

**RAPPORT DE**

# Res pon sabi lité

**CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE,  
SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE  
D'EY EN FRANCE**

**2023**

# SOM- MAI- RE

|  |  |    |
|--|--|----|
|  | Éditorial.....   | 4  |
| <b>1 INTRODUCTION/</b>   | EY en quelques chiffres.....   | 6  |
|  | Synthèse.....  | 8  |
| <b>2 EY EN FRANCE/</b>   | Notre gouvernance.....   | 10 |
|  | Notre écosystème.....  | 16 |
|  | Enjeux RSE & perspectives.....   | 18 |
| <b>3 ENJEU 1/<br/>Créer de la valeur durable<br/>pour nos clients</b>                  | Accompagner nos clients<br>dans leur transformation durable.....                   | 22 |
|  | Éthique, indépendance et transparence.....   | 27 |
|  | Protéger les données et assurer la sécurité<br>de l'information.....               | 30 |
| <b>4 ENJEU 2/<br/>Offrir une expérience exceptionnelle<br/>à nos collaborateurs</b>    | Permettre aux talents de se développer dans un<br>environnement apprenant.....     | 36 |
|  | Développer le bien-être au travail.....  | 44 |
|  | Favoriser la diversité, garantir l'équité<br>et renforcer l'inclusion (D,E&I)..... | 50 |
| <b>5 ENJEU 3/<br/>Laisser une empreinte sociétale<br/>et environnementale positive</b> | S'ancrer dans notre territoire.....  | 58 |
|  | Agir et permettre à nos collaborateurs<br>de s'impliquer dans la société.....      | 60 |
|  | Réduire notre empreinte environnementale.....                                      | 66 |
|  | Note méthodologique.....   | 72 |

# Éditorial

Éric FOUREL

Président d'EY en France



L'économie mondiale est confrontée à un bouleversement sans précédent en raison de l'effet conjugué de plusieurs crises qui se sont enchaînées ces dernières années sur fond d'une double révolution. Les ruptures des chaînes d'approvisionnement du fait de la pandémie Covid, comme ensuite la guerre en Ukraine, ont causé la résurgence de l'inflation en même temps qu'elles sonnaient le glas de la mondialisation heureuse.

Le réchauffement climatique, comme la chute de la biodiversité, remettent fondamentalement en cause la consommation effrénée des ressources naturelles. La numérisation de nos modes de vie engendre de nouveaux rapports humains sans qu'il en ressorte d'évidence un progrès pour nos libertés individuelles et collectives. Pour autant, ce grand bouleversement, s'il disrute nombre de nos acquis et se présente souvent sous un angle anxiogène, constitue en réalité une aubaine pour accélérer notre transformation vers des modes de production et de fonctionnement plus durables.

Or, les services que rend EY sont intrinsèquement dévolus à la **CRÉATION DE VALEUR DURABLE** pour les entreprises et nous devons en conséquence prendre toute notre part pour les accompagner dans la conception de modèles d'affaires plus résilients, la gestion de leurs enjeux énergétiques et de décarbonation, l'adoption de schémas d'économie circulaire lorsqu'ils font sens, comme aussi l'orientation de leurs stratégies de développement et d'acquisition vers une économie responsable ou bien encore la maîtrise des risques nouveaux posés par ces mutations considérables. À l'égard des marchés financiers et des investisseurs, EY doit en outre embrasser résolument son rôle d'auditeur de conformité en matière de durabilité qu'annonce l'introduction prochaine de la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) et contribuer ainsi à un environnement de confiance étendu permettant non seulement de certifier les comptes des entreprises mais aussi d'éviter les pratiques de « *green washing* ».

Grâce à l'expertise, l'engagement et la pluridisciplinarité de ses équipes, grâce à ses investissements en matière de formation et de technologie, et aussi grâce à sa recherche constante de solutions innovantes, EY est aujourd'hui prêt à relever le défi de cette ère nouvelle dans laquelle le 21<sup>e</sup> siècle a basculé.

Nos talents demeurent notre actif essentiel pour traduire en réalité auprès de nos clients notre raison d'être consistant à contribuer à l'édification de ce monde économique plus équilibré. Nos talents sont aussi les premiers destinataires de notre engagement pour apporter à chacun un épanouissement professionnel de premier plan, un cadre assurant leur bien-être et un partage de la valeur juste. Depuis la pandémie, nous avons construit des relations de travail nouvelles reposant sur le double principe d'une liberté d'organisation et d'une pleine responsabilité d'exécution de nos missions.

**À LA MAILLE DE CHAQUE ÉQUIPE ET DANS LE RESPECT DE NOTRE OBJECTIF D'ASSURER UN SERVICE CLIENT D'EXCEPTION, NOUS INSTAURONS DES RELATIONS FONDÉES SUR LA CONFIANCE RÉCIPROQUE.**

Il en résulte des relations sociales plus horizontales et inclusives qui passent aussi par un vivre ensemble impliquant des temps présents qui favorisent les expériences et les apprentissages collectifs et qui se nourrissent des bienfaits d'une convivialité recouvrée. Enfin, le droit à vivre ses différences, quelles qu'elles soient, est un pilier, affirmé toujours plus haut, de notre pacte social fondé sur le respect et la fraternité.

EY est résolument tourné vers l'avenir et convaincu qu'un engagement sans faille en faveur d'un monde plus durable est la seule voie pour être en symbiose avec nos clients et nos collaborateurs. Les actions décrites dans ce rapport en sont le reflet. Je vous en souhaite bonne lecture !



Ce rapport RSE 2023 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.**

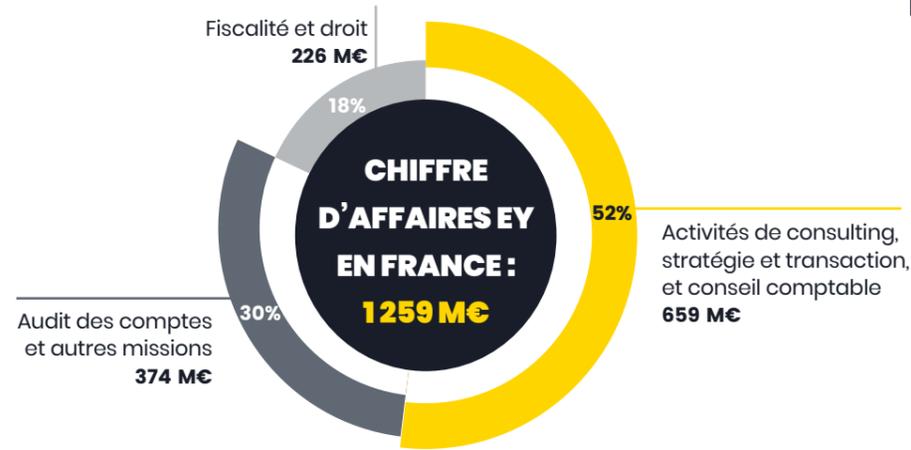
**Des hommes et des femmes qui partagent l'énergie, l'enthousiasme et le courage des leaders.**

**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**.

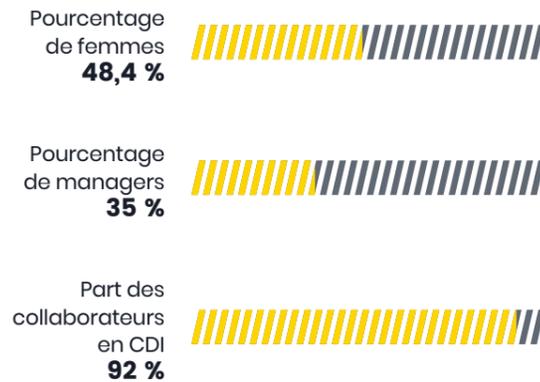
EY en France

**PROGRESSION DU  
CHIFFRE D'AFFAIRES  
ENTRE FY21 ET FY22 :  
7%**



Talents

**6 709  
COLLABORATEURS  
EN FRANCE (HORS ASSOCIÉS)**



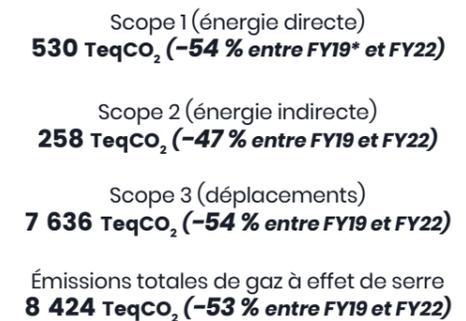
Société et environnement

**EY LEADER DU MARCHÉ  
EN MATIÈRE DE CONSEIL  
EN DÉVELOPPEMENT DURABLE**

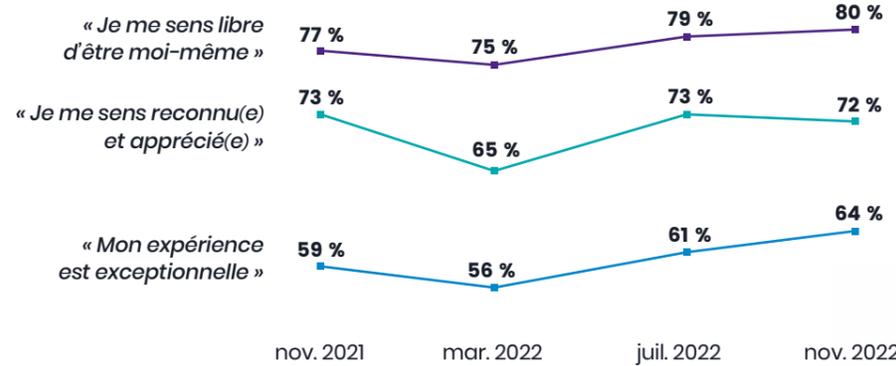


**19 015 HEURES  
DÉDIÉES AU MÉCÉNAT  
DE COMPÉTENCES EN FY22**

**ÉMISSIONS DE GAZ  
À EFFET DE SERRE**



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



**16 449 MEMBRES  
DANS LE RÉSEAU  
EY ALUMNI**

**5,84 JOURS  
DE FORMATION  
EN MOYENNE  
PAR COLLABORATEUR  
ET PAR AN**

L'année 2022 a été marquée par une accélération majeure de l'intégration des sujets de durabilité et de responsabilité sociale et sociétale au sein de tous les métiers d'EY en France. L'ambition d'EY, à l'aune de sa raison d'être, « *Building a better working world* », est de contribuer de manière positive à la transformation du monde économique, de permettre à ses collaborateurs de vivre une expérience professionnelle stimulante, enrichissante, marquée par le respect et la confiance et de participer à la construction d'un monde plus juste et plus sain.

Les trois grands axes portés par EY pour répondre de manière concrète aux grands défis et opportunités d'un monde en transformation rapide, sont les suivants :

### ENJEU 1

Créer de la valeur durable pour nos clients

EY se positionne comme **UN ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA CRÉATION DE VALEUR DURABLE POUR LES ENTREPRISES**, dans un environnement fiable et sain.

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**.

Ainsi, EY offre une réponse complète et transversale à ses clients, *via* l'activation d'une stratégie reposant sur le triptyque suivant :

1. Développer la confiance entre ses clients et leurs parties prenantes en garantissant la cohérence de la RSE et des états financiers.
2. Continuer à renforcer l'excellence des équipes EY, de ses technologies et des services produits.
3. Œuvrer pour la pluridisciplinarité et la collaboration permises par les expertises complémentaires des métiers d'audit et de conseil.

### ENJEU 2

Offrir une expérience exceptionnelle à nos collaborateurs

EY est animé par la volonté profonde de proposer à ses collaborateurs **UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE UNIQUE**. La vocation des actions mises en place : contribuer au développement des talents dans un cadre d'excellence dynamique, juste et respectueux de chacun.

Travailler chez EY permet aux collaborateurs de contribuer à la transformation durable des économies - accompagnés par des consultants et auditeurs qualifiés - de bénéficier d'outils, de méthodes et de formations techniques pointues. Le bagage technique d'excellence les suivra tout au long de leur carrière au sein d'EY ou ailleurs.

En outre, **UNE ATTENTION PARTICULIÈRE EST PORTÉE SUR LE BIEN-ÊTRE ET L'INCLUSION**, pour un environnement de travail sain, dans lequel chacun s'identifie et s'épanouit dans le respect de l'autre. EY est convaincu que la diversité des points de vue suscite le développement de l'esprit critique, l'assurance d'une meilleure prise de décision, ainsi que la stimulation de l'innovation. À ce titre, la « Diversité, Équité & 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 cette valeur par le biais d'actions de sensibilisation, de prévention, l'organisation d'initiatives hors les murs en faveur de l'inclusion d'individus traditionnellement victimes de discriminations, ainsi qu'une politique d'équité rigoureuse.

Ces volets complémentaires contribuent à l'excellence et la motivation continue des employés.

### ENJEU 3

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'engager au sein de projets à l'impact positif, notamment à travers le **MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES**. Elle passe également par notre résolution à **DIMINUER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE**.

Ainsi, au sein de la Fondation EY, nos collaborateurs sont encouragés à s'engager en mettant leur temps et leurs compétences au service de projets d'utilité sociale.

Le nombre d'engagements a dépassé nos attentes grâce à la multiplication des formats, permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de s'investir dans des projets à la mesure de leurs envies et de leurs possibilités.

En parallèle, le cabinet s'attache à réduire ses émissions pour respecter la trajectoire de l'Accord de Paris. Pour ce faire, nous nous sommes fixé à court terme des objectifs climat ambitieux 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, les centaines de collaborateurs engagés au sein du réseau Ecology accompagnent tous les collaborateurs et le cabinet dans sa transition environnementale.

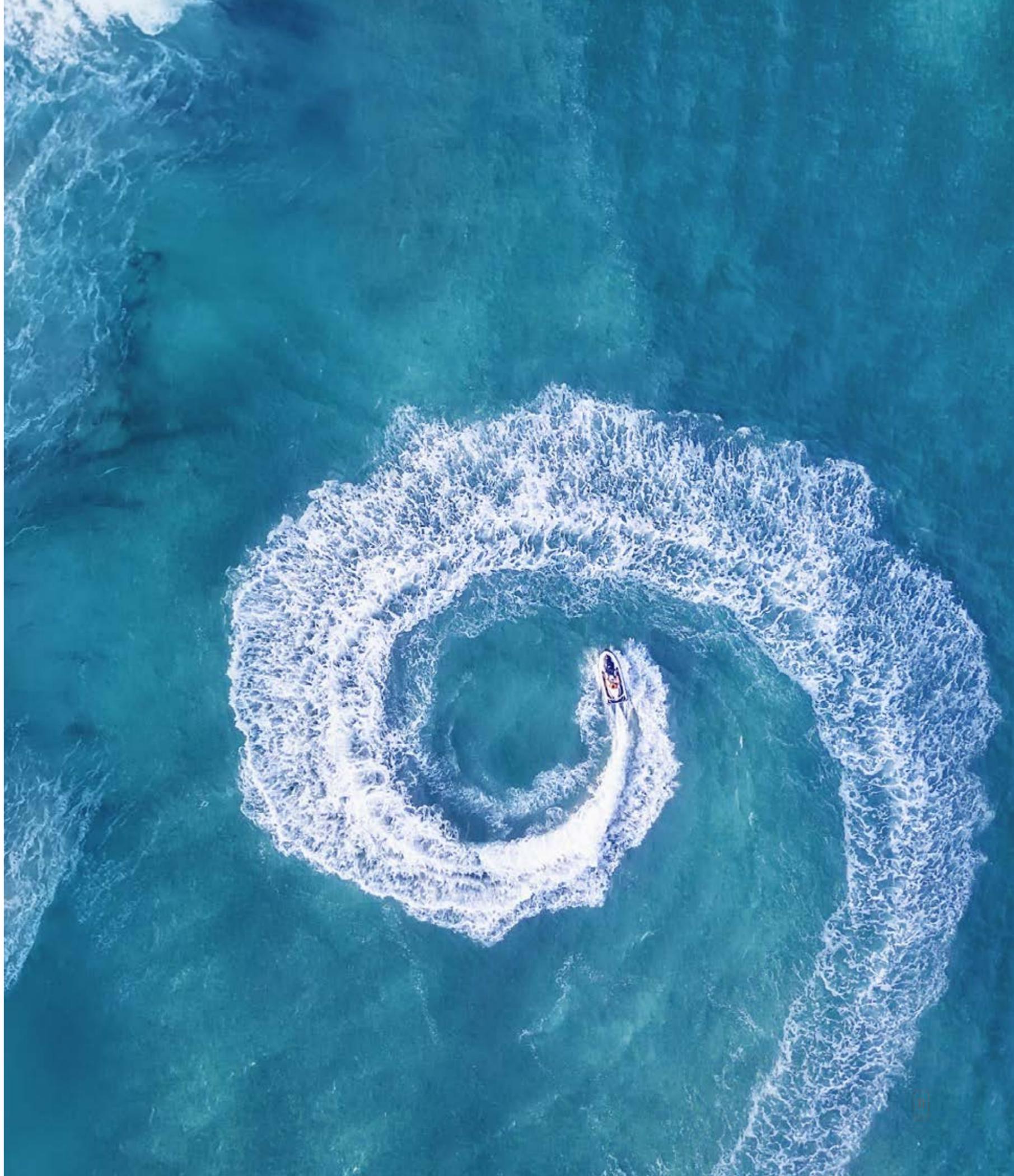
# Notre gouvernance

---

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 pour 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 services financiers 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.

À l'échelle d'Europe West, Marcel van Loo, associé néerlandais, en a la présidence, 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**

En France, l'exécution de la stratégie EY est 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 France, en harmonie avec les lignes directrices d'EY Global.

### | **Un fonctionnement en partnership**

Au nombre de 348 au 30 juin 2022, dont 24 nouveaux sur l'année, les associés d'EY en France sont les détenteurs du capital des entités d'EY.

Cette organisation répond à un impératif d'indépendance, d'objectivité et de continuité. 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.

Il est interdit d'évaluer et de rémunérer les associés signataires et les autres associés qui participent à des missions d'audit sur la base du chiffre d'affaires réalisé.

Ainsi, l'objectif est de favoriser l'implication à 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 en France a décidé de créer un Young Leadership Board par métier et non plus un unique board national, afin de donner plus de poids aux voix des jeunes collaborateurs.

## Les métiers d'EY en France

EY en France 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**

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**

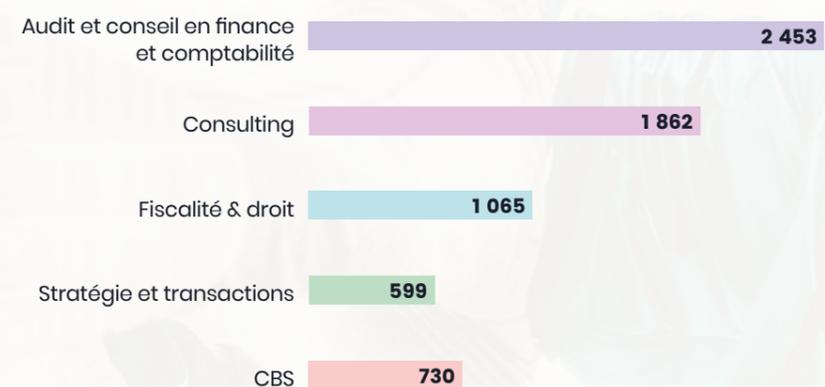
Les équipes Strategy & Transactions accompagnent leurs clients dans leur développement sur de nouveaux marchés, leurs activités de fusion-acquisition ou la matérialisation de leurs ambitions de croissance, grâce à une meilleure gestion de leur capital.

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

L'ensemble des activités des métiers 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



L'ambition d'EY, à l'aune de sa raison d'être - « *Buidling a better working world* » - 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 en France 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'assurer de la bonne réponse à ces besoins, 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). À ce titre, EY contribue à favoriser un meilleur cadre d'investissement et de contrôle des risques, en lien avec les parties prenantes.

#### CLIENTS

Aider les décideurs à comprendre et à agir, à établir un climat de confiance et à contribuer à une croissance pérenne.



#### SOCIÉTÉ

Jouer un rôle dans la vitalité du territoire en contribuant au débat public et à l'éducation.



#### COMPÉTITEURS

Créer une saine émulation



#### ORGANISATIONS INTERNATIONALES ET POUVOIRS PUBLICS

Entretenir des relations ouvertes et transparentes avec les régulateurs et participer aux instances professionnelles.



#### COLLABORATEURS

Faire grandir nos collaborateurs, continuellement, développer leurs compétences, favoriser un environnement de travail ouvert et flexible.

#### FOURNISSEURS

Favoriser les critères de responsabilité de notre chaîne d'approvisionnement.

#### SOUS ET COTRAITANTS

Innover, coconstruire.

#### EY GLOBAL - EY EMEIA

Assurer la même excellence partout dans le monde. Faire bénéficier nos clients d'un réseau pluridisciplinaire intégré.

### | *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 respecté dans leur individualité. Les collaborateurs expriment avec plus d'insistance qu'auparavant le souhait que leurs missions aient du sens et un impact positif pour toutes les parties prenantes et, *in fine* sur la société.

**EY Global/EY EMEIA** : EY en France a la responsabilité d'appliquer et de protéger les valeurs du cabinet EY en France et celles portées par la région EMEIA, et de faire bénéficier nos clients d'un réseau pluridisciplinaire et international intégré.

### | *Partenaires*

**Sous/cotraitants** : EY en France 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 souhaite favoriser des critères de responsabilité dans sa chaîne d'approvisionnement afin de mettre en avant des fournisseurs plus vertueux, ou d'encourager ses fournisseurs 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 en France 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 saine vers une amélioration des performances ESG de l'ensemble de la profession.

# Trois tendances clés

Trois tendances bouleversent le monde de l'audit et du conseil : le développement massif des données, une exigence croissante de durabilité pour les organisations, ainsi que l'évolution du rôle de l'entreprise dans son contexte sociétal et environnemental.

▷ La **NUMÉRISATION** de nos métiers s'est accélérée à l'aune de la crise sanitaire et des confinements successifs. Alors que le changement était encore souvent associé à une prise de risque, il est devenu critique dans le cadre de la gestion de risque. Les sociétés ont considérablement accéléré leur plan de transformation afin de maintenir un certain nombre d'activités et le lien entre les entreprises et leurs collaborateurs. La numérisation est en effet une source importante d'opportunités, et EY contribue à son avancée en développant des outils d'analyse fine de quantités massives d'informations qui permettent aux équipes de se concentrer sur les éléments ayant le plus de valeur ajoutée. Cependant, cette évolution sans retour renforce également la nécessité et l'importance de la réflexion sur l'exploitation et la protection des

données personnelles collectées, essentielle dans la relation-client et collaborateur. De même, elle renforce le développement de notre politique et offre axées sur le numérique responsable.

▷ L'urgence à lutter contre **LE CHANGEMENT CLIMATIQUE** n'a jamais été aussi forte. Parallèlement, l'arrêt des voyages internationaux, ainsi que le développement des pratiques de télétravail, suivis de réductions significatives des émissions de gaz à effet de serre, ont démontré notre capacité collective à limiter notre empreinte environnementale. En outre, le développement durable s'intègre à toutes les strates de l'économie, ce qui a amené EY à consolider les connaissances et l'expérience de nos collaborateurs sur ces problématiques, autour de notre équipe dédiée à ces sujets depuis 1995.

▷ Le **RÔLE DE L'ENTREPRISE** vis-à-vis des collaborateurs et de la société civile évolue également. Une nouvelle culture du travail émerge, plus flexible, davantage basée sur la confiance et l'autonomie. Dans le même temps, les entreprises voient se redéfinir leurs modèles managériaux afin de mieux saisir les opportunités liées au télétravail, qui valorise et fidélise ses collaborateurs. L'entreprise a par ailleurs un rôle de plus en plus important dans la réponse aux aspirations d'implication sociale de ses collaborateurs. En témoigne la nette progression de celles et ceux qui s'engagent dans la Fondation EY et au sein de missions de mécénat de compétences. En écho, la société civile attend des entreprises qu'elles aient désormais un rôle moteur dans la transformation sociale et économique et soient un pilier de la cohésion sociale au cœur des territoires.



# Analyse de matérialité

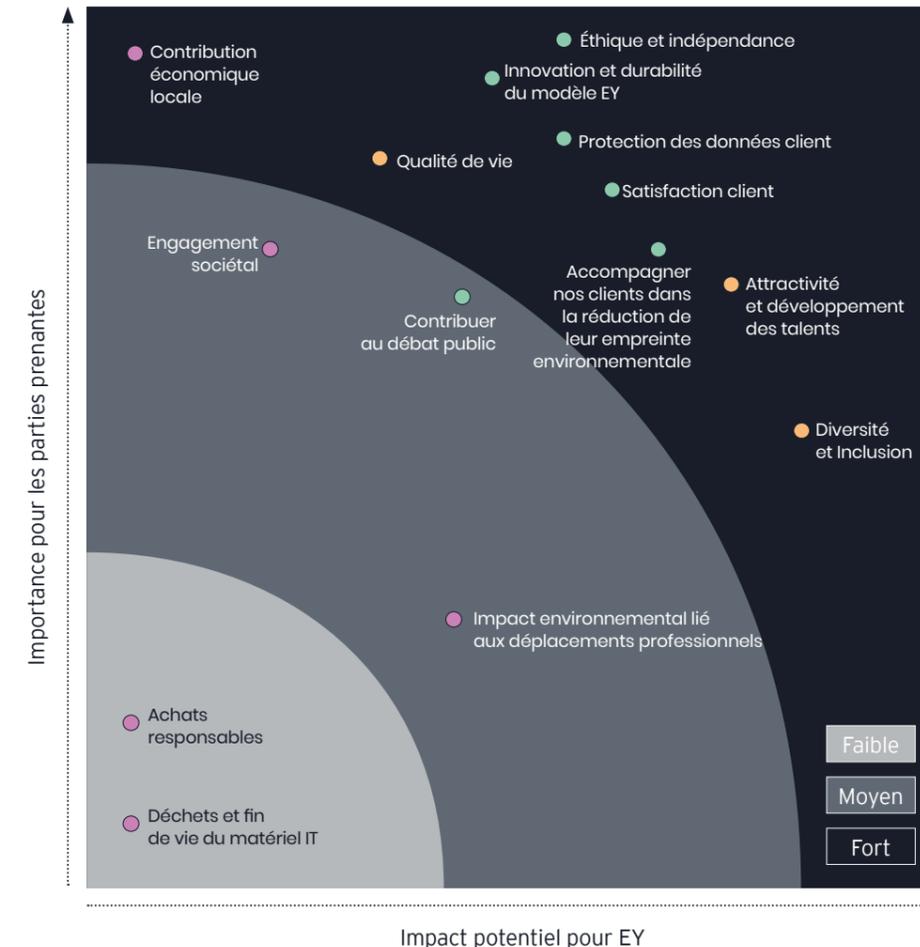
Cette analyse consiste à identifier et hiérarchiser les différents enjeux relatifs à notre responsabilité économique, sociale et sociétale.

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 en France.

La suite de ce rapport développe ces enjeux en détail. Cette matrice de matérialité met en avant l'importance pour EY d'agir en faveur du 8<sup>e</sup> objectif de développement durable des Nations unies qui vise à promouvoir :

- ▶ une croissance économique soutenue, partagée et durable.
- ▶ un plein-emploi productif.
- ▶ un travail décent pour tous.



## TROIS GRANDS ENJEUX

- **Enjeu 1** : créer de la valeur durable pour le client
- **Enjeu 2** : Offrir une expérience exceptionnelle à nos collaborateurs
- **Enjeu 3** : laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

# ENJEU 1

## Créer de la valeur durable pour nos clients

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

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

**Développer la confiance chez nos clients et leurs parties prenantes**

Dans un monde encadré par une réglementation toujours plus exigeante afin de lutter en particulier contre le dérèglement climatique, EY parvient à développer la confiance entre les acteurs publics, privés et la société civile en œuvrant à l'intégration du financier à l'extra-financier.

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

Des équipes expertes, précurseurs des sujets de durabilité depuis 1995 ont su mettre l'innovation et la numérisation au service de la transformation durable des entreprises.



EY SE POSITIONNE COMME UN ACTEUR  
INCONTOURNABLE DE LA CRÉATION  
DE VALEUR DURABLE  
POUR LES ENTREPRISES

En 2022, trois classements ont reconnu les équipes Sustainability d'EY comme leaders du conseil en développement durable :

- #1 *Verdantix Green Quadrant*
- #1 *Sustainability Magazine : Top 10 sustainability consultants*
- #2 HFS *Top 10 Sustainability Services*

**Œuvrer pour la pluridisciplinarité et la collaboration des consultants et des auditeurs aux expertises complémentaires**

Des équipes aux expertises diverses travaillent ensemble sur des projets communs pour mieux servir les clients. Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs est formé aux enjeux environnementaux et sociétaux pour en assurer l'intégration dans toutes les missions.

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

Afin d'assurer la qualité de ses missions, EY a mis en place un dispositif de contrôle de la qualité rigoureux. Il repose sur des mécanismes de contrôle interne stricts et des enquêtes de satisfaction clients régulières.

**Par sa rigueur en termes d'éthique, d'indépendance et de protection des données, EY diffuse la confiance sur les marchés financiers et réglementaire.**

**Des politiques exigeantes pour garantir l'éthique et la transparence**

L'excellence sur les sujets d'éthique, de lutte contre la fraude, la corruption et le blanchiment des capitaux est soutenue par des politiques strictes, des formations obligatoires ainsi que des campagnes de sensibilisation à tous les échelons. En outre, un Comité Éthique a été créé en 2022, soulignant la volonté constante d'EY de renforcer ses engagements sur ces sujets.

**Des politiques exigeantes pour garantir l'indépendance**

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 s'assurer qu'aucune mission ne mette en danger l'indépendance d'EY et ne l'expose pas à un conflit d'intérêts ou à toute autre atteinte aux lois et règles applicables.

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

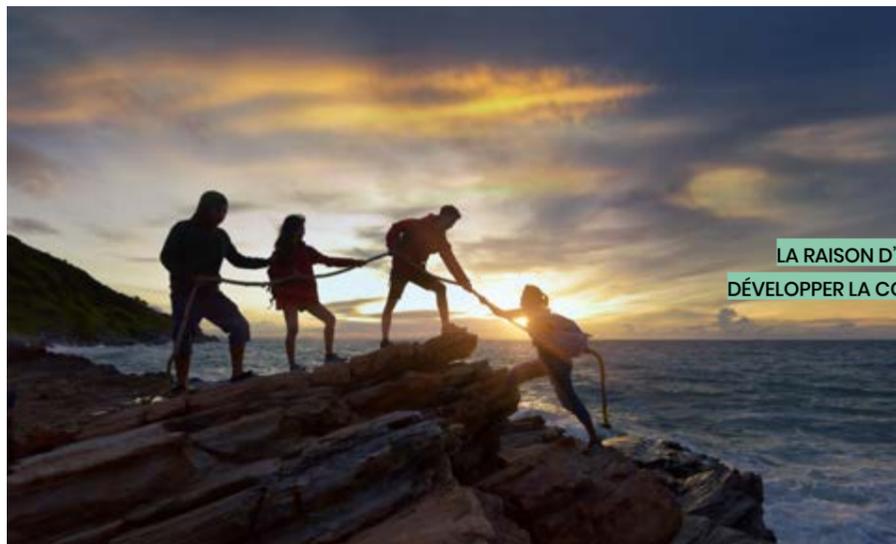
EY en France déploie des mesures de sécurité opérationnelle, logique et physique, et réalise des audits de conformité réguliers. Objectif : élever et maintenir à un niveau maximal la sécurité et la confidentialité des données personnelles et des informations confidentielles. Une équipe dédiée œuvre à l'amélioration continue des procédures.

# Accompagner nos clients dans leur transformation durable

2022 a été marquée par une accélération majeure de l'intégration des sujets de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et de durabilité au sein de tous les métiers d'EY en France.

Notre objectif est d'offrir une réponse complète et transversale à nos clients, *via* l'activation d'une stratégie reposant sur le triptyque suivant :

- ▶ Développer **la confiance** chez nos clients et leurs parties prenantes en garantissant la cohérence de la RSE et des états financiers ;
- ▶ Continuer à renforcer **l'excellence** de nos équipes, de nos technologies et des services produits ;
- ▶ Œuvrer pour **la pluridisciplinarité** et la collaboration permises par les expertises complémentaires de nos métiers d'audit et de conseil.



LA RAISON D'ÊTRE D'EY,  
DÉVELOPPER LA CONFIANCE

*Développer la confiance  
chez nos clients  
et leurs parties prenantes*

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 sont de formidables sources 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.

**PLUS DE 300 COLLABORATEURS  
EXPERTS SUJETS RSE**



**DOUBLEMENT DES RECRUTEMENTS  
DE CONSULTANTS SPÉCIALISÉS  
EN DÉVELOPPEMENT DURABLE  
EN 2022**



DES ÉQUIPES UNANIMEMENT  
RECONNUES COMME LEADERS DU  
CONSEIL EN DÉVELOPPEMENT DURABLE



PLACER LA QUALITÉ DE LA DONNÉE  
EXTRA-FINANCIÈRE AU MÊME PLAN  
QUE CELLE DE LA DONNÉE FINANCIÈRE

**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, précurseurs 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 en France 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 sur les sujets de durabilité associés.

**L'innovation au service de la transformation durable des entreprises :** EY a investi dans la numérisation de la donnée extra-financière afin de permettre aux entreprises de toute taille, tout secteur et tout périmètre géographique de mieux appréhender leur impact et leur vulnérabilité avant d'élaborer *in fine* des plans d'action adaptés pour répondre à la complexité des enjeux en matière de développement durable.

- ▷ Avec l'acquisition en juillet 2022 du **cabinet Fabernovel\***, fort de plus de 300 experts de l'innovation et des nouvelles technologies, EY se positionne désormais comme créateur de solutions pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain.
- ▷ En outre, EY en France 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 et aux organisations de mesurer leur exposition et leur vulnérabilité. Son haut niveau de granularité géographique permet de prédire avec précision les conséquences financières liées à un accident climatique, de prioriser les mesures d'adaptation et d'en estimer le coût.

**Œuvrer pour la  
pluridisciplinarité et la  
collaboration des consultants  
et des auditeurs aux expertises  
complémentaires**

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 pour axe majeur de développement. 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 :** EY a mis en place un programme innovant, le Programme **IMPACT**, qui forme des professionnels intervenant à la fois dans l'audit financier et la vérification des données extra-financières. Ce programme a été construit pour répondre à deux besoins croissants des collaborateurs : la quête de sens et la formation sur les sujets ESG. Ces collaborateurs au profil financier s'impliquent au sein de missions d'audit RSE en anticipant les évolutions réglementaires et en garantissant la prise en compte des aspects à la fois financiers et extra-financiers. Ce programme est une 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.

**L'intégration de la durabilité à l'ensemble des collaborateurs par la formation et la sensibilisation interne.** Un des objectifs principaux d'EY, toujours dans l'optique de créer de la valeur durable, est de garantir une expertise complète à ses clients. Ainsi, en juin 2022, une semaine de formation sur les enjeux des informations extra-financières et les évolutions réglementaires européennes a été suivie par l'ensemble des équipes d'audit.

En outre, des modules de formations adaptés aux enjeux de développement durable sont accessibles en ligne à tous les collaborateurs. Enfin, un certain nombre de collaborateurs engagés ont créé « EcologY ». Ce collectif a mis en place plusieurs chantiers internes comme l'organisation de conférences et la sensibilisation des collaborateurs, notamment *via* la « Fresque du climat », des ateliers ludiques et pédagogiques sur ce sujet désormais prioritaire.



\* L'acquisition de Faber étant postérieure au 30 juin 2022, les chiffres relatifs à cette société ne sont pas inclus dans les données de ce rapport.

### Garantir la qualité des services produits

**Un contrôle de la qualité continu et rigoureux :** afin d'assurer la qualité de ses missions, EY a mis en place un dispositif 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. Via des questionnaires ou des entretiens individuels, le cabinet interroge une sélection de clients en fonction d'une analyse de risques (renouvellement, rotation de l'associé en charge). Le fréquent recours à deux intervieweurs lors des entretiens permet d'accroître la qualité des échanges et la réalisation d'une synthèse assortie d'un plan d'actions.

**FORMATION TECHNIQUE  
ET TRANSVERSE  
DES COLLABORATEURS :  
5,84 JOURS EN MOYENNE  
PAR COLLABORATEUR  
ET PAR AN**



**ADHÉSION  
DES COLLABORATEURS  
ET DES ASSOCIÉS  
AU CODE DE CONDUITE**



**DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME  
DE SATISFACTION :  
806 INTERVIEWS**



**MONTÉE EN COMPÉTENCES  
DES COLLABORATEURS  
VIA L'ENCADREMENT**



**RESPECT DES RÈGLES  
DE DÉONTOLOGIE  
ET DE CONFIDENTIALITÉ TOUT  
AU LONG DE NOS MISSIONS**



**SATISFACTION CLIENT  
(NOTE DE QUALITÉ) :  
8,6/10**

## 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'équipe dirigeante souligne le caractère essentiel de l'éthique et de l'exemplarité de chacun, à travers les communications régulières envoyées à tous les collaborateurs.

Enfin, des formations obligatoires et des sensibilisations régulières de la direction et de l'associée en charge de la gestion des risques permettent de rappeler à tous nos collaborateurs et associés l'importance du respect de ces règles.

**CHAQUE ANNÉE, 100 % DES  
COLLABORATEURS SIGNENT  
LA CONFIRMATION DU RESPECT  
DU CODE DE CONDUITE ET  
DE LA CHARTE ANTICORRUPTION**



## 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 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.

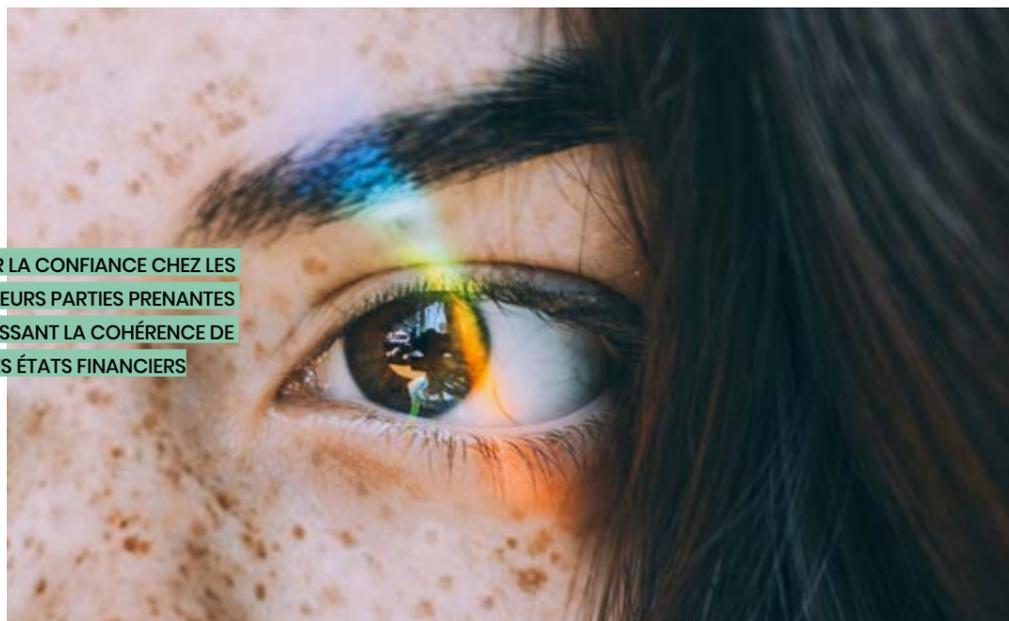
Afin de garantir son indépendance, EY en France s'assure que ses collaborateurs observent l'ensemble des règles définies par le Code d'éthique de l'*International Ethics Standards Board for Accountants* et par EY Global, ainsi que par le code de déontologie des commissaires aux comptes. L'ensemble des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

# 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 en France.

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.

DÉVELOPPER LA CONFIANCE CHEZ LES CLIENTS ET LEURS PARTIES PRENANTES EN GARANTISSANT LA COHÉRENCE DE LA RSE ET DES ÉTATS FINANCIERS



CONTINUER À RENFORCER L'EXCELLENCE DES ÉQUIPES EY, DE SES TECHNOLOGIES ET DES SERVICES PRODUITS

## La mise en place de mesures de sécurité appropriées

EY en France 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 en France 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'authentification 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.

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.

\* 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.

**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 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).

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.



**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**



UNE ÉQUIPE EN CHARGE DE LA MISE EN CONFORMITÉ AU RGPD A ÉTÉ FORMÉE

\* 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.

# ENJEU 2

## Offrir une expérience exceptionnelle à nos collaborateurs

EY souhaite que l'expérience de ses collaborateurs soit **exceptionnelle**, et ce, tout au long de leur carrière.

**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. En outre, **EY propose des parcours certifiants ouverts à tous :** les « EY Badges » pouvant aboutir à l'obtention d'un diplôme MBA ou un master.

Par ailleurs, une attention accrue est portée au bien-être au travail ainsi qu'à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, afin de répondre aux attentes des équipes.



**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 la 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 2022, 64 % d'entre eux qualifiaient d'« exceptionnelle » leur expérience chez EY, contre 59 % un an plus tôt.

**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.

Une attention particulière est portée à la **santé des collaborateurs** : ils peuvent bénéficier de services médicaux dédiés - soins, vaccins, suivi médical régulier et prolongé.

Enfin, **soutien de la diversité, de l'équité et de l'inclusion** (D, E&I), EY a fait de ces enjeux une compétence clé de son leadership :

- **De nouveaux critères de recrutement pour plus de diversité :** EY a élargi sa stratégie de recrutement à des profils variés de spécialistes, notamment dans les secteurs du numérique, de la data et de la cybersécurité, ainsi que de la comptabilité (compétences à bac + 2 à bac + 3). Les critères de sélection ont également été revus afin de laisser une plus grande part aux qualités comportementales et interpersonnelles.
- **Une attention particulière portée aux personnes en situation de handicap :** elle est incarnée par un recruteur spécialisé et par la mission handicap d'EY.
- 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.

# Permettre aux talents de se développer dans un environnement apprenant

Pour parvenir à une expérience collaborateur exceptionnelle tout au long de leur carrière, le cabinet leur offre la possibilité de **grandir professionnellement** et d'évoluer dans un cadre dynamique qui favorise leur progression, que ce soit sur le plan technique ou dans le domaine relationnel, tout en les accompagnant au maximum pour s'adapter à leurs envies et à leurs besoins individuels.

TRAVAILLER CHEZ EY PERMET AUX COLLABORATEURS DE CONTRIBUER À LA TRANSFORMATION DURABLE DES ÉCONOMIES

## WELCOME TO EY

Livret d'accueil tour First  
Septembre 2022

### LIVRET D'ACCUEIL



### Un accueil sur mesure

Dès les entretiens de recrutement, qui incluent le plus souvent des travaux de groupes et des temps de partage avec des collaborateurs expérimentés, les nouveaux arrivants sont embarqués dans l'univers EY.

Ensuite, lors de leur accueil, nous leur proposons de vivre l'expérience EY.

Notre objectif est clair : inclure et embarquer les nouveaux arrivants, les imprégner de notre culture d'entreprise à travers une série d'événements marquants permettant de favoriser leur intégration :

▷ **Welcome to EY** : après un processus de recrutement très élaboré, chacun est accueilli

lors d'une première session collective « Welcome to EY », qui regroupe l'ensemble des métiers et permet de découvrir ces fondamentaux : stratégie et vision EY (talents, business, développement durable, valeurs...), organisation des métiers, règles de management du risque et d'indépendance, outils et processus internes,... De plus, toutes les initiatives permettant de s'intégrer et de s'engager rapidement chez EY (via la Fondation EY, les réseaux internes, les clubs sportifs...) sont présentées ;

▷ En complément des journées « Welcome to EY », des séminaires d'intégration se tiennent par Service Line (SL) ou Sub-Service Line (SSL), permettant aux nouveaux entrants de faire plus ample connaissance tout en poursuivant leur apprentissage pendant un ou plusieurs jours. Des formations participatives aux outils, l'approfondissement des méthodes de travail, des challenges sportifs et intellectuels permettent aux nouveaux entrants de découvrir et d'imaginer leur future carrière dès leur arrivée chez EY. Des moments d'échanges en présence d'associés sont également organisés pour se familiariser avec les enjeux de l'année et échanger sur une vision stratégique commune, dans un monde innovant, collaboratif et intergénérationnel.



UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN, DANS LEQUEL CHACUN S'IDENTIFIE ET S'ÉPANOUIT DANS LE RESPECT DE L'AUTRE

L'EXPÉRIENCE EY : PERMETTRE AUX TALENTS D'ÉVOLUER  
DANS UN CADRE D'EXCELLENCE DYNAMIQUE

Des missions riches et variées et  
une culture de la transmission

### | **Des missions riches et variées**

En mission, les collaborateurs EY vivent des expériences variées, avec des périodes chez le client, leur permettant de se plonger dans une réalité professionnelle différente. EY en France leur permet également d'avoir accès à une diversité de missions dans l'ensemble des secteurs économiques.

De plus, notre programme de mobilité internationale, **Mobility4U**, permet aux collaborateurs d'accéder à toutes les opportunités de poste physiques et virtuelles au sein des différents métiers, marchés, comptes et pays et de localiser les missions à court terme et à long terme.

Il existe par exemple le programme de gestion de carrière IMPACT. Il crée des passerelles entre les métiers de l'audit, de la comptabilité, du développement durable et des risques de non-conformité (forensic). Il permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles expertises par le biais de formations dédiées et de missions clients et ainsi de s'adapter à l'évolution des besoins.

EY OFFRE UNE EXPÉRIENCE  
PROFESSIONNELLE UNIQUE.



### | **La qualité de l'encadrement**

Pour les salariés en mission, l'expérience EY est ultra-formatrice grâce à l'accompagnement et au partage de connaissances des profils plus expérimentés.

Un travail en équipe systématique, la diversité des missions, des secteurs et des types de projet sont également des catalyseurs permettant la montée en expertise des équipes.

### | **Le dispositif de parrainage**

Le rôle du parrain est fondamental : il soutient ses filleuls et les aide à vivre une expérience de carrière exceptionnelle. Sa responsabilité l'est tout autant :

- ▶ engager des conversations ouvertes, honnêtes et régulières avec ses filleuls ;
- ▶ soutenir le développement de ses filleuls en facilitant l'accès aux expériences, formations et relations ;
- ▶ comprendre les aspirations de ses filleuls ;
- ▶ renforcer son rôle de parrain en investissant du temps pour développer ses compétences et notamment sa posture de « parrain coach ».

Le parrain (*Counselor*) est un collaborateur EY plus expérimenté et du même métier que son filleul, qui l'accompagne et le conseille dans son poste, ses missions et son développement de carrière, notamment à travers le processus LEAD. Il est le contact privilégié du collaborateur durant tout son parcours chez EY et c'est par exemple avec lui que ce dernier échange sur les sujets le concernant :

- ▶ performance,
- ▶ trajectoire de carrière,
- ▶ développement personnel,
- ▶ formations,
- ▶ mobilité,
- ▶ équilibre vie professionnelle/vie privée...

### | **Le système LEAD**

Il s'agit de notre système de suivi des carrières, de développement des compétences et de la performance appliqué dans tous les pays EY, dont la France. Il se découpe entre trois cycles avec pour chacun d'entre eux, des étapes structurantes dans l'accompagnement de nos collaborateurs.

LES ENTRETIENS DE PARRAINAGE  
ONT LIEU TOUT AU LONG DE L'ANNÉE



Chaque cycle repose sur des feedbacks réguliers, des « *better conversations* », ainsi qu'une participation du parrain à un « *counselor connect* ». L'ensemble de ces étapes donne corps à notre modèle RH et s'appuie sur deux fondamentaux : le développement et la performance de nos collaborateurs et associés dans un objectif d'épanouissement personnel et d'efficacité individuelle et collective.

**1. Les feedbacks de mission/projet** reposent sur notre modèle managérial « *transformative leadership* » et nos collaborateurs sont évalués sur chacune de ces dimensions :

- ▶ « *Better me* »
- ▶ « *Better us* »
- ▶ « *Better client* »
- ▶ « *Better business* »

Des éléments de qualité, de gestion des risques et d'excellence technique s'y ajoutent ainsi qu'une indication sur la contribution de l'individu dans l'atteinte de l'objectif collectif.

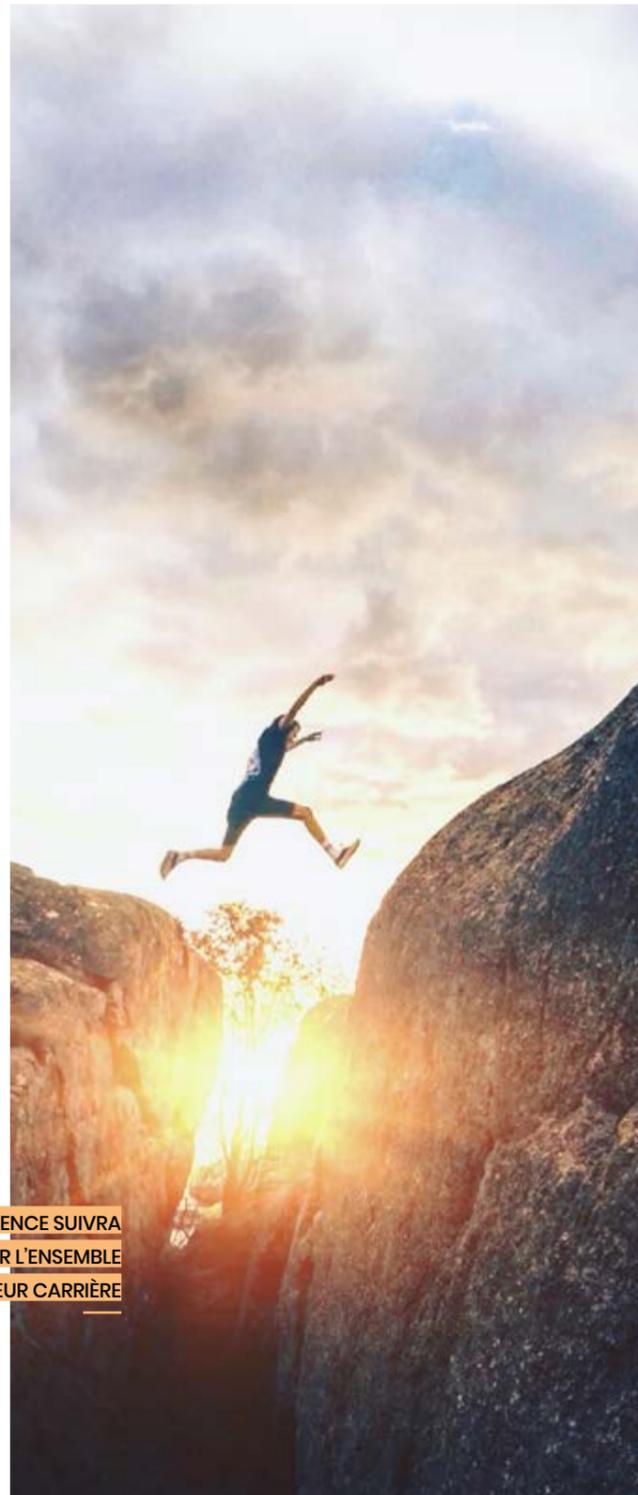
Cette structure, en phase avec notre stratégie d'entreprise Next Wave, est à double entrée : le développement du collaborateur et sa performance.

L'EXPÉRIENCE EY : PERMETTRE AUX TALENTS D'ÉVOLUER  
DANS UN CADRE D'EXCELLENCE DYNAMIQUE

**2. La « better conversation »** est un échange organisé entre le filleul et le parrain. Cette conversation honnête et riche de sens avec le filleul vient appuyer son développement et ses aspirations professionnelles et personnelles. Ces conversations LEAD portent, en début d'année, sur les attentes du collaborateur ; à mi-parcours, sur sa carrière (vision prospective) ; et en fin d'année, sur son bilan annuel. Elles s'ajoutent aux échanges moins formels et plus réguliers entre filleul et parrain : l'occasion de discuter des réalisations, aspirations et opportunités de développement de nos collaborateurs.

**3. Les « counselor connects »** réunissent une communauté de parrains d'un même métier, leur équipe Talent et un associé animateur. Ensemble, ils évoquent le développement et la performance des collaborateurs qui se seront illustrés durant le cycle. Des actions de suivi peuvent émerger de ces échanges. En fin d'année, l'ensemble des collaborateurs est évalué par cette instance.

LE BAGAGE TECHNIQUE D'EXCELLENCE SUIVRA  
LES COLLABORATEURS SUR L'ENSEMBLE  
DE LEUR CARRIÈRE



Une évolution rapide des rôles et responsabilités grâce à un accompagnement dédié

### | Une évolution rapide

L'environnement EY permet une progression de carrière rapide et des changements de rôles et de responsabilités de manière permanente pour les consultants et les auditeurs. Cette évolution est constante mais peut aussi être à la carte dans le cadre de notre axe de développement « *it's yours to build* ». Cette progression fait l'objet d'un accompagnement rigoureux, afin que l'expérience soit la plus bénéfique pour tous, par le biais de formations et du développement d'une culture du feedback bilatéral au sein des équipes projet.

### | Formations

Notre dispositif de formation a plusieurs objectifs :

- ▶ accompagner nos collaborateurs dans l'acquisition des compétences clés de leur métier et de leur(s) rôle(s) au sein de l'entreprise, en lien avec notre modèle de leadership « *Transformative Leadership* » et ce, quel que soit leur grade (de stagiaire à associé) et quel que soit le métier qu'ils exercent.
- ▶ les faire grandir au sein d'EY, et mettre à jour leurs compétences sur une base très régulière dans un environnement complexe, exigeant et en continuelle mutation.

Le dispositif comporte plusieurs types de formations : techniques ou comportementales (dites « transverses ») ; obligatoires ou optionnelles ; en présentiel, à distance ou en e-learning. Ces formations sont soit créées par EY (Global ou local), soit accessibles *via* des plateformes externes.

De plus en plus, les formations en présentiel ou à distance sont couplées avec des formations en ligne (« *blended programs* ») pour tirer le meilleur parti de chaque type d'apprentissage.

Par l'ensemble de ces actions, EY s'assure de faire grandir des leaders, de développer en permanence les compétences des collaborateurs, et de favoriser un environnement de travail ouvert et flexible.

- ▶ **Formations techniques et transverses** : chaque métier dispose de ses propres programmes de formations techniques permettant aux collaborateurs de développer des compétences liées à leur métier. Les thématiques sont définies en tenant compte de l'évolution des métiers, des tendances sociétales et de la transformation digitale du marché (audit, cybersécurité, lean six sigma, data visualisation, etc.).

Les collaborateurs reçoivent également une formation spécifique dès qu'ils changent de responsabilités au sein d'EY (arrivée chez EY, passage de grade, parrainage de plus jeunes collaborateurs, mentorat, recrutement, etc.). Ces formations s'effectuent en présentiel ou à distance, avec dans certains cas une composante en e-learning.

Les formations transverses et actions de développement des talents concernent l'ensemble des métiers et sont destinées à accompagner les collaborateurs dans le développement de toutes les compétences comportementales du modèle « *Transformative Leadership* » :

- ▶ Purpose
- ▶ Better Me
- ▶ Better Us, y compris encadrement, leadership, diversité et inclusion, recrutement, etc.
- ▶ Building a Better Working World, y compris relation clients ou prospects, réalisation d'une proposition de mission, négociation, etc.

- ▶ **Formations en e-learning** (Go Fluent, Udemy...) : au-delà des formations organisées en présentiel ou à distance avec des animateurs, les collaborateurs ont accès à une palette de formations en e-learning, incluant des formations EY et des formations accessibles *via* des plateformes externes pour les former où ils veulent et quand ils veulent sur les sujets qui les intéressent.

L'EXPÉRIENCE EY : PERMETTRE AUX TALENTS D'ÉVOLUER DANS UN CADRE D'EXCELLENCE DYNAMIQUE

- **EY Badges** : en 2017, EY a créé EY Badges. Il s'agit d'un programme de certification disponible pour tous les métiers, centré sur des compétences très demandées sur le marché, qui correspondent à l'évolution des attentes des clients (compétences en data visualisation, intelligence artificielle, innovation, leadership...). Les Badges sont des accréditations au format numérique comportant cinq niveaux (Learning, Bronze, Silver, Gold et Platinum), que les collaborateurs peuvent partager en interne et en externe.

En plus des badges qui peuvent être obtenus individuellement sur des thèmes précis, en répondant à un certain nombre de critères et en combinant des badges prédéfinis dans le programme, les collaborateurs peuvent obtenir un MBA, un Master in Business Analytics ou un Master in Sustainability.

De plus, EY organise des programmes de développement des talents pour les hauts potentiels (Elevate, Accelerate, etc.). Généralement, ils intègrent un séminaire, un groupe de travail ou des challenges en équipe et peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé (feedback 360, coaching, etc.).

- **Le programme Global Account Leader (GAL)**

**Excellence** a été conçu pour aider les senior managers à fort potentiel à perfectionner leurs compétences relationnelles et de gestion de compte.

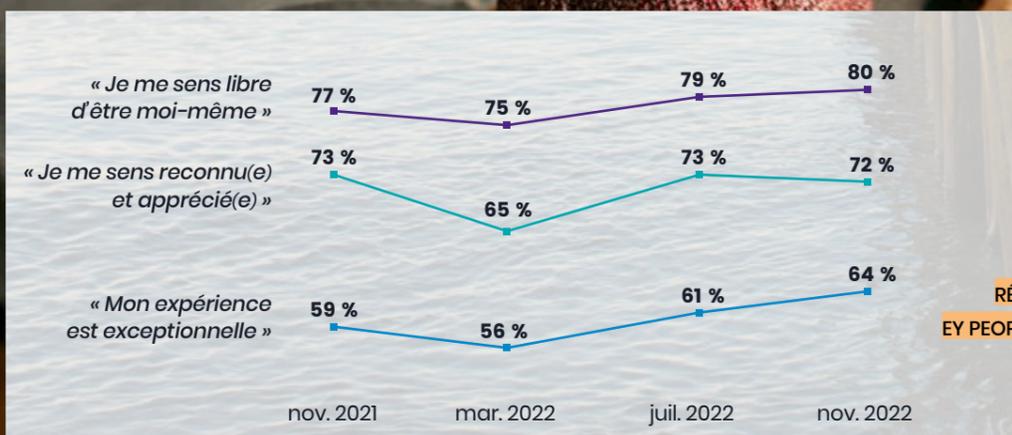
- **Le programme Elevate**, proposé au niveau Global, est destiné au développement des senior managers dotés d'un fort potentiel. Il dure neuf mois et les prépare à un rôle de leadership en tant que futurs associés. Il permet de travailler et de confronter différentes facettes du leadership dans l'environnement EY via des projets, du coaching, des formations et des opportunités de réseautage.

- **EY People Pulse** : chaque trimestre, nous proposons aux collaborateurs de s'exprimer via 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.

AMÉLIORATION CONTINUE  
DE « L'EXPÉRIENCE EY »

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.

- **Happy trainee** : cette enquête annuelle recueille le ressenti de l'expérience EY des stagiaires, afin de comprendre et d'intégrer leur retour d'expérience, notamment à propos de l'encadrement.

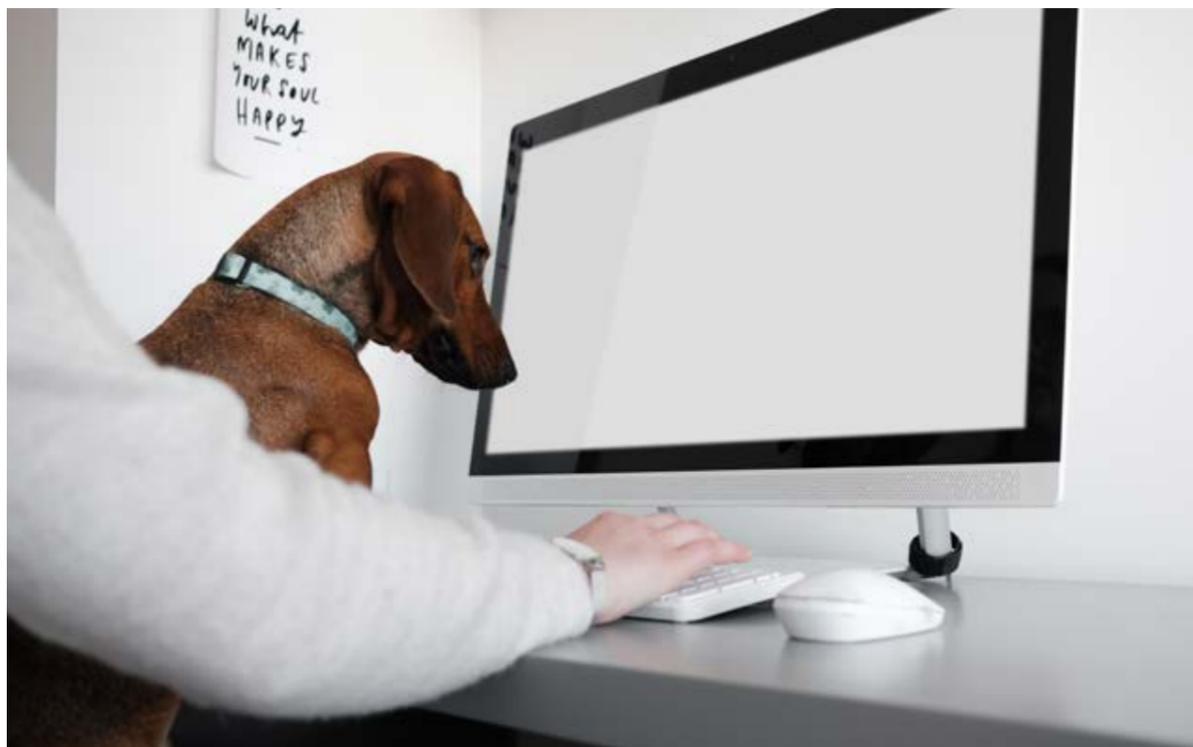


RÉSULTATS  
EY PEOPLE PULSE

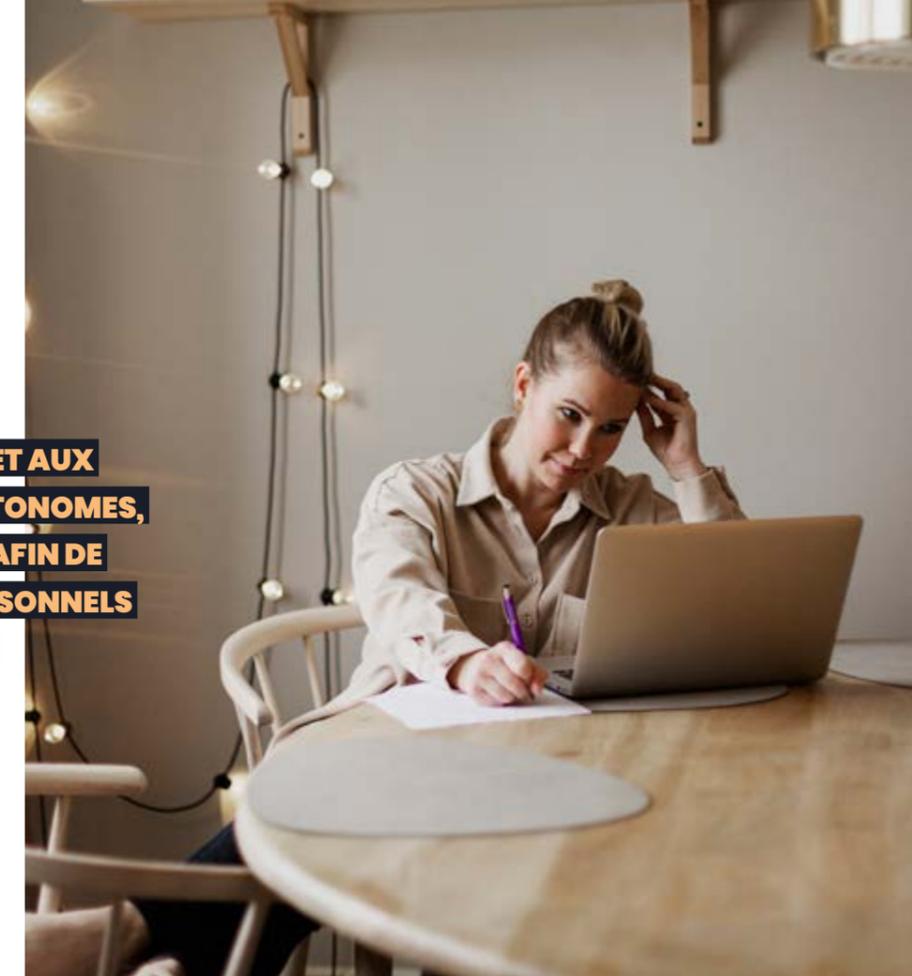
# Développer le bien-être au travail

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 PERMET AUX COLLABORATEURS D'ÊTRE AUTONOMES, D'ORGANISER LEUR TEMPS AFIN DE CONJUGUER IMPÉRATIFS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS**



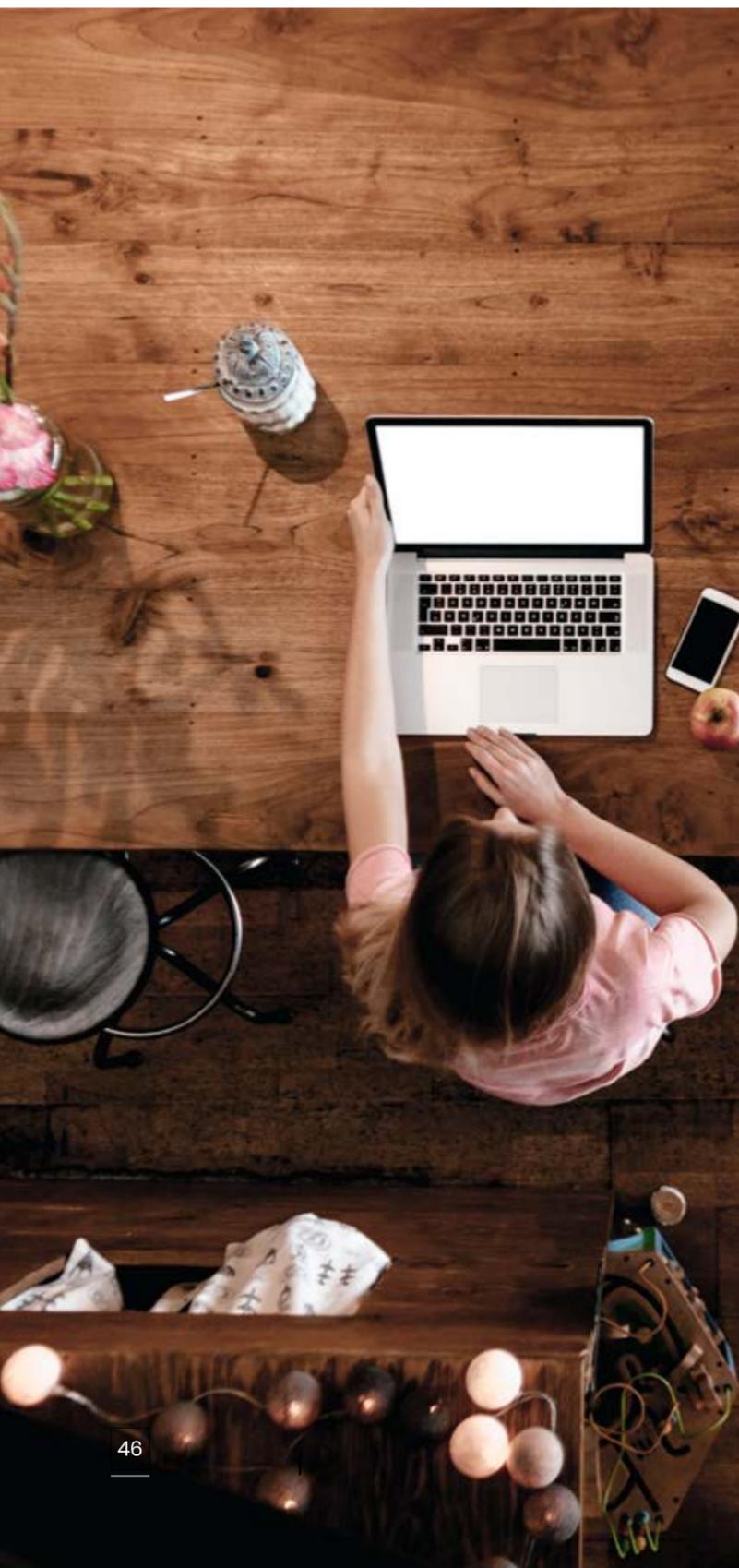
***Le SmartWorking :  
au service de l'équilibre  
vie professionnelle-vie personnelle***

- **L'objectif du dispositif SmartWorking** : offrir souplesse, autonomie et responsabilité aux collaborateurs pour naviguer au sein des différents lieux de travail possibles (bureau, site client, domicile et autres tiers lieux).

Ouvert à tous, il leur permet de choisir les modalités de travail les plus appropriées à l'instant T, en fonction du client et de leur équipe, de leur mission, du projet et de l'activité en cours. En effet, au sein d'EY, les contextes opérationnels sont à la fois très divers et en constante évolution. Il appartient donc à chacune des équipes de définir quels sont les temps collaboratifs. Le SmartWorking, c'est la possibilité d'ajuster les modalités de travail au fil de l'eau, selon les besoins, grâce à un échange avec le client et une concertation régulière instaurée entre le manager et ses équipes.

D'une manière générale :

- Le site client reste le lieu privilégié d'exécution des missions.
- Le bureau est favorisé pour le travail collaboratif. Il est aussi l'espace privilégié pour intégrer les nouveaux talents, transmettre les savoirs, innover ensemble et favoriser le partage et la cohésion d'équipe. Il est enfin un espace de réception de nos clients.
- Le travail à distance depuis le domicile, lorsque les conditions de travail adéquates sont réunies, fait partie intégrante des lieux d'exécution du travail. Il est retenu lorsqu'il permet de favoriser une plus grande efficacité et une amélioration de la productivité.
- **L'amélioration des conditions de télétravail** : afin d'améliorer le confort de travail de ses collaborateurs, EY en France propose des équipements supplémentaires livrés à domicile. Ainsi, chaque employé peut désormais bénéficier d'un second écran d'ordinateur, ainsi que d'une chaise de bureau ergonomique.



### *Mieux équilibrer la charge de travail des équipes et des collaborateurs*

- **Une politique de recrutement renforcée** : plus de 1 850 personnes ont été recrutées en FY22 afin de répondre à la forte croissance des missions clients, tout en contribuant à une répartition équilibrée de la charge de travail entre les collaborateurs.

#### Des temps privilégiés dédiés au bien-être

L'équipe RH prend très à cœur la gestion du bien-être physique et psychologique de l'ensemble des collaborateurs, en envoyant régulièrement des rappels sur le droit à la déconnexion et en organisant des temps dédiés au bien-être des équipes :

#### | *Les SmarTime*

Il s'agit d'une initiative qui découle de notre approche du travail SmartWorking. L'intention est de prendre du temps pour se développer, se ressourcer et gagner de nouvelles compétences utiles au quotidien. Sont proposés aux collaborateurs :

- **Des escales Coach & You** (un vendredi sur deux), qui leur donnent des clés pour prendre du recul sur leur quotidien, réfléchir à leur situation actuelle et identifier, peut-être, de nouvelles perspectives de développement.
- **Une conférence wellbeing**, animée par un expert un jeudi par mois, qui explore un thème lié au bien-être.



LE BUREAU DES SPORTS  
PROPOSE UN LARGE  
PANEL D'ACTIVITÉS  
SPORTIVES

#### | *L'offre sportive*

Le Bureau des sports propose un large panel d'offres d'activités sportives, afin d'engager et de séduire un maximum de collaborateurs. Certains clubs internes, accessibles gratuitement pour tous les collaborateurs indifféremment du niveau de pratique, proposent notamment du basketball, football, running, cyclisme, golf, tennis, rugby... De plus, EY en France met en place des partenariats permettant la participation des collaborateurs à des événements sportifs, notamment de course à pied. Récemment, le cross du Figaro, qui soutient le Téléthon, a rassemblé 500 participants de tous grades et *services lines* sur l'année FY22. Le Bureau des Sports propose également l'offre Gymlib, subventionnée par le CSE, permettant aux collaborateurs d'avoir accès à plus de 300 activités sportives et de bien-être dans près de 4 000 salles de sport partenaires en France, à des prix préférentiels.

#### | *Le coaching*

Le coaching est réalisé par une équipe interne de coaches professionnels : **Coach & You**. Sur validation d'un associé ou d'un directeur fonctionnel et de leur responsable RH, les collaborateurs peuvent, si c'est pertinent, bénéficier d'un coaching individuel ou d'équipe. Axé sur le gain d'efficacité, il vise à développer les compétences d'une personne ou d'une équipe, en l'accompagnant dans une prise de hauteur, de recul, en vue de libérer le potentiel qui permettra de maximiser sa performance, dans le cadre d'objectifs professionnels.



///  
**21 ATELIERS NEW WAYS OF PERFORMING (NWOP) & 5 SÉQUENCES ÉPHÉMÈRES BUS DEV & SMARTOOLS**

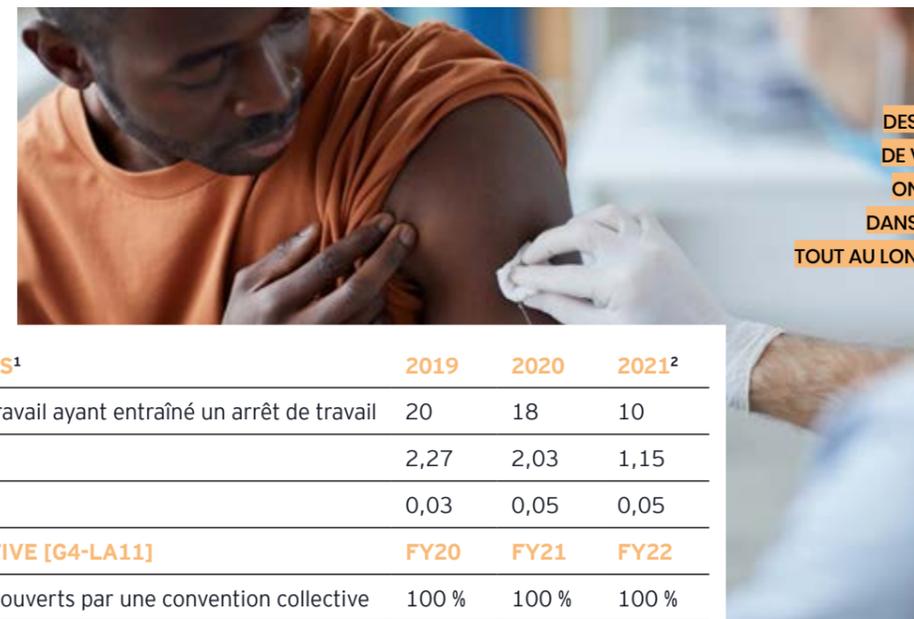
- 1 966 participations
- 58 % femmes, 34 % hommes

///  
**16 ESCALES**

- 1 620 participations
- 70 % femmes, 30 % hommes

///  
**7 CONFÉRENCES**

- 826 participations
- 62 % femmes, 38 % hommes



DES CAMPAGNES DE VACCINATION ONT ÉTÉ MENÉES DANS LES BUREAUX TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

| RISQUES ET ACCIDENTS <sup>1</sup>                                | 2019  | 2020  | 2021 <sup>2</sup> |
|--|-------|-------|-------------------|
| Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail | 20    | 18    | 10                |
| Taux de fréquence <sup>3</sup>                                   | 2,27  | 2,03  | 1,15              |
| Taux de gravité <sup>4</sup>                                     | 0,03  | 0,05  | 0,05              |
| CONVENTION COLLECTIVE [G4-LA11]                                  | FY20  | FY21  | FY22              |
| Part des collaborateurs couverts par une convention collective   | 100 % | 100 % | 100 %             |
| ABSENTÉISME*   | FY20  | FY21  | FY22              |
| Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur                | 4,16  | 5,11  | 5,9               |

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

Une attention particulière et renforcée portée à la santé des collaborateurs

**Des services médicaux développés pour les collaborateurs**

Les services médicaux proposés au sein des infirmeries d'EY en France 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**

Une mesure récente permet aux salariés en arrêt maladie prolongé de bénéficier d'un suivi médical régulier, grâce à une cellule d'accompagnement médical dédiée sur toute la durée de l'arrêt.

1 Ces données concernent les sociétés EY & Associés, Ernst & Young Société d'Avocats, EY Services France, Ernst & Young Advisory, Artois pour 2021 et Archibald pour 2022.

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

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

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

**PRENDRE DU TEMPS POUR SE RESSOURCER AU QUOTIDIEN AVEC SMARTIME**

SmarTime...un axe stratégique du transformative leadership model

The better the question. The better the answer. The better the world works.

**Escales Coach & You**  
Un temps de réflexion sur soi

**Wellbeing**  
Un temps pour prendre soin de soi et des autres

**Virtual Teaming**  
Un temps pour accompagner et engager nos équipes

Gardons le cap !

SF Learning: <https://sf.ey.net>, [coachandyou@fr.ey.com](mailto:coachandyou@fr.ey.com), [inclusion@fr.ey.com](mailto:inclusion@fr.ey.com)

Page 2

# Favoriser la diversité, garantir l'équité et renforcer l'inclusion

Fortement engagé en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion (D, E&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 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 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.

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

## De nouveaux critères de recrutement pour plus de diversité

EY œuvre pour plus de diversité dans ses équipes en associant la formation des recruteurs aux biais décisionnels à une ouverture à de nouvelles formations (écoles, facultés) et à des profils expérimentés plus atypiques.

Outre le recrutement auprès des grandes écoles et universités, EY a élargi sa stratégie de recrutement à des profils variés de spécialistes, notamment dans les secteurs du numérique, de la data et de la cybersécurité, ainsi qu'aux diplômés bac +2 et bac+3 spécialisés en comptabilité. Les critères de sélection ont également été

revus afin de laisser une plus grande part aux qualités comportementales et interpersonnelles, telles que l'adaptabilité, la curiosité, la capacité à travailler en équipe et l'envie d'apprendre. Chaque collaborateur engagé dans le processus de recrutement suit une formation obligatoire aux techniques de recrutement incluant une sensibilisation aux risques de discrimination. Il reçoit également pour chaque entretien avec un candidat un guide sur l'entretien individuel rappelant les pièges à éviter lors des entretiens (biais décisionnels) ainsi que des conseils pour aborder la question des aménagements de postes.

## La politique handicap d'EY en France s'articule 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

## Conférence Inclusion

#Me and you too



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 Etre, Clubhouse), événements de sensibilisation auprès de la sphère éducative, ateliers d'insertion professionnelle à destination des jeunes en situation de handicap.

## 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, et 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.

FAVORISER LA DIVERSITÉ, GARANTIR L'ÉQUITÉ  
ET RENFORCER L'INCLUSION (D,E&I)

**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 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. EY a également réalisé un baromètre sur la question LGBT+ au travail, afin de mieux identifier les axes d'amélioration prioritaires. Enfin, un autre exemple des nombreuses actions de sensibilisation est la diffusion de vidéos sur les divers réseaux sociaux, telle que : **#IDAHOT 2022 - Nos talent EY nous parlent de l'inclusion LGBT+ en 8 questions.**
- ▶ **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.



EY CONTRIBUE À  
ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ  
DES PERSONNES LGBT+

**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 (Inclusiv Day, actions solidaires...).

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

EY est doté d'un dispositif de signalement qui propose une gestion des conflits encadrée par un comité éthique.

**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, l'IDAHOTB, 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.



LA MISSION HANDICAP  
D'EY ORGANISE UNE  
JOURNÉE CONSACRÉE  
À LA DÉCOUVERTE DU  
HANDICAP SOUS UN  
AUTRE JOUR

initiative  
**#StOpE**

**EY** Fondation  
d'entreprise



FAVORISER LA DIVERSITÉ, GARANTIR L'ÉQUITÉ  
ET RENFORCER L'INCLUSION (D,E&I)

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

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

EY a organisé plusieurs manifestations en 2022 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. Ces manifestations sont également l'occasion pour les candidates d'échanger avec des professionnelles d'EY autour de leur parcours et de leur engagement. 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.

**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, après deux ans de mécénat de compétences contre les violences faites aux femmes aux côtés de Make.org, les équipes EY se sont à nouveau engagées en FY22 dans un mécénat contre les inégalités faites aux femmes : La Grande Cause - Inégalités Femmes (**make.org**). Enfin, EY en France 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.



**AUJOURD'HUI,  
AU SEIN D'EY EN FRANCE  
80 % DES COLLABORATEURS  
ESTIMENT QU'EY « CRÉE UN  
ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL ILS SE  
SENTENT LIBRES D'ÊTRE EUX-MÊMES »  
CONTRE 77 % EN 2021**

**LES FEMMES REPRÉSENTENT  
48,4 % DES EFFECTIFS  
D'EY EN FRANCE,  
ET 20 % DES ASSOCIÉS**

**+ DE 70 NATIONALITÉS  
AU SEIN DES ÉQUIPES**

**100 % DES NOUVEAUX  
ARRIVANTS SENSIBILISÉS  
AUX ENJEUX D,E&I**

En FY22, conformément à la réglementation, EY en France 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.

Artois  
**97/100**

Ernst & Young Advisory  
**87/100**

Ernst & Young Société d'Avocats  
**88/100**

EY & Associés  
**94/100**

EY Services France  
**98/100**

**INDEX  
D'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ET  
SALARIALE ENTRE FEMMES  
ET HOMMES**

# ENJEU 3

## 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'engager au sein de projets qui l'impactent positivement**, notamment à travers le mécénat de compétences.

Elle passe également par notre résolution à diminuer notre empreinte environnementale.

Au sein de la Fondation EY, nos collaborateurs sont encouragés à s'engager en donnant de leur temps et d'offrir leurs compétences afin d'aider au développement de projets d'utilité sociale. Le nombre d'engagements a dépassé nos attentes grâce à la multiplication des formats, permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de s'investir dans des projets à la mesure de leurs envies et de leurs possibilités.

En parallèle, le cabinet s'attache à réduire ses émissions pour respecter la trajectoire de l'Accord de Paris. Pour ce faire, nous nous sommes fixé des objectifs climat ambitieux validés par la 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 activement à la mise en place du numérique responsable.

Enfin, les centaines de collaborateurs engagés au sein du réseau EcologY accompagnent tous les collaborateurs et le cabinet dans sa transition environnementale.

Le nombre de collaborateurs engagés n'a cessé d'augmenter, preuve de la volonté de nos salariés de se mobiliser pour ces enjeux. Cela s'explique notamment par la multiplication des formats qui a permis à chacun de s'engager en trouvant le projet qui l'anime. Le succès important des formats courts explique la diminution du nombre d'heures. Notre ambition est de faire de ces derniers un tremplin vers les projets de long terme et ainsi d'augmenter le nombre d'heures dédiées au mécénat de compétences.

EN 2022, ECOVADIS A CONDUIT UNE ÉVALUATION RSE D'EY EN FRANCE, BASÉE SUR 4 PILIERS : SOCIAL (70/100), ENVIRONNEMENT (80/100), ETHIQUE DES AFFAIRES (60/100) ET ACHATS RESPONSABLES (50/100).

| THÉMATIQUE        | INDICATEUR  | FY20   | FY21   | FY22   |
|-------------------|---|--------|--------|--------|
| Mécénat           | Nombre de collaborateurs engagés au sein de la fondation EY, EY Ripples et sur des missions de mécénat de compétences | 720    | 971    | 1 061  |
|                   | Heures de mécénat de compétences (Fondation EY, missions de mécénat de compétences, EY Ripples)                       | 26 617 | 20 450 | 19 015 |
| Empreinte carbone | Émissions de gaz à effet de serre (scope 1 à 3) en teqCO <sub>2</sub>   | 18 063 | 6 267  | 8 424  |



LES RELAIS SOLIDAIRES, RESTAURANT D'INSERTION SOUTENU PAR LA FONDATION EY

# 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 en France 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 2022, 22 % des collaborateurs d'EY sont établis en région.

## | 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 en France. 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.



## | 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.

EY en France 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 au dynamisme des investissements locaux.



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

- ▶ Baromètres annuels : « Baromètre EY de l'attractivité de la France 2022 », largement diffusé 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 » (19 éditions), le « Panorama 2022 des entreprises françaises au service des acteurs de l'énergie », le « Panorama des publications du SBF120 au regard des recommandations de la *Taskforce on Nature-related Financial Disclosure* (TNFD) », etc.
- ▶ Contribution au rapport du WWF « 2022-2027 : un quinquennat pour réussir face à la crise écologique », avec 80 propositions permettant de rattraper trente-cinq ans de déficit écologique français et créer plus de 1,2 million d'emplois locaux et durables sur le territoire en un quinquennat.

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

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 un partenariat avec **Makesense** et **probono lab**. À titre d'exemple, dans le cadre d'une journée pro bono, les collaborateurs sont invités à consacrer une journée entière, en équipe, à travailler sur 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 FY22, 47 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, 30 % des projets soutenus par la Fondation EY intègrent les enjeux environnementaux en complément des enjeux sociaux. C'est le cas pour les projets « **Afuté** »

et « **La Salle à Manger** », qui agissent en faveur de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap pour le premier et éloignées de l'emploi pour le second tout en luttant contre le gaspillage alimentaire.

Il en est de même pour « **Enjoué** » qui propose à des chômeurs de longue durée une activité de collecte, de revalorisation puis de vente de jouets dans une démarche d'économie circulaire.

Les projets autour du savoir-faire manuel ne sont pas en reste : les artisans d'art accompagnés par la Fondation EY développent des pratiques créatives respectueuses de l'environnement.

De la même manière, les structures accompagnées ponctuellement prennent en compte la dimension écologique.

En décembre 2021, 45 collaborateurs se sont ainsi mobilisés avec **Makesense** pendant une semaine sur la thématique de l'insertion par les métiers de l'environnement auprès d'associations œuvrant dans ce domaine ainsi que leurs bénéficiaires.

Enfin, 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.

AGIR ET PERMETTRE À NOS COLLABORATEURS DE S'IMPLIQUER  
DANS LA SOCIÉTÉ



JOURNÉE PRO BONO AU PROFIT  
DE LA RÉSERVE DES ARTS

© Christophe Rabinovici



#### COLLABORATEURS PARTAGEANT LEURS COMPÉTENCES

|                                    | FY20 | FY21 | FY22 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Fondation EY                       | 326  | 288  | 336  |
| EY Ripples hors Fondation          | 234  | 170  | 125  |
| Missions de mécénat de compétences | 142  | 122  | 109  |

#### HEURES DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

|                                    | FY20   | FY21   | FY22   |
|------------------------------------|--------|--------|--------|
| Fondation EY                       | 13 052 | 13 770 | 12 072 |
| EY Ripples hors Fondation          | 3 294  | 376    | 155    |
| Missions de mécénat de compétences | 10 271 | 6 304  | 6 788  |



LA SALLE À MANGER,  
RESTAURANT SOLIDAIRE  
SOUTENU PAR LA FONDATION EY



### Sophie DEBAUDRINGHIEN

Marraine du projet  
de Julien Vermeulen, plumassier

## Témoignage

“

J'ai souhaité m'engager au sein  
de la Fondation EY afin de  
**METTRE MES COMPÉTENCES  
AU SERVICE DES AUTRES.**

Partager et donner de mon temps  
me permet de **RENDRE CE QUE  
J'AI EU LA CHANCE DE RECEVOIR.**

Quand l'équipe de la Fondation  
m'a proposé de parrainer  
Julien Vermeulen, j'ai tout de  
suite accepté. Son projet faisait  
écho à ma sensibilité et intégrait  
une dimension environnementale,  
à laquelle j'attache beaucoup  
d'importance. Julien est un  
artisan d'art passionné, très  
réactif et dévoué.

Il était très investi dans cet  
accompagnement.

La Fondation EY nous donne  
**L'OPPORTUNITÉ DE RENCONTRER  
ET DE CRÉER DU LIEN AVEC  
DES PORTEURS DE PROJET  
ET DES COLLABORATEURS AUX  
EXPERTISES ET AUX MÉTIERS  
DIFFÉRENTS.** J'ai beaucoup appris  
à leurs côtés.

AGIR ET PERMETTRE À NOS COLLABORATEURS DE S'IMPLIQUER  
DANS LA SOCIÉTÉ

## En étant impliqué dans le mécénat institutionnel

Pour faire vivre son ambition « *Building a better working world* », EY place la transmission au cœur de son engagement en soutenant durablement des projets qui œuvrent en faveur de la démocratisation culturelle, de la création artistique et de la formation de nouveaux talents. Nous recherchons dans nos actions philanthropiques une approche équilibrée en soutenant de grandes institutions comme de plus petites. En 2021, nous avons ainsi accompagné une quinzaine d'entités à but non lucratif, du Musée du Louvre à la Bibliothèque Musicale La Grange-Fleuret.

Cet engagement sur le long terme peut prendre la forme d'un don financier ou d'un soutien en compétences. Mettre leur expertise au profit de projets d'utilité sociale est pour les collaborateurs engagés une source d'enrichissement personnel et de fierté. C'est pourquoi EY privilégie depuis plusieurs années ce mode d'engagement, qui met en valeur l'expertise de ses collaborateurs.

Après la crise de la Covid-19 et aux confinements successifs, le mécénat de compétences est reparti à la hausse.

Ainsi, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 20 % par rapport à 2021, passant de 10 à 12. En outre, 6 788 heures ont été consacrées à ces missions en 2022, soit 7,7 % de plus qu'en 2021.

Nous soutenons les programmes de démocratisation culturelle d'institutions historiques comme l'Opéra national de Paris, Le Musée du Louvre, l'Opéra de Bordeaux, l'Institut du Monde Arabe et la Médiathèque musicale Mahler. Dans cette lignée, nous encourageons les manifestations culturelles à destination d'un large public, telles que le festival photo La Gacilly et 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.

EY souhaite être leader de la transformation durable - c'est ce que nous voulons inspirer avec notre stratégie de mécénat. Après avoir soutenu l'Opéra national de Paris dans sa démarche de réduction de ses émissions, nous nous sommes engagés auprès de l'Opéra national de Bordeaux pour le développement d'une stratégie bas carbone. Nous soutenons également la Fondation Solar Impulse dans son processus de labellisation des entreprises à impact positif.

Le mécénat de la Fondation et le mécénat institutionnel permettent à EY d'offrir à ses salariés la possibilité de s'engager professionnellement et personnellement.



# Témoignage

“

Telle une boussole, la Fondation EY nous a aidés à concrétiser notre projet - non seulement par des **COMPÉTENCES** que nous n'avions pas, mais aussi beaucoup par **L'ÉCOUTE ET L'ENTHOUSIASME** des collaborateurs de l'équipe.

Avoir toutes ces personnes à nos côtés a été une opportunité formidable.

Laura Pessanha, la marraine du projet, et l'équipe de collaborateurs nous ont aidés à mettre en place et réaliser un plan d'action, de l'idée jusqu'à l'ouverture du restaurant. Depuis cette date, **ILS RESTENT TOUJOURS À NOS CÔTÉS.**



## Antoine DE TILLY

Directeur de la Salle à Manger,  
le premier restaurant solidaire et  
écoresponsable basé à La Défense

# Réduire notre empreinte environnementale

Réduction de notre propre impact

## | La stratégie climat d'EY

EY poursuit ses efforts de réduction des émissions pour respecter 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 consommatrices 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 investit dans un portefeuille qui comprend pour FY22 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...). Ces investissements ont ainsi permis de compenser 723 000 tCO<sub>2</sub>e. Pour rappel, EY a émis sur cette même période 597 000 tCO<sub>2</sub>e au niveau global.



## CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE D'EY EN FRANCE (EN MWH)

|                             | FY20  | FY21  | FY22  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| Consommation d'électricité  | 6 744 | 2 976 | 4 258 |
| Consommation de gaz naturel | 0     | 0     | 0     |

## | 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 en France 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).

### 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.

Des restrictions plus fortes sont à venir : les voyages internes seront 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 FY22, 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.



EMPREINTE CARBONE D'EY EN FRANCE  
(EN TONNES ÉQUIVALENT CO<sub>2</sub>)

|   | FY20          | FY21         | FY22                 |
|---|---------------|--------------|----------------------|
| Scope 1<br>(émissions liées à la consommation d'énergie directe)  | 972           | 1 019        | 530 (6,3 %)          |
| Scope 2<br>(émissions liées à la consommation d'énergie indirecte)  | 468           | 161          | 258 (3,1 %)          |
| Scope 3 (autres émissions, majoritairement les émissions liées au déplacement des collaborateurs chez EY) | 10 808        | 5 087        | 7 636 (90,6 %)       |
| <b>Total</b>  | <b>12 248</b> | <b>6 267</b> | <b>8 424 (100 %)</b> |
| <b>Par collaborateur</b>  | <b>1,99</b>   | <b>1,048</b> | <b>1,25</b>          |

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 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 FY22, le total général de déchets a été de 73,7 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 collaborateurs et les gobelets qui étaient présents à côté des fontaines à eau ont été supprimés.

## RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

## GESTION DU PAPIER

|   | FY20      | FY21      | FY22      |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Taux de dématérialisation des fiches de paie            | 80 %      | 81 %      | 82 %      |
| Nombre de signatures électroniques (contrats, avenants) | 12 625    | 11 599    | 16 467    |
| Papier économisé (en nombre de pages)                   | 3 205 453 | 1 307 299 | 1 039 907 |
| Volume de papier collecté pour être recyclé (tonnes)    | 180       | 141       | 102       |

TONNAGE DE DÉCHETS  
(HORS PAPIERS CONFIDENTIELS)

|                                  | FY20  | FY21  | FY22  |
|----------------------------------|-------|-------|-------|
| Déchet Industriel Banal (DIB)    | 39,31 | 24,67 | 35,4  |
| Papiers de bureaux et de cartons | 24,84 | 27,24 | 28,42 |
| Canettes                         | 0,41  | 0,55  | 0,53  |
| Gobelets en cartons              | 3,20  | 0,30  | 0,20  |
| Gobelets en plastique            | 0,68  | 0,05  | 0,07  |
| Bouteilles en plastique          | 4,58  | 7,36  | 9,27  |

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>.

Enfin, en FY22, EY a sélectionné un nouveau prestataire pour ses activités de restauration et de traiteur à la tour First. Ainsi, le choix s'est porté sur l'offre la mieux-disante sur les critères RSE suivants : empreinte carbone, emploi durable

ou encore traçabilité des produits et matières premières, lutte contre le gaspillage alimentaire et offre végétarienne et flexitarienne à la quantité de viande et de poisson limitée. En outre, pour lutter contre le gaspillage alimentaire, notre prestataire a lancé des Happy Hours responsables. Tous les vendredis à partir de 15h30, les produits des réfrigérateurs connectés sont bradés. Cela permet de minimiser les invendus en fin de semaine et de réduire autant que possible le gaspillage alimentaire.



FICHES PRÉSENTANT LES BONNES PRATIQUES LIÉES AU NUMÉRIQUE RESPONSABLE

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

| **Le réseau EcologyY**

La sensibilisation des collaborateurs d'EY sur les sujets environnementaux est principalement portée par le réseau EcologyY et ses 500 collaborateurs membres.

La mission du réseau EcologyY 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 conférences, appelées « GreenTalks », organisées tous les mois autour de thèmes choisis par les collaborateurs ;
- ▶ Des ateliers de sensibilisation à l'impact du changement climatique sur les différents métiers exercés au sein d'EY.

| **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 et les enjeux RSE, 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 ses clients et la société.

# Note méthodologique

**La présente publication constitue le 10<sup>e</sup> rapport de responsabilité d'EY en France.**

## Période de reporting

L'analyse porte sur l'exercice social 2022, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 (intitulé « FY22 » pour « Fiscal Year 2022 ») dans le tableau des indicateurs répartis dans le document.

Certains indicateurs de performance ont cependant été élaborés sur l'année civile 2022.

## Périmètre de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des bureaux et des activités d'EY en France. Pour les données sociales, 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 en France recouvrent les entités suivantes : EY & Associés, EY Advisory, E&Y Société d'Avocats, EY Services France, Artois, ACA Monaco, EY Ventury Avocats.

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

En complément, certains indicateurs sont publiés sur le périmètre Europe West, la région à laquelle EY en France était rattachée au cours de l'année fiscale 2022. 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.

## Contact

**Responsable RSE**

Lancelot Lefebvre  
lancelot.lefebvre@fr.ey.com

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

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

## Remerciements

EY tient à remercier les personnes qui ont contribué  
à la réalisation de ce rapport :

**Emmanuelle Raveau**

Directrice de la Communication et du Marketing

**Lancelot Lefebvre**

Coordination et rédaction

**Perrine Debasseux, Dorothée Duparc, Romaine Gruget,  
Laurence Leguay, Maureen Nauton, Fabien Piliu,  
Noémie Tison, Orane Tribouley, Cynthia Hudelot**  
Rédaction

**Sandrine da Cunha**

Création graphique et mise en page

## EY | Building a better working world

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 décrypter 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](https://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](https://ey.com).

© 2023 EY Services France.  
Tous droits réservés.

Studio BMC France - 2301BMC009.  
**SCORE France N°2023-000.**  
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](https://ey.com/fr/rse)