économie plus juste et plus saine.

En tant que tiers de confiance, les équipes d'EY travaillent avec indépendance, intégrité, objectivité et professionnalisme pour atteindre ces objectifs.

## Parties prenantes externes

### Clients

Les clients d'EY doivent être en mesure de travailler avec des équipes de confiance, compétentes et intègres pour les soutenir dans le développement durable de leurs activités. Afin de s'en assurer, EY a développé un processus formalisé d'évaluation de la qualité de ses missions.

### Pouvoirs publics et organisations internationales

Ces parties prenantes comptent sur la transparence et l'implication intègre d'EY dans le monde économique. EY participe notamment de manière active à la normalisation et à la réflexion dans le domaine réglementaire dans lequel nous évoluons, notamment en collaboration avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) et le Haut conseil au commissariat aux comptes (H3C – devenu le 1<sup>er</sup> janvier 2024 H2A, Haute autorité de l'audit). À ce titre, EY contribue à favoriser un meilleur cadre d'investissement et de contrôle des risques, en lien avec les parties prenantes.

## Parties prenantes internes

### Collaborateurs

Les collaborateurs d'EY recherchent un environnement de travail respectueux de leur bien-être, leur permettant de grandir professionnellement tout en se sentant respectés dans leur individualité. De plus, ils souhaitent que leurs missions aient du sens et un impact positif pour toutes les parties prenantes et, in fine, sur la société.

### EY Global / EY EMEA

En France, EY a la responsabilité d'appliquer et de protéger les valeurs du cabinet EY et celles portées par la région EMEA, et de faire bénéficier nos clients d'un réseau pluridisciplinaire et international intégré.

## Partenaires

### Sous/cotraitants

Dans le cadre de ses missions clients, EY échange régulièrement avec ses partenaires pour s'assurer d'honorer ses responsabilités envers eux, dans une logique de partenariat fondée sur le respect mutuel.

### Fournisseurs

EY met en place des critères de responsabilité dans sa chaîne d'approvisionnement afin de mettre en avant des fournisseurs plus vertueux, ou de les encourager à adopter des mesures de RSE plus ambitieuses.

## Communauté et environnement

### Planète

Dans le cadre de ses activités de conseil et d'audit sur l'ensemble des secteurs, EY collabore avec des entreprises à l'impact certain sur l'environnement et les ressources naturelles. À ce titre, EY a une responsabilité vis-à-vis de la planète et des écosystèmes et se doit de coconstruire, à la fois dans le cadre de ses propres activités et avec ses clients, des stratégies et modes opératoires plus respectueux de l'environnement. Les intérêts et les enjeux planétaires sont représentés par diverses organisations gouvernementales, avec lesquelles EY interagit régulièrement pour être au fait des évolutions, défis, outils et connaissances disponibles pour répondre au mieux à ces enjeux.

### Société

Par ses actions d'engagement sociétal (mécénat de compétences auprès d'associations, parrainage de jeunes...) mais aussi par son activité en général (influence sur les évolutions du monde économique), EY met tout en œuvre pour être utile et avoir un impact positif sur la société civile.

### Compétiteurs

Par la mise en place d'actions ambitieuses, son intégrité et l'éthique de ses pratiques, EY veut créer une émulation constructive vers une amélioration des performances ESG de l'ensemble de la profession.



# Perspectives



## Tendances clés

---

Deux tendances bouleversent le monde de l'audit et du conseil : le développement massif des données et une exigence croissante de durabilité pour les organisations.

**Alexis Gazzo,**  
Associé,  
Climate Change  
& Sustainability  
leader, France

La conscience que plus de la moitié du PIB mondial dépend de la nature fait son chemin à la fois dans les instances réglementaires et les entreprises, et le « business as usual » ne semble plus à l'ordre du jour. En 2023, la France s'est dotée d'un plan d'action pour accélérer la transition énergétique. L'UE a adopté le plan « Fit for 55 » dont l'objectif est de réduire les gaz à effet de serre de 55 % d'ici 2030. À l'échelle mondiale, la COP 28 a permis de dégager un consensus pour sortir des énergies fossiles d'ici 2050, un tournant depuis la création des COP dans les années 90.

Du côté des entreprises, ces dernières ont achevé l'étape de prise de conscience et de réflexion et sont en train d'entrer dans une phase de déploiement opérationnel. Qu'il s'agisse d'adapter la chaîne d'approvisionnement ou de bâtir un plan de financement, elles commencent à mesurer la complexité des changements qu'elles doivent mener. Et même si beaucoup d'entre elles n'ont pas attendu l'application de la CSRD\* pour publier un reporting extra-financier, il reste qu'une transition sera nécessaire pour tenir compte des nouvelles obligations en matière de déclaration. Malgré l'impression de retard et parfois de lenteur dans le déploiement de la transition énergétique, il est important de se rappeler que d'importantes étapes ont été franchies et qu'elles contribuent durablement à transformer notre économie.

\* Corporate  
Sustainability  
Reporting  
Directive

**Stéphane Distinguin,**  
Associé,  
Consulting,  
Ernst & Young  
Advisory

Cette révolution entre par la grande porte chez EY : pour la première fois sans doute, nous sommes concernés, en tant que « travailleurs de connaissance » au premier chef. Ainsi nous avons développé un ensemble de formations pour nos collaborateurs et entreprenons de créer main dans la main avec eux des applications spécifiques à leurs métiers. Nous avons créé dès l'automne 2022 une Prompt Academy pour former nos collaborateurs à l'art du prompt et faciliter leur appropriation de la nouvelle IA conversationnelle d'EY, EYQ.

Les EY Badges, dont les formations en ligne sont ouvertes à tous les collaborateurs, ont également été conçus pour qu'ils puissent devenir experts dans des sujets aussi variés que l'éthique et la gouvernance de l'IA – qui sont des sujets majeurs pour notre organisation dont la mission est précisément de façonner le futur avec confiance – mais aussi plus techniques comme l'IA Engineering, le machine learning ou encore le natural language processing. Enfin des conférences et des événements sont régulièrement organisés avec nos partenaires pour suivre l'évolution de ce nouveau champ de développements et d'applications technologiques en pleine expansion.

Le rythme d'adoption n'a jamais été aussi critique. Nous devons veiller à intégrer dans toutes nos activités, pour nos clients mais aussi notre organisation interne, l'état de l'art de ces technologies sans jamais transiger sur notre déontologie, l'excellence de nos prestations et notre responsabilité professionnelle mais aussi sociale et environnementale. Plus que jamais notre mission est de façonner l'avenir en toute confiance : nos métiers sont transformés par ces technologies et notre rôle de leader est précisément de montrer la voie et de tirer le meilleur de notre expérience et des investissements que nous sommes très peu à pouvoir consacrer à la recherche, au développement et à l'application, maîtrisés, de ces technologies.

## Analyse de matérialité

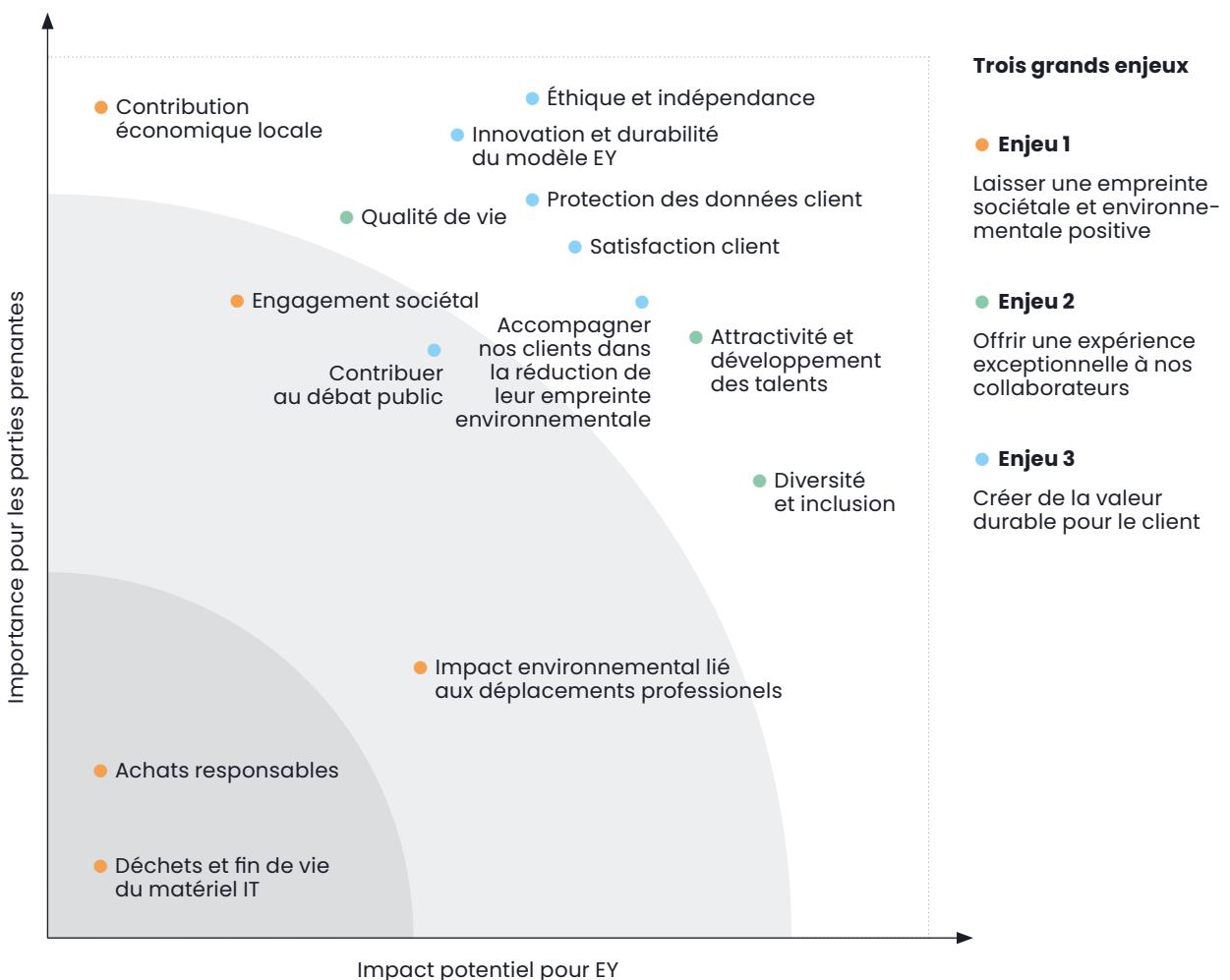
Cette analyse consiste à identifier et hiérarchiser les différents enjeux relatifs à notre responsabilité économique, sociale et sociétale.

La matrice ci-dessous représente le niveau de «matérialité» des sujets, fonction de leur importance aux yeux de nos parties prenantes (axe vertical) et de leur impact potentiel pour EY (axe horizontal).

Cette analyse de matérialité nous a permis d'identifier trois enjeux majeurs pour EY.

La suite de ce rapport développe ces enjeux en détail.

Cette matrice de matérialité met également en avant l'importance pour EY d'agir en faveur des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations unies.





# Enjeu 1 : Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

S'ancrer dans notre territoire

Agir et permettre à nos collaborateurs de s'impliquer dans la société

Réduire notre empreinte environnementale



EY s'engage à créer de la valeur à long terme pour notre société. Dans cette optique, le cabinet encourage ses collaborateurs à participer à des projets qui l'impactent positivement, notamment à travers le mécénat de compétences, et poursuit une stratégie de réduction de son empreinte environnementale.

Le nombre de collaborateurs engagés ne cesse d'augmenter, avec une hausse de plus de **100** salariés en 2023, preuve de leur volonté de se mobiliser pour ces enjeux.

En 2024, EcoVadis, qui évalue les entreprises, a donné à EY une note basée sur **4** étoiles.

Social



La méthodologie de l'évaluation EcoVadis repose sur des critères rigoureux en matière de responsabilité sociale. Initiative, Paix et Sécurité, Nations unies, ISO 26000, et la norme de l'UNI.

Ecovadis, organisme indépendant  
évaluant la performance RSE des entre-  
prises, a conduit une évaluation RSE d'EY,  
**piliers :**



La méthodologie d'évaluation RSE Ecovadis  
se base sur les normes internationales  
de Reporting RSE (Global Reporting  
Initiative) et le Projet Mondial des Nations  
Unies (SDG 2030).

Cet enjeu répond  
à quatre des Objectifs de  
Développement Durable  
(ODD) de l'ONU :



# S'ancrer dans notre territoire



## EY est au cœur des différentes économies locales et contribue à améliorer leur attractivité

### Par son implantation en région

Fort de ses quinze bureaux régionaux, EY contribue au développement d'entreprises locales via le recrutement et la formation de jeunes collaborateurs et stagiaires. À l'issue de leur expérience chez EY, ces derniers s'intègrent rapidement dans le marché du travail français, riches de la transmission de savoirs et de méthodologies dont ils ont bénéficié grâce à la contribution de leurs aînés, au suivi rapproché de leur parcours et aux nombreuses formations proposées. En 2023, 22% des collaborateurs d'EY sont établis en région.

### Par son implication au sein des initiatives locales

Les bureaux régionaux d'EY participent à de nombreuses initiatives en collaboration avec le tissu associatif, éducatif et entrepreneurial local. Par exemple, EY soutient l'association Break Poverty dans les régions nord et ouest, des junior entreprises d'écoles en région ainsi que des instituts médicaux-associatifs, et organise des ateliers « Fresque du Climat » à travers la France.

### Par son soutien à l'entrepreneuriat

Chaque année depuis 1992, EY récompense des entrepreneurs aux parcours reconnus comme exemplaires, c'est-à-dire conciliant responsabilité sociétale et pérennité du modèle économique. Dans un premier temps, la sélection s'effectue auprès des bureaux régionaux d'EY. Cette année, près de 300 start-up et ETI à forte croissance ont transmis leur candidature. Ensuite, les dirigeants présélectionnés sont reçus afin de présenter leur projet sur une durée de deux à quatre heures. In fine, les cinq entrepreneurs les plus prometteurs sont départagés par un jury composé de collaborateurs d'EY, d'entrepreneurs, de représentants des jurys régionaux ainsi que de partenaires prestigieux. Dans cette perspective, les entrepreneurs sont choisis en fonction de critères RSE portant sur divers aspects : existence d'une gouvernance RSE, priorisation des enjeux extra-financiers, mise en place d'indicateurs clés de performance, degré d'avancement des problématiques liées au climat...



## **EY partage son expertise par la réalisation et la publication d'études et d'articles variés accessibles à tous**

### **La constante veille technique et réglementaire menée par les collaborateurs d'EY place le cabinet en position d'observateur du monde économique et des tendances actuelles**

Les collaborateurs d'EY s'en font les analystes et les porte-voix auprès de la société civile en participant à de nombreux think-tanks, à des réseaux professionnels et à des organisations, ainsi qu'en publiant des études et articles d'actualité mis à disposition du grand public et des acteurs privés et publics. En mettant les différentes expertises de ses collaborateurs au service du tissu économique régional, EY contribue à l'attractivité locale.

### **Voici quelques exemples d'études largement diffusées et médiatisées cette année**

Baromètres annuels : « **Baromètre EY de l'attractivité de la France 2023** » ([Baromètre de l'Attractivité de la France 2023 | EY - France](#)), largement diffusé dans les médias et Business France, l'agence gouvernementale au service de l'internationalisation de l'économie française, « **Baromètre EY des Tendances Consommateurs** », etc.

Panoramas annuels : le « **Panorama de la Gouvernance** » ([Panorama de la Gouvernance 2023 | EY - France](#)) (19 éditions), le « **Panorama 2023 des entreprises françaises au service des acteurs de l'énergie** » ([Panorama d'entreprises françaises pour les énergies en 2023 | EY - France](#)), le « **Panorama des publications du SBF120 au regard des recommandations de la Taskforce on Nature- related Financial Disclosure (TNFD)** », etc.

Publication par Ernst & Young Advisory du « **Manifeste pour une IA au service de la planète** » ([Manifeste pour une IA au service de la planète | EY - France](#)), qui évalue le potentiel de l'IA dans l'accélération des objectifs clés visant à la durabilité de la planète et appelle tous les acteurs de la société civile à travailler conjointement pour contribuer au bien commun.

**Interview « Back to the future with... »** ([Interviews : quels modèles d'affaires à horizon 2050 ? | EY - France](#)) mettant en lumière le futur de l'énergie et la perspective d'une transition vers une énergie décarbonée.



# Agir et permettre à nos collaborateurs de s'impliquer dans la société civile



EY encourage ses collaborateurs à donner de leur temps et à partager leurs compétences dans des projets d'utilité sociale. Dans ce but, en 2019, le cabinet a créé le Pôle Engagement réunissant la Fondation EY, le mécénat d'entreprise et la RSE, afin de proposer à ses collaborateurs de multiples possibilités de mobilisation.

## En s'engageant au sein de la Fondation EY

Moteur de l'engagement solidaire chez EY, le fonctionnement de la Fondation EY est simple : les collaborateurs sont invités à partager leur temps et leurs compétences avec des porteurs de projets détenant un savoir-faire manuel particulièrement technique ou agissant en faveur de l'insertion par l'emploi et la formation.

### Les différentes possibilités d'engagement

Dans ce cadre, nos collaborateurs peuvent s'engager à travers trois formats principaux :

- L'accompagnement de projets dans la durée : une équipe de collaborateurs issus des différents métiers mettent à profit leurs compétences en travaillant à long terme aux côtés d'un porteur de projet d'utilité sociale.
- Le soutien ponctuel à des projets associatifs, grâce au partenariat avec **Pro Bono Lab**. Ainsi, dans le cadre d'une journée pro bono, les collaborateurs sont invités à consacrer une journée entière, en équipe, à travailler pour un projet associatif.
- L'aide directe aux bénéficiaires finaux de structures accompagnées par la Fondation EY principalement grâce à des dispositifs de parrainage ou de mentorat. Ainsi, des collaborateurs EY font régulièrement passer des entretiens blancs aux jeunes des **Écoles de la 2<sup>e</sup> Chance** basée à Marseille.

### Le programme des Internats d'Excellence : dix ans d'action

Dans le cadre de son axe d'intervention autour de l'insertion par l'emploi et la formation, EY et la Fondation EY proposent depuis une dizaine d'années un dispositif de parrainage pour accompagner des lycéens et des étudiants issus de milieux défavorisés dans leur orientation professionnelle. En FY23, 54 jeunes du programme des Internats d'Excellence ont ainsi été parrainés par des collaborateurs EY.

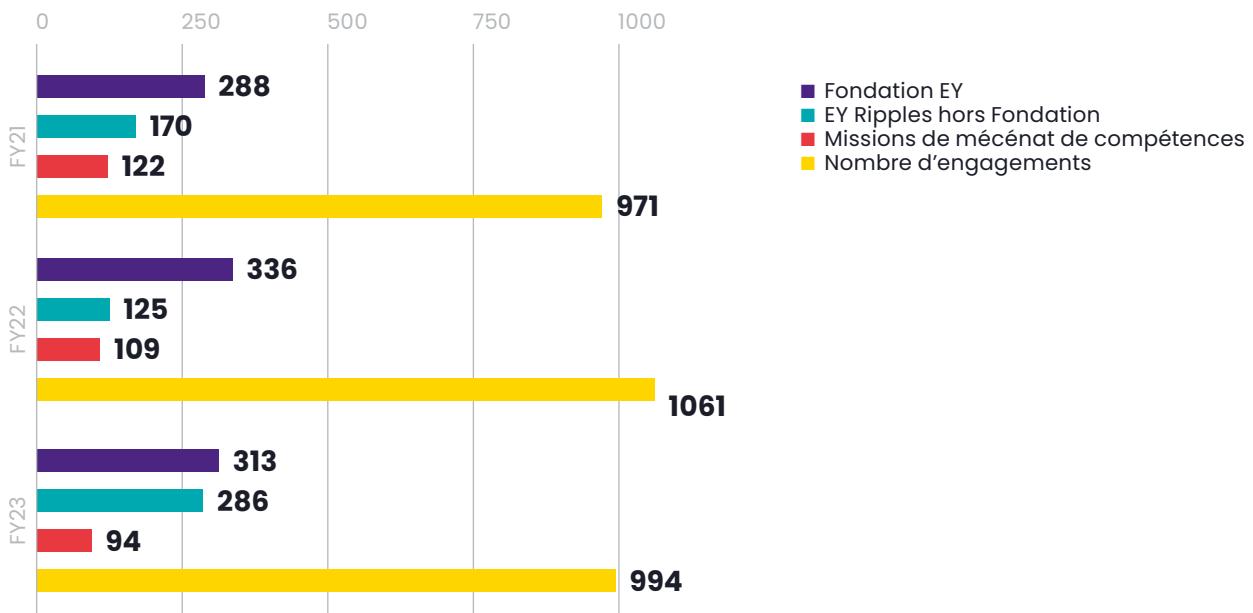
### La thématique environnementale prend de plus en plus d'importance dans les projets soutenus

Fort constat cette année, 25 % des projets soutenus par la Fondation EY intègrent les enjeux environnementaux en complément des enjeux sociaux. C'est le cas pour **Les Fringues Store Associatif**, qui propose à des jeunes décrocheurs scolaires ou en situation de handicap de se former aux métiers de la mode tout en luttant contre les invendus vestimentaires.

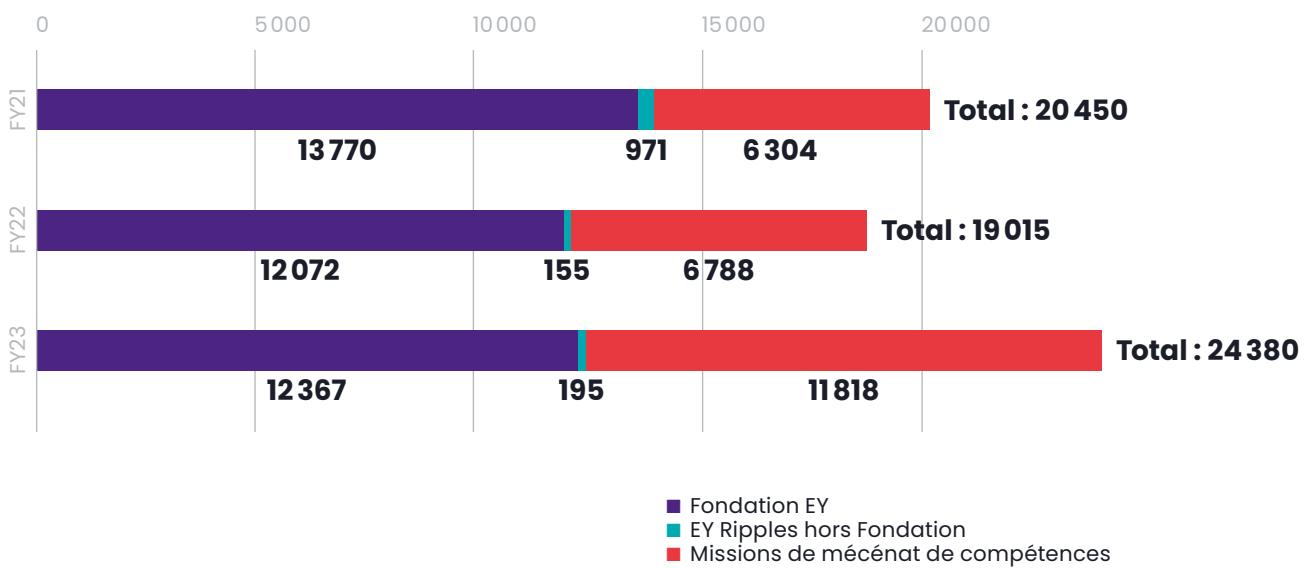
Il en est de même pour **Les Ateliers de l'Audace**, un atelier chantier d'insertion qui forme des personnes éloignées de l'emploi aux métiers du vélo (réparation, entretien de vélos et vente de vélos d'occasion).

Par ailleurs, dans le cadre des Internats d'Excellence, les élèves et les étudiants parrainés ont eu l'opportunité d'assister à une conférence autour des métiers du développement durable, leur permettant d'imaginer toutes les perspectives de carrière qui s'offraient à eux dans ce domaine.

### Collaborateurs partageant leurs compétences



### Heures de mécénat de compétences



## Témoignage

**Charles,**  
Manager  
Consulting

*« Mon engagement dans la Fondation EY fait entièrement partie de mon expérience EY. J'y trouve non seulement l'occasion d'apporter mon expertise et de contribuer à des projets humains et sociaux qui ont du sens, mais aussi j'y rencontre des personnes que je ne verrais jamais autrement ! »*

## En renforçant son engagement dans le mécénat institutionnel

En cohérence avec son ambition de construire un meilleur monde du travail, EY met l'accent sur la transmission en soutenant sur le long terme des initiatives qui visent à démocratiser l'accès à la culture, à encourager la création artistique et à former de nouveaux talents.

Nous soutenons les programmes de démocratisation culturelle d'institutions historiques comme l'Opéra national de Paris ou le Musée du Louvre. Dans cette lignée, nous encourageons les manifestations culturelles à destination d'un large public, telles que le festival musical Solidays. Nous agissons en faveur de la formation de nouveaux talents en accompagnant des programmes éducatifs à destination de jeunes issus de milieux défavorisés, tels que ceux proposés par l'Académie Philippe Jaroussky et le Centre de musique baroque de Versailles qui offrent aux jeunes une formation musicale gratuite.

Afin de maximiser notre impact, nous privilégions un soutien de longue durée. Le mécénat en faveur du Musée du Louvre fête ainsi ses 24 ans et le mécénat en faveur de l'Opéra de Paris se poursuit depuis 23 ans.

Depuis la crise du Covid de 2021, le nombre de bénéficiaires continue d'augmenter d'année en année, passant de 12 en 2022 à 15 en 2023. EY accorde depuis des années une importance croissante au mécénat de compétences. Le nombre de bénéficiaires en mécénat de compétences a augmenté de 11 %. Le nombre d'heures consacrées à ces missions a connu une augmentation de 21 % par rapport à 2022. Le niveau de complexité et de technicité de ces missions est en forte hausse ; la valorisation des heures réalisées a ainsi bondi de 43 %.

Membre de l'Alliance pour le mécénat de compétences depuis sa création, EY a à cœur de développer ce type de soutien qui permet d'apporter une expertise métier souvent peu accessible à de petites structures, de mettre en valeur les compétences techniques des collaborateurs, et de répondre à leurs attentes en termes d'engagement. Pour les collaborateurs impliqués, mettre leur expertise au service de projets à vocation sociale représente une source d'enrichissement personnel et de fierté.

Les enjeux environnementaux prennent une place croissante au sein de nos engagements. Leader de la transformation durable, EY propose de plus en plus de missions en lien avec le développement durable à ses bénéficiaires. Solidays, l'Opéra national de Paris et l'Opéra national de Bordeaux bénéficient du soutien d'EY dans leurs démarches de réduction des émissions et dans le développement d'une stratégie bas carbone. Nous soutenons également la Fondation Solar Impulse dans son processus de labellisation des entreprises à impact positif.

EY a également renforcé son ancrage local en développant davantage de partenariats déconcentrés. Les bureaux en régions sont ainsi encouragés à soutenir des causes qui leurs sont proches en fonction du tissu associatif local. À l'Opéra national de Bordeaux sont venus s'ajouter l'Opéra National du Rhin (basé à Strasbourg, Mulhouse et Colmar), le bureau nantais de l'Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée, La Cravate Solidaire à Nantes, l'association Espoirs d'Enfants à Rennes et les Concerts de Poche qui œuvrent dans les milieux ruraux.

## Témoignage

**Christine Merckelbagh,**  
fondatrice de Label Gamelle,  
cuisine centrale  
d'insertion  
proposant des repas de qualité  
aux personnes démunies

*« Label Gamelle a démarré il y a trois ans en plein confinement. Nous avons eu la chance d'être accompagnés en compétences par la Fondation EY un an après notre création. Depuis, nous bénéficions d'un soutien riche sur de nombreuses thématiques — RH, informatique, communication... —, appui précieux lorsque l'on crée une structure. Un grand merci à l'ensemble des collaborateurs EY qui contribuent à ce projet. »*

# Réduire notre empreinte environne- mentale



## Réduction de notre propre impact

### La stratégie climat d'EY

EY poursuit activement ses efforts de réduction des émissions, dans le cadre de l'Accord de Paris (2015), dont la finalité est de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C par rapport à l'ère préindustrielle.

En 2021, nos objectifs de réduction d'émissions à court terme (horizon 2025) ont été validés par la SBTi, une initiative créée par le Carbon Disclosure Project (CDP), le Pacte mondial des Nations unies, l'Institut des Ressources Mondiales (WRI) et le World Wide Fund for nature (WWF).

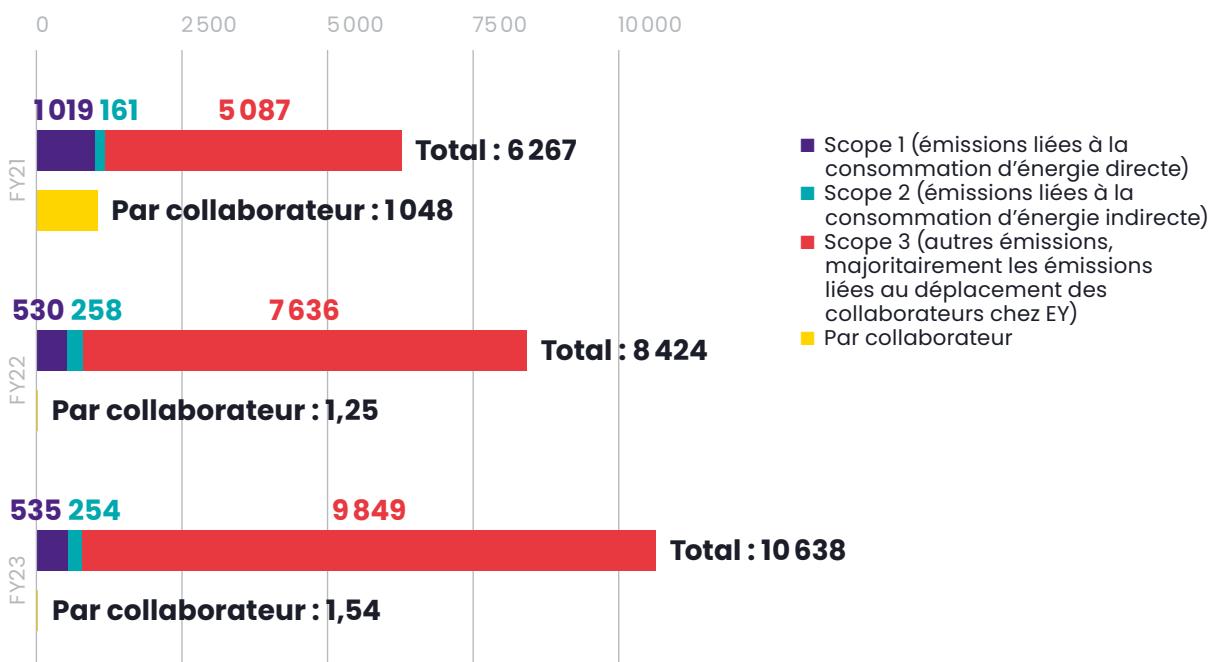
Elle définit et met en avant les meilleures pratiques en matière de mise en place d'objectifs fondés sur la science et évalue en toute indépendance les objectifs des entreprises.

Dans ce cadre, EY s'est engagé d'ici FY25 par rapport à FY19 (année de référence) à :

- ▶ Réduire l'ensemble de ses émissions (scopes 1 à 3) de 40% ;
- ▶ Réduire ses émissions absolues de scopes 1 et 2 de 93 % et ses émissions absolues de scope 3 (dues aux voyages d'affaires, déplacements domicile-travail des collaborateurs, activités consommatoires d'énergie et de carburant, transport amont et déchets) de 32% ;
- ▶ Augmenter son approvisionnement annuel en électricité renouvelable de 41 % à 100%.

Depuis 2021, EY Global, afin de compenser ses émissions de gaz à effet de serre, investit dans un portefeuille qui comprend pour FY23 une gamme variée de projets axés sur la nature et la technologie (protection des forêts, énergies renouvelables éoliennes et solaires, protection des tourbières, agriculture régénérative...).

### Empreinte carbone d'EY (en tonnes équivalent CO<sub>2</sub>)



## Le scope 1 et le scope 2

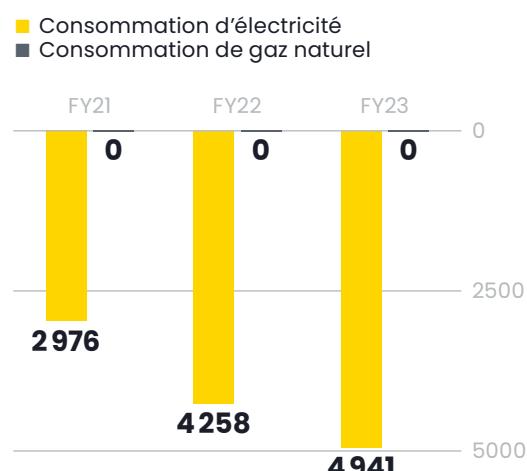
Les émissions du scope 1 correspondent à la consommation de gaz naturel pour le chauffage des bâtiments et celles du scope 2 correspondent à la consommation d'électricité des bâtiments. Pour diminuer ses émissions des scope 1 et 2, EY doit baisser sa consommation d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique de ses locaux.

À la suite de l'audit énergétique réalisé en 2020 par les équipes CCaSS (Climate Change and Sustainable Services) à la tour First (bureaux de Paris La Défense), les initiatives suivantes ont été mises en place concernant la climatisation, le chauffage et l'éclairage :

- Modification des horaires d'éclairage des bureaux et des circulations privatives ;
- Extinction automatique des bureaux à 21 h ; puis allumage par détection de présence, télécommande ou relance via interrupteur ;
- Allumage restreint des enseignes de façade du crépuscule à 23 h ;
- Remplacement des ampoules par des LED réalisé à mesure de l'avancement des travaux dans nos locaux ;
- Mise en veille ou extinction des écrans de salles de réunion la nuit et le week-end ;
- Modification de la programmation d'ouverture des stores (ex : les stores de la tour First se baissent sur la façade le matin pour conserver la fraîcheur en été) ;
- Pose de thermomètres pour confronter la température réelle au ressenti. Ces actions ont également été déployées au sein de la tour Oxygène à Lyon et de nombreuses initiatives coordonnées avec les bailleurs de tous les bureaux EY sont à l'étude pour un déploiement prochain.

En complément de ses efforts de réduction des émissions scope 1 et 2, EY s'est également engagé à se fournir en énergie à 100% renouvelable d'ici FY25, ce qui lui permettra d'être membre du RE100 (groupement d'entreprises internationales qui s'engagent à s'approvisionner en électricité à 100% renouvelable).

## Consommation énergétique d'EY (en MWh)



## Le scope 3

Chez EY, les principales sources d'émissions du scope 3 sont liées aux déplacements professionnels (en avion et en train, locations de voitures et déplacements domicile-travail), aux déchets et à l'alimentation des collaborateurs.

Les déplacements de nos collaborateurs et associés représentent notre principale source d'émissions de CO<sub>2</sub> du scope 3. À ce titre, EY a mis en place les actions suivantes pour encadrer les conditions de voyage et ainsi limiter au maximum les émissions, avec pour objectif de réduire de 35% les déplacements professionnels d'ici FY25 :

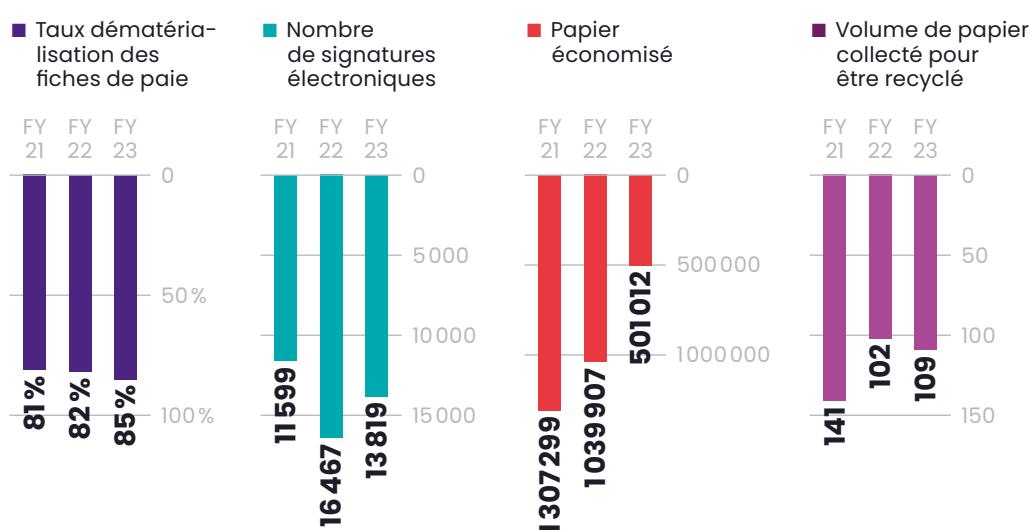
- ▶ Restrictions concernant les trajets en avion : pour les trajets réalisables en train en moins de 4 heures, les billets d'avions sur ces destinations sont inaccessibles à la réservation en ligne ;
- ▶ Demandes d'autorisation de voyage sur tous les déplacements liés à des événements internes : les voyages internes sont refusés sauf motif justifié ;
- ▶ Encouragement de l'utilisation des technologies virtuelles telles que Microsoft Teams et la téléprésence pour aider à réduire les déplacements ;

- ▶ Exclusion du catalogue des véhicules de plus de 153g CO<sub>2</sub>/km dans le cadre du Carplan ;
- ▶ Aide à l'achat de vélos traditionnels ou électriques proposée depuis juillet 2021. Nos collaborateurs peuvent bénéficier d'une subvention de l'entreprise, dans le cadre du forfait mobilité durable ;
- ▶ Envoi du bilan carbone lié aux déplacements en avion à tous nos associés pour FY23, mis en perspective avec celui de l'année de référence FY19 qui leur avait déjà été transmis, afin de leur permettre de suivre leur trajectoire personnelle de réduction des émissions et d'accentuer leurs efforts.

Grâce à une gestion du matériel informatique encadrée et suivie, EY optimise son cycle d'utilisation et adapte les quantités aux besoins de l'organisation.

Par ailleurs, une partie des ordinateurs conservée par EY dans le cadre de son contrat de leasing est offerte à une association qui lutte contre la fracture numérique. De même, les casques audio sont nettoyés et reconditionnés par un →

## Gestion du papier



Établissement et service d'aide par le travail (ESAT). Enfin, notre prestataire fait appel à des acteurs du handicap pour reconditionner les smartphones que nous restituons en fin de contrat.

De plus, des circuits de gestion spécifiques des Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEEs) ont été mis en place selon les différentes catégories de matériels.

Au-delà, nos imprimantes ont été sélectionnées pour leur consommation d'encre et d'électricité économe et leur parc a été réduit afin de limiter l'utilisation de papier, d'encre et d'espace sur nos serveurs.

Les déchets de bureau générés au sein de la tour First, qui regroupe 78% de nos collaborateurs, sont des déchets industriels banals (DIB), principalement des papiers de bureaux, des cartons, et des bouteilles en plastique.

En FY23, le total général de déchets a été de 59 tonnes. Nous gérons ces déchets de manière précise grâce à l'aide d'un prestataire

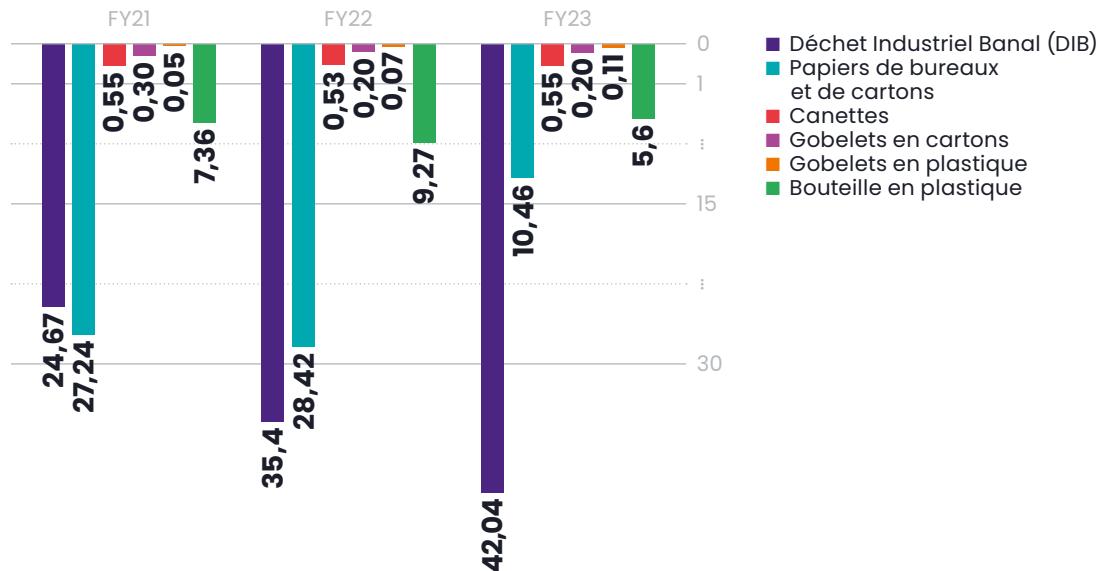
spécialisé, ce qui nous permet d'avoir un suivi (un système de pesée a été mis en place en 2020 au sein des locaux) et d'œuvrer pour les diminuer.

Par ailleurs, des Point d'Apport Volontaire (PAV) sont présents dans la tour pour recevoir les cinq flux de déchets afin que le tri soit réalisé en amont : papiers, cartons, plastique et aluminium, verre et autres déchets.

Enfin, un tri final est réalisé une fois les déchets collectés pour s'assurer d'un recyclage optimal. Depuis FY22, des gourdes ont été distribuées aux nouveaux collaborateurs et les gobelets qui étaient présents à côté des fontaines à eau ont été supprimés.

Une partie de nos déchets de bureaux est revalorisée par notre prestataire. Ainsi des ramettes de papier, de nouveaux cartons et des bouteilles en plastique sont réalisés à partir des déchets collectés. Cette action se traduit par des économies de matières premières, notamment d'eau, de bois et de pétrole, ce qui permet de baisser les émissions de CO<sub>2</sub>.

### Tonnage de déchets (hors papiers confidentiels)



## Accélération de la montée en compétences des collaborateurs sur les sujets environnementaux et climatiques

### Le réseau EcologY

La sensibilisation des collaborateurs d'EY sur les sujets environnementaux est principalement portée par le réseau EcologY et ses 600 collaborateurs membres.

La mission du réseau EcologY est de permettre à tous les collaborateurs de s'engager au sein de leur entreprise notamment grâce à :

- Des ateliers « Fresque du Climat » organisés chaque semaine au sein des départements lors de temps d'équipes dédiés ;
- Des ateliers de sensibilisation à l'impact du changement climatique sur les différents métiers exercés au sein d'EY ;
- Des conférences, appelées « GreenTalks », organisées tous les mois autour de thèmes choisis par les collaborateurs.

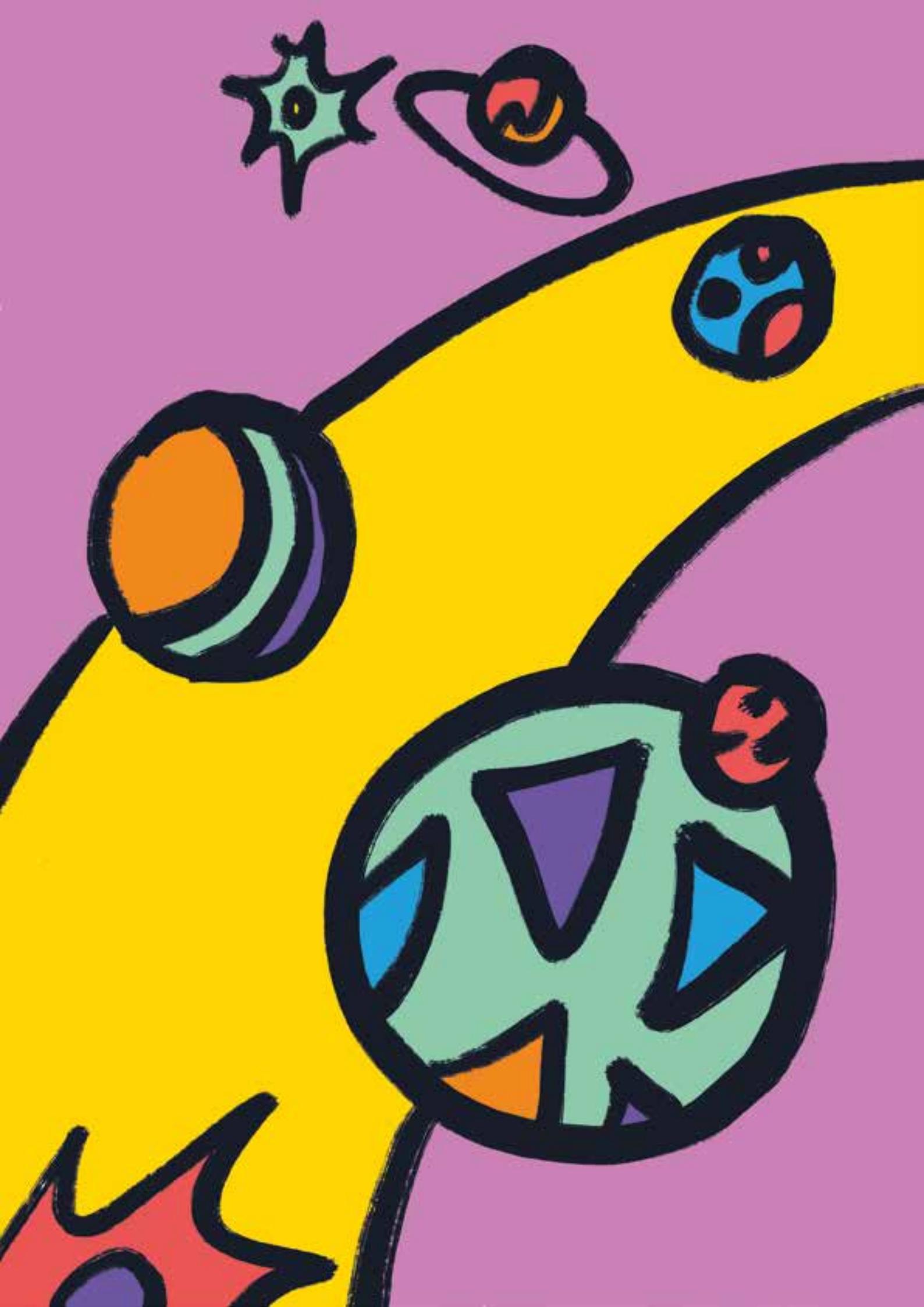
### Les formations

Au-delà des missions réalisées par les équipes du département CCaSS (Climate Change and Sustainable Services), les collaborateurs d'EY accompagnent leurs clients dans la transformation de leur modèle économique, notamment dans le cadre du respect de la trajectoire définie par l'Accord de Paris signé en 2015.

Pour ce faire, EY a développé différents outils de formation pour permettre à chaque collaborateur de monter en compétence sur les enjeux climatiques. Ainsi, nous mettons à la disposition de nos collaborateurs de nombreuses formations, notamment sur le climat, la biodiversité, les enjeux RSE et la réglementation dédiée, animées par des experts du sujet.

De plus, un nouveau Master in Sustainability, cocréé avec l'université américaine Hult International, est proposé aux collaborateurs depuis janvier 2022. Ce programme est consacré aux évolutions récentes du développement durable, pour permettre aux collaborateurs d'EY de créer de la valeur de long terme pour leurs clients et la société civile.

Cf. annexe 1  
note méthodologique

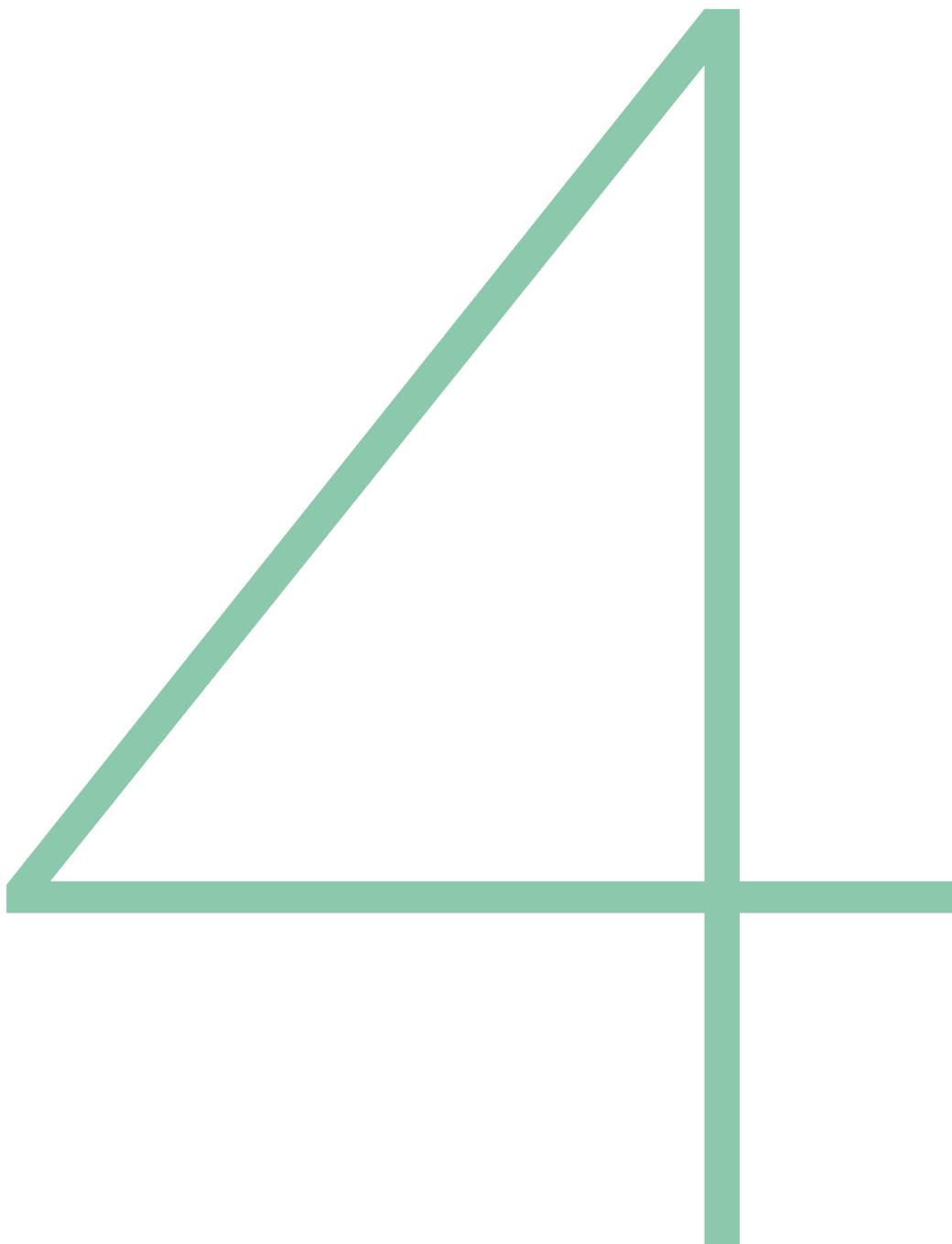


# **Enjeu 2 : Offrir une expérience exceptionnelle à nos collabora- teurs**

Permettre aux talents  
de se développer dans  
un environnement  
apprenant

Développer le bien-  
être au travail

Favoriser la diversité,  
garantir l'équité et  
renforcer l'inclusion  
(DE&I)



EY souhaite que les collaborateurs soit et ce, tout au long de leur carrière.

# l'expérience de ses femmes exceptionnelle,

Cet enjeu répond à cinq des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU :



Permettre  
aux talents de  
se développer  
dans un  
environnement  
apprenant



**L'expérience EY commence dès l'intégration :** les nouvelles recrues sont embarquées dans l'univers EY lors des journées d'intégration « Welcome to EY ». **Elle se poursuit en mission.** Les collaborateurs d'EY vivent alors des expériences variées en termes de secteur d'activité, d'équipe, de thématique et d'expertise. Les équipes EY ont un ratio manager vs profils junior élevé, ce qui permet un transfert de compétences au profit des plus jeunes collaborateurs.

**Autre pilier de l'expérience collaborateur EY :** **le dispositif de parrainage.** Chaque nouveau collaborateur est accompagné par un parrain ou une marraine de grade plus élevé qui le suivra tout au long de son évolution. Les managers accompagnent également leurs coéquipiers en leur donnant des feedbacks réguliers et formalisés.

**EY a développé un portefeuille de formations complet :** un plan de formation ambitieux et personnalisé est accessible à tous, pour renforcer les connaissances techniques et le savoir-être des collaborateurs.

- ▶ **Formations techniques et transverses :** chaque métier dispose de ses propres programmes de formations techniques, tenant compte de ses évolutions, ainsi que des tendances sociétales et digitales. Les collaborateurs reçoivent également une formation spécifique lorsqu'ils changent de responsabilités au sein d'EY.
- ▶ **Formations transverses :** ces formations visent à accompagner les collaborateurs dans le développement des compétences comportementales du modèle « Transformative Leadership » – Purpose, Better Me, Better Us et Building a Better Working World.
- ▶ **Formations en e-learning (Go Fluent, Udemy...)** : les collaborateurs ont accès à une palette de formations EY en e-learning pour les former sur les sujets qui les intéressent.
- ▶ **EY Badges** : EY propose des parcours

certifiants, les « EY Badges », disponibles pour tous les métiers et centrés sur des compétences très demandées sur le marché. Ces accréditations numériques peuvent également aboutir à l'obtention d'un MBA, d'un Master in Business Analytics ou d'un Master in Sustainability.

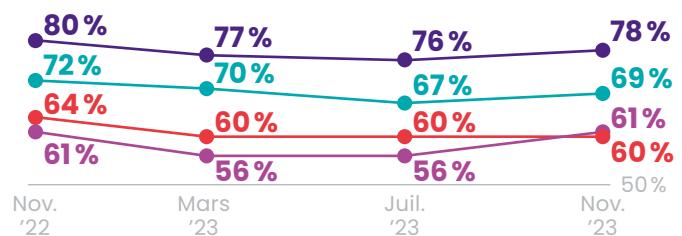
- ▶ Programmes de développement des talents à fort potentiel : le **programme Global Account Leader (GAL) Excellence** pour aider les senior managers à perfectionner leurs compétences relationnelles et de gestion de compte ; le **programme Elevate** destiné à préparer les senior managers à un rôle de leadership en tant que futurs associés.

Le cabinet œuvre à l'amélioration continue de « l'expérience EY » :

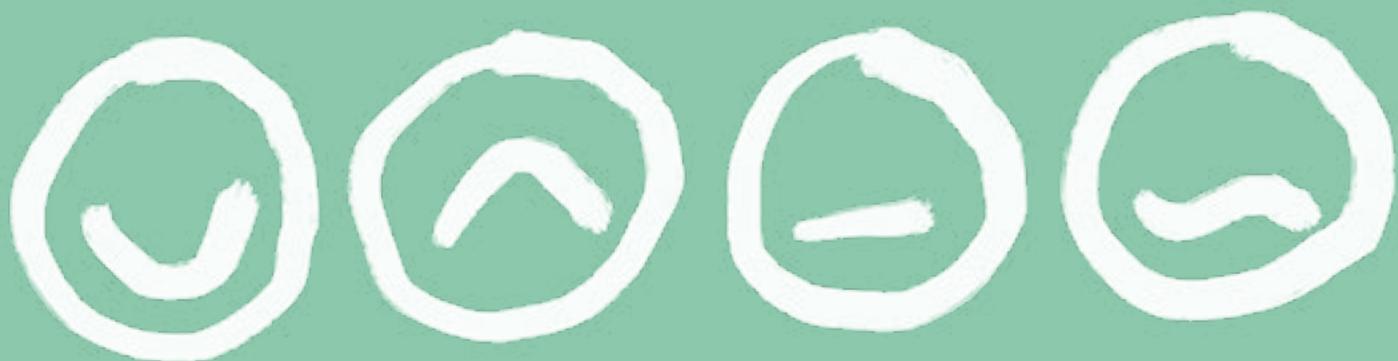
- ▶ **EY People Pulse** : trois fois par an (mars, juillet, novembre), nous proposons aux collaborateurs de s'exprimer via notre EY People Pulse. Courte, cette enquête se focalise sur leur expérience EY tout en évoquant des sujets d'actualité. Elle leur permet de partager avec nous leur ressenti et leurs attentes dans le but de créer davantage de transparence et de maintenir le dialogue ouvert entre eux et le management. Menée régulièrement, cette enquête permet d'évaluer la perception de l'expérience collaborateur EY et de définir des axes de progrès, que ce soit en termes de stratégie, d'activité ou d'organisation du travail.

### Résultats EY People Pulse 2023

- Je me sens libre d'être moi-même
- Je me sens reconnu-e et apprécié-e pour mes contributions
- Mon expérience EY est exceptionnelle
- Je peux vivre un niveau de bien-être qui me convient



# Développer le bien-être au travail



Pour garantir l'excellence au service des problématiques de nos clients, EY accorde une attention particulière au **bien-être de ses collaborateurs**. En effet, un **environnement de travail épanouissant** répondant à leurs attentes permet aux équipes de donner le meilleur d'elles-mêmes et de se projeter à long terme au sein de la firme.

## Le Smartworking@EY : offrir souplesse, autonomie et responsabilité aux collaborateurs

Le SmartWorking est un mode de travail innovant et efficace, mis en place à la suite des confinements successifs lors de la pandémie de Covid-19. Concrètement, il n'impose pas de quantum de jours de présence aux collaborateurs et leur permet d'organiser leur temps, en donnant toujours la priorité aux clients et en concertation avec leur équipe et leur management. Cela leur permet de conjuguer impératifs personnels et professionnels.

Le succès de ce programme se mesure à l'aune de l'amélioration de la productivité des collaborateurs et de leurs retours positifs. En novembre 2023, dans notre survey People Pulse, 85% d'entre eux se disaient à l'aise ou très à l'aise avec leur organisation de temps de travail entre distanciel et présentiel.

**Des temps privilégiés dédiés au bien-être sont organisés toutes les semaines** (conférences *wellbeing*, coaching...) et le bureau des sports offre un large panel d'activités sportives, pour le bien-être physique et psychologique des collaborateurs d'EY.

Focus sur le programme SmarTime, qui permet aux collaborateurs de prendre du temps pour se développer, se ressourcer et gagner de nouvelles compétences utiles au quotidien : 4 083 participations en FY23.

- ▶ **Escale Coach & You** : donnent des clés pour prendre du recul sur leur quotidien, réfléchir à leur situation actuelle et identifier, peut-être, de nouvelles perspectives de développement. 18 escales, 1 544 participations.
- ▶ **Conférences Wellbeing** : animées par un expert qui explore un thème lié au bien-être. 5 conférences, 824 participations.
- ▶ **New Ways of Performing** : abordent les dimensions opérationnelle et relationnelle. 21 ateliers 1 715 participations.

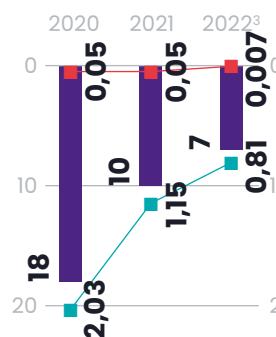
Une attention particulière est portée à la **santé des collaborateurs**.\*

- ▶ **Des services médicaux développés pour les collaborateurs** : les services médicaux proposés au sein des infirmeries d'EY se sont développés afin de tenir compte des enjeux sanitaires et de simplifier la vie des collaborateurs. À titre d'exemple, des campagnes de vaccination contre la grippe et la Covid-19 ont été menées directement dans les bureaux tout au long de l'année. Il est également possible d'y réaliser des analyses médicales. De plus, EY protège ses employés en déplacement à l'étranger en prenant en charge les vaccins conseillés et obligatoires. Enfin, pour les femmes souhaitant poursuivre l'allaitement après leur congé maternité, une salle dédiée à l'allaitement est disponible au Service de Santé au Travail.
- ▶ **Un accompagnement prolongé pour ceux qui le souhaitent** : les salariés en arrêt maladie prolongé peuvent bénéficier d'un suivi médical régulier, grâce à une cellule d'accompagnement médical dédiée sur toute la durée de l'arrêt.

\* Une attention particulière est portée sur les arrêts malades de longue durée pour accompagner au plus près ces différentes situations.

### Risques et accidents

- Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail
- Taux de fréquence<sup>1</sup>
- Taux de gravité<sup>2</sup>



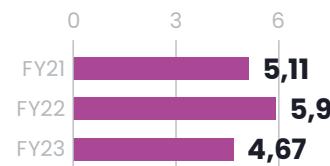
### Convention collective [G4-LA11]

- Part des collaborateurs couverts par une convention collective



### Absentéisme

- Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur



1 (Nombre d'accidents de travail avec arrêt/ nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

2 (Nombre de journées perdues / nombre d'heures travaillées) x 1 000.

3 Ces données sont calculées sur l'année civile qui précède la parution du rapport.

# Favoriser la diversité, garantir l'équité et renforcer l'inclusion (DE&I)



Fortement engagé en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I), EY a fait de ces enjeux une compétence déterminante de son leadership. En effet, EY est convaincu que la diversité des points de vue permet le développement de l'esprit critique, favorise une meilleure prise de décision et stimule l'innovation.

À ce titre, la DE&I est devenue une des valeurs cardinales d'EY, au même titre que l'intégrité, le respect et l'esprit d'équipe. Le cabinet la prône par le biais d'actions de sensibilisation, de prévention, l'organisation d'initiatives hors les murs en faveur de l'inclusion de toutes les individualités, ainsi qu'une politique d'équité rigoureuse.

## Poursuivre la mise en œuvre d'une culture, d'un environnement et d'un leadership inclusifs au sein d'EY

EY a pour ambition de donner à chacun et chacune l'opportunité d'être soi-même et d'exprimer pleinement son potentiel, d'encourager un leadership inclusif, permettant de favoriser la constitution d'équipes plurielles, ainsi que de promouvoir l'équité des chances chez EY et dans la société civile.

Pour répondre à cette ambition, EY met en œuvre de nombreuses initiatives telles que :

### La politique handicap d'EY, autour de six domaines d'action

- ▶ Le recrutement de collaborateurs en situation de handicap : recruteur dédié au «sourcing» des candidatures de talents en situation de handicap, aménagement du processus de recrutement, partenariats avec des écoles et universités pour renforcer le recrutement de talents en situation de handicap ;
- ▶ L'intégration, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi : accompagnement personnalisé tout au long du parcours de carrière, mise en place de compensations (en termes technique et organisationnel) ;
- ▶ La formation des acteurs clés (recruteurs, acheteurs, RH, managers) dans les domaines suivants : lutte contre les stéréotypes et management inclusif, meilleure intégration des personnes en situation de handicap dans le collectif de travail ;
- ▶ La sensibilisation tout au long de l'année : organisation d'événements de sensibilisation tels que l'Inclusive Day, journée de sensibilisation à l'attention des collaborateurs durant laquelle ils sont invités à différents ateliers sensoriels et participatifs sur différentes formes de handicap ;

- ▶ Le développement de la sous-traitance auprès des acteurs du secteur protégé et adapté : recours à des contrats de mise à disposition de personnel dans nos locaux, prestations de sous-traitance ;
- ▶ Le soutien à des acteurs engagés : partenariats auprès d'associations ou d'organismes qui agissent pour l'insertion de personnes en situation de handicap (ARPEJEH, Club Être, Clubhouse), événements de sensibilisation auprès de la sphère éducative, ateliers d'insertion professionnelle à destination des jeunes en situation de handicap.



**1,13 %**  
de travailleurs  
handicapés  
en 2023.

### Une offre de formations volontaires et obligatoires

Tous les nouveaux arrivants sont sensibilisés aux exigences d'EY en matière d'inclusion lors des journées «Welcome to EY». En supplément de leur signature obligatoire du Code de conduite EY, les nouveaux entrants doivent suivre la formation e-learning dédiée au leadership inclusif. En outre, des modules de formation à la carte ont été développés et sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs, notamment les certifications numériques «EY Badges» sur l'intelligence inclusive, ainsi qu'un module «Management inclusif et biais décisionnels», proposé lors des learning weeks (participation volontaire). Enfin, depuis 2019, plus de 1 000 seniors managers, associate partners et partners ont suivi une formation obligatoire sur la prévention des comportements non-éthiques graves, afin d'assurer un environnement de travail inclusif et respectueux des individus.

## Des réseaux et clubs internes dédiés à la sensibilisation

EY a développé des communautés ayant vocation à sensibiliser l'ensemble de l'entreprise à divers enjeux. Par exemple :

- ▶ **Elles&You** a pour objectif de promouvoir le rôle et l'apport des femmes au monde économique en agissant sur trois volets : la sensibilisation à cet enjeu en interne, l'organisation d'événements et des actions et partenariats à l'externe.
- ▶ EY contribue également à accroître la visibilité des personnes LGBT+ en soutenant son réseau interne **Unity**, dédié à l'inclusion des talents LGBT+ (quelque 600 « alliés » à ce jour), par exemple en promouvant le port de porte-badge aux couleurs arc-en-ciel au sein des bureaux ou en organisant des afterworks de rentrée. EY a également réalisé un baromètre sur la question LGBT+ au travail, afin de mieux identifier les axes d'amélioration prioritaires.
- ▶ **Le club Maât** propose une réponse aux collaborateurs, clients et prospects engagés ou souhaitant s'engager auprès de l'Afrique, au travers de rencontres et de formations et le développement d'opportunités commerciales.
- ▶ Lancé en 2023, **Cognit'EY** est un nouveau réseau ayant pour objectif de valoriser et de promouvoir la diversité cognitive au sein d'EY. Un évènement de lancement et un atelier de brainstorming collectif ont eu lieu en juin, servant de fondation à la construction du plan d'action du réseau.

## Des ambassadeurs D&I et Handicap

Des collaborateurs se font « Ambassadeurs Diversité & Inclusion » et s'engagent sur des projets variés en faveur de l'inclusion, aidant à la sensibilisation en interne et en externe sur la question. Les « Ambassadeurs Handicap » participent aux événements de sensibilisation auprès de la Mission Handicap d'EY et s'engagent sur différents projets (Inclusive Day, actions solidaires...).

## Un protocole strict en cas de discrimination ou de harcèlement

Afin de signaler tout agissement non-éthique, EY met à disposition des collaborateurs des canaux de signalement internes classiques (supérieur hiérarchique, direction risk management, référents agissements sexistes, DE&I leaders...) et un dispositif d'alerte professionnelle composé de deux lignes d'alerte. Chaque situation signalée est immédiatement traitée en collégialité, impartialité et confidentialité par un comité Talent cross SL dédié. Afin de garantir le traitement de l'ensemble des signalements d'agissements non-éthiques, un Comité Éthique France a été mis en place.

## La promotion des enjeux de diversité et d'inclusion

En plus de les encourager au sein des équipes, EY promeut ces valeurs en sponsorisant des associations d'écoles et en participant ou en organisant des événements tout au long de l'année, comme la semaine de célébration des droits de la femme, la journée internationale des personnes en situation de handicap, la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, la marche des fiertés, des ateliers avec le Club House, le Duo Day ou encore les Internats d'Excellence qui ont vocation à favoriser l'inclusion de tous dans la Cité.



## Accroître la représentation des femmes en haut de la pyramide en favorisant leur recrutement et leur rétention à tous les niveaux

---

EY s'attache à accroître la représentation des femmes en haut de la pyramide en travaillant à leur recrutement et à leur promotion – sans plafond de verre –, en promouvant l'équité. EY s'assure de l'égalité salariale femmes-hommes ainsi que des promotions grâce à un système strict de revue des salaires, et prévient les discriminations sexistes au travers de communications et d'un dispositif d'alerte.

### Des actions de proximité avec les écoles pour attirer plus de profils féminins

EY a organisé plusieurs manifestations en 2023 visant à cibler particulièrement les profils féminins, comme les événements *Women in audit / Women in consulting*, qui accueillent une trentaine de potentielles candidates et leur proposent des présentations de nos métiers et des exemples de missions, des ateliers ainsi que des échanges informels tout au long de l'événement avec des collaboratrices EY. En outre, EY organise chaque année un tournoi de sport 100% féminin regroupant plusieurs équipes de diverses écoles d'ingénieurs. Enfin, EY permet à des étudiantes d'écoles d'ingénieurs de suivre pendant quelques jours des associés et associées EY afin de découvrir l'entreprise de l'intérieur («*Duo Days*»).

### Le soutien à l'accès des femmes aux postes à responsabilité

EY souhaite améliorer la parité au sein de tous les grades et métiers, notamment dans les strates plus élevées. À titre d'exemple, le programme **Accelerate@EY** accompagne des femmes à différentes étapes de leur carrière au travers de webinaires, sponsorships et formations.

### La garantie de l'égalité salariale

Pour s'assurer de l'impartialité des revalorisations salariales, bonus et promotions, des critères stricts sont appliqués chaque année. Des règles de vigilance et une revue comparée des rémunérations, des promotions et des augmentations à chaque étape du processus de revue de la performance permettent un contrôle de la bonne application de ces critères. Chez EY, au sein d'un métier, à grade et localisation équivalents, la rémunération des femmes et des hommes est identique à compétences égales.

## La garantie de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations sexistes

En complément des efforts menés dans le sens d'un recrutement et d'un accès aux grades paritaires, EY s'engage à lutter contre les discriminations, notamment les violences sexistes et sexuelles. EY est cofondateur de l'initiative **#StOpE**, comptant à ce jour plus de 200 organisations (écoles, entreprises et administrations), et qui a pour objectif de partager et de promouvoir les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme dit «ordinaire» au travail. Par ailleurs, les équipes EY se sont à nouveau engagées aux côtés de Make.org en FY23 dans un mécénat contre les inégalités faites aux femmes (La Grande Cause - Inégalités Femmes : [make.org](http://make.org)) et soutiennent depuis FY23 Sistemic, initiative en faveur de la place des femmes dans les STEM (Sistemic, un projet pour féminiser les métiers scientifiques). Enfin, EY a également organisé des sessions de formation pour les managers. Cette sensibilisation fait aussi l'objet d'ateliers, de conférences, d'un guide de prévention du sexisme, de campagnes, d'enquêtes de perception, ainsi que d'interventions ciblées dans les écoles partenaires.

## Dispositifs de soutien à la parentalité

En 2008, EY a signé la charte de la parentalité en entreprise, et les premières mesures d'accompagnement de ses collaborateurs parents ont vu le jour. Depuis, EY propose un pack de mesures en faveur de la parentalité, destinées à favoriser un équilibre entre la vie professionnelle et l'exercice de ses responsabilités familiales. Ces mesures passent par l'accompagnement du retour de congé maternité, des dispositifs spécifiques pour les pères, un congé d'accueil de l'enfant pour les parents non déjà bénéficiaires d'un congé légal de maternité ou d'adoption, l'aide à la garde d'enfants, l'accompagnement des parents en cas de perte d'un enfant, ou encore des conseils et informations pour les jeunes parents.

**+ de 70**  
 nationalités au sein  
 des équipes

**100 %**  
 des nouveaux arrivants  
 sensibilisés aux enjeux  
 DE&I

**Index d'égalité professionnelle et salariale  
 entre femmes et hommes :**

En FY23, conformément à la réglementation, EY a publié son index d'égalité professionnelle et salariale. Cet index permet de mesurer 5 critères et ainsi d'agir plus efficacement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



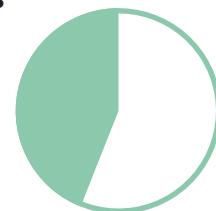
**Les femmes  
 représentent :**

**47,5 %**  
 des effectifs d'EY

**21 %**  
 des associés

**Taux de  
 féminisation des  
 effectifs travaillant  
 sur des missions  
 clients :**

**44 %**



## Dialogue social

Le dialogue social est une dimension importante au sein de notre organisation, reflétant notre engagement envers une culture d'entreprise inclusive et collaborative. Chez EY, ce dialogue est structuré autour de six Comités Sociaux et Économiques (CSE) et de quatre syndicats représentatifs au sein de nos principales entités juridiques : la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et la CFTC. Ces instances jouent un rôle essentiel dans la représentation des salariés et la promotion de leurs intérêts.

Nous accordons une grande importance à la régularité et à la qualité des échanges, aussi organisons-nous des sessions mensuelles avec chaque CSE.

En parallèle de ces sessions, nous menons des négociations afin de conclure des accords collectifs. Ces négociations sont l'opportunité de traiter des enjeux majeurs tels que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la gestion de la durée du travail et les dispositifs d'épargne salariale. Notre objectif est de parvenir à des accords qui bénéficient à tous les salariés et qui soutiennent une culture d'entreprise équitable et dynamique.

Nous sommes convaincus que le dialogue social est un levier de performance pour l'entreprise. Il favorise un climat de confiance, stimule l'engagement des salariés et contribue à l'élaboration de politiques RH innovantes et adaptées aux défis actuels.



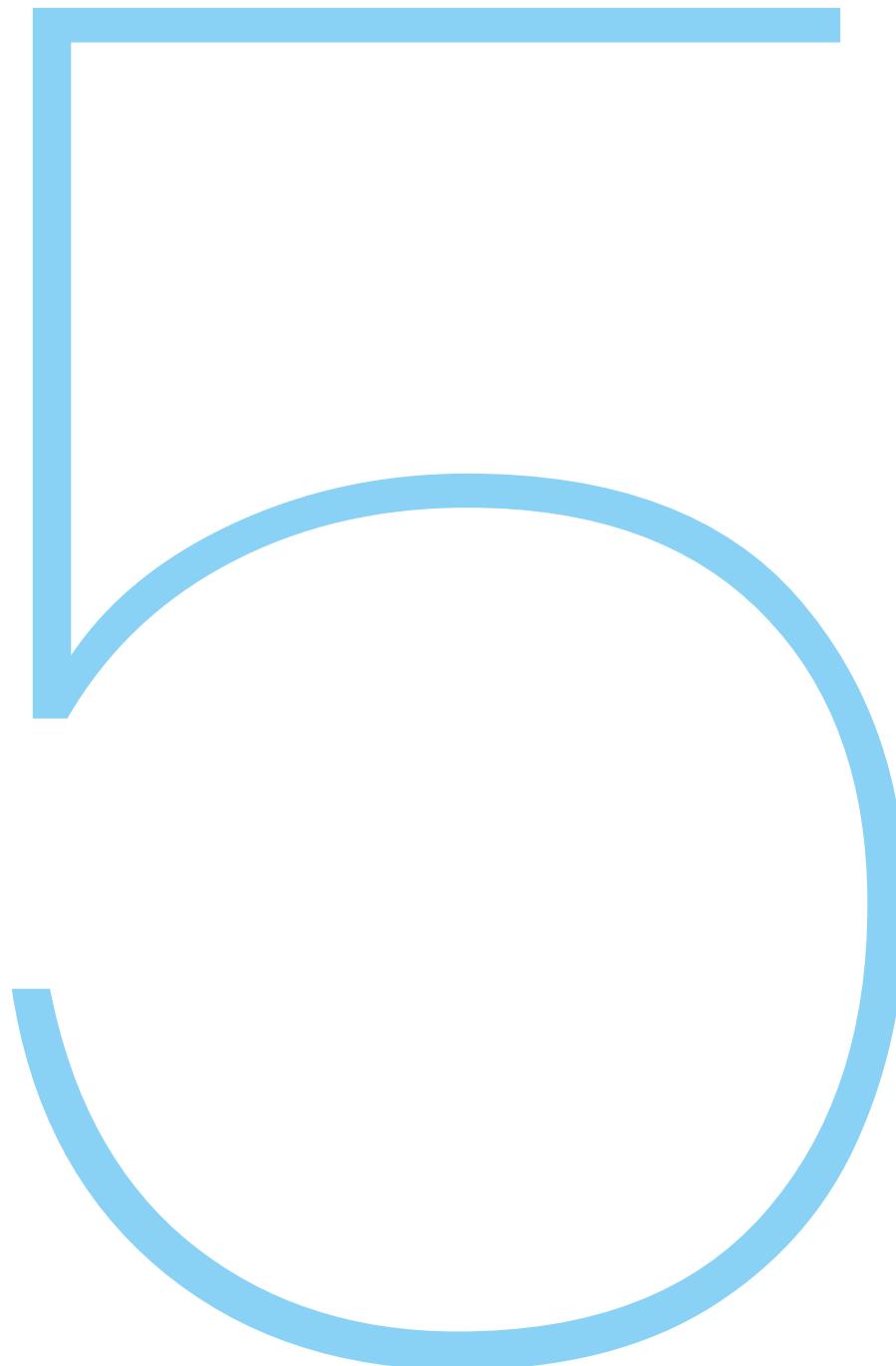


# Enjeu 3 : Créer de la valeur durable pour nos clients

Accompagner nos clients dans leur transformation durable

Éthique, indépendance et transparence

Protéger les données et assurer la sécurité de l'information



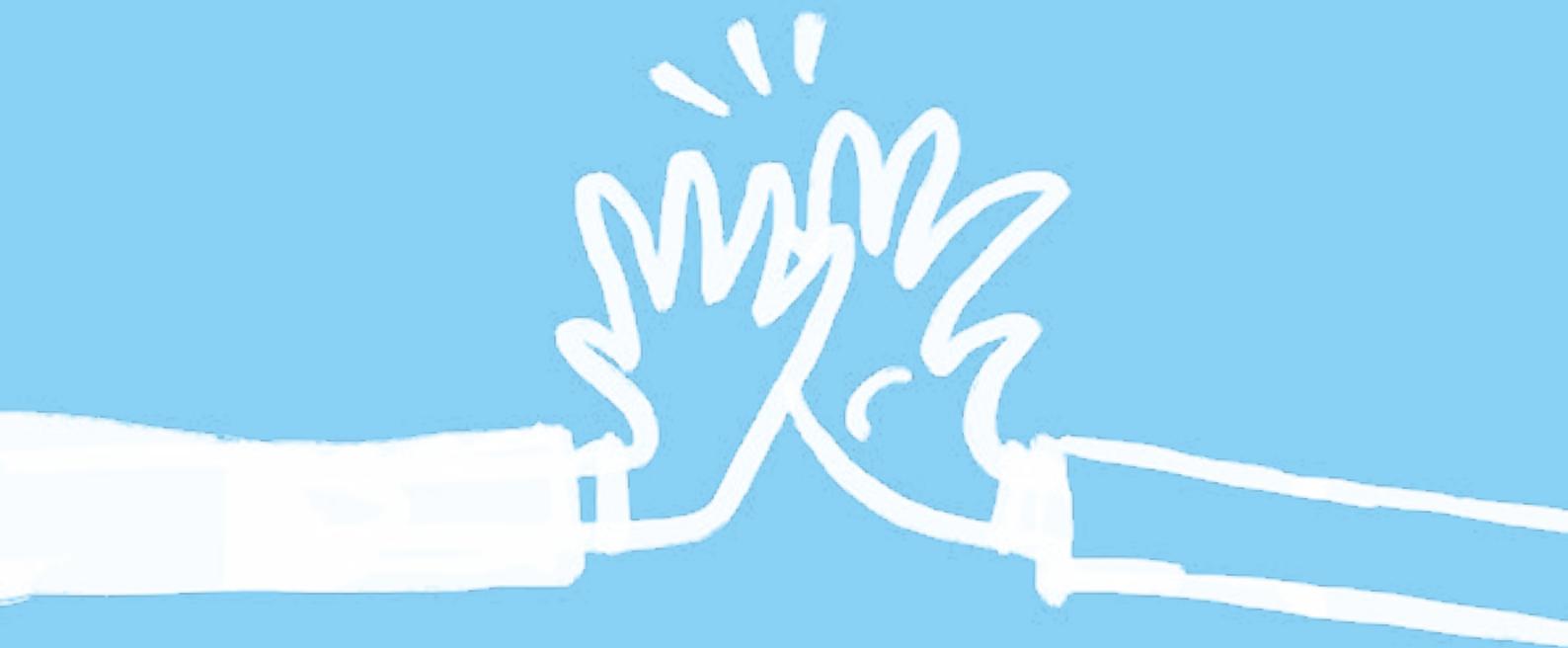
EY se positionne comme un acteur incontournable de la création de valeur pour les entreprises, grâce à l'expertise pluridisciplinaire et plurisectorielle de ses équipes au service des entreprises et des acteurs privés.

ommme  
urable de la  
r durable pour les  
e  
disciplinaire et  
ses collaborateurs,  
rités publiques et

Cet enjeu répond à trois des  
Objectifs de Développement  
Durable (ODD) de l'ONU :



# Accompagner nos clients dans leur transformation durable



EY agit au quotidien pour répondre aux besoins de transformation et de création de valeur durable de ses clients.

Notre objectif est d'offrir une réponse complète et transversale à nos clients, via l'activation d'une stratégie reposant sur quatre axes.

## **Développer la confiance chez nos clients et leurs parties prenantes en garantissant la cohérence de la RSE et des états financiers**

**La raison d'être d'EY est de développer la confiance** : élément constitutif de l'identité d'EY, créer et apporter de la confiance au sein du monde économique implique nécessairement la prise en compte des objectifs RSE et de la notion de durabilité dans les missions.

**L'intégration du financier à l'extra-financier au service de création de valeur à long terme de l'entreprise** : il est désormais impossible de mener des missions de conseil sans appréhender les risques associés au changement climatique, à l'instabilité des chaînes de valeur et à la fluctuation des coûts de l'énergie. Comprendre et répondre aux besoins des parties prenantes, investisseurs et régulateurs notamment, par l'optimisation et la décarbonation des processus de production, la transparence des chaînes de valeur ou encore l'économie circulaire, est une formidable source d'opportunités de création de valeur à long terme pour les entreprises. Grâce à l'accompagnement des équipes d'EY, les entreprises peuvent calculer plus précisément leur impact, anticiper et atténuer leur exposition aux risques et valoriser leurs bonnes pratiques auprès de leurs parties prenantes.

**Une réglementation toujours plus exigeante afin de lutter contre le dérèglement climatique** : les prévisions financières et les plans d'investissement doivent prendre en compte l'ensemble de ces enjeux et ainsi concrétiser les plans d'action stratégiques, en ligne avec les nouveaux attendus réglementaires tels que la taxonomie verte et la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), qui définissent des standards de reporting extra-financier plus rigoureux et inclusifs à l'échelle de l'Union européenne.

## **Continuer à renforcer l'excellence de nos équipes, de nos technologies et des services produits**

L'investissement constant d'EY dans ses ressources humaines et technologiques garantit la qualité des prestations et contribue à la nécessaire transformation des entreprises par l'innovation.

**Des équipes expertes, pionnières des sujets de durabilité** : depuis 1995, une équipe dédiée au développement durable (« Climate Change and Sustainability Services ») est au service de nos clients. Elle accompagne les entreprises, le secteur public et les institutions internationales sur ces questions. Forte d'une expertise pluridisciplinaire, l'équipe Sustainability est capable de répondre à de nombreuses problématiques telles que le reporting extra-financier, la performance énergétique, les sujets liés à la trajectoire carbone, l'économie circulaire, la biodiversité, la durabilité des marques et des portefeuilles produits, l'innovation durable, les risques dans la chaîne de valeur (devoir de vigilance) ou encore la mesure des impacts socio-économiques. En outre, EY s'est enrichi de nouvelles expertises à travers la création d'un pôle spécialisé en numérique responsable (« Green IT » et « IT for Green »), une équipe finance durable avec une double casquette d'expertise en finance et durabilité.

**L'innovation au service de la transformation durable des entreprises** : nouvel espace de réflexion dédié aux enjeux de durabilité des entreprises, **EY ImpACT Lab** a été conçu afin d'identifier, prioriser et tester des solutions pour accélérer la transformation de chaque →

**+ de 300**  
**collaborateurs experts**  
**des sujets RSE**

**Œuvrer pour la pluridisciplinarité et la collaboration permises par les expertises complémentaires de nos métiers d'audit et de conseil**

organisation vers des modèles plus durables. Par ailleurs, EY a développé plusieurs outils innovants en soutien aux activités des consultants et de leurs clients privés et publics. En matière de prévention des risques physiques liés au changement climatique, **EY Climate Analytics Platform (EY CAP)** est un outil permettant aux entreprises de mesurer leur exposition et leur vulnérabilité et prédire leurs conséquences financières. En outre, l'outil d'analyse des enjeux de biodiversité **EY Nature Analytics Tool (EY NAT)** accompagne les entreprises dans l'identification de leurs sites à proximité de zones naturelles sensibles et de leurs impacts sur la nature.

L'environnement des entreprises est en constante évolution. D'une part, les changements de réglementation donnent aux Commissaires aux Comptes (CAC) un rôle de plus en plus important dans l'assurance extra-financière. D'autre part, les entreprises doivent acquérir et maîtriser un flux ininterrompu de nouvelles technologies. Dans ce contexte mouvant, la pluridisciplinarité d'EY est un atout clé.

**Des équipes aux expertises diverses travaillant sur des projets communs pour mieux servir les clients** : les équipes spécialistes du développement durable (CCaSS) et les équipes de conseil en stratégie (EY-Parthenon) collaborent régulièrement sur des missions de stratégie avec la RSE. De nombreux projets associent auditeurs financiers et extra-financiers sur les sujets de taxonomie, ou encore des avocats et des consultants RSE pour la réalisation de due diligences complètes dans le cadre de projets de fusions et acquisitions.

**Des profils hybrides** : en réponse à la stratégie des régulateurs consistant à placer la qualité de la donnée extra-financière au même plan que celle de la donnée financière, EY a mis en place le Programme **IMPACT** afin de former des collaborateurs au profil financier sur les sujets ESG.

**L'intégration de la durabilité à l'ensemble des collaborateurs par la formation et la sensibilisation interne en vue de garantir une expertise complète à leurs clients** : l'ensemble des équipes d'audit suit une semaine de formation sur les enjeux des informations extra-financières et les évolutions réglementaires européennes.



## **Garantir la qualité de nos prestations de service**

Un contrôle de la qualité continu et rigoureux : afin d'assurer la qualité de ses missions, EY a mis en place un dispositif rigoureux de contrôle de la qualité qui repose sur des politiques, des outils et des procédures, détaillés dans notre rapport de transparence pour l'activité d'audit. Chaque ligne de service dispose d'un associé en charge de la qualité et de la gestion du risque, ainsi que d'une équipe dédiée. Deux types de contrôles internes assurent la qualité de nos missions : d'une part, des contrôles embarqués au cœur des missions et, d'autre part, des contrôles annuels réalisés sur la base d'un échantillon de missions.

EY organise tout au long de l'année un programme de satisfaction client : l'ensemble des membres du réseau mondial EY effectue des enquêtes de satisfaction, interrogeant une sélection de clients via des questionnaires ou des entretiens individuels.

**Formation technique et transverse des collaborateurs :**

**6,26  
jours**

**en moyenne  
par collaborateur  
et par an**

**Adhésion des  
collaborateurs  
et des associés au**

**Code de  
conduite**

**Déploiement  
du programme  
de satisfaction :**

**783  
interviews**

**Montée en compétences  
des collaborateurs via**

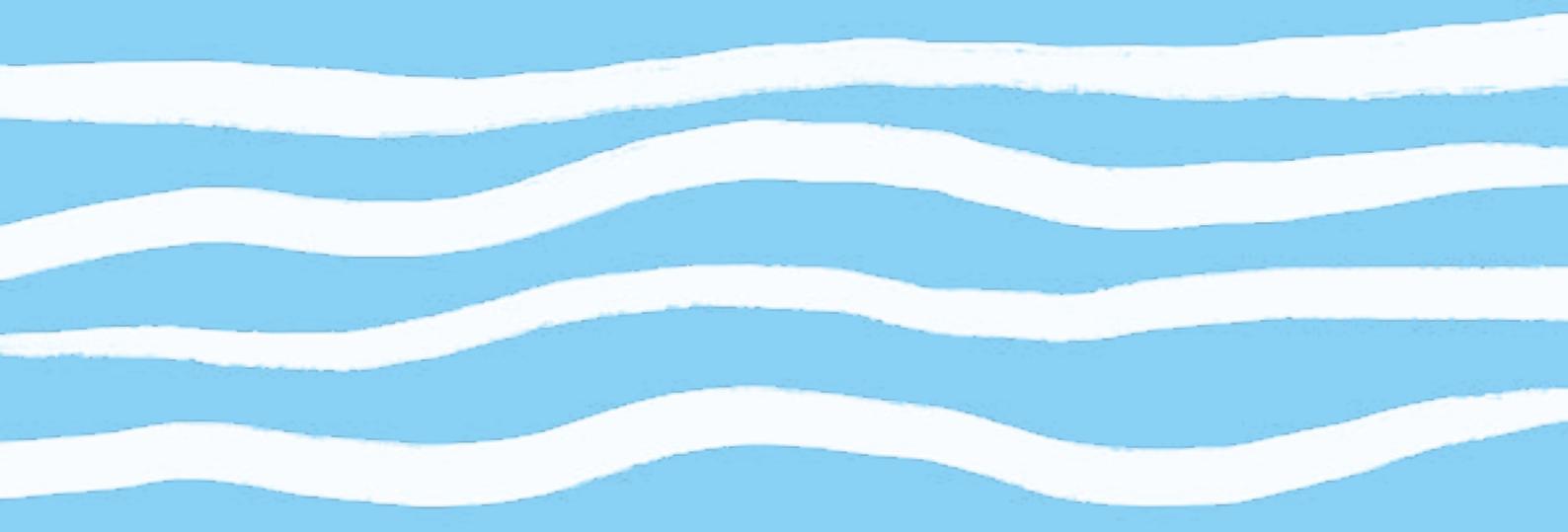
**l'encadrement**

**Respect**  
des règles de déontologie  
et de confidentialité  
au long de nos missions

**Satisfaction client  
(note de qualité) :**

**8,4/10**

# Éthique, indépendance et transparence

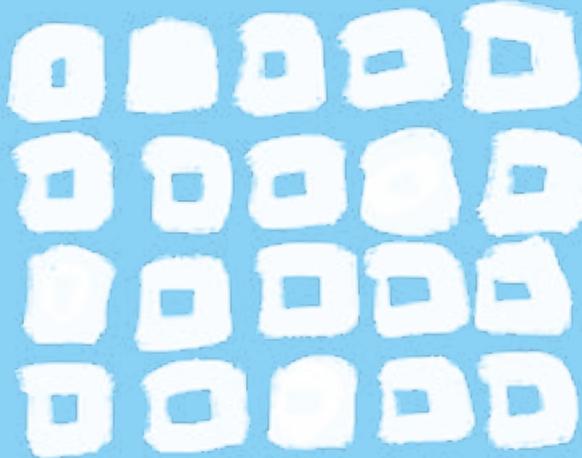


Essentielle à la réputation d'EY, l'éthique préside à l'activité de ses collaborateurs et associés. Son respect repose sur des politiques internes décidées au niveau mondial et est inscrit dans nos valeurs et notre Code de conduite.

L'excellence sur les sujets d'éthique, de transparence et d'indépendance est soutenue par des politiques strictes, des formations obligatoires ainsi que des campagnes de sensibilisation à tous les échelons. La création d'un Comité Éthique en 2022 souligne la volonté constante d'EY de renforcer ses engagements sur ces sujets. En outre, une évaluation systématique et rigoureuse du risque de conflit d'intérêts est réalisée avant l'acceptation d'un nouveau client ou d'une prestation afin de garantir l'indépendance d'EY et prévenir toute atteinte aux lois et règles applicables.

Pour plus de détail, se référer à l'annexe 2.

# Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

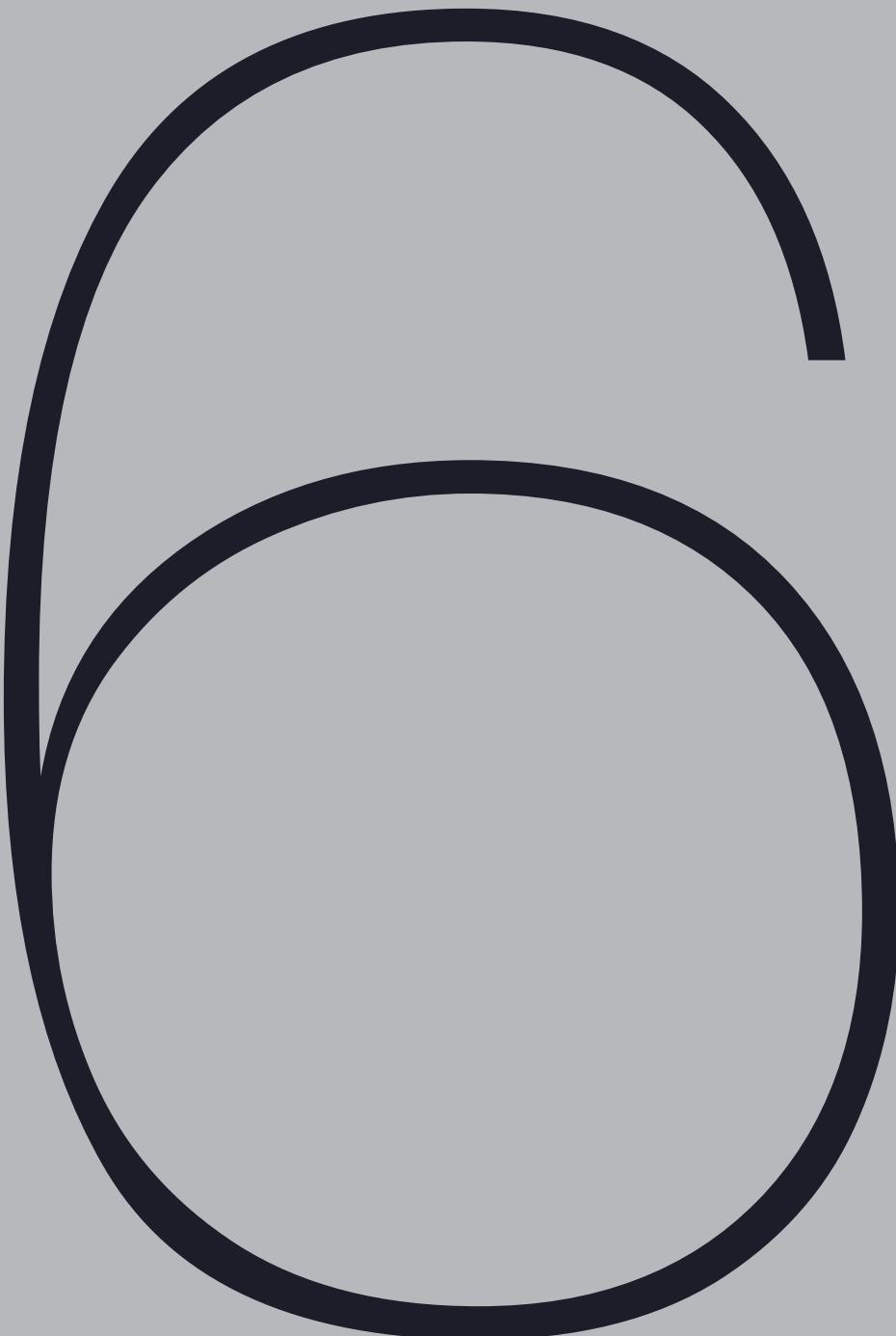


La protection des données personnelles et des informations confidentielles des clients, collaborateurs et autres partenaires est une priorité absolue pour les équipes d'EY. Sur ces questions, EY prône l'exemplarité afin de construire avec ses parties prenantes des relations durables, fondées sur la confiance et l'intérêt mutuel.

Dans cette optique, EY déploie des mesures de sécurité opérationnelle, logique et physique et réalise des audits de conformité réguliers. Une équipe dédiée œuvre à l'amélioration continue des procédures.

Pour plus de détail, se référer à l'annexe 3.

# Tableau récapitatif des indicateurs



	FY21	FY22	FY23
<b>Engagement sociétal</b>			
Collaborateurs engagés sur des missions de mécénat de compétences	122	109	94
Collaborateurs engagés en mécénat de compétences pour la Fondation EY	288	336	313
Engagements EY Ripples hors Fondation EY	170	125	286
Heures dédiées au mécénat de compétences	6 304	6 788	11 818
Heures de mécénat de compétences - Fondation	13 770	12 072	12 367
Heures de mécénat de compétences - EY Ripples	376	155	
<b>Environnement</b>			
Émissions totales de gaz à effet de serre (TeqCO <sub>2</sub> )	6 267	8 424	10 638
Scope 1 (émissions liées à la consommation d'énergie directe) (TeqCO <sub>2</sub> )	1 019	530	535
Scope 2 (émissions liées à la consommation d'énergie indirecte) (TeqCO <sub>2</sub> )	161	258	254
Scope 3 (autres émissions, majoritairement les émissions liées au déplacement des collaborateurs chez EY) (TeqCO <sub>2</sub> )	5 087	7 636	9 849
Émissions par collaborateur (TeqCO <sub>2</sub> )	1,048	1,25	1,54
Consommation d'électricité (MWh)	2 976	4 258	4 941
Consommation de gaz naturel (MWh)	0	0	0
Taux de dématérialisation des fiches de paie	81%	82%	85%
Nombre de signatures électroniques (contrats, avenants)	11 599	16 467	13 819
Papier économisé (en nombre de pages)	1 307 299	1 039 907	345 475
Volume de papier collecté pour être recyclé (tonnes)	141	102	109
Déchet Industriel Banal (DIB) (tonnes)	24,67	35,4	42,04
Papiers de bureaux et de cartons (tonnes)	27,24	28,42	10,46
Canettes (tonnes)	0,55	0,53	0,55
Gobelets en cartons (tonnes)	0,30	0,20	0,20
Gobelets en plastique (tonnes)	0,05	0,07	0,11
Bouteilles en plastique (tonnes)	7,36	9,27	5,6
<b>Bien-être et santé des collaborateurs</b>			
Réponses favorables à la question « EY a mis en place un environnement de travail où je suis libre d'être moi-même »	72%	80%	79%
Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail	10	7	
Taux de fréquence des accidents du travail	1,15	0,81	
Taux de gravité des accidents du travail	0,05	0,007	
Part des collaborateurs couverts par une convention collective	100%	100%	100%
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur	5,11	5,9	4,67
<b>Diversité, inclusion</b>			
Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes - Artois	95/100	99/10	92/100
Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes - Ernst & Young Advisory	86/100	87/100	87/100
Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes - Ernst & Young Société d'Avocats	85/100	87/100	88/100
Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes - EY & Associés	98/100	93/100	94/100
Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes - EY Services France	89/100	93/100	97/100
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	1,14	1,17	1,13
Taux de féminisation des effectifs travaillant sur des missions clients	44,4%	44,5%	44%
<b>Formation</b>			
Jours de formation en moyenne par collaborateur par an	5,56	5,84	6,26
Nombre total d'heures de formation	288 682	304 628	356 994

# Annexes



## Annexe 1 : Note méthodologique

La présente publication constitue le 11<sup>e</sup> rapport de responsabilité d'EY.

### Période de reporting

L'analyse porte sur l'exercice social 2023, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 (intitulé «FY23» pour «Fiscal Year 2023») dans le tableau des indicateurs répartis dans le document.

Certains indicateurs de performance ont cependant été élaborés sur l'année civile 2023.

### Périmètre de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des bureaux et des activités d'EY en France. Pour les données sociales et les émissions de gaz à effet de serre, l'entité de Monaco est également incluse, tout comme les collaborateurs ayant un rôle pour EY au niveau mondial mais disposant d'un contrat français.

Les données sociales communiquées sous l'appellation d'EY recouvrent les entités suivantes : EY & Associés, Ernst & Young Advisory, Ernst & Young Société d'Avocats, EY Services France, Artois (désormais dénommée «EY Expertises & Transactions»), E&Y ACA Monaco, EY Ventury Avocats.

Dans ce rapport, nous désignerons les entités françaises par «EY», «l'entreprise», «le cabinet» ou «nous».

En complément, certains indicateurs sont publiés sur le périmètre Europe West, la région à laquelle les entités du réseau EY en France étaient rattachées au cours de l'année fiscale 2023. Cela est explicitement mentionné.

### Application du référentiel GRI 4

Le présent rapport a été préparé selon les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI 4) en conformité avec l'option «critères essentiels».

### Analyse de matérialité et périmètre

À partir de l'analyse de matérialité réalisée au niveau d'EY Global et adaptée pour EY en France, nous avons identifié les aspects matériels selon la dénomination des lignes directrices du Global Reporting Initiative 4.

### Organisation du reporting

Le reporting des indicateurs est centralisé annuellement pour les besoins du présent rapport. Il est issu de la collecte de données internes :

- les données sociales sont collectées auprès de la Direction des ressources humaines ;
- les données sociétales sont obtenues auprès du service des relations extérieures et du mécénat, du contrôle de gestion et de la Fondation EY ;
- les données concernant les consommations d'énergie sont collectées auprès des services généraux ;
- les données sur les déplacements professionnels sont collectées auprès de notre agence de voyages, du service débours et du service achats ;
- les données sur la consommation de papier auprès des services achats, reprographie et informatique.

Pour le reporting des émissions de gaz à effet de serre, les facteurs de conversion ont été normalisés au niveau d'EY Global sur la base de ceux proposés annuellement par le World Resources Institute.

Les différentes sources d'émissions comptabilisées sont les suivantes :

- Scope 1 : consommation de gaz naturel pour le chauffage des bâtiments ;
- Scope 2 : consommation d'électricité des bâtiments ;
- Scope 3 : chez EY ce scope correspond majoritairement aux déplacements professionnels (locations de voitures, déplacement en train et en avion – hors taxi, et depuis cette année déplacements domicile-travail, déchets, estimation des émissions liées au télétravail), aux déchets et à l'alimentation des collaborateurs.

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées conformément à la méthodologie de l'empreinte carbone mondiale d'EY. Celle-ci est basée sur le Greenhouse Gas Protocol (GhG Protocol) développé par le World Resources Institute (WRI) et le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). La méthode utilisée pour déclarer les émissions scope 2 est en location-based. Les calculs d'émissions de toutes les entités d'EY à travers le monde étant réalisés par nos équipes Climate Change et Sustainability Services en Grande-Bretagne, EY utilise donc les facteurs de conversion 2021 publiés par le ministère britannique des affaires, de l'énergie et de la stratégie industrielle.

Les facteurs de conversion utilisés pour calculer les émissions liées aux voyages en avion (scope 3) incluent l'impact du «forçage radiatif». Les chiffres pour chacune des trois années rapportées comportent les émissions liées aux catégories suivantes du scope 3 : voyages d'affaires, déplacements des employés, travail à distance, déchets générés par les opérations et activités liées au carburant et à l'énergie.

## Annexe 2 : Éthique, indépendance et transparence

### Lutte contre la corruption et le blanchiment de capitaux

La politique de prévention de la corruption d'EY et la charte anticorruption définissent les engagements d'EY en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, ainsi que les comportements à proscrire, et fournissent à nos collaborateurs et associés des instructions sur la conduite à tenir face à des agissements contraires à la loi ou à l'éthique.

EY a mis en œuvre les autres mesures suivantes de la loi Sapin II :

- l'élaboration de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ;
- le déploiement d'un dispositif d'alerte ;
- le déploiement de formations à la prévention de la corruption auprès des collaborateurs plus particulièrement exposés ;
- le renforcement des procédures et des contrôles avant de s'engager avec des tiers ;
- le renforcement des contrôles comptables.

EY est également un acteur majeur de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

À ce titre, notre dispositif d'acceptation des clients et des missions intègre le risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (BC-FT), en complément d'autres risques liés à la corruption, à l'éthique et aux sanctions économiques (approche « Know Your Client »).

Pour accompagner nos collaborateurs dans l'appréciation des situations et répondre aux exigences de nos réglementations, un Compliance Office a été créé.

Nous avons aussi désigné un associé correspondant Tracfin pour chacune de nos activités, ainsi qu'un responsable du contrôle interne.

Une formation en ligne permet aux collaborateurs de mieux comprendre les scénari possibles de corruption et de blanchiment de capitaux. Elle est obligatoire pour tous.

En complément, EY a mis en place :

- une classification des risques BC-FT ;
- des formations (périodiques et pour tout nouvel entrant) et des campagnes de communication ;
- le renforcement des procédures de contrôle interne ;
- des vérifications BC-FT lors du recrutement de collaborateurs exposés.

### Gestion des conflits d'intérêts

La politique d'EY sur les conflits d'intérêts et son guide d'application sont actualisés régulièrement afin de prendre en compte la complexité croissante de nos missions et des conflits d'intérêts personnels. Cette politique est conforme aux plus récentes normes émises par l'International Ethics Standards Board for Accountants et prend également en compte les règles déontologiques de la profession des avocats.

EY évalue le risque de conflit d'intérêts préalablement à chaque nouvelle mission ou relation d'affaires. Ce n'est qu'après avoir suivi un processus rigoureux que nous décidons d'accepter un nouveau client, de continuer une relation, d'assurer une nouvelle prestation qui ne mette pas en danger notre indépendance et ne nous expose pas à un conflit d'intérêts →

## Annexes

### Annexe 3 : Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

## Annexe 3 : Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

ou à toute autre atteinte aux lois et règles applicables.

### Indépendance

L'indépendance est garante de la qualité et de la valeur ajoutée de nos audits. En garantissant de façon indépendante la fiabilité, la pertinence et la sincérité de l'information financière, EY contribue à créer les conditions de la confiance dans l'économie, facteur clé de la stabilité des marchés et de la pérennité du développement des entreprises. Cette exigence est fondamentale pour l'ensemble de nos métiers : elle assure l'objectivité de nos avis et conseils, dans l'intérêt de nos clients et de l'ensemble de nos parties prenantes.

Afin de garantir son indépendance, EY s'assure que ses collaborateurs observent l'ensemble des règles définies par le Code d'éthique de l'International Ethics Standards Board for Accountants et par EY Global, ainsi que par le code de déontologie respectif des commissaires aux comptes, des experts-comptables et des avocats. L'ensemble des collaborateurs doit confirmer annuellement qu'il satisfait aux exigences des politiques d'EY relatives à l'indépendance.

### La mise en place de mesures de sécurité appropriées

EY déploie des mesures de sécurité dont l'objectif est d'élever et de maintenir à un niveau maximal la sécurité et la confidentialité des données personnelles et des informations confidentielles.

EY a donc à la fois travaillé sur :

- ▶ **des mesures de sécurité organisationnelle**, dont une politique stricte de gestion des accès aux données, un plan de continuité d'activité, des sauvegardes quotidiennes (incrémentales) et hebdomadaires (complètes) de nos systèmes.
- ▶ **des mesures de sécurité logiques** : chiffrement des supports externes, chiffrement des disques durs des ordinateurs professionnels des collaborateurs, utilisation de solutions d'authentication multifacteur, déploiement automatique de correctifs de nos logiciels et utilisation de logiciels de protection contre les programmes malveillants.
- ▶ **des mesures de sécurité physique**, notamment des systèmes de détection des intrusions, des accès sécurisés par badge, des systèmes de vidéosurveillance.
- ▶ **un processus de vérification** et des audits de conformité pour s'assurer, en cas de recours à des sous-traitants, qu'ils mettent en oeuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin que le traitement réponde aux exigences du RGPD.
- ▶ **la revue préalable** des outils et des systèmes informatiques par des experts en sécurité de l'information et par nos équipes juridiques, Data Protection Officer (DPO\*) et gestion des risques avant tout déploiement au sein d'EY.

\* Notre DPO correspond à notre ancien Correspondant Informatique et Libertés (CIL). Nous l'avions désigné comme CIL en 2008 puis reconduit en 2018 comme DPO en vue du RGPD.

Des audits de conformité par référence aux normes «ISO 27001 : 2013», «SOC2 type 2» et «ISAE 3402 / SOC I type 2» (ou normes équivalentes) sont effectués par des tiers indépendants dans les centres d'hébergement de données EY en France, en Allemagne, à Singapour et aux États-Unis.

### **Les procédures et les politiques du réseau EY en matière de protection des données et de sécurité de l'information sont strictes et mises à jour régulièrement**

Un programme exigeant a été mis en place au sein du réseau EY pour piloter notre stratégie de conformité tant en termes de protection des données personnelles (incluant notamment le RGPD ainsi qu'à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'Informatique, aux fichiers et aux libertés) qu'au regard de nos obligations de confidentialité et de secret professionnel par ailleurs applicables.

Ce programme s'appuie notamment sur :

- des politiques et procédures en matière de confidentialité et de sécurité qui engagent l'ensemble des collaborateurs et fournisseurs d'EY (Code de conduite relatif aux obligations à respecter en termes de confidentialité, de sécurité et de protection des données ; Politique mondiale EY en matière de confidentialité ; Politique mondiale EY en matière de protection des données personnelles ; Politique mondiale EY en matière de sécurité ; procédure de gestion des violations de données, etc.) ;
  - la mise en place de règles d'entreprise contraignantes (Binding Corporate Rules – BCR) au sein du réseau EY (nos BCR «responsable de traitement» et «sous-traitant» ont été approuvées par les autorités européennes de protection des
- données dans le cadre de la procédure de reconnaissance mutuelle et peuvent être consultées à l'adresse suivante : [www.ey.com/bcr](http://www.ey.com/bcr) ;
- la mise en place et l'utilisation de mesures techniques et organisationnelles pour protéger les données, telles que les mesures suivantes :
    - la désignation d'un Délégué à la Protection des Données («Data Protection Officer» ou DPO) ;
    - la prise en compte, s'agissant de nos outils, applications ou services, des principes de protection des données dès la conception («privacy by design») – et de protection des données par défaut («privacy by default») ;
    - la tenue de registres des activités de traitement ;
    - la mise en place d'équipes au sein de notre réseau mondial EY en charge des revues des outils et systèmes informatiques utilisés dans le cadre de nos activités, tant en termes de sécurité que d'un point de vue juridique (RGPD et loi Informatique et Libertés, règles relatives au secret professionnel et à la confidentialité, etc.) ;
    - en cas de recours à des sous-traitants, l'assurance que ces derniers présentent les mêmes garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées, en sorte que ce traitement réponde aux exigences du RGPD ;
    - la poursuite de nos actions de formation et de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, notamment par la mise en place de modules d'e-learning obligatoires à suivre annuellement par tous les collaborateurs du réseau EY, en mettant à jour la charte informatique et en dispensant des formations spécifiques auprès des équipes EY manipulant des données personnelles (RH, marketing). →

**Annexes**

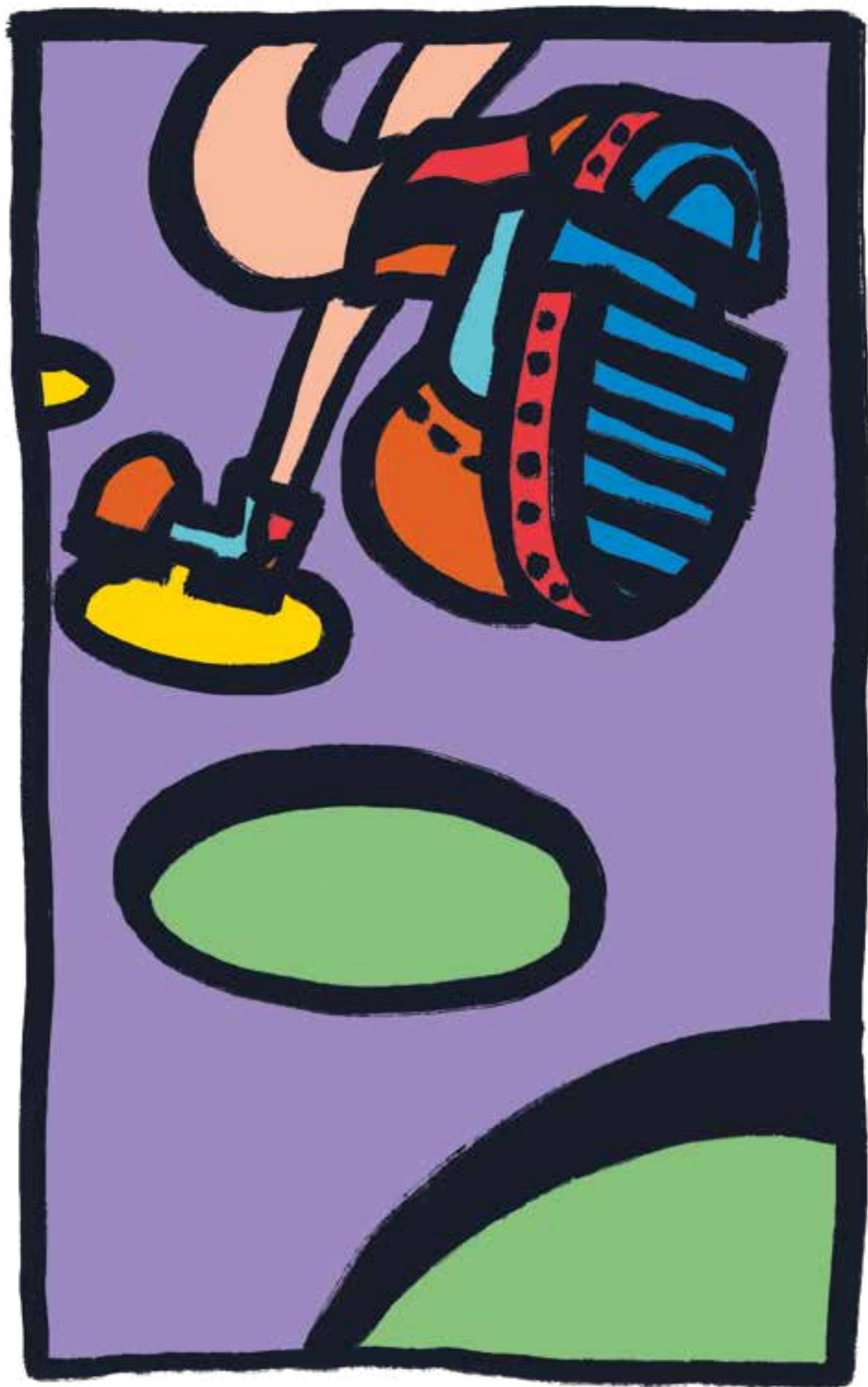
## Annexe 3 : Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

Par ailleurs, une équipe en charge de la mise en conformité RGPD est opérationnelle chez EY. Composée de juristes, de spécialistes de la gestion des risques et de la sécurité informatique, elle a identifié les actions à mettre en œuvre dans le cadre du RGPD.

De manière synthétique\*, les actions menées par l'équipe EY RGPD sont les suivantes :

- ▶ la mise à jour des modèles de contrat et des contrats eux-mêmes (avec nos clients et nos fournisseurs, le cas échéant) ;
- ▶ la mise à jour de nos politiques et procédures afin d'y intégrer les nouvelles obligations issues du RGPD (intégration des nouveaux droits reconnus aux personnes concernées, gestion des violations de données, procédure d'analyse des outils informatiques dite « Privacy Impact Assessment » revue au regard du RGPD et des précisions du G29 / Comité Européen de Protection des Données, etc.) ;
- ▶ la mise à jour des formations existantes en matière de protection des données personnelles, afin d'y intégrer les nouveautés issues du RGPD.

\* Nous nous permettons de souligner que les actions RGPD d'EY sont ici résumées par grande catégorie d'actions, cette liste n'est donc pas exhaustive.



**Siège social des entités membres  
du réseau EY en France**

**Tour First**  
1-2, place des Saisons  
92037 Paris-La Défense CEDEX France



**Contact &**

**Ce rapport est publié en octobre 2024. Il prend en compte les éléments de l'exercice fiscal 2024 sous la présidence d'Éric Fourel. Depuis le 28 juin 2024, Jean-Roch Varon lui a succédé à la présidence d'EY France.**

**Emmanuelle Raveau**

Directrice de la Communication et du Marketing  
EY Services France

### **Coordination et rédaction**

**Lancelot Lefebvre**

Associate Director  
EY Services France

**Virginie Ribadeau Dumas**

Assistant Director  
EY Services France

### **Rédaction**

**Anne-Sophie Bluzat**

Assistant Director  
EY Services France

**Florine Michelet**

Stagiaire  
EY Services France

**Fabien Piliu**

Associate Director  
EY Services France

**Orane Tribouley**

Supervising Associate  
EY Services France

### **Création graphique et mise en page**

**Yi Cao**

Supervising Associate  
EY Services France



# **Remerciements**

La raison d'être d'EY est de participer à la construction d'un monde plus équilibré, en créant de la valeur sur le long terme pour nos clients, nos collaborateurs et pour la société, et en renforçant la confiance dans les marchés financiers. Expertes dans le traitement des données et des nouvelles technologies, les équipes EY, présentes dans plus de 150 pays, contribuent à créer les conditions de la confiance dans l'économie et répondent aux enjeux de croissance, de transformation et de gestion des activités de nos clients.

Fortes de compétences en audit, consulting, droit, stratégie, fiscalité et transactions, les équipes EY sont en mesure de déchiffrer les complexités du monde d'aujourd'hui, de poser les bonnes questions et d'y apporter des réponses pertinentes.

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun représente une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et utilise les données personnelles, ainsi que sur les droits des personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données sont disponibles sur [ey.com/privacy](http://ey.com/privacy). Les cabinets membres d'EY ne pratiquent pas d'activité juridique lorsque les lois locales l'interdisent. Pour plus d'informations sur notre organisation, veuillez vous rendre sur notre site [ey.com](http://ey.com).

© 2024 EY Services France.

Tous droits réservés.

Studio BMC France - 2403BMC000.

SCORE France N° 2024-057.

ED: None.

Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale, juridique ou autre. Pour toute question spécifique, veuillez vous adresser à vos conseillers.

[ey.com/fr/rse](http://ey.com/fr/rse)