



# RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025

ONET SA EXERCICE 2025

ONET SA, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 115.113.420 Euros - 489 504 332 RCS  
MARSEILLE SOCIAL : 36, boulevard de l'Océan – CS20280 – 13258 MARSEILLE Cedex 09

# INTRODUCTION

Onet, groupe de services et d'ingénierie, est un acteur engagé depuis plus de 20 ans en matière de responsabilité sociétale et a publié, de façon volontaire annuellement jusqu'en 2022, un rapport Développement Responsable pour communiquer sur sa démarche RSE.

En 2023, la Présidente du Directoire, Émilie de Lombarès, a réaffirmé l'ambition de devenir une entreprise à impact, structurant ainsi la stratégie du Groupe autour d'engagements assortis d'une feuille de route à 3 ans.

Cette même année, la Holding du Groupe Onet est devenue une Société anonyme.

En termes de reporting, cela s'est traduit pour les exercices 2023 et 2024 par la publication de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) de Onet SA, vérifiée par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) depuis l'exercice 2023.

Pour l'exercice 2025, le rapport extra-financier du Groupe Onet ne relève plus du cadre réglementaire de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Le Groupe sera soumis à la CSRD à partir de l'exercice 2027.

Durant cette période transitoire, Onet a choisi de poursuivre son reporting ESG sur une base volontaire afin de maintenir la continuité en matière de transparence extra-financière et de se préparer à l'alignement avec les exigences futures. Un Organisme Tiers Indépendant (OTI) a été à nouveau désigné pour réaliser la mission de vérification en assurance limitée portant sur une sélection d'indicateurs ESG du rapport de performance extra-financière volontaire du Groupe, conformément à la norme internationale ISAE 3000.



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>2</b>
<b>NOTRE IDENTITE</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 Présentation du groupe</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Nos Métiers</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3 Notre modèle d'affaires</b> .....	<b>9</b>
1.3.1 Chiffre d'affaires et répartition .....	9
1.3.2 Les parties prenantes d'Onet.....	11
1.3.3 Ressources et valeurs créées .....	13
<b>GOVERNANCE ET STRATEGIE</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1 Une vision engagée</b> .....	<b>15</b>
2.1.1 Organes de Gouvernance de Onet SA.....	16
2.1.2 Éthique .....	21
2.1.3 Compliance – Ethique des affaires .....	22
<b>2.2 Notre analyse en double matérialité</b> .....	<b>26</b>
2.2.1 Méthodologie .....	26
2.2.2 Impacts, Risques et Opportunités matériels .....	27
<b>2.3 Notre stratégie de développement</b> .....	<b>29</b>
2.3.1 Notre Cap .....	29
2.3.2 Notre Feuille de Route « Entreprends 23.26 » .....	30
<b>2.4 Notre contribution aux ODD</b> .....	<b>32</b>
<b>NOS ENGAGEMENTS POUR L'HOMME</b> .....	<b>34</b>
<b>3.1 Positionner la santé sécurité au cœur de nos interventions</b> .....	<b>35</b>
3.1.1 Enjeux et sous-enjeux matériels identifiés .....	35
3.1.2 Politique Santé sécurité .....	36
3.1.3 Indicateurs et principales actions.....	38
<b>3.2 Faire grandir nos collaborateurs et proposer des parcours de formation</b> .....	<b>42</b>
3.2.1 Enjeux et sous enjeux identifiés .....	42
3.2.2 Politique de formation .....	42
3.2.3 Indicateurs et principales actions.....	45

<b>3.3 Renforcer nos dispositifs permettant d'être à l'écoute de nos collaborateurs .....</b>	<b>51</b>
3.3.1 Enjeux et sous-enjeux matériels identifiés .....	51
3.3.2 Indicateurs et principales actions .....	52
<b>3.4 Renforcer nos actions sur tous les publics pour développer l'inclusion .....</b>	<b>58</b>
3.4.1 Enjeux et sous-enjeux matériels identifiés .....	58
3.4.2 Politique Inclusion .....	59
3.4.3 indicateurs et Principales actions .....	62
<b>NOS ENGAGEMENTS POUR LA PLANETE .....</b>	<b>68</b>
<b>4.1 Enjeux et sous enjeux matériels identifiés .....</b>	<b>69</b>
<b>4.2 Politique environnementale.....</b>	<b>70</b>
<b>4.3 Agir pour atténuer le changement climatique : actions et indicateurs .....</b>	<b>72</b>
4.3.1 Trajectoire de décarbonation .....	72
4.3.2 Nos principales actions sur le scope 1 .....	77
4.3.3 Nos principales actions sur le scope 2 .....	78
4.3.4 Nos principales actions sur le scope 3 .....	79
<b>4.4 Agir pour s'adapter au changement climatique : actions et indicateurs .....</b>	<b>82</b>
4.4.1 Participer à la stratégie bas-carbone de nos clients.....	82
4.4.2 Mise en œuvre de solutions sobres en eau chez nos clients .....	85
4.4.3 Adaptations aux phénomènes climatiques extrêmes .....	86
<b>4.5 Maîtrise des risques de pollution par des substances préoccupantes .....</b>	<b>88</b>
4.5.1 Notre solution de propreté responsable Biogistic .....	89
4.5.2 Nos Installations Classées Pour l'Environnement (ICPE).....	91
4.5.3 Nos actions pour la collecte, la réutilisation et le recyclage de nos déchets .....	92
<b>NOS ENGAGEMENTS POUR LA SOCIETE .....</b>	<b>95</b>
<b>5.1 Ancrage territorial et partenariats.....</b>	<b>96</b>
5.1.1 Agir en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances.....	96
5.1.2 Agir en faveur de la planète.....	100
<b>5.2 Notre fondation d'entreprise .....</b>	<b>104</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>108</b>

# NOTRE IDENTITE

LE SENS DU SERVICE  
DANS L'ADN DE NOTRE ENTREPRISE FAMILIALE



## 1.1 PRESENTATION DU GROUPE

### Un groupe de services d'envergure internationale

Groupe familial français depuis 1860, Onet est aujourd'hui un groupe de services et d'ingénierie de dimension internationale.

Émilie de Lombarès, nommée Présidente du directoire Onet en 2018, est la représentante de la 7<sup>e</sup> génération de la famille fondatrice.

Notre offre diversifiée (Propreté & services associés, Sécurité, Accueil, Logistique & Production, Services aéroportuaires, Ingénierie et Services nucléaires...) s'étend sur 10 pays d'implantation et repose sur l'expertise de nos 80 000 collaborateurs.

Au fil du temps, en accompagnant ses clients, notre entreprise a développé de nombreuses expertises qui sont un socle fort de son développement.

Le groupe Onet s'est donné pour mission d'accompagner ses clients dans des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables.

L'accompagnement de nos clients repose sur la proximité nécessaire dans nos métiers de services. Notre conviction est qu'en étant plus proches de nos clients et de l'ensemble de nos parties prenantes, nous pourrions être plus forts, ensemble, pour répondre aux enjeux de notre société, aujourd'hui et demain.



## 1.2 NOS METIERS

### Une offre combinée ingénierie & interventions techniques

Nos interventions auprès de nos clients sont utiles et essentielles, car elles sont vectrices de sécurité, de performance et de bien-être, dans tous les écosystèmes clés de notre Société : espaces de travail, production, énergie, transport, soins, loisirs, éducation.

Notre approche combinée « services et ingénierie » permet également d’apporter un regard tiers expert reposant sur l’expérience acquise au contact de nos différents clients.

Forts de cette conviction, nous avons fait le choix d’opérer en propre, pour garantir la parfaite maîtrise de l’ensemble de nos métiers et l’investissement constant dans la montée en compétences de nos collaborateurs.

### PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS

Service de propreté  
Services associés  
Gestion des déchets

### SÉCURITÉ

Solutions de sécurité humaine  
Solutions de sûreté électronique  
Solution de sécurité intégrée  
Solution d’audit, conseil et ingénierie

### ACCUEIL

Accueil en entreprise et services associés  
Accueil évènementiel  
Accueil et assistance PHMR





## **FACILITY MANAGEMENT**

Soft FM  
Hard GM  
Industrial FM

## **LOGISTIQUE & PRODUCTION**

Conseil et ingénierie logistique  
Gestion et pilotage des flux  
physiques et d'information  
Délégation de production  
Délégation administrative

## **SERVICES AÉROPORTUAIRES**

Aviation commerciale  
Aviation d'affaire  
Logistique bagage en hub et  
intermodalité

## **INGÉNIERIE ET SERVICES NUCLÉAIRES**

Ingénierie et services pour la maintenance et la modification de réacteurs  
Fabrication  
Services aux exploitants, aux opérateurs et formation  
Ingénierie et services pour le cycle et le démantèlement

## 1.3 NOTRE MODELE D'AFFAIRES

### 1.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES ET REPARTITION

Après l'acquisition en 2024 des activités de propreté, de facility management, de logistique d'ISS et de la Société SDMS spécialisée en usinage, Onet poursuit sa stratégie de développement.

En 2025, Onet Technologies finalise l'acquisition de FROMECA, spécialiste de l'usinage de précision. Onet Luxembourg renforce son activité de sécurité avec le rachat de SERIS Luxembourg.

En conséquence, le chiffre d'affaires (activité corrigée des sociétés du périmètre de consolidation financière) est de 2,45 Mds € en 2025, soit une progression de 4,5% par rapport à 2024. La part du chiffre d'affaires à l'international, représente 14%.

Le Groupe dispose d'une présence géographique active dans 9 pays et réalise des prestations dans plus de 20 pays.

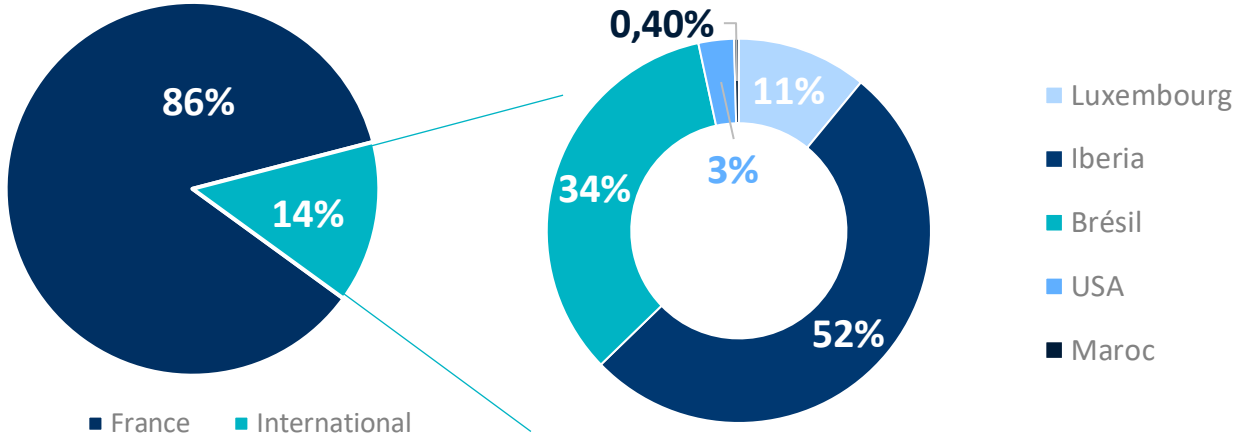
**En 2025, les pays où nos sociétés sont implantées :**

- France
- Espagne / Portugal
- Luxembourg
- Italie
- Brésil
- États-Unis
- Japon
- Maroc

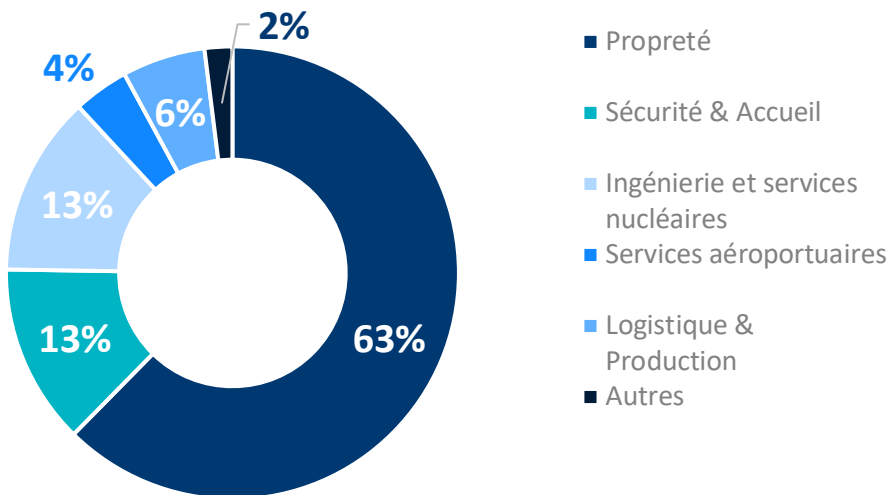
Le choix de nos acquisitions, partenariats, repose sur une adéquation entre nos valeurs et celles de ses partenaires. Notre développement peut prendre différentes formes : croissance interne liée à l'obtention de nouveaux marchés, croissance externe, partenariats locaux, joint-ventures...

À l'international, Onet exporte son savoir-faire et ses valeurs, tout en privilégiant l'expertise et la culture locale. L'objectif du groupe Onet est de se développer en dehors du territoire français de manière significative et durable, au travers d'une offre diversifiée, reposant sur ses domaines d'expertise.

Répartition du chiffre d'affaires Groupe 2025 par pays



Répartition du chiffre d'affaires Groupe 2025 par métier

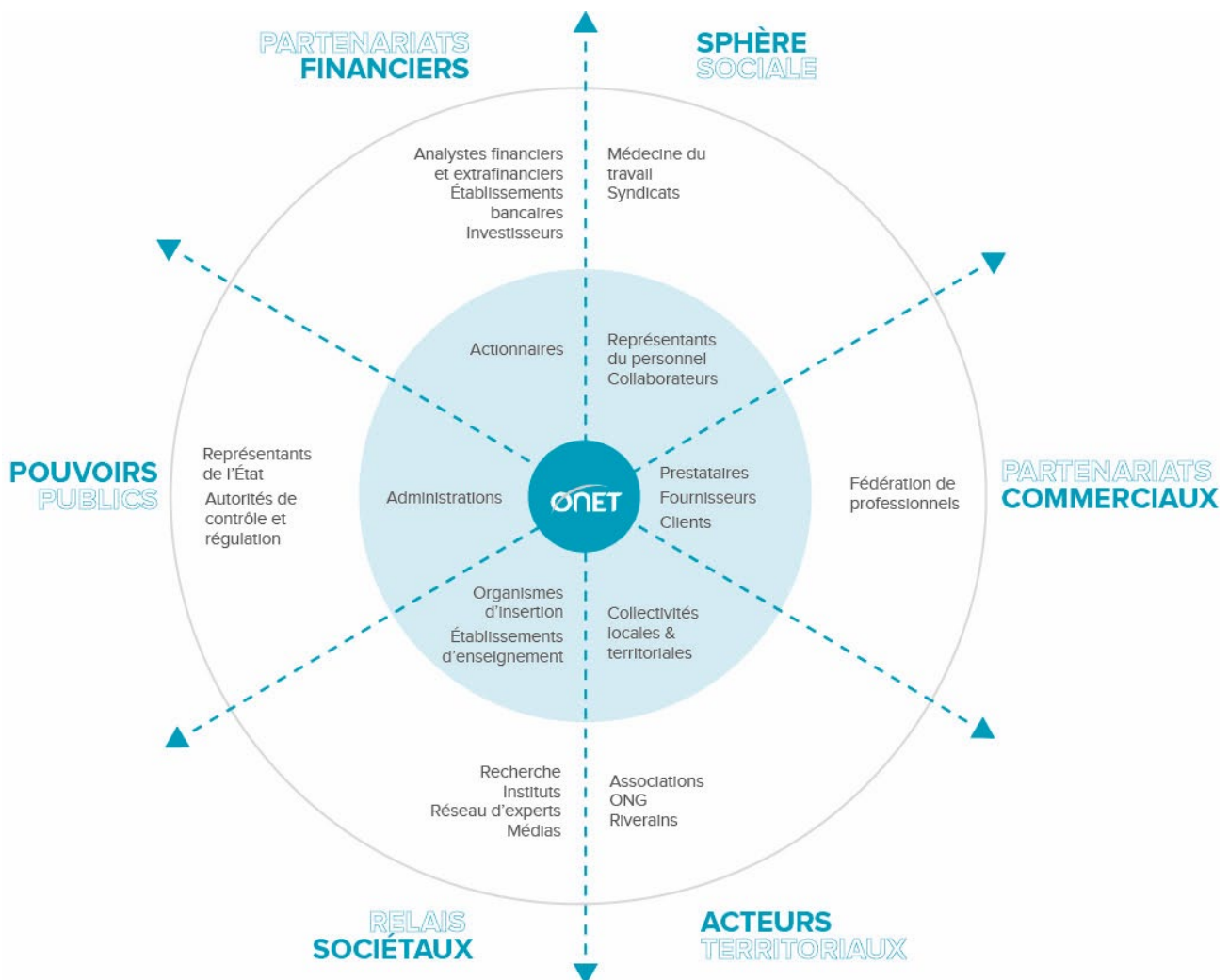


### 1.3.2 LES PARTIES PRENANTES D'ONET

Onet entretient un dialogue régulier avec ses parties prenantes (ensemble des acteurs qui participent, observent ou influencent la vie économique de l'entreprise dans tous les pays où le Groupe est présent).

L'enjeu pour Onet est de recueillir les attentes, anticiper les enjeux sociétaux, identifier des signaux faibles afin de nourrir ses réflexions stratégiques.

L'évaluation du niveau d'influence des parties prenantes sur Onet et inversement peut être schématisé en deux rangs (cf. ci-dessous).





En fonction de cette répartition, de la cible visée, du degré de maturité, de l'éventuel historique de la relation, la forme de dialogue est adaptée et les modalités peuvent varier :

- Enquêtes/études : la qualité de la relation entretenue avec nos collaborateurs, comme avec nos clients est questionnée régulièrement. En juin 2025, Onet a interrogé l'ensemble de ses collaborateurs ouvriers pour mieux comprendre leur quotidien, leurs attentes et leur perception de l'entreprise (Cf. Chapitre 3.3.2 Paragraphe « écoute des collaborateurs »).
- Ateliers : dans le cadre de projets spécifiques (analyse de double matérialité, leviers de décarbonation, changement d'ERP...)
- Comités professionnels, salons, séminaires ...En particulier le Comité Parties Prenantes sectoriel de la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP), est présidé par la directrice Développement Responsable du Groupe.
- Supports d'informations, réseaux sociaux

La fréquence de la relation peut aussi évoluer au fur et à mesure du temps, de manière temporaire ou récurrente.

### 1.3.3 RESSOURCES ET VALEURS CREEES

La description du modèle d'affaires permet de décrire la manière dont l'entreprise crée de la valeur et la préserve à long terme grâce à ses produits ou services à partir de son capital humain, financier, environnemental et sociétal.



# GOUVERNANCE ET STRATEGIE

FAIRE D'ONET UNE ENTREPRISE A IMPACT



## 2.1 UNE VISION ENGAGÉE

Dans un contexte national et international marqué par des tensions économiques et sociales, notre Groupe réaffirme plus que jamais sa volonté d'agir en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale. Nous sommes convaincus que notre performance économique ne peut se construire sans une prise en compte exigeante de notre impact sur la société comme sur l'environnement. Cette conviction a guidé nos actions tout au long de l'année, et nous a permis de franchir de nouvelles étapes significatives.

La richesse d'Onet repose sur la diversité de ses collaborateurs : leurs parcours, leurs compétences, leurs expériences et leurs cultures façonnent notre identité. Depuis de nombreuses années, nous avons mis en place des dispositifs pour encourager cette diversité et en faire un levier de performance collective. Grâce à l'implication de toutes nos équipes, des avancées importantes ont été réalisées, notamment en matière d'emploi de personnes en situation de handicap ou issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Cependant, malgré une majorité de femmes au sein de nos effectifs (60 %), nos métiers demeurent encore trop genrés et les postes à responsabilités restent insuffisamment féminisés. Pour y remédier, nous avons lancé « Onederful », un programme ambitieux visant à renforcer la mixité, garantir l'égalité des droits et lever les obstacles structurels qui freinent les parcours professionnels féminins.

Sur le plan environnemental, notre volonté d'accélérer la transition écologique s'est concrétisée par une progression soutenue de l'électrification de notre parc automobile, témoignant de notre détermination à réduire nos émissions et à transformer nos usages.

L'année 2026 sera dédiée à la poursuite et au renforcement de ces dynamiques : encourager et développer des solutions toujours plus responsables et innovantes pour nos collaborateurs comme pour nos clients, et soutenir des projets à fort impact social. À ce titre, les enseignements de l'étude IPSOS « De vous à nous », menée en 2025 auprès de nos collaborateurs ouvriers, nous offrent une vision plus fine de leurs attentes et nous permettent d'identifier des leviers d'amélioration immédiats et durables.

Transparence et évaluation continueront d'être au cœur de notre démarche. Le report de la mise en œuvre de la CSRD n'a pas modifié notre volonté de partager nos progrès, nos ambitions et les défis qui nous attendent. Ce rapport volontaire en est l'illustration. Il témoigne de notre détermination collective à bâtir un modèle d'entreprise durable, pleinement aligné avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Nous savons que notre réussite repose sur l'engagement et la responsabilité de chacun.

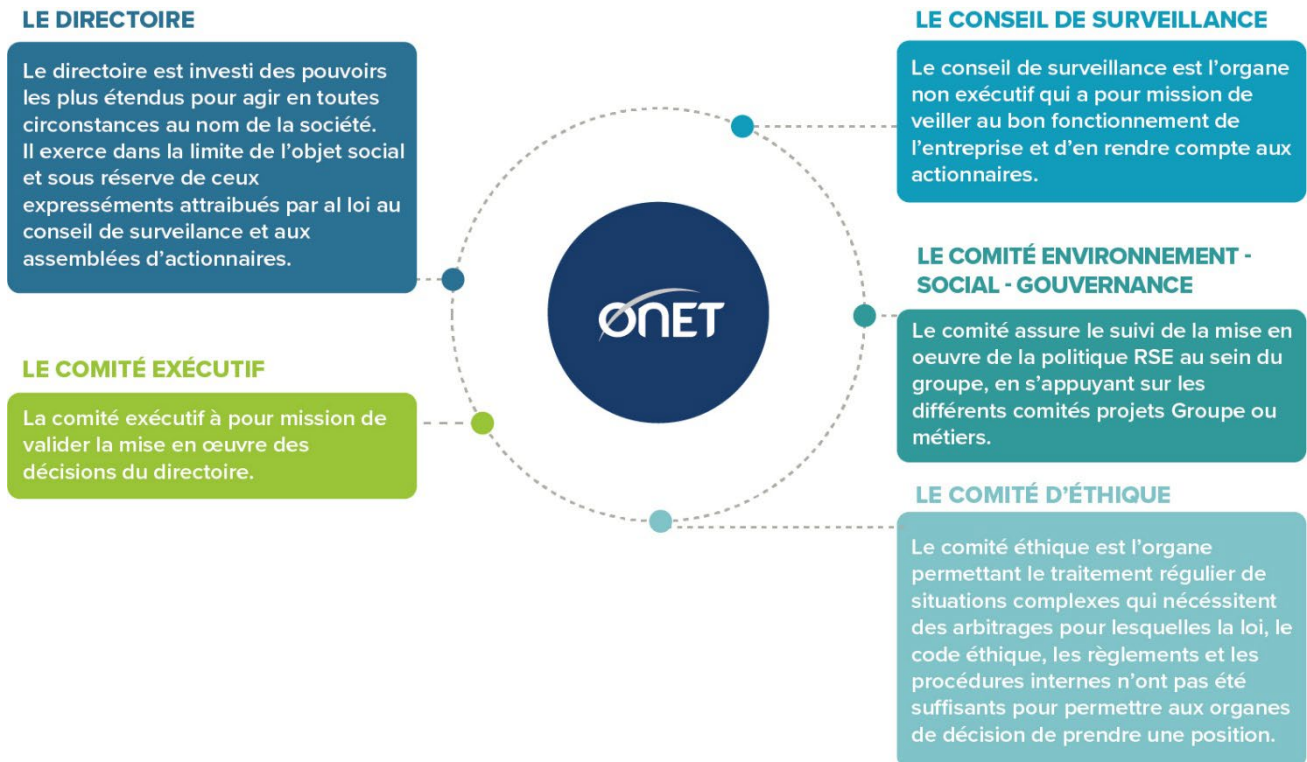
Continuons ensemble, avec exigence, détermination et créativité, à construire un avenir où performance rime avec solidarité et respect de la planète.

**Émilie de Lombarès**  
Présidente du directoire d'Onet



## 2.1.1 ORGANES DE GOUVERNANCE DE ONET SA

Les organes de gouvernance sont composés d'instances statutaires (Directoire, conseil de surveillance) et de comités extra-statutaires.



### INSTANCES STATUTAIRE



#### Le directoire

Il est composé de :

- Émilie de Lombarès, Présidente
- Alain Gauvin, Directeur Général d'Onet Technologies

Les membres du Directoire sont nommés par le Conseil de Surveillance, pour une durée de trois ans, à l'expiration de laquelle il est entièrement renouvelé. Les membres du directoire sont toujours rééligibles. Ils sont obligatoirement des personnes physiques et peuvent être choisis en dehors des actionnaires.

Les membres du Directoire se réunissent chaque fois que l'intérêt social l'exige, et usuellement au moins quatre fois par an.



## Le conseil de surveillance

Depuis le 1er janvier 2025, Il est composé de neuf membres :

**Michel Coquet** : Président du conseil de surveillance

**Benjamin Coquet** : Vice-Président du conseil de surveillance

**Quentin Coquet-Reinier** : Administrateur, Directeur des activités événementielles Onet

**Stephan Brousse** : Administrateur, Directeur général délégué Groupe Brousse Vergez

**Gilles Lafon** : Administrateur

**Maurice de Kervanoël** : Administrateur

**Cécile Angulo Henry** : Administratrice, Secrétaire Générale Groupe EPI

**Nathalie Sénéchault** : Administratrice, Directrice administrative et financière de SCALIAN

**Sonia Artinian-Fredou** : Administratrice, CEO de FIND Climate et Présidente d'Ecosystem

Il se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige et en tout état de cause au moins quatre fois par an pour entendre le rapport trimestriel du Directoire. Il nomme le président et les membres du Directoire.

Le Conseil de Surveillance exerce un contrôle permanent de la gestion de la société par le Directoire. À cet effet, à toute époque de l'année, il opère les vérifications et contrôles qu'il juge opportuns et se fait communiquer les documents qu'il estime utiles pour l'accomplissement de sa mission. Il délibère sur la stratégie générale de la société qui est soumise à son approbation.

Les membres du Conseil de Surveillance sont nommés par l'assemblée générale ordinaire qui peut les révoquer à tout moment. La durée des fonctions de membre du Conseil de Surveillance est de trois ans. Tout membre sortant est rééligible.

Chaque année, le suivi de la performance ESG et les progrès du Groupe sur les enjeux RSE sont présentés au Conseil de Surveillance.

Les membres du Conseil de Surveillance sont nommés par l'assemblée générale ordinaire qui peut les révoquer à tout moment. La durée des fonctions de membre du Conseil de Surveillance est de trois ans. Tout membre sortant est rééligible.

## COMITE EXTRA-STATUTAIRES

Le conseil de surveillance d'Onet SA est assisté de trois comités permanents extra-statutaires : le comité d'audit, le comité des rémunérations et le comité stratégique.

**Les comités sont désignés par le conseil de surveillance et parmi ses membres.**



### Le comité exécutif

En 2026, le comité exécutif est composé de neuf membres. Il est présidé par Émilie de Lombarès. Il se réunit une fois par mois. Il rassemble les représentants des structures opérationnelles significatives de l'entreprise. Si nécessaire, les décisions peuvent être partagées et diffusées en interne.





## Le comité Environnement-Social-Gouvernance

Ce comité ESG a succédé au comité développement responsable, existant depuis près de 20 ans afin de suivre la mise en œuvre de la politique RSE au sein du Groupe.

Pour répondre à l'ambition de devenir une société à impact, Onet intègre dans sa feuille de route stratégique 2023-2026 le pilier « PLANET » associé aux piliers « PEOPLE » et « TEAM » visant l'amélioration de ses impacts sociaux et sociétaux tout en réduisant l'impact de ses interventions et le développement de solutions contribuant directement à la préservation de la planète.

Dans ce cadre, depuis 2023, le comité ESG pilote le suivi des orientations stratégiques de responsabilité sociétale du Groupe, en s'appuyant sur les différents comités projets Groupe ou métiers contribuant à la feuille de route.

### À ce titre, il est garant :

- De l'identification des impacts, risques opportunités ESG, des plans de transition associés
- Du processus de reporting ESG au regard des obligations DPEF puis CSRD
- De l'efficacité des actions en termes de performance ESG
- De la prise en compte des pistes de progrès identifiés par nos parties prenantes

Le comité ESG est présidé par Émilie de Lombarès, Présidente du Directoire d'Onet SA, et animé par Laurence Grillet Acerbo, Directrice Développement Responsable (pilotage RSE Groupe).

### Les Directions Groupe suivantes ont participé à ce comité :

- Direction de la Performance
- Direction Développement Responsable
- Direction Audit et gestion des risques
- Direction des Comptabilités, Fiscalité & Financement
- Direction Assistance à Maitrise d'Ouvrage
- Direction du Contrôle Central de Gestion
- Direction des Ressources Humaines



## Le comité d'éthique d'Onet

Cet organe consultatif a été créé par décision du Directoire en 2017 avec objet d'assister le Directoire d'Onet dans le suivi du respect des règles d'éthique dans le cadre de sa mission de gouvernance générale et, par conséquent, dans le management et la politique générale de l'ensemble des filiales, tant en France qu'à l'international.

Il exerce une action de réflexion, de conseil et de pédagogie en matière d'éthique. Il permet le traitement régulier de situations complexes qui nécessitent des arbitrages et pour lesquelles notamment la Loi, le Code d'éthique, les règlements et procédures internes, le dispositif d'alerte professionnelle n'ont pas été suffisants pour permettre aux organes de décision de prendre une position.

### Le comité intervient dans différentes situations, notamment :

- Il est garant du bon déroulement du processus de traitement des cas remontés via la plateforme d'alerte professionnelle.
- Il assiste le Directoire, en liaison avec le management d'Onet et / ou de la filiale concernée, sur les actions en réponse à toute mise en cause de l'éthique dans le Groupe.
- Il formule des recommandations notamment sur des initiatives destinées à garantir l'excellence des pratiques éthiques.
- Il est compétent en matière de conflits d'intérêts, pour déterminer les mesures d'encadrement des situations qui lui sont présentées par la Direction Compliance.

Le comité d'éthique est composé de sept membres, personnes physiques, dont la personnalité, la compétence et l'éthique personnelle garantissent le respect des missions dévolues au dit comité :

- Quatre membres internes au groupe Onet ayant une connaissance des métiers et des thèmes du Code éthique, des capacités d'écoute et de dialogue nécessaires à leur impartialité.
- Trois membres externes qualifiés reconnus pour leur indépendance de jugement et sans conflit d'intérêt avec Onet et/ou une de ses Filiales au minimum.

**Son fonctionnement est décrit dans un règlement intérieur et son annexe, dans laquelle les membres sont nommément désignés et qui est actualisée à chaque changement de mandat.**

## 2.1.2 ÉTHIQUE

La cohérence entre nos valeurs, notre mission, nos engagements de responsabilité sociétale et nos pratiques reposent sur l'adoption d'un comportement approprié et sur la vigilance de chacun.

**Dans cet objectif, le Groupe a élaboré et mis en place le dispositif suivant :**



### Code d'éthique

Depuis 2017, Onet a un code d'éthique professionnelle édictant un ensemble de principes d'actions qui régissent en priorité les relations internes à l'entreprise mais également les relations avec les acteurs externes à l'entreprise.

Ce code précise aussi la volonté d'Onet de ne pas transiger sur certains sujets et d'instaurer un dialogue constructif face à des situations qui peuvent être complexes concernant les domaines suivants :

- Le respect des droits humains et des libertés fondamentales
- L'intégrité et la loyauté des pratiques commerciales
- Le respect de l'environnement et la protection de la planète.

Les éléments décrits dans le code d'éthique viennent ainsi compléter l'ensemble des textes réglementaires et des lois qui régissent les pays dans lesquels nous sommes présents. Dans ce cadre, nous nous engageons à appliquer les textes internationaux tels que :

- Les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T)
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les principes du Global Compact de l'Organisation des Nations unies.

Ce code est traduit en anglais, espagnol et brésilien et déployé dans l'ensemble des filiales d'Onet afin que l'ensemble des managers s'engage à respecter ses principes et à les diffuser auprès des équipes.

Il est à disposition sur le site internet d'Onet à l'attention de l'ensemble des parties prenantes, en particulier pour nos clients et nos fournisseurs ainsi que sur le portail intranet du Groupe.



## Comité d'éthique

L'application de ces principes éthiques s'appuie également sur le comité d'éthique d'Onet décrit au paragraphe précédent.

Fin 2025, une révision de ce code a été entreprise pour diffusion en 2026.

## 2.1.3 COMPLIANCE – ETHIQUE DES AFFAIRES



### Engagement et Actions en Matière de Compliance et de Lutte Contre la Corruption

Référence : Analyse de double matérialité et normes européennes de durabilité ESRS

- ESRS G1.3 / Gouvernance / Corruption & pots de vins

### Gouvernance en Matière de Compliance

Au sein de la Direction Juridique et Compliance (DJC) un **Compliance Officer dédié** est chargé de la mise en œuvre et du déploiement d'un programme de compliance sur mesure. Ce programme est spécifiquement conçu pour répondre aux exigences des activités du Groupe, en France et à l'international.

Son objectif principal est d'assurer la conformité de toutes les opérations avec les lois et réglementations en vigueur, notamment en matière de :

- Lutte contre la corruption et le trafic d'influence,
- Respect du droit de la concurrence,
- Contrôle des exportations et respect des embargos,
- Gestion des conflits d'intérêts,
- Devoir de vigilance

Ce programme s'appuie sur une approche à la fois théorique (élaboration de politiques et procédures internes) et pratique (formations, sensibilisations, évaluation des tiers à risque, gestion des conflits d'intérêts).

Le dispositif anticorruption d'Onet constitue un élément central de sa gouvernance éthique. En 2025, plusieurs composantes ont été renforcées pour répondre à l'évolution réglementaire et à l'extension internationale des activités du Groupe.

### Gouvernance et pilotage du dispositif

Le Comité Exécutif assure une supervision régulière du programme, appuyée par un suivi trimestriel des indicateurs clés.

### Cartographie des risques de corruption

La cartographie des risques de corruption a été mise à jour afin de refléter l'organisation et les opérations actuelles.

Cette révision a permis une granularité renforcée des scénarios et un ajustement des contrôles associés.

### Évaluation des tiers et due diligence

Le processus d'évaluation de l'intégrité des tiers à haut risque a été renforcé grâce à un cadre interne formalisé et à des critères de risque désormais mieux définis et homogènes.



### Encadrement des activités de lobbying

Les activités de représentation d'intérêts sont strictement encadrées pour garantir transparence et intégrité, conformément à la loi Sapin II.

En 2025, les procédures ont été mises à jour et une formation dédiée a été dispensée aux collaborateurs concernés.

L'entreprise est inscrite au registre de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

### Détection et Sensibilisation aux conflits d'Intérêts

En 2025, la Direction a lancé une campagne ad hoc de collecte des déclarations de conflits d'intérêts. Cette initiative a été lancée en raison des changements récents survenus au sein du Groupe. La campagne a été accompagnée de plusieurs actions :

- Supports pédagogiques incluant FAQ, checklist préparatoire et modalités de déclaration et gestion des situations sensibles.
- Plateforme en ligne pour simplifier la déclaration.

Cette campagne vise à détecter les situations à risque tout en renforçant la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet clé.

### Formation et Sensibilisation aux Risques de Corruption et de Concurrence

En 2025, la Direction Juridique & Compliance a poursuivi le déploiement de son programme de formation en animant des formations obligatoires en présentiel auprès des collaborateurs exposés dans l'ensemble des filiales et entités du Groupe.

- Des formations en présentiel obligatoires sont déployées, dans toute la France couvrant l'ensemble des business units et secteurs d'activité, pour les collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption, trafic d'influence et pratiques anticoncurrentielles (développement commercial, achats, direction, ressources humaines, chefs de projet). Ce programme structuré en deux parties théorique et pratique : Rappel des réglementations et principes fondamentaux puis études de cas pratiques et mises en situation adaptées aux activités du Groupe.
- Des modules e-learning : pour les collaborateurs moins exposés, des modules e-learning obligatoires sont déployés dans chaque BU. Les thématiques abordées sont la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le respect du droit de la concurrence.

### Encadrement du Respect du Droit de la Concurrence

Le Groupe a mis en place une **politique antitrust** visant à encadrer les pratiques commerciales et prévenir toute infraction au droit de la concurrence.

- Règles claires et principes directeurs encadrant les pratiques commerciales.
- Formation et sensibilisation continues, avec l'appui des juristes et du Compliance Officer.
- Accompagnement des équipes opérationnelles pour garantir que toutes les pratiques commerciales respectent strictement la réglementation en vigueur.

### Conformité aux Réglementations sur les Sanctions Économiques et le Contrôle des Exportations

**Le Groupe s'engage à conduire ses activités en conformité avec les réglementations sur :**

- Les sanctions économiques,
- Les embargos internationaux,
- Le contrôle des exportations.

La Direction Juridique et Compliance, via le Compliance Officer, veille au respect strict de ces réglementations et accompagne les équipes opérationnelles dans leur mise en œuvre.

Grâce à ces mesures renforcées, le Groupe poursuit son engagement en faveur d'une **culture d'intégrité et d'éthique des affaires**.



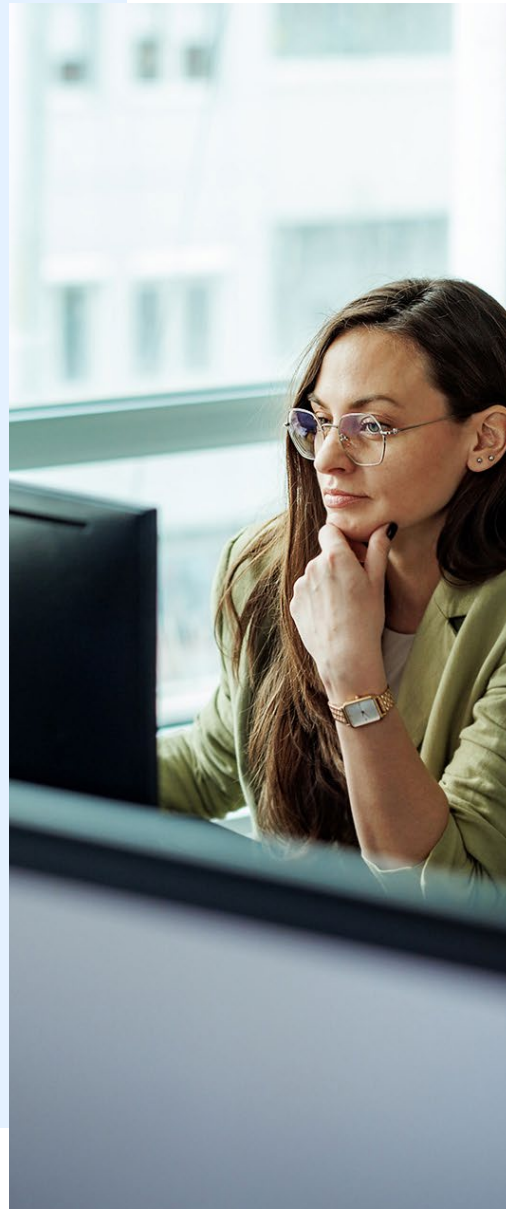
## Le dispositif d'alerte professionnelle

Ce dispositif d'alerte, mis en place pour répondre aux exigences de la loi relative à la lutte contre la corruption (loi SAPIN 2), a été étendu aux champs couverts par le Devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordres.

Depuis 2020, ce dispositif a évolué vers une plateforme numérique pour plus d'efficacité, notamment à l'international. Cette plateforme est accessible depuis le site internet [groupeonet.com](http://groupeonet.com) ou en se connectant sur [onet.whispli.com](http://onet.whispli.com).

À partir de cette plateforme, la possibilité est donnée aux salariés Onet comme aux parties prenantes du Groupe de signaler tout comportement délictueux ou présentant un risque important au regard des principes éthiques et des valeurs que nous nous efforçons de diffuser et de faire respecter au sein d'Onet.

Le fonctionnement de cette plateforme est totalement sécurisé et garantit la plus stricte confidentialité concernant l'ensemble des données relatives à l'alerte, tant pour l'identité des personnes concernées que pour les faits signalés. La mise en œuvre de ce droit d'alerte impose la responsabilisation de chacun. Le fonctionnement détaillé de cette ligne d'alerte est décrit dans la procédure de recueil et de traitement des alertes professionnelles.



## 2.2 NOTRE ANALYSE EN DOUBLE MATERIALITE

### 2.2.1 METHODOLOGIE

L'analyse de double matérialité menée par Onet s'inscrit dans le cadre d'une démarche volontaire par anticipation des dispositions CSRD qui seront applicables au Groupe à la clôture du 31/12/2027. En effet, la CSRD impose aux entreprises de réaliser une analyse de double matérialité (DMA) pour assurer un reporting complet et pertinent selon les secteurs d'activité, structures organisationnelles, zones géographiques d'exploitation et complexité des chaînes d'approvisionnement.

Onet appuie son évaluation en partie, sur le travail de la Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et Services Associés (FEP) qui a réalisé en 2024 la première étude sectorielle de double matérialité pour le secteur de la propreté, sur le territoire français et a édité un guide des enjeux risques et opportunités matériels du secteur de la propreté en 2025.

La DMA couvre l'intégralité des activités du Groupe Onet inclus dans le périmètre de reporting ESG, sur l'ensemble de la chaîne de valeur. L'analyse est revue annuellement par la Direction Développement Responsable et la Direction Audit & Gestion des Risques, et est reconduite au plus tard tous les 3 ans, sauf en cas d'acquisitions de nouvelles sociétés et autres changements importants d'activités.

Les enjeux couverts correspondent aux exigences d'application de l'appendice A de l'ESRS 1 (AR16) contenant la liste des questions de durabilité couvertes par les ESRS thématiques, classées par thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes. Sont également inclus les sujets couverts par des ESRS sectoriels lorsqu'ils existent, ainsi que des informations supplémentaires spécifiques de l'entité si la question de durabilité importante n'est pas couverte par une ESRS ou est couverte avec un niveau de granularité insuffisant.

**En conséquence, l'approche en Double Matérialité a été initiée et s'est déroulée en 5 étapes :**

1. Revue des enjeux et sous-enjeux pertinents au niveau des différentes activités du Groupe.
2. Formulation des Impacts, Risques, Opportunités (IROs).
3. Organisation d'ateliers de cotation des différents IROs par métier.
4. Consolidation des cotations proposées pour chaque métier et identification des sous-enjeux matériels pour le Groupe.
5. Revue et validation des résultats par le comité ESG et présentation au comité d'audit.

Le détail de ces différentes étapes est précisé dans la note méthodologique en annexe.

## **2.2.2 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS**

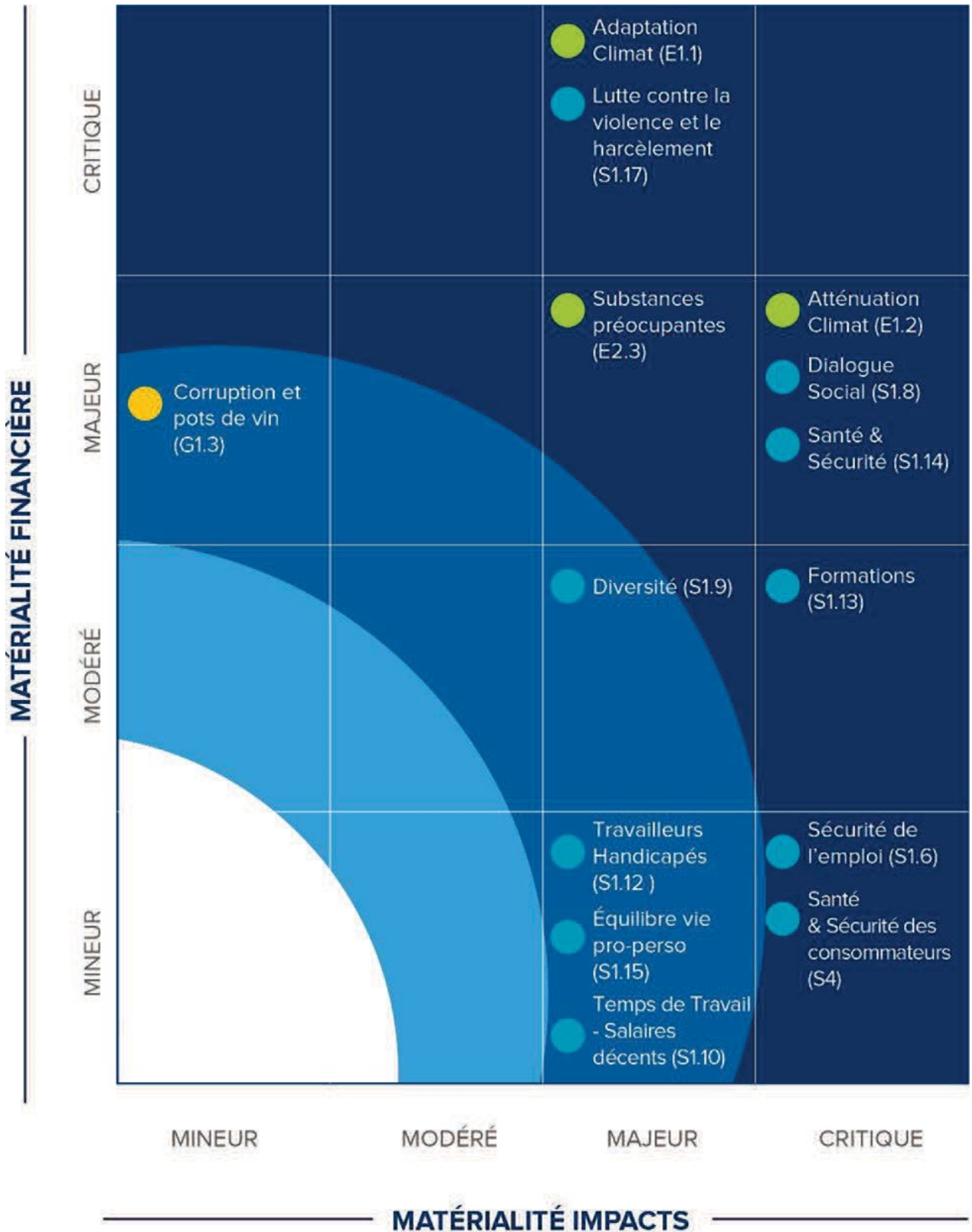
L'appréciation du caractère matériel des impacts, risques et opportunités (IRO) repose sur des critères temporel, d'impact, de probabilité définis et stables dans le temps. Le produit du niveau de gravité de l'impact financier par le niveau de probabilité définit la matérialité financière, autrement dit, impact du monde externe sur le Groupe.

L'impact financier est défini comme une dégradation ou amélioration du Chiffre d'affaires, du Résultat Opérationnel, de la continuité d'activité et/ou de l'impact juridique sur le Groupe.

La matérialité d'Impact, autrement dit l'impact positif ou négatif du Groupe Onet sur le monde extérieur, est définie par le produit de l'impact sur l'Homme, la Société et/ou l'Environnement, évalué par son ampleur, étendue, et irréremédiabilité, par le niveau de probabilité.

La matérialité finale d'un sous-enjeu ESRS est déterminée par le produit de la cotation la plus élevée des Impacts négatifs et/ou positifs en matérialité d'impact par celle des risques et/ou opportunités en matérialité financière. Un sous-enjeu est considéré comme matériel lorsqu'il a été évalué en double matérialité comme étant significatif (niveau 3) ou majeur (niveau 4).

Cartographie de nos enjeux matériels



● ENJEUX SOCIAUX

● ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

● ENJEUX GOUVERNANCE

## 2.3 NOTRE STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

### 2.3.1 NOTRE CAP



#### Conserver notre indépendance financière et assurer la pérennité de l'entreprise

La logique de développement d'Onet s'inscrit dans la durée et se construit autour d'une volonté : celle de rester un groupe autonome, indépendant, qui se donne, par ses résultats, les moyens de son développement. L'indépendance financière nous donne la liberté d'entreprendre, dans le respect de nos valeurs.



#### Placer l'humain au cœur de nos prestations

Parce que nos métiers d'ingénierie et de services sont avant tout basés sur l'expertise de nos collaborateurs, nous plaçons naturellement l'humain au cœur de nos interventions.



#### Réaffirmer le sens du service

Nous sommes depuis toujours une entreprise de services. L'essence même du service est de satisfaire nos clients en recherchant des solutions qu'ils n'auraient parfois pu imaginer et cela grâce à notre regard tiers et l'expérience acquise dans nos différents secteurs d'activité. Cet esprit du service nous fédère et nous anime au quotidien depuis toujours.



#### Être le référent dans nos métiers

L'ambition d'Onet est d'être et de demeurer la référence dans chacun de nos métiers ; c'est-à-dire d'être reconnu par l'ensemble de ses clients pour la valeur qu'elle apporte, notamment au travers du rôle et des missions qu'elle confie à ses collaborateurs.



#### Devenir une entreprise à impact

Notre entreprise, par le rôle essentiel des services qu'elle offre, apporte déjà une contribution positive à l'évolution de la société. Demain, nous voulons qu'Onet devienne une entreprise à impact : c'est-à-dire que notre contribution sur les questions sociales, sociétales et environnementales soit suivie, mesurable et concerne toutes nos activités.



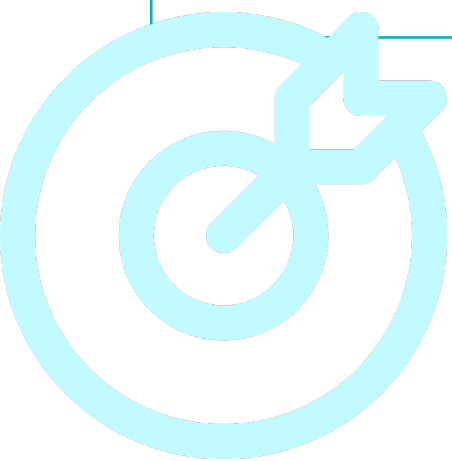
## 2.3.2 NOTRE FEUILLE DE ROUTE « ENTREPRENDS 23.26 »

Baptisée « Entreprends23.26 », notre feuille de route a pour ambition de déployer de nouvelles solutions, de concrétiser nos impacts, tout en donnant le premier rôle à l'humain.

Les objectifs que nous nous sommes fixés nous permettront de contribuer à la valorisation de nos métiers et à la défense du rôle essentiel du service dans un monde en quête de solutions nouvelles.

### Nos objectifs stratégiques :

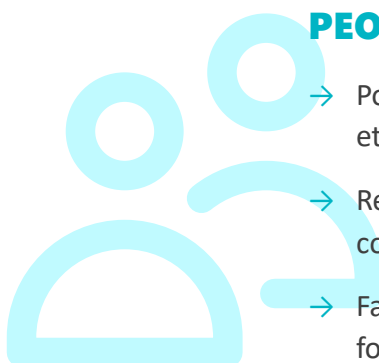
- Réaliser un développement maîtrisé considérant le résultat comme preuve de la valeur du service.
- Développer des solutions toujours plus efficaces au service de la performance globale de nos clients et de la préservation de la planète.
- Organiser les parcours individuels et progresser dans le management du collectif pour la bonne réalisation de nos interventions.
- Concrétiser, mesurer et prouver l'impact de nos actions en local et sur nos territoires



Quatre piliers guident nos actions : « **EXPERTISE** », « **PLANET** », « **PEOPLE** » et « **TEAM** ».

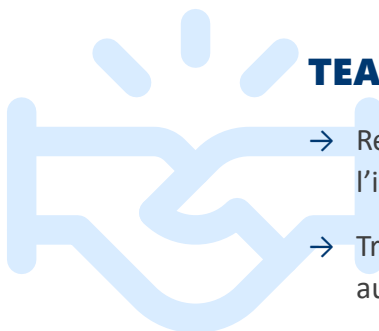
Chaque pilier est décliné en plans d'actions, qui ont été définis de façon collaborative avec les directions métiers et supports. Chaque plan d'actions détermine des objectifs, des cibles des indicateurs et un pilote.

**Le pilier Expertise étant axé sur le renforcement des expertises techniques et sectorielles, les priorités traitées en 2025 en termes d'enjeux de Responsabilité Sociétale concernent essentiellement les trois piliers suivants :**




**PEOPLE**

- Positionner la santé et la sécurité au cœur de nos interventions et de nos environnements de travail.
- Renforcer nos dispositifs permettant d'être à l'écoute de nos collaborateurs
- Faire grandir nos collaborateurs et proposer des parcours de formation en créant le campus Onet.



**TEAM**

- Renforcer nos actions sur tous les publics pour développer l'inclusion.
- Travailler ensemble pour développer des solutions transverses au service de nos clients.



**PLANET**

- Mesurer et agir pour réduire l'empreinte de nos activités.
- Revoir l'organisation de nos interventions pour améliorer leur impact social et environnemental

## 2.4 NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD

Depuis 2004, Onet soutient les dix principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption et communique régulièrement dans sa sphère d'influence afin de faire progresser cette initiative.



Depuis 2022, Onet participe aussi au cercle régional Marseille-Provence- Corse du Pacte mondial Réseau France.

Fin 2015, les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD ou SDGs) de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour un développement durable ont été adoptés par 193 pays. Ces objectifs sont un appel à l'action de tous, afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui développent la croissance économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre le changement climatique et la protection de l'environnement.

### **Le cadre des ODD est structurant pour permettre à l'entreprise :**

- D'identifier ses priorités parmi les 17 ODD, au regard de ses activités et de nos implantations.
- De nouer des partenariats avec ses parties prenantes.
- De développer des services, créateur de valeur pour l'entreprise et la Société.
- De développer des échanges et des relations commerciales solides et responsables avec ses clients, ses fournisseurs et sous-traitants.

Ainsi, chaque politique et action décrite dans ce rapport rappelle les ODD auxquels Onet contribue à la hauteur de ses impacts et des ressources du Groupe.

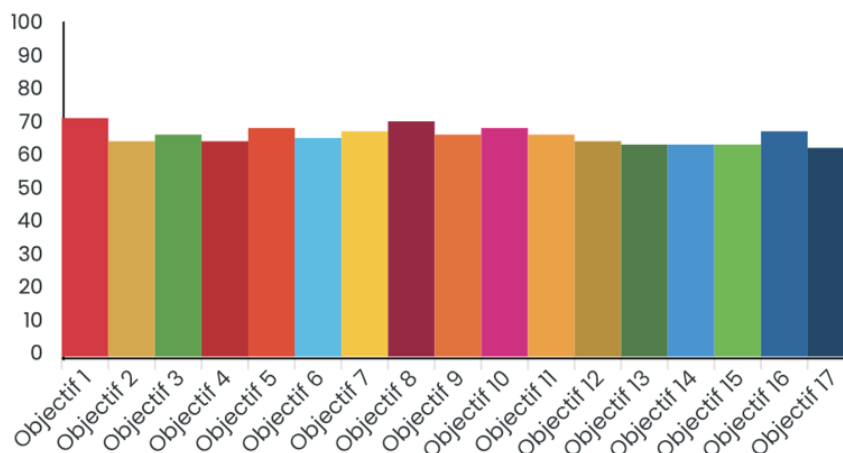
# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



En 2025, le top 100 de notre encadrement a passé le TASK by Sulitest.org qui est un Test certifiant International basé sur un outil psychométrique permettant de suivre et certifier les connaissances en matière de développement durable. À l'issue, **84 certifications ont été délivrées** avec une moyenne de score supérieur à 68%.

## Scores obtenus par ODD par les membres du Comité de suivi Stratégique

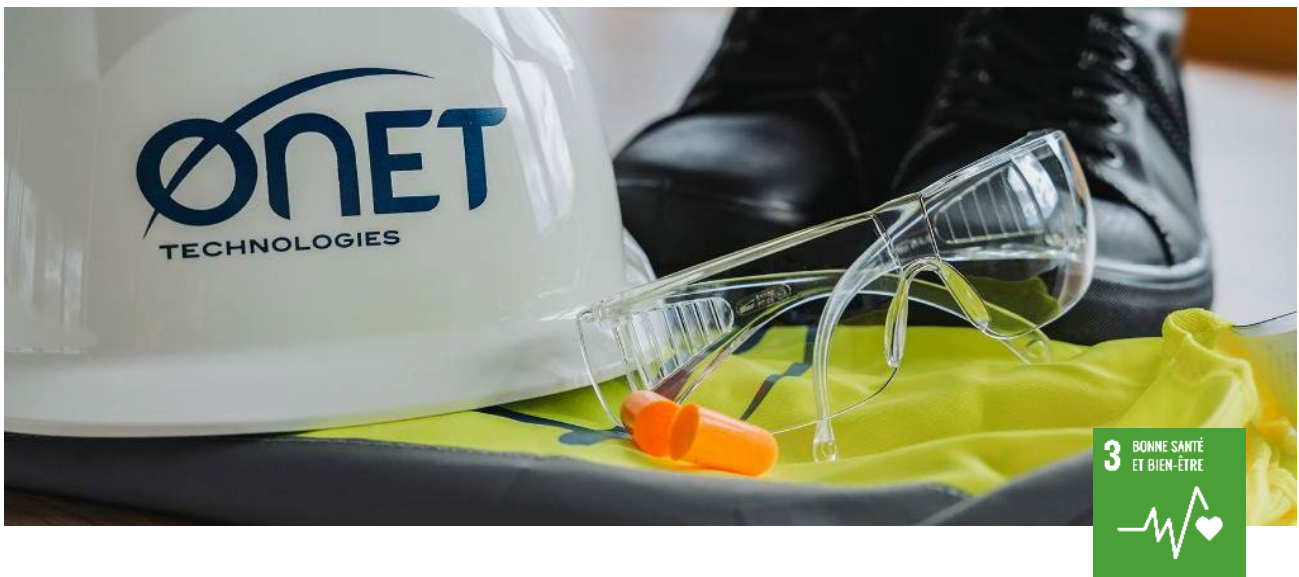
(passage en 2025 du TASK™ by Sulitest.org)



# NOS ENGAGEMENTS POUR L'HOMME

PRESERVONS LA SANTE ET LA SECURITE DE NOS  
COLLABORATEURS VALORISONS-LES EN DEVELOPPANT LEURS  
COMPETENCES ET LEUR DIVERSITE





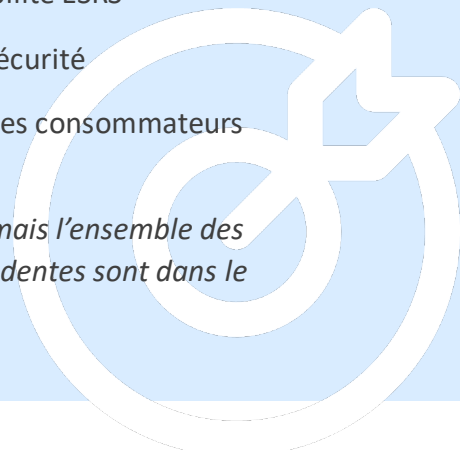
## 3.1 POSITIONNER LA SANTÉ SECURITE AU CŒUR DE NOS INTERVENTIONS

### 3.1.1 ENJEUX ET SOUS-ENJEUX MATERIELS IDENTIFIES

Référence : Analyse de double matérialité et normes européennes de durabilité ESRS

- ESRS S1.14 / Effectifs de l'entreprise / Conditions de travail / Santé sécurité
- ESRS S4 / Consommateurs et utilisateurs finaux / Santé et Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux

*Les principaux indicateurs sont rappelés dans les sous chapitres ci-dessous mais l'ensemble des indicateurs disponibles à fin 2025, ainsi que les résultats des 2 années précédentes sont dans le tableau de bord ESG en annexe du présent rapport.*



### 3.1.2 POLITIQUE SANTE SECURITE

#### NOTRE AMBITION

De par ses valeurs d'écoute, de respect et d'audace et le déploiement d'une politique santé sécurité volontariste, Onet s'affirme comme une entreprise à impact visant l'excellence en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Une vision commune :  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU CŒUR  
DE NOS INTERVENTIONS**  
déclinée en trois axes stratégiques



#### 1<sup>ER</sup> AXE : Un pilotage et une gouvernance en prévention

La direction au plus haut niveau s'engage à mobiliser collectivement et individuellement autour d'objectifs communs :

- Éviter les risques et accidents majeurs. Des règles vitales de sécurité sont ainsi identifiées et déployées pour chacun de nos métiers. Elles permettent de définir les obligations et les interdictions incontournables.
- Encourager, partager et valoriser la remontée des bonnes pratiques comme des situations à risques, y compris avec nos clients.
- Préciser clairement les comportements attendus. Une ligne de conduite est établie, à cet effet, pour guider les managers à réagir au plus juste en cas de non-respect des règles de sécurité ou face à une bonne pratique d'amélioration de la sécurité.
- Réorienter nos indicateurs de performance vers la prévention et les moyens mis en œuvre, en complément des résultats d'accidentologie.

## 2<sup>ÈME</sup> AXE : Tous les managers impliqués et des actions visibles

Les managers impulsent la culture sécurité et doivent être exemplaires. Ils sont formés au leadership en sécurité et déploient la politique sécurité du Groupe.

### À ce titre, les managers Onet :

- S'assurent tous les jours que les moyens techniques, organisationnels et humains sont mis en œuvre pour permettre un travail en sécurité.
- Évaluent au plus juste les risques avant toute opération et font appliquer sans condition les règles vitales sécurité.
- Organisent des moments d'échange autour de la sécurité pour favoriser l'esprit d'équipe, la remontée d'informations et développer la vigilance partagée (causeries sécurité, briefs, minute sécurité.)
- Sont présents sur le terrain pour évaluer la réalité de la mise en œuvre de la sécurité, notamment à travers un programme de visites sécurité.
- Analysent systématiquement les événements graves pour la sécurité pour éviter leur répétition, avec l'aide des ressources expertes en prévention.
- Organisent la formation et la sensibilisation des collaborateurs à la prévention des risques dès leur arrivée et à des fréquences définies au regard de l'environnement de travail et des risques associés.



## 3<sup>ÈME</sup> AXE : Tous les collaborateurs intervenants et pro-actifs

### Les collaborateurs Onet :

- Appliquent les consignes de sécurité et aident les membres de leur équipe dans leur appropriation.
- Disposent d'outils permettant de signaler les situations dangereuses et contribuent à la mise en œuvre des actions d'amélioration.
- Sont régulièrement formés et sensibilisés par des moyens pédagogiques et de communication innovante.
- Sont accompagnés par un réseau d'experts en prévention de la santé et de la sécurité.

### 3.1.3 INDICATEURS ET PRINCIPALES ACTIONS

#### Accidentologie

INDICATEURS	UNITÉ	FRANCE	GROUPE
		2025	2025
<b>Taux de fréquence</b>	TX	<b>19,0</b>	<b>16,4</b>
<b>Taux de gravité</b>	TX	<b>2,23</b>	<b>1,59</b>
Accident mortels immédiat (AT)	NB	1	1
Collaborateurs couverts par un système de management santé sécurité certifié (MASE, ISO 45001, CEFRI)	%	34	55

*Indicateur en gras ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des commissaires aux comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté en annexe.*

La mise en œuvre de la politique « Piloter Onet en Prévention » se concrétise en France par une diminution du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (-1 point par rapport à 2024 et -4 points en 3 ans). Dans les filiales internationales, le taux de fréquence diminue également.

En 2025, plus de 14000 visites Sécurité ont été réalisées par les managers. Cette démarche, complétée par la mise en œuvre d'actions préventives, a certainement contribué à l'amélioration de ce taux.

Le taux de gravité est stable en France et dans les filiales internationales (-0,1 point par rapport à 2024) malgré la diminution du nombre d'accidents. En effet, la durée des arrêts de travail se rallonge en 2025 comme en 2024. L'élévation de la moyenne d'âge des équipes opérationnelles explique en grande partie ce constat.

#### Formations managériales destinées à renforcer le leadership en Prévention

Dans le cadre du second axe de la politique santé sécurité, le programme de formation « POP Manager » visant à améliorer la culture sécurité de l'ensemble des managers a connu un déploiement important en 2025. Les métiers de la Sécurité, des Services aéroportuaires et de la Propreté & Services associés, en intégrant les collaborateurs en provenance d'ISS, ont poursuivi le déploiement initié en 2024. Ils ont été rejoints en 2025 par les managers d'Onet Technologies. A fin 2025, plus de 2 000 managers et chefs d'équipe du Groupe ont participé à ce programme.

Cette formation complète leur connaissance et leurs pratiques autour de nouvelles approches de la prévention, de l'analyse des accidents, des visites sécurité et de la valorisation des bonnes pratiques. Ce programme se poursuivra en 2026 et s'étendra aux métiers d'Onet Logistique.

### Actions à destination des collaborateurs

Conformément au 3ème axe de la Politique Santé Sécurité du groupe Onet « **Tous les collaborateurs intervenants et pro-actifs** », différentes initiatives innovantes ont été menées en 2025, en particulier en matière de prévention du risque routier pour l'ensemble des métiers.

Depuis 2012, Onet a mis en œuvre une démarche de prévention du risque routier qui s'est enrichie au fil des ans. Ce risque, identifié comme risque majeur, c'est-à-dire pouvant occasionner des accidents avec des effets irréversibles sur la santé, est transverse à l'ensemble de nos métiers de services et d'ingénierie. Il concerne l'ensemble des déplacements liés aux missions professionnelles comme les trajets domicile-travail.

L'élément au cœur du dispositif de prévention de ce risque est le comité de pilotage risque routier. Ce comité est pluridisciplinaire (Responsable prévention des risques routiers Groupe, préventeurs de chaque métier du Groupe, Service Assurances). Ses missions principales sont :

- L'analyse des données d'accidents, de presque-accidents ou situations dangereuses
- La définition et priorisation des actions correctives ou préventives à mettre en place, à l'issue de ces analyses
- L'adaptation et le ciblage de l'usage des outils de formation, de communication pour plus d'efficacité

#### Chaque année, le comité identifie :

- Les conducteurs multi-accidentés, auxquels des formations renforcées sont proposées.
- Les vingt agences les plus accidentogènes (accidents corporels et sinistres) du Groupe. Ces agences font l'objet de plans d'actions spécifiques type coaching personnalisé, en adaptant les actions au métier, environnement et véhicules utilisés. Sur ce panel d'agence, en 2025 ces programmes ont permis de diminuer de 50 % les accidents corporels par rapport à 2024.

Cet échantillonnage d'agence permet également de définir les priorités en matière de formations, sensibilisations ou de bonnes pratiques à déployer sur l'ensemble du territoire.

#### Les formations peuvent se dispenser :

- En présentiel sur route, couplant prévention routière et écoconduite pour les véhicules légers
- En e-learning pour un rappel du code de la route (véhicules légers, vélos).
- En réalité virtuelle pour certains engins : en 2025, initiée sur les plateformes aéroportuaires par Onet Airport.

### **Différents formats sont utilisés pour sensibiliser le plus grand nombre de salariés :**

- Sécurithèmes mensuels, flashes sécurité qui traitent de thèmes variés : téléphone au volant, vitesse, stationnement en sécurité, angles morts et gabarit, contrôles techniques des engins, gonflage des pneus...
- Webinaires ou ateliers à l'occasion d'évènements internes (Journée Piloter Onet en Prévention) ou externes (journées de la sécurité routière, semaine européenne de la mobilité...). Au Brésil, des webinaires hebdomadaires liés à la santé sécurité sont organisés et relayés sur les sites clients.

### **L'ensemble de ces actions est alimenté par les échanges avec nos parties prenantes :**

- Avec nos clients : par exemple, en 2025 Onet Airport a travaillé avec son client Air France pour lutter contre les accidents de circulation sur les aéroports parisiens et a rejoint l'engagement « objectif zéro accident » porté par le collectif Sécurité Circulation Aéroportuaire (CSCA).
- Au sein du Conseil national de la sécurité routière, dont Onet est membre pour un nouveau mandat de 3 ans (décret 29/04/25)
- Avec nos partenaires liés à notre flotte automobile qui permet une veille sur les nouvelles technologies pour faire évoluer les équipements des véhicules référencés dans le catalogue du Groupe.

### **Certification des systèmes de management de la sécurité au travail**

Toutes les agences du groupe Onet sont pilotées par un système de management de la santé et de la sécurité. Certaines se sont orientées vers une certification externe selon un référentiel de management de la sécurité pour accompagner les structures opérationnelles dans leur maîtrise des risques professionnelles et favoriser une culture de la prévention des accidents.

En France, la certification MASE, conçue pour coordonner la sécurité entre les sites industriels et les entreprises extérieures intervenantes, est privilégiée par 53 agences du Groupe représentant environ 25% de l'ensemble des agences Onet. Cette proportion s'élève à la moitié des agences pour les Métiers de la Sécurité Humaine et Électronique et de l'Accueil.

Le nombre d'agences couvertes par une certification ISO 45001 progresse. En France, toutes les activités d'Onet Propreté et Facility Services, ont obtenu cette reconnaissance en 2025. Elles complètent ainsi les certifications détenues par Onet Technologies, Onet Iberia, Brésil et Luxembourg. La certification ISAGO couvre la totalité des huit escales d'Onet Airport Services en France.

La certification CEFRI couvre toutes les activités d'Onet Technologies en France et sept agences d'Onet Sécurité et d'Onet Propreté et Services. Onet Logistique s'est engagé fin 2025 dans une certification CEFRI. Ces certifications attestent de l'engagement du Groupe dans une démarche structurée d'amélioration de la sécurité dans des environnements de travail variés et de sa reconnaissance par des tiers.



## Journée Piloter Onet en Prévention 2025

Comme depuis 9 ans, en 2025, la journée « **Piloter Onet en Prévention** » a été organisée dans l'ensemble des filiales du Groupe en France comme à l'international.

Les deux thèmes principaux traités concernaient la prévention des chutes de plain-pied, sous l'angle des neurosciences, et la détection des signes de l'infarctus du myocarde, avec une distinction des symptômes entre les femmes et les hommes. Des ateliers ont été organisés dans les différentes agences d'Onet en France pour sensibiliser les collaborateurs sur ces sujets. Des animations sur ces thèmes ont été également organisées par les filiales Onet Iberia, Brésil, Luxembourg, Maroc et aux Etats-Unis.

Onet Technologies a également organisé un Challenge sécurité sur 3 thèmes de prévention : risques psycho-sociaux (RPS), risques routiers, risques cardiaques.

Onet Sécurité a organisé des ateliers sur la gestion du stress en synergie avec le Service des Ressources Humaines.

Pour la deuxième année, cette journée a été l'occasion de valoriser les agences françaises Onet ayant présenté les meilleures performances en risque routier (accidents de travail, accidents de trajet, formations à la conduite, plans d'actions de prévention). Les trois meilleures ont reçu le **Trophée sécurité routière & circulation** : Onet Propreté et Services Perpignan, Onet Propreté et Services Chambéry, Onet Services Clermont-Ferrand Nord.





## 3.2 FAIRE GRANDIR NOS COLLABORATEURS ET PROPOSER DES PARCOURS DE FORMATION

### 3.2.1 ENJEUX ET SOUS ENJEUX IDENTIFIES

Référence : Analyse de double matérialité et normes européennes de durabilité ESRS

- ESRS S1.13 / Effectifs de l'entreprise / Formation et développement des compétences :

*Les principaux indicateurs sont rappelés dans les sous chapitres ci-dessous mais l'ensemble des indicateurs disponibles à fin 2025, ainsi que les résultats des 2 années précédentes sont dans le tableau de bord ESG en annexe du présent rapport.*

### 3.2.2 POLITIQUE DE FORMATION

L'identification des orientations de la formation constitue la première étape de la construction du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail). La mise en œuvre d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

**Les orientations générales en matière de formation sont les suivantes :**

## 1<sup>ER</sup> AXE : Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs, la prévention des risques et le respect des obligations en matière de formation dans ce domaine.

Tout Directeur d'établissement doit prévoir pour ses salariés une formation pratique et appropriée en matière de « Prévention des Accidents du Travail, d'Hygiène et de Sécurité ».

Ces formations ont pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celle des autres personnes dans leur environnement de travail.

Certains de ces stages sont réglementés en matière de contenu, de durée et d'organisme de formation. Ces obligations doivent être scrupuleusement respectées.

Le « Plan santé au travail » du Ministère du Travail qui couvre la période 2021- 2025 précise le cadre des actions à entreprendre et confirme la priorité donnée à la prévention, à la qualité de vie et aux conditions de travail.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, une attention particulière est portée sur les risques communs aux différents métiers d'ONET, comme la prévention des risques psychosociaux et la prévention du risque routier, associée à une démarche d'écomobilité.

Des plans d'actions, pouvant intégrer des formations, sont également élaborés pour l'accompagnement de démarches sécurité par nos clients dans le cadre de démarches spécifiques de certification type MASE ou CEFRI. La démarche « Piloter Onet en Prévention » (POP) décrite dans le chapitre précédent porte cet engagement de formation.

## 2<sup>EME</sup> AXE : Accompagner l'évolution des métiers, développer les compétences opérationnelles par la formation en favorisant la construction de parcours professionnels individuels.

Dans la continuité des démarches ressources humaines de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), la formation professionnelle continue veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution des métiers. Les emplois changent du fait de la proposition de nouveaux services, de nouvelles organisations ou de nouvelles technologies.

La formation professionnelle est une modalité d'accompagnement des collaborateurs par l'acquisition de nouvelles compétences. L'entreprise pourra s'appuyer dans cette démarche sur les observatoires des métiers mis en place par certaines branches professionnelles.

Les plans de développement des compétences proposent des parcours d'acquisition de nouvelles compétences opérationnelles pour les nouveaux embauchés et des parcours d'actualisation et de développement des compétences pour les salariés déjà expérimentés. De plus, l'intervention de nos collaborateurs chez nos clients, plus particulièrement ceux qui travaillent dans des secteurs spécifiques (agroalimentaire, hospitalier, prestations intégrées dans la logistique ...), demande des compétences de plus en plus pointues.

### L'importance stratégique de ces créneaux d'activité nécessite :

- Une formation adaptée pour toute reprise de chantier après vérification du niveau de compétences
- Des actions régulières d'entretien et de perfectionnement des connaissances de nos collaborateurs intervenant dans ces créneaux spécifiques (maintenance des compétences).

Les actions de formation peuvent être réalisées par des prestataires externes ou internes.

Pour les salariés en difficulté avec la langue française des stages « maîtrise des écrits professionnels / Alphabétisation » en intra ou interentreprises pourront être organisés. La formation CLEA propose à chaque salarié une certification des compétences de base nécessaires pour exercer une activité professionnelle. Ces actions sont inscrites dans les engagements développement responsable Onet pour favoriser l'intégration sociale.

L'accès à la qualification professionnelle est favorisé par la programmation et la réalisation d'actions de formation certifiantes de branches professionnelles (CQP, Certificats de Qualifications Professionnelles, ou TFP, Titre à Finalité Professionnelle).

## 3<sup>EME</sup> AXE : Consolider les compétences managériales et commerciales pour accompagner le déploiement des orientations stratégiques.

L'entreprise attache une grande importance à la qualité de ses relations humaines (individuelles et collectives) et à la qualité de vie au travail.

Réaffirmer le modèle managérial d'Onet : Il n'y a pas d'entreprise à impact sans management à impact positif. C'est en ce sens que nous avons donc décidé de réaffirmer le modèle du Groupe.

Il nous faut partager une vision commune du management que nous voulons incarner : c'est cela notre empreinte. Afin de pouvoir mettre en œuvre cette volonté, il nous a semblé important de : réaffirmer le modèle managérial d'Onet en lien avec les axes du plan stratégique ; clarifier les comportements, postures, engagements que doivent prendre les managers de l'entreprise ; renforcer encore plus la culture commune ; poser les bases du déploiement de l'appropriation de cette empreinte par les autres managers.

Cet axe de consolidation des compétences managériales et commerciales regroupe des cursus de formation de l'Université Onet qui propose une offre de formation structurée autour de parcours certifiants et diplômants transverses à tous les métiers du Groupe et conçus pour accompagner les collaborateurs tout au long de leur évolution professionnelle.

En management, l'Université propose des parcours évolutifs décrits dans le chapitre suivant.



### 3.2.3 INDICATEURS ET PRINCIPALES ACTIONS

Le premier axe de la politique de formation reprend les priorités énoncées au chapitre 3.1 afin d'améliorer la culture sécurité des collaborateurs.

L'accompagnement de l'évolution des métiers et le développement des compétences opérationnelles se réalisent notamment par la formation, en favorisant la construction de parcours professionnels individuels. Ces parcours peuvent être en présentiel, en e-learning ou hybrides.

INDICATEURS	UNITÉ	FRANCE	GRUPE
		2025	2025
<b>Heures de formation par salarié inscrit</b>	Tx	4,3	4,3*
Nombre de diplômés Université Onet	NB	52	/
Nombre de certifiés Université Onet	NB	60	/

*Indicateur en gras ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des commissaires aux comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté en annexe.*

(\*) Les données sont arrondies et la donnée groupe correspond à un périmètre de consolidation de 86% des effectifs groupe (périmètre ESG hors Brésil).

L'Université Onet développe les compétences de tous les collaborateurs grâce à une offre de formation variée et accessible, incluant des parcours certifiants, en partenariat avec de grandes écoles. Elle vise à professionnaliser, harmoniser les pratiques et encourager la transversalité entre les métiers. La formation est le vecteur idéal pour renforcer le collectif.

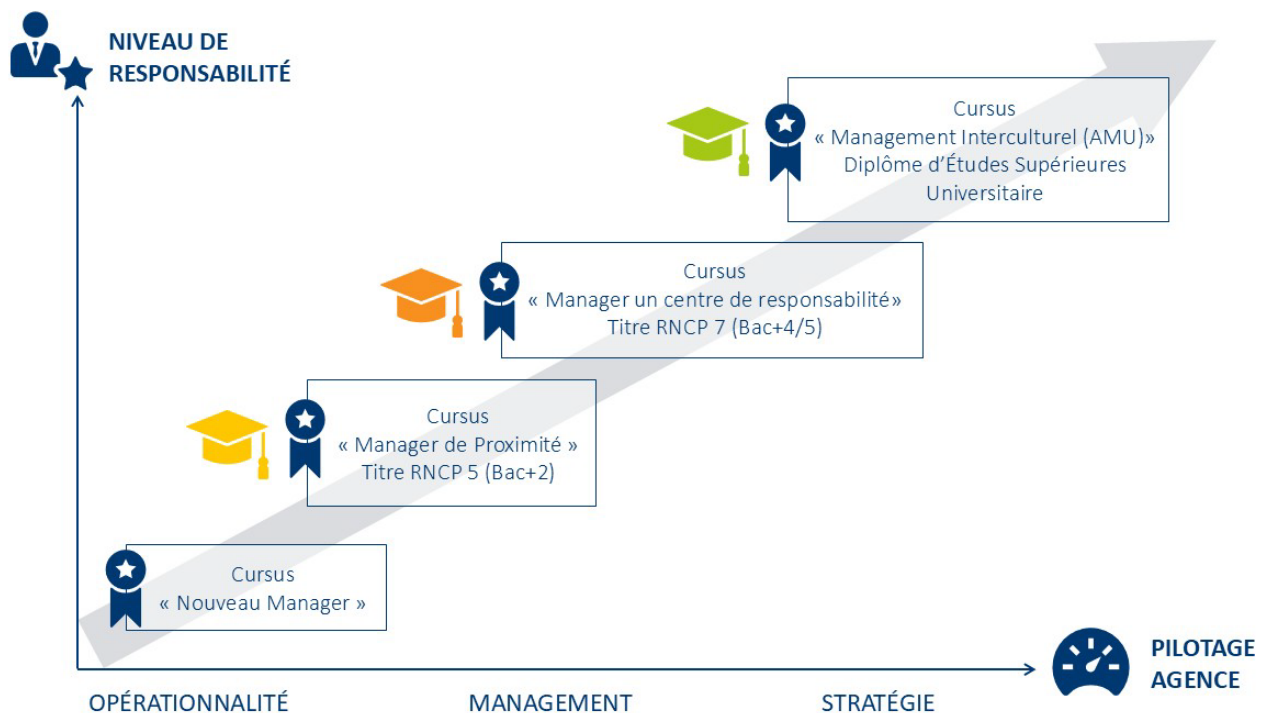
Elle a pour mission de faire grandir les managers et développer leur leadership dans le respect de nos engagements RSE.

Innovante et tournée vers l'ouverture, elle propose des parcours en management et en excellence commerciale, avec un accompagnement personnalisé en présentiel ou à distance. S'appuyant sur des interventions internes et externes ainsi qu'un ancrage local fort, elle favorise le partage, la collaboration et la montée en compétences de l'ensemble des talents du Groupe.

En matière de digitalisation, les modules Onet Learn à l'attention des agents ont été développés sur de nouvelles thématiques telles que des modes opératoires et des parcours d'intégration :

« Mes premiers pas » chez Onet est une application d'On Boarding à destination de nos agents. Pour l'encadrement, les parcours d'intégration ont été développés dans la plateforme Campus Digital. Chaque métier dispose de parcours d'intégration digitaux dédiés à l'accompagnement de chaque nouveau collaborateur.

Ces parcours ont pour objectif de créer une expérience collaborateurs fluide et automatisée et donner une vision complète du Groupe en proposant, dès les premiers jours, les modules de formations digitaux obligatoires à suivre. Ce sont 26 parcours d'intégration différents qui sont disponibles sur le Campus Digital.



Afin d'accompagner les collaborateurs dans une progression de carrière, des cursus certifiants et adaptés continuent d'être proposés au sein de l'Université Onet.

### **Le cursus « nouveau manager » (1er niveau de management)**

Ce cursus a pour but d'accompagner nos opérationnels terrain évoluant vers un poste de management et prendre leurs premières responsabilités avec assurance

Ainsi, l'Université Onet permet aux chefs d'équipe ou agents de maîtrise en région de compléter leurs formations, avec l'appui de formateurs internes et externes. Ce dispositif permet d'accompagner la prise de fonction et la prise de conscience de la dimension du rôle de manager, en intégrant un suivi individualisé. Ce cursus est associé à un dispositif de certification (CSP « nouveau manager »).

Ce cursus, initialement déployé au sein de la BU propreté (sur l'ensemble des directions régionales), a été adapté à nos autres BU, à savoir au sein d'Onet Technologies, Onet Sécurité et Onet Logistique.

Ainsi, toutes nos BU ont un cursus certifiant, pour nos opérationnels terrain évoluant vers un poste de management :

- Socle commun dédié au management (transversalité – mobilité)
- Modules métiers adaptés à chaque BU
- Véritable valeur ajoutée du dispositif : accompagnement individuel et personnalisé de chaque collaborateur en immersion, dans son environnement terrain. L'objectif de cet accompagnement est
- De faire prendre conscience aux participants de leur niveau de maîtrise des points abordés en formation
- D'intégrer les acquis du parcours
- Travailler le savoir-faire et le savoir être
- Comprendre, suivre, débriefer, s'entraîner



### **Le cursus « manager de proximité »**

Réalisé avec le CESI d'Aix en Provence (Titre RNCP Niveau 5 ; niveau Bac+2), ce parcours a pour objectif de développer la légitimité du manager de proximité et la performance de son équipe. Le parcours constitué en 4 blocs de compétences validés par des évaluations pratiques et des soutenances

En fin de cursus, les participants doivent fournir un rapport professionnel écrit et soutiennent leur mémoire devant un jury dont la présidence est assurée par des représentants d'entreprises extérieures.

#### **L'objectif est de :**

- Démontrer l'acquisition des compétences
- Expérimenter les outils abordés en formation
- Évoluer dans sa posture de manager
- Structurer une démarche
- Démontrer sa capacité de prise de recul

### **Le cursus « manager un centre de responsabilité »**

Réalisé avec l'IFG, l'Université de Corse et l'INSEEC U (Titre RNCP Niveau 7 ; niveau bac +4/5), ce parcours a pour objectif de piloter la performance de son unité et s'adresse au responsable d'unité ou en passe de le devenir (directeur d'agence, directeur d'un centre de profits, ...). L'objectif étant de développer les aptitudes stratégiques et financières indispensables au pilotage. En fin de cycle, les collaborateurs soutiennent leur plan de progrès devant un jury, composé des membres du comité de formation et des représentants de l'IFG-INSEEC U, dont le Directeur des programmes. Le plan de progrès est le pilier pédagogique essentiel de la formation. C'est un travail concret en situation professionnelle. Il permet de diagnostiquer un contexte, définir les actions prioritaires, les mettre en œuvre, évaluer et réajuster en mobilisant les ressources et en activant les leviers nécessaires.

### **En 2025, Création du « Diplôme d'Étude Supérieur Universitaire (DESU) Management Interculturel » : 1ère édition**

La diversité est dans l'ADN du Groupe et constitue un enjeu du quotidien pour nos équipes et, a fortiori, pour nos managers.

La diversité est au cœur de nos métiers, nos profils, nos activités et nos régions.

L'interculturalité au sens large du terme est donc une composante inhérente au fonctionnement du Groupe. C'est donc, pour Onet, un enjeu stratégique.

L'objectif est de donner à nos managers les moyens et outils pour mieux appréhender le management dans un environnement de plus en plus complexe et de répondre aux meilleurs pratiques managériales et sociales.

Nous voulons qu'Onet soit une entreprise à impact. Cette formation s'inscrit bien dans notre démarche, à savoir faire évoluer les pratiques, construire collectivement un environnement de travail toujours plus ouvert et plus inclusif.

**Le DESU est une réponse adaptée aux enjeux :**

- Permet d'aborder cette diversité de manière structurée et académique.
- Offre les bons outils aux équipes pour relever les défis liés à cette diversité.
- Renforce notre capacité à travailler ensemble dans un contexte interculturel
- Est l'illustration de la synergie entre entreprise et Université AMU (Aix Marseille Université)

**Nous avons décidé de lancer un groupe pilote pour tester et affiner le programme :**

- 12 participants dont 2 auditeurs libres
- Avec une mixité entre collaborateurs RH et opérationnels issus des différents métiers et capables de déployer et d'appliquer les concepts appris pendant la formation et d'accompagner les équipes sur le terrain et adapter ainsi les modèles managériaux et sociaux à la réalité interculturelle du terrain



### **Le Lean Management**

Nouvelle formation, dans le cadre du pilier « Expertise » avec pour objectifs :

- La culture du Lean
- L'innovation managériale
- L'excellence opérationnelle
- L'amélioration continue

Déployée en 2024 au niveau de la Propreté, avec vocation à être étendue à nos autres métiers.

### Formation Fondamentaux de l'Excellence Commerciale pérennisée (avec Kedge Business School)

Tous les nouveaux embauchés (commerce et bureaux d'études de tous nos métiers) ont suivi le cursus « les fondamentaux de l'excellence commerciale ». Ils sont désormais formés afin d'accroître notre efficacité commerciale et contribuer au développement du Groupe.



### Parcours « OMM » : Quand l'intelligence collective naît de la diversité des entreprises, des métiers et des profils !

L'université Onet contribue aussi une initiative collective baptisée OMM (Open Minded Manager ou Ouvrir Mon Monde). Il s'agit d'un programme de développement qui rassemble des managers de différentes entreprises pour un périple d'un an. Ils se retrouvent tous les mois dans une des entreprises participantes et découvrent la spécificité de l'activité, la culture de cette entreprise et ses pratiques managériales afin de profiter d'une matière à réflexion sur ses propres pratiques. Ce parcours permet également d'expérimenter des approches créatives, de partager des moments d'échanges collectifs avec ses pairs tout en développant son leadership et en se créant un réseau.





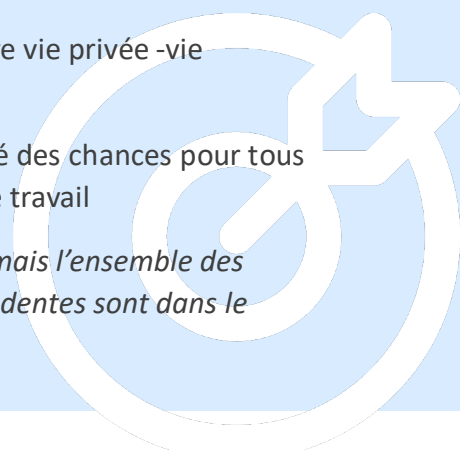
## 3.3 RENFORCER NOS DISPOSITIFS PERMETTANT D'ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS COLLABORATEURS

### 3.3.1 ENJEUX ET SOUS-ENJEUX MATÉRIELS IDENTIFIÉS

Référence : Analyse de double matérialité et normes européennes de durabilité ESRS

- ESRS S1.6 / Effectifs de l'entreprise / Conditions de travail / Sécurité de l'emploi et temps de travail
- ESRS S1.8 / Effectifs de l'entreprise / Conditions de travail / Dialogue social
- ESRS S1.10 / Effectifs de l'entreprise / Conditions de travail / Temps de travail - Salaires décents
- ESRS S1.15 / Effectifs de l'entreprise / Conditions de travail / Équilibre vie privée -vie professionnelle
- ESRS S1.17 / Effectifs de l'entreprise / Égalité de traitement et égalité des chances pour tous / Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

*Les principaux indicateurs sont rappelés dans les sous chapitres ci-dessous mais l'ensemble des indicateurs disponibles à fin 2025, ainsi que les résultats des 2 années précédentes sont dans le tableau de bord ESG en annexe du présent rapport.*



### 3.3.2 INDICATEURS ET PRINCIPALES ACTIONS

#### Indicateurs

INDICATEURS	UNITÉ	FRANCE 2025	GRUPE 2025
Effectifs inscrits CDI (contrat permanent)	%	86	87
Effectifs inscrits CDD (contrat temporaire)	%	14	13
<b>Turnover</b>	<b>%</b>	<b>13,0</b>	<b>16,1</b>
Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	%	99	99
Contributions patronales versées en protection sociale	K€	20 041	/

Indicateur en gras ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des commissaires aux comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté en annexe.

#### SÉCURITÉ DE L'EMPLOI/DIALOGUE SOCIAL

La sécurité de l'emploi dans les secteurs d'activité d'Onet se réfère à la stabilité et la forte proportion de contrats en durée indéterminée (87% des effectifs du Groupe sont en CDI).

Un aspect spécifique des conventions collectives du secteur propreté (FEP et SAMERA) et sécurité humaine (dit « transfert »), garantit que les salariés conservent leur emploi lorsqu'il y a un changement de prestataire sur un site et qu'ils remplissent les conditions requises prévues par la Convention Collective Nationale. Ce dispositif permet aux salariés de rester en poste même si l'entreprise qui gère le contrat change, ce qui renforce leur sécurité d'emploi.

En termes de dialogue social, 99 % des effectifs du Groupe sont couverts par une convention collective. Les sociétés non couvertes sont des entités liées à la Holding (ONET S.A) ou à des services supports (Assistance services), qui répondent à un règlement d'entreprise.

L'objectif principal du dialogue social est de favoriser le consensus et la participation démocratique au sein des principales parties prenantes impliquées dans le monde du travail. Au-delà des accords sociaux de branche, des accords d'entreprise sont régulièrement négociés et signés avec les représentants des organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un dialogue continu.

Le Groupe place le dialogue social au cœur de sa politique de relations humaines, en favorisant des échanges réguliers et constructifs avec ses partenaires sociaux.

Des réunions sont régulièrement organisées, que ce soit dans le cadre des négociations obligatoires périodiques ou de discussions ponctuelles sur des thématiques spécifiques, afin de répondre aux

enjeux de l'activité et/ou aux attentes des salariés, par exemple en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En outre, un cadre structuré est mis en place pour garantir le bon fonctionnement des réunions du Comité Social et Économique (CSE) et assurer une information transparente ainsi qu'une consultation efficace sur les décisions stratégiques.

## ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

Pour la première fois, en juin 2025 Onet a interrogé l'ensemble de ses collaborateurs ouvriers pour mieux comprendre leur quotidien, leurs attentes et leur perception de l'entreprise.

Conduite dans le cadre du pilier People de la feuille de route Entrepren23.26, l'étude « De vous à nous » a recueilli la parole de milliers de collaborateurs « ouvriers », avec un taux de participation de 26 %. Les résultats bousculent les idées reçues :

- 9 répondants sur 10 déclarent trouver leur travail utile et satisfaisant.
- 86 % aiment travailler chez Onet, un niveau supérieur au benchmark des ouvriers en France qui s'établit à 65 %. La fierté d'appartenance ressort nettement. Elle a pour leviers la satisfaction du travail bien fait et celle du client, ainsi que les conditions de travail jugées de qualité.
- Le lien avec les managers apparaît aussi comme un atout : 77 % ont un sentiment de reconnaissance de leur part et 89 % des répondants se sentent en sécurité.

L'étude fait néanmoins émerger des attentes : un besoin de visibilité sur les perspectives d'évolution, une écoute renforcée sur des sujets tels que les plannings, la paie ou le matériel, ainsi qu'un besoin d'information sur la vie du Groupe. Les résultats confortent la qualité du management de proximité et ouvrent la voie à un premier plan d'actions pour rendre plus visibles les parcours d'évolution. Amenée à se renouveler, cette étude s'inscrit également dans un principe de « symétrie des attentions » : des collaborateurs qui se sentent bien offrent le meilleur service à nos clients.

Onet a été certifié par ChooseMyCompany pour cette enquête IPSOS « de Vous à Nous ». Cette Attestation Employees® démontre notre démarche d'écoute auprès de leurs collaborateurs de statut "ouvrier" et signifie un bon niveau satisfaction de leur part.





## DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Onet s'attache également à mettre en œuvre des dispositifs permettant d'accompagner les collaborateurs sur le plan social. En effet, les situations de fragilités rencontrées par les salariés peuvent impacter leur vie professionnelle et les conditions de réalisation de leur activité chez les clients.

**Ainsi, Onet a mis en place des actions concrètes en accompagnant ses salariés sur les thèmes suivants :**

### Sur les filiales françaises

#### Aide au logement

Onet, via un service dédié, accompagne ses salariés dans l'accès au logement en leur proposant une offre de services adaptée aux problématiques de chacun.

Ce qui favorise la mobilité résidentielle et professionnelle, en collaboration avec Action Logement. Cet accompagnement a permis de dispenser à nos salariés, en 2025 plus de 1100 aides et services divers (accès à un logement pérenne, prêt accession, prêt travaux, aides mobili-jeune) et en cumul plus de 3 000 depuis 3 ans.

#### Action sociale

Dans un objectif de prévention et d'accompagnement, Onet a souhaité pouvoir apporter une aide opérationnelle et concrète aux salariés qui pouvaient se retrouver confrontés à des difficultés et a décidé de mettre en place un réseau d'assistantes sociales.

Ce service peut accompagner le salarié dans de nombreux domaines : accès aux droits (retraite, allocations familiales ...), famille (naissance, décès, séparation ...), accompagnement budgétaire (surendettement, aide à la gestion...).

### Ligne d'écoute psychologique

Depuis 2009, Onet a mis en place en France une permanence téléphonique, outil de prévention visant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail de ses collaborateurs, assurée par un cabinet de psychologie au travail externe. Cette ligne a pour objectif de :

- Bénéficier d'une écoute neutre et bienveillante face à une problématique perçue,
- D'acquérir des outils de résolution,
- De bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les appels au numéro vert peuvent également permettre de mettre en lumière des situations d'exposition collective et d'alerter le management.

La plateforme d'alerte professionnelle est également un moyen de signaler des situations de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes. Au-delà de ces moyens d'écoute et d'alerte, un dispositif complet de prévention des RPS est déployé depuis plusieurs années et cible particulièrement le risque « harcèlement ». Il est basé sur un cadre Groupe : procédures, nomination des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, plans de formation à l'attention des responsables RH métiers et des managers, des actions de sensibilisation terrain (affiches, vidéos).



### **À l'international**

Lancée en 2019, Onet Club est la plateforme créée par Onet Brasil pour promouvoir, encourager et faciliter l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle continue de ses salariés. En offrant des réductions sur l'inscription et les frais mensuels de l'école primaire aux cours universitaires et aux masters en commerce, stratégie et entrepreneuriat, Onet Centro favorise l'élargissement des connaissances et la promotion de la formation.

## ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

### Le travail en journée et/ou en continu pour les métiers de la propreté

Généralement, les prestations de propretés sont réalisées sur des horaires dits décalés ou en discontinue dans la journée, c'est-à-dire en fin de journée et/ou très tôt le matin. Dans l'objectif de mieux équilibrer la vie professionnelle et vie familiale de ses agents, Onet continue à promouvoir auprès de ses clients le travail en journée et/ou en continu. Le travail en journée consiste à réaliser le nettoyage au maximum sur des créneaux horaires communs avec l'usage des locaux de nos clients. Les prestations de propreté réalisées en journée, et non fragmentées offrent de multiples avantages aux différentes parties prenantes :

Pour nos salariés, cette organisation du travail continue permet de réaliser l'intervention durant les heures ouvrées traditionnelles donc compatibles avec les horaires des transports en commun, l'ouverture des crèches et des écoles. C'est aussi une réelle amélioration de la qualité de vie pour ces salariés car cela permet de créer du lien. Les échanges viennent enrichir leur environnement de travail rendant ainsi les missions plus valorisantes et mieux reconnues. Dans certains cas, cela permet aussi de déployer d'autres prestations associées et donc d'augmenter leur mensualisation.

Pour nos clients et les usagers, le travail en journée donne une meilleure visibilité sur la prestation effectuée, avec un suivi et un retour optimal de la prestation en temps réel. Cela engendre de la satisfaction auprès des clients car les agents s'adaptent aux besoins et au fonctionnement des utilisateurs finaux et traitent rapidement les incidents. Une meilleure visibilité de la prestation effectuée est également rassurante pour les usagers. Dans certains cas, il est aussi constaté une baisse de la consommation d'énergie (chauffage, éclairage) puisque les agents de propreté interviennent sur la même plage horaire que les occupants d'un site.





### **Le travail à distance**

Depuis la sortie de la crise COVID, une forme hybride et flexible du travail mêlant présentiel et travail à distance pour la majorité des Sociétés du Groupe a été mise en œuvre pour les postes le permettant. L'objectif est de rechercher un meilleur équilibre des temps de vie notamment pour nos collaborateurs dont les temps de trajets sont importants. Cela s'inscrit également dans un objectif environnemental visant à réduire notre empreinte Carbone.

Ces dispositifs font l'objet d'accords d'entreprises et sont accompagnés de la remise d'un guide pour délivrer des conseils et bonnes pratiques dans la mise en œuvre (disponible sur le Portail Intranet et remis à l'embauche).

### **Le droit à la déconnexion**

L'évolution des modes de travail (distanciel) et l'accélération de la digitalisation engendrent aussi la nécessité du respect du droit du salarié à ne pas se trouver contraint de traiter des informations qui lui seraient transmises par voie électronique par son employeur en dehors de ses heures de travail. Ce droit est rappelé et précisé dans le règlement d'utilisation des Ressources informatiques Onet, remis à l'embauche et disponible sur l'intranet.



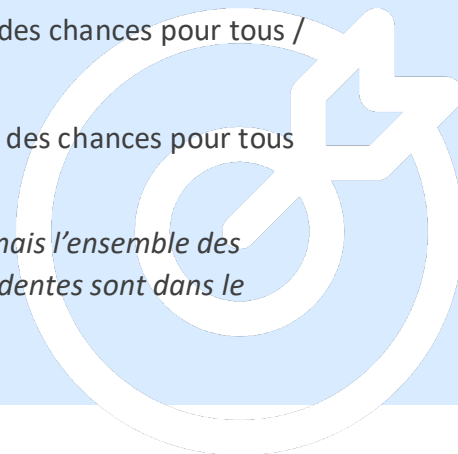
## 3.4 RENFORCER NOS ACTIONS SUR TOUS LES PUBLICS POUR DEVELOPPER L'INCLUSION

### 3.4.1 ENJEUX ET SOUS-ENJEUX MATERIELS IDENTIFIES

Référence : Analyse de double matérialité et normes européennes de durabilité ESRS

- ESRS S1.9 / Effectifs de l'entreprise / Égalité de traitement et égalité des chances pour tous / Diversité
- ESRS S1.12 / Effectifs de l'entreprise/ Égalité de traitement et égalité des chances pour tous / Travailleurs handicapés

*Les principaux indicateurs sont rappelés dans les sous chapitres ci-dessous mais l'ensemble des indicateurs disponibles à fin 2025, ainsi que les résultats des 2 années précédentes sont dans le tableau de bord ESG en annexe du présent rapport.*



### 3.4.2 POLITIQUE INCLUSION

Depuis de nombreuses années, nous avons à cœur de promouvoir la diversité au sein de notre Groupe. L'engagement d'Onet en faveur de l'inclusion est historique : le Groupe est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2006, engagement renouvelé chaque année.



#### NOTRE AMBITION

À travers cette politique, Onet rappelle son engagement de devenir une entreprise qui impacte positivement la Société. L'ambition est de créer les conditions d'une organisation inclusive en agissant sur la sensibilisation et l'employabilité de ses collaborateurs. Nous promovons la diversité et nous luttons contre les discriminations dans chacune des actions de management.

Les profils prioritaires de nos actions : personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, personnes issues des quartiers défavorisés, jeunes, seniors, personnes sans qualification.

Notre engagement :

**PORTER NOTRE AMBITION DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION  
EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL.**



## 1<sup>ER</sup> AXE : Communiquer, sensibiliser et former

La compréhension des enjeux de l'inclusion est la première étape d'un déploiement efficace de notre politique, en cohérence avec le Code d'Éthique et les valeurs du Groupe :

- Instaurer une communication régulière / permanente afin de lutter contre les préjugés, lever les tabous et libérer la parole.
- Sensibiliser et échanger les bonnes pratiques en s'appuyant sur le réseau des Référents Inclusion : collaborateurs de proximité et volontaires destinés à accompagner les publics visés
- Construire des actions de formation basées sur des supports adaptés.



## 2<sup>ÈME</sup> AXE : Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations dans chacun de nos actes de management.

En cohérence avec les actions déjà menées en faveur des personnes en situation de handicap, nous poursuivons le déploiement de notre politique sur les autres publics de la diversité :

- Recruter en privilégiant les compétences au-delà des différences et en incarnant nos valeurs inclusives,
- Accompagner l'intégration en organisant le tutorat, la formation,
- Favoriser la montée en compétences afin de fidéliser et maintenir leur employabilité.

### 3<sup>ÈME</sup> AXE : Affirmer nos valeurs inclusives dans les territoires.

Il s'agit pour Onet de concrétiser, mesurer et prouver l'impact de nos actions en local au travers des axes économique (création d'emplois directs ou indirects) et sociétal (cohésion sociale, diversité...) :

- Déployer une politique d'achats responsables avec l'utilisation de «la plateforme de l'Inclusion »,
- Créer des partenariats au sein du secteur de l'Économie sociale et solidaire et du tissu associatif d'insertion,
- Développer notre offre socialement responsable auprès de nos clients et donneurs d'ordre (offres dédiées et suivi de clauses sociales).

### 4<sup>ÈME</sup> AXE : Évaluer et mesurer notre politique inclusion

Il est nécessaire de développer des indicateurs permettant de mesurer la durabilité des actions d'inclusion :

- Définir des indicateurs de diversité,
- Piloter la performance en matière d'inclusion,
- Partager les progrès réalisés sur cet enjeu majeur.





### 3.4.3 INDICATEURS ET PRINCIPALES ACTIONS

Dans le cadre des deux premiers axes de la politique inclusion, ces actions ont pour objectif de communiquer, sensibiliser, promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.

En 2025, nos actions clés se sont poursuivies sur nos cibles prioritaires :

- Les personnes en situation de handicap
- Les publics éloignés de l'emploi
- L'égalité femme-homme

INDICATEURS	UNITÉ	FRANCE	GRUPE
		2025	2025
<b>Part de Femmes en position de Top Management</b>	%	/	44*
<b>Part de Femmes Managers</b>	%	30,1	30,9
<b>Part de Travailleurs Handicapés</b>	%	5,7	5,3

*Indicateur en gras ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des commissaires aux comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté en annexe.*

(\*) La part de Femmes en position de Top Management fait référence à la composition du comité exécutif Groupe à fin décembre 25. De ce fait, il n'est donné que pour le périmètre Groupe.

## Le Handicap

En France, en 2025 s'est poursuivie l'animation du réseau de 48 référents inclusion. Véritable relais de la politique handicap, le référent Inclusion accompagne les collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance du handicap et les managers pour des éventuels aménagements de poste. Ce réseau est animé via des webinaires trimestriels au cours desquels des informations réglementaires sont abordées ainsi que des cas pratiques et des conférences inspirantes.

Afin d'améliorer la connaissance du sujet et la capacité d'agir au niveau des managers et des personnes en charge du recrutement, des modules de sensibilisation sur le Handicap ont été créés cette année. Plus de 640 managers ont suivi ces modules en 2025.

Pour les métiers d'Accueil et de Sécurité, un module complémentaire « Accueil d'une personne en situation de handicap » a été mis à disposition des équipes opérationnelles.

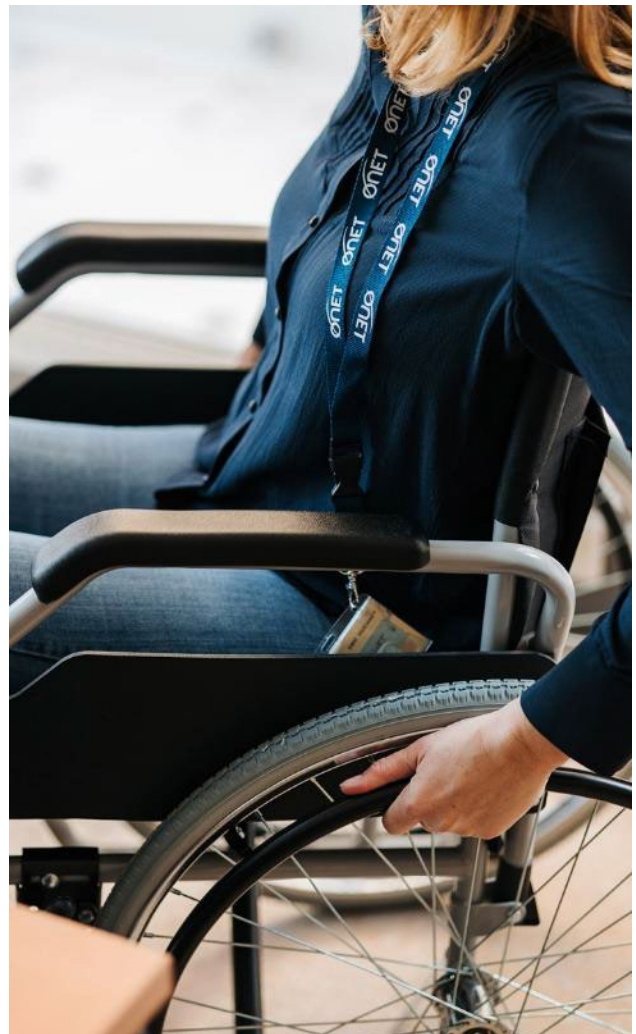
Pour l'ensemble des salariés, une communication régulière est réalisée via les bulletins de salaires, les newsletters RSE ou mails dédiés. Des webinaires thématiques sont également proposés aux collaborateurs. En complément, tout nouveau salarié entrant dans le Groupe se voit remettre lors de son embauche un flyer d'informations « handicap » et « logement »

Dans l'objectif de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap, des partenariats sont noués avec France Travail et l'APF. Courant 2025, Onet s'est rapproché de France Travail afin de déployer sur le territoire l'obtention d'un label Handimatch.

Cela vise à favoriser le recrutement inclusif en affichant sur nos offres d'emploi le label « handi-engagés ».

Le siège social accueille régulièrement des stagiaires dans le cadre de ses échanges avec l'IRSAM (Institut accompagnant des personnes malvoyantes et malentendantes) et CLUB HOUSE, structure créant des lieux accompagnant des personnes concernées par un trouble psychique dans la réinsertion sociale et professionnelle.

En 2025, Onet Contigo poursuit sa mission d'insertion professionnelle de travailleurs en situation de handicap et compte 54 salariés.



## Public éloigné de l'emploi

Onet privilégie la création d'emplois directs et indirects, en favorisant le recrutement et l'insertion dans chacun des bassins d'emplois locaux. Cette politique volontariste se traduit par des actions concrètes, notamment en France par l'engagement du Groupe au sein des GEIQ PROPRETÉ. Ce dispositif permet le recrutement tout au long de l'année de personnes éloignées de l'emploi en leur proposant des parcours qualifiants de 6 à 12 mois.

Nos managers s'investissent régulièrement dans le pilotage de ces structures.

En 2025, 1113 parcours d'insertion (+ 4% par rapport à 2024) et de qualification ont été réalisés via 224 321 heures (+13% par rapport à 2024) de mises à disposition sur nos agences de propreté implantées en France.

EFFECTIFS DES PERSONNES EN INSERTION MISES À DISPOSITION PAR LES GEIQ PROPRETÉ 2025	GROUPE ONET	
	%	Nombre d'embauches correspondantes
Nombre d'alternants mis à disposition dans l'année		1113
Embauches en contrat d'alternance durant l'année		732
<b>Répartition par typologie des personnes embauchées durant l'année (Plusieurs typologies possibles par personne)</b>		
Personnes éloignées du marché du travail (>1an)	43%	311
Bénéficiaires des minimas sociaux	20%	148
Personnes en situation de handicap	9%	66
Bénéficiaires issus de quartiers ou zones prioritaires	22%	163
Femmes	40%	291
Séniors (45 ans et plus)	29%	216
Jeunes sans qualification (Moins de 26 ans)	21%	153

## À l'international, favoriser l'inclusion lors du recrutement

Onet Iberia poursuit son soutien au collectif des victimes de violences de genre en 2025, ainsi qu'au collectif d'inclusion des populations jeunes, notamment via leur recrutement dans le cadre de stages. La filiale a également signé des partenariats avec des associations locales dans le but de promouvoir l'emploi de personnes en risque d'exclusion sociale.

En Espagne et au Luxembourg, les équipes RH étaient présentes aux forums de recrutement de la Croix-Rouge, ainsi qu'aux forums de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap ou en situation d'exclusion sociale.

Onet Luxembourg a rencontré la présidente de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et engagé un partenariat avec l'agence à travers la signature de la charte ADEM pour l'emploi.

Cette collaboration institutionnelle témoigne de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et de l'intégration de publics vulnérables, notamment les personnes titulaires d'une protection internationale, parmi lesquelles plus de 20 réfugiés ukrainiens.



### Égalité Femme - Homme

Nous avons la conviction que la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des leviers d'efficacité, de cohésion sociale, sources de progrès pour les entreprises.

Au niveau Groupe, nos effectifs comptent 61% de femmes, mais cette répartition est très variable en fonction des métiers et des territoires.

En 2025, au niveau Groupe la part de femmes managers est de 31% et la part de femmes en position de top management est de 44%.

En France, chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier la note de leur index égalité professionnelle. Une note établie sur 100 points, calculée à partir de 4 à 5 indicateurs (écart de rémunération femme-homme, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations). Les sociétés ayant obtenu une note à l'index égalité professionnelle inférieure à 85, négocient et publient leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index dont la note maximale n'a pas été atteinte.

**En 2025, la note des entités françaises Onet assujetties à cet index est de 86,4.**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur de justice sociale, de performance économique et de cohésion collective. Malgré les progrès réalisés ces dernières décennies, des inégalités persistent dans l'accès à l'emploi, la rémunération, l'évolution de carrière ou encore la répartition des responsabilités professionnelles et familiales.

Consciente de ces défis, Onet s'engage résolument en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et met en place un programme Onederful. Ce plan d'action, élaboré en concertation avec l'ensemble des parties prenantes, vise à identifier et à corriger les écarts, à promouvoir une culture inclusive et à garantir à chacun.e les mêmes opportunités de développement et d'épanouissement professionnel.

Par des mesures concrètes, des indicateurs de suivi et une gouvernance dédiée, nous souhaitons faire de l'égalité un levier de progrès pour toutes et tous, au service de la performance collective et de l'exemplarité de notre organisation.

**À travers une feuille de route, trois axes, chacun composé de plusieurs volets, ont été définis :**

1. Assurer la mixité tout au long du parcours professionnel
2. Poser les conditions nécessaires à cette mixité
3. Lutter contre les agissements sexistes et les violences.

**Des objectifs chiffrés pour une ambition concrète :**

- Former 100% de l'encadrement à la non-discrimination et aux stéréotypes
- Favoriser un accès égal aux postes de Cadres et tendre à 40% en 2030
- Équilibrer la mixité dans les cursus de formation
- Mettre en place des actions favorisant l'accompagnement personnel et familial

En Espagne, on observe une forte dynamique autour du Plan de Igualdad, un plan triennal que les entreprises doivent mettre en place afin de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu professionnel. Ce plan fut étendu en 2025 à la filiale MTL et inclura la filiale Impacto à partir de 2026. Il se matérialise par un large plan d'action incluant sensibilisation, formation et communication. Un audit salarial mené en 2025 valide notre conformité à l'ensemble des conditions de suivi.

Le Plan de Igualdad comprend notamment une formation sur l'égalité dédiée au personnel de structure (60 participants) et au personnel opérationnel (2 200 collaborateurs impliqués dans plusieurs business units)

Nous participons au réseau WEConnect, mettant en relation des entreprises détenues par des femmes avec des acheteurs à travers le monde.



### **Achats socialement responsables**

Le troisième axe de notre politique s'est poursuivi en 2025 par la mise en œuvre d'une politique d'achats mettant en valeur les achats socialement responsables.

Le Groupe travaille depuis plusieurs années avec des partenaires qui partagent nos valeurs inclusives comme l'association APF France handicap ou d'autres encore, en particulier sur les projets ou de recyclage de déchets (Elise), de reconditionnement ou de gestion de fin de vie des équipements électroniques (Olinn).

Dans le prolongement de cette démarche de transition environnementale, un projet de recyclage de vêtements de travail et d'EPI a été lancé courant 2025. Le choix du partenaire s'est tourné vers une société française issue de l'Économie Sociale et Solidaire, (ESS) Entreprise Adaptée en faveur du handicap (Triethic). Cette action est décrite dans le paragraphe 4.3.4 « Principales actions du scope3 ».

Pour accélérer le recours aux fournisseurs inclusifs (entreprises sociales et inclusives relevant du champ de l'Économie Sociales & Solidaires), Onet déploie régulièrement une communication interne importante pour promouvoir la plateforme gouvernementale

#### « Le marché de l'inclusion ».

Cet outil de sourcing permet de connaître l'ensemble des fournisseurs labellisés Handicap (EA & ESAT), et labellisés Insertion par l'activité économique (IAE).

# NOS ENGAGEMENTS POUR LA PLANETE

REDUISONS L'IMPACT DE NOS ACTIVITES ET DEVELOPPONS  
DES SOLUTIONS CONTRIBUANT DIRECTEMENT A LA  
PRESERVATION DE LA PLANETE



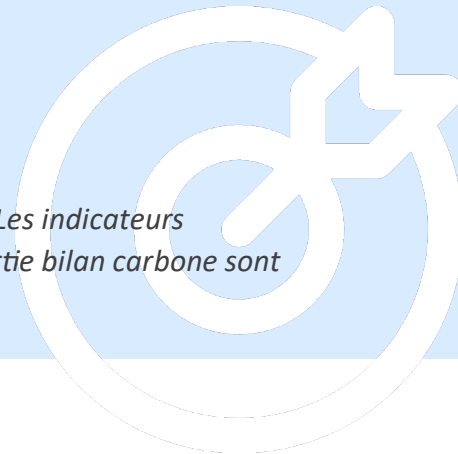


## 4.1 ENJEUX ET SOUS ENJEUX MATERIELS IDENTIFIES

Référence : Analyse de double matérialité et normes européennes de durabilité ESRS

- ESRS E1.1 / Changement climatique / Adaptation au changement
- ESRS E1.2 / Changement climatique / Atténuation au changement
- ESRS E2.3 / Pollution / Substances préoccupantes

*Les principaux indicateurs sont rappelés dans les sous chapitres ci-dessous. Les indicateurs disponibles à fin 2025 et ceux de notre année de référence 2022, pour la partie bilan carbone sont dans le tableau de bord ESG en annexe du présent rapport.*



## 4.2 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE



## 1<sup>ER</sup> AXE : Agir sur notre empreinte carbone, pour passer de la sobriété à la décarbonation

Onet, grâce à la mesure de son empreinte carbone, déploie son Plan de sobriété articulé sur les axes suivants :

- **Mobilité** : réduire les déplacements de nos collaborateurs, développer la mobilité douce et poursuivre l'optimisation et la décarbonation de notre parc véhicules.
- **Bâtiment** : réduire nos consommations d'électricité et de gaz, en sensibilisant les collaborateurs à l'amélioration des usages et en déployant des solutions d'efficacité énergétique dans nos bâtiments et chez nos clients.
- **Numérique** : œuvrer à la sobriété numérique des collaborateurs et privilégier des infrastructures moins énergivores.

## 2<sup>ÈME</sup> AXE : Préserver la biodiversité et les écosystèmes

En cohérence avec nos valeurs, nous contribuons à la préservation de la biodiversité et des écosystèmes au travers d'actions sur nos ressources :

- Réduire à la source nos déchets et la pollution plastique, afin que l'ensemble de nos parties prenantes améliorent leurs usages.
- Valoriser nos déchets, au travers l'uniformisation de la gestion des flux de déchets et le développement de solutions Groupe pour faciliter la collecte des déchets spécifiques.
- Préserver l'eau, en réduisant nos consommations et en contribuant à la réduction de sa pollution.

## 3<sup>ÈME</sup> AXE : Effectuer nos achats dans une logique de durabilité.

Les achats représentent un levier important pour réduire notre impact, nous agissons par conséquent à :

- Intégrer les critères RSE dans notre processus achats.
- En partenariat avec nos fournisseurs, définir et suivre des plans d'actions sur nos catégories d'achats stratégiques.
- Travailler avec nos fournisseurs en respectant les principes éthiques du Groupe.

## 4.3 AGIR POUR ATTENUER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE : ACTIONS ET INDICATEURS

### 4.3.1 TRAJECTOIRE DE DECARBONATION

#### Objectifs, engagements et évaluation

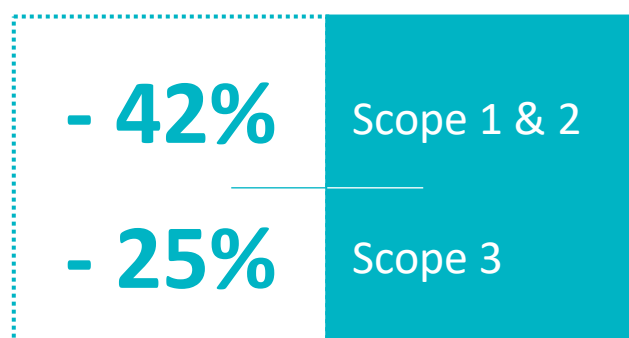
Conscient de l'impact de ses activités sur le changement climatique, le Groupe poursuit le déploiement de sa trajectoire de décarbonation fondée sur la mesure, la réduction et le pilotage de ses émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette trajectoire constitue un cadre structurant, destiné à accompagner la montée en maturité du pilotage carbone du Groupe.

Les émissions de gaz à effet de serre sont suivies sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3, conformément aux principes du GHG Protocol, principalement sur la base des facteurs d'émissions issus de la Base Carbone de l'ADEME.

Sur la base de son année de référence 2022, le Groupe s'est fixé des objectifs de réduction à horizon 2030 de -42 % sur les émissions des scopes 1 et 2 et de -25 % sur le scope 3.

Ces objectifs structurent l'ensemble des travaux plans d'actions déployés au sein des entités.

#### OBJECTIF DE RÉDUCTION DE



À fin 2030 par rapport 2022

## Nos engagements et évaluations carbone (SBTi et CDP)

En 2025, Onet a poursuivi la structuration de cette trajectoire, en se préparant aux exigences attendues dans le cadre de l'initiative Science Based Target Initiatives (SBTi).

Tout au long de l'année, les équipes de la transition environnementale ont travaillé en étroite collaboration avec les différents métiers dans le cadre d'ateliers de modélisation de la trajectoire et de constitution de plan d'actions.

**Ces travaux se sont articulés autour de 3 axes prioritaires sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 :**

- Électrification de la Flotte
- Déplacements Domicile - Travail
- Achats

Parallèlement, un travail de consolidation progressive des données carbone a été engagé à l'échelle d'Onet, couvrant l'ensemble des scopes, en France comme à l'international, et intégrant les évolutions de périmètre liées aux acquisitions récentes (Cf. Note méthodologique).

Dans ce contexte, Onet a déposé son dossier auprès de la SBTi en décembre 2025, marquant une étape structurante dans la formalisation de sa trajectoire de décarbonation.



Parallèlement, Onet a maintenu sa performance extra-financière en matière de climat, telle qu'évaluée par le CDP, avec l'obtention en 2025 :

- D'un score A (leader) en matière d'engagement fournisseur (supplier engagement assessment)
- D'un score B en matière de performance et stratégie climatique

## Approche sectorielle & dynamique collective

Sur le secteur de la propreté, le Groupe s'inscrit dans une démarche collective de structuration des pratiques carbone, en participant aux travaux menés par la Fédération des Entreprises de Propreté.

Ces travaux portent notamment sur l'élaboration d'une méthodologie sectorielle commune, en particulier sur les enjeux liés aux déplacements domicile - travail mais également de façon plus globale sur l'ensemble des éléments pris en compte dans la réalisation d'un bilan carbone.

L'objectif de cette démarche est de favoriser une approche harmonisée au sein de la profession, afin de renforcer la robustesse des diagnostics et de permettre la mise en œuvre de plans d'actions cohérents mais spécifiques à l'entreprise.

Cette dynamique collective constitue un levier essentiel pour renforcer l'efficacité des actions de réduction des émissions, en permettant aux acteurs du secteur d'avancer ensemble face à cet enjeu commun crucial de décarbonation.

## NOS EMISSIONS CARBONE CONSOLIDEES GROUPE

Les émissions renseignées dans le tableau ci-dessous correspondent aux données calculées dans le cadre de notre trajectoire de décarbonation déposée au SBTi (soit 98,9% du chiffres d'affaires). Le détail par poste est disponible dans le tableau de bord ESG en annexe.

INDICATEURS	UNITÉ	FRANCE			GROUPE		
		2022	2025	%	2022	2025	%
Scope 1+2+3 (Market Based)	TCO2e	171 045	155 832	-9%	199 891	186 592	-6,5%
Scope 1&2 (Market Based)	TCO2e	18 369	16 385	-11%	27 050	22 693	-16%
Scope 1	TCO2e	18 229	16 329	-10,5%	26 861	22 587	-16%
Scope 2	TCO2e	140	56	-60%	189	106	-44%
Scope 3	TCO2e	152 677	139 447	-8,5%	172 842	163 900	-5%
Dont Achats Biens et service	TCO2e	73 752	66 610	-9,5%	80 903	75 306	-7%
Dont Domicile-Travail	TCO2e	59 178	54 837	-7%	70 564	68 608	-3%

## Analyse des évolutions

Globalement, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe amorcent une tendance à la baisse de **6,5%** entre 2022 et 2025.

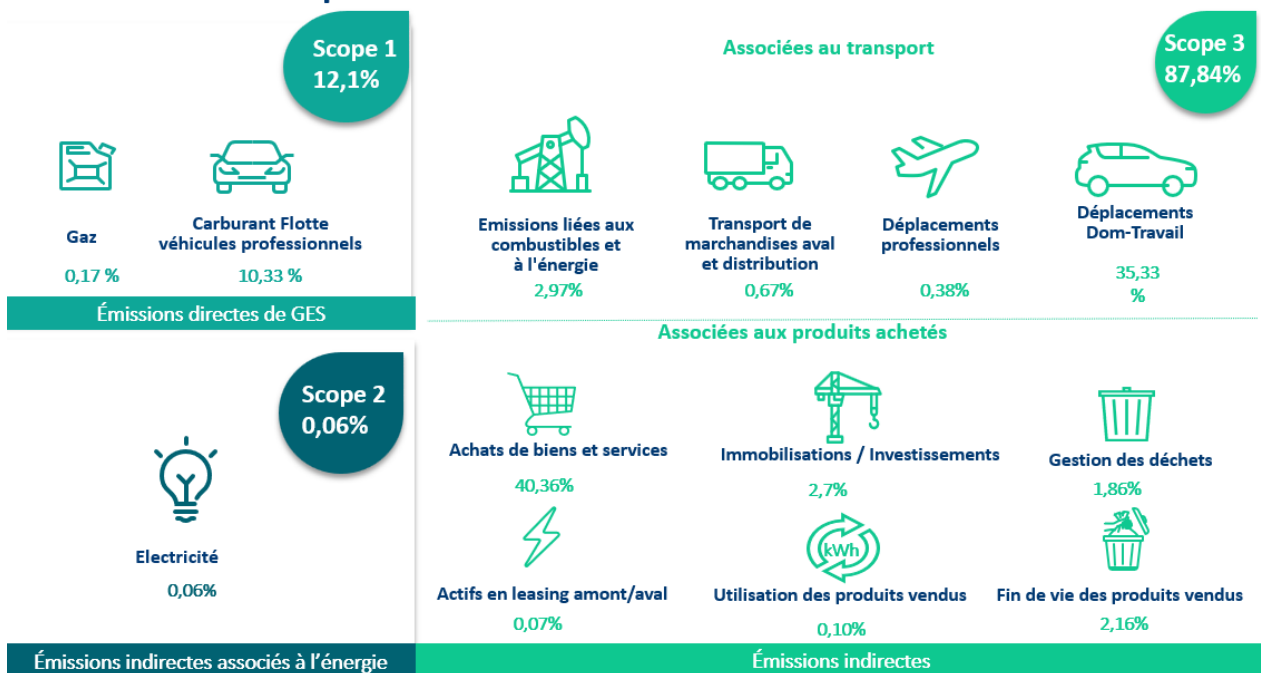
Sur les scopes 1 et 2, pour lesquels les plans d’actions sont les plus avancés, les premiers effets sont visibles. La progressive électrification de la flotte de véhicules ainsi que les mesures de sobriété énergétique mises en œuvre contribuent à cette réduction des émissions.

Concernant le scope 3, en particulier les catégories achats et services et déplacements domicile-travail, les plans d’actions sont encore en cours de structuration. Néanmoins, une première diminution est observée.

## REPARTITION DES EMISSIONS PAR POSTE

### Bilan carbone Groupe consolidé 2025

186 592 Tonnes CO<sub>2</sub> e



Les émissions du scope 3 représentent la majorité de nos émissions, particulièrement les émissions liées aux déplacements domicile – travail (35%) au vu du nombre de collaborateurs, et émissions liées aux achats de biens et services (40%). Les émissions liées à notre flotte de véhicules arrivent en 3ème position avec 10% du bilan carbone.

## Périmètre France

En France, les travaux ont notamment porté sur la fiabilisation des données consolidées et sur l'intégration des résultats au sein des outils de pilotage existants. En 2025, un effort particulier a été consacré à l'intégration et au calcul des données carbone issues des acquisitions récentes d'Onet.

## Périmètre Groupe consolidé

À l'international, les travaux de structuration s'engagent de manière progressive. Les données intégrées sont :

**Scope 1&2 des pays** : les données intégrées sont Iberia, Brésil, Luxembourg

**Scope 3** : extrapolation décrite dans la note méthodologique dans l'attente de la finalisation des contrôles de cohérence avec la méthodologie groupe.

## Évolutions méthodologiques et comparabilité des données

Les évolutions récentes et significatives des facteurs d'émission de l'ADEME, notamment pour les postes calculés en ratios financiers (-40% à -70%), ont conduit Onet à engager une revue de ses données historiques depuis 2022.

Cette démarche vise à garantir la cohérence et la comparabilité du suivi des émissions dans le temps, en particulier au regard de la mise à jour des facteurs d'émission ayant conduit à des baisses significatives sur certains postes, de façon à pouvoir identifier les baisses relatives à nos plans d'actions.

### 4.3.2 NOS PRINCIPALES ACTIONS SUR LE SCOPE 1

Sur le périmètre du scope 1, la majorité des actions engagées par le Groupe a porté sur l'électrification progressive de la flotte de véhicules, identifiée comme l'un des principaux leviers de réduction des émissions directes de gaz à effet de serre.



En juillet 2025, la Direction du Groupe a décidé d'accélérer le déploiement des véhicules électriques au sein de la flotte en cohérence avec notre trajectoire.

Ce choix stratégique traduit la volonté d'Onet de privilégier l'investissement dans des solutions de mobilité bas-carbone, tout en limitant son exposition croissante aux contraintes réglementaires et fiscales associées aux véhicules thermiques.

Cette décision s'est concrétisée par la mise en œuvre d'un plan structuré d'électrification des agences, reposant sur un pilotage centralisé assuré par la Direction immobilière, en coordination étroite avec les équipes en charge de la flotte automobile. Un travail a été entrepris avec nos bailleurs afin de coordonner l'installation de bornes de recharge. A ce jour plusieurs bailleurs ont fait le choix de participer financièrement à l'installation de ces bornes afin de valoriser leur site et leur permettant également de s'inscrire dans une démarche de décarbonation.

Sur l'année 2025, 61 % des véhicules renouvelés au niveau Groupe sont 100% électriques.

Ce déploiement s'accompagne du développement des infrastructures associées, avec environ 130 sites engagés dans la démarche, dont 71 sites déjà équipés de bornes de recharge.

### 4.3.3 NOS PRINCIPALES ACTIONS SUR LE SCOPE 2

#### Consommation d'électricité des bâtiments

En France, avec l'appui de Sinteo, notre filiale spécialisée sur la performance énergétique des bâtiments, nous avons défini un premier plan d'accompagnement des agences sur deux ans avec animations collaboratives d'ateliers et partages de bonnes pratiques de 2022 et 2024. Ce plan de sobriété a permis de mettre nos agences dans la démarche et s'intègre maintenant complètement dans la trajectoire de décarbonation. L'objectif est de prioriser les sites de plus de 1000m<sup>2</sup>, soumis au Dispositif Eco-Energie Tertiaire. Ces sites, représentant 59% de nos consommations électriques et 62% de nos consommations de gaz naturel, constituent un vrai levier d'amélioration de notre empreinte énergétique.

Nous avons également installé un outil de suivi des consommations énergétiques en temps réel afin de pouvoir mieux piloter nos consommations. Le pilotage renforcé des usages énergétiques permet d'identifier les principaux leviers d'amélioration et d'accompagner les agences dans la mise en œuvre d'actions ciblées et adaptées à leurs spécificités. La priorisation des sites à forts enjeux énergétiques et la diffusion de bonnes pratiques constituent des leviers structurants pour inscrire durablement la réduction des consommations dans les pratiques opérationnelles.

#### Consommations électriques de nos bornes de recharge et datacenters en France

La consommation liée aux bornes de recharge est suivie séparément pour piloter la politique d'électrification de la flotte. La consommation des bornes de recharge représente en 2025 **4,6 %** du total de nos consommations énergétiques.

Les consommations énergétiques de nos datacenters représentent **8%** des consommations, qu'ils soient internes, via la pose de sous-compteurs, ou externes, avec nos prestataires.

#### Électricité renouvelable

Le recours croissant à l'électricité d'origine renouvelable participe à la réduction des émissions indirectes liées aux consommations énergétiques du Groupe. À ce titre, 36% de la consommation d'électricité est d'origine renouvelable au niveau Groupe, contribuant directement à l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre associées au scope 2.

En Espagne, l'énergie électrique provient à plus de 90% de sources renouvelables.

### 4.3.4 NOS PRINCIPALES ACTIONS SUR LE SCOPE 3

#### AGIR SUR LE CYCLE DE VIE POUR CONTRIBUER A LA DECARBONATION ; REDUCTION DES EMISSIONS LIEES AUX VETEMENTS DE TRAVAIL



L'industrie du textile est un secteur particulièrement polluant au niveau mondial. De plus, les vêtements de travail constituent un poste contributif aux émissions de gaz à effet de serre du scope 3, en raison des volumes concernés et des émissions générées tout au long de leur cycle de vie, en particulier lors de la production des matières premières et des phases de transformation.

Les tenues de travail sont un élément essentiel de nos activités de services. Onet a donc réalisé une démarche environnementale structurée sur l'ensemble du cycle de vie des vêtements en agissant sur l'ensemble du cycle de vie des produits, de la conception à l'usage.

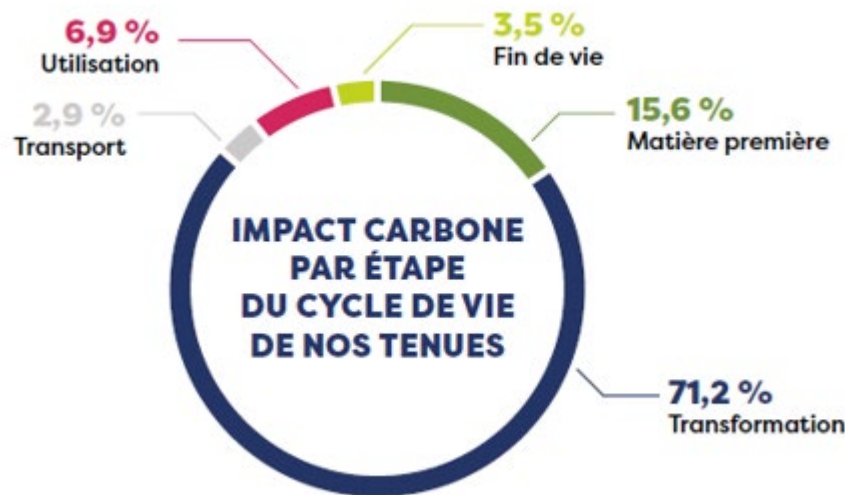
En 2025, de nouvelles tenues dédiées aux activités de Propreté ont été déployées, fruit d'une démarche participative alignée avec les ambitions de la marque Onet, les engagements RSE du Groupe et l'expertise logistique de la centrale d'achats de Prodim (Filiale d'Onet de distribution de produits et matériel dédiés aux professionnels de l'hygiène et de la Propreté).

Onet a mené une démarche d'éco-conception pour cette collection en amont de sa confection, afin de penser le recyclage de nos vêtements avant même de les produire.

Par ailleurs, 87% de l'empreinte carbone des articles est liée à la production de la matière première et aux étapes de transformation. Afin de réduire l'impact de nos achats, nous avons privilégié la qualité et la durabilité de nos vêtements. Nous avons également intégré des matières premières en tissus recyclés, permettant en moyenne de réduire de 11,4% l'impact carbone de chacun des articles.

En 2025, 55 600 articles ont été déployés pour équiper les agents de Propreté, traduisant une mise en œuvre opérationnelle à grande échelle de cette démarche de réduction des émissions indirectes.

Nos nouvelles tenues ont été conçues dans une logique de durabilité, afin d'éviter les usures prématurées contribuant à limiter la fréquence de renouvellement et, par conséquent, les émissions associées à la production de nouveaux vêtements. Elles sont accompagnées de consignes de nettoyage simples et uniformes, afin de faciliter leur entretien et d'optimiser la durée de vie de nos tenues.



## STRUCTURER UNE DÉMARCHE DE DÉCARBONATION AU NIVEAU DES MÉTIERS

Sur le périmètre des achats, le Groupe a engagé en 2025 une première phase de structuration visant à identifier les principaux leviers de décarbonation du scope 3, en cohérence avec l'objectif de décarbonation.

Des ateliers de travail ont été organisés avec les métiers de la Propreté et du Nucléaire, afin d'analyser les postes d'achats les plus contributifs aux émissions indirectes et d'identifier des leviers d'action adaptés aux spécificités des activités.

À l'issue de cette première phase de réflexion, plusieurs axes d'actions ont été identifiés, sans préjuger à ce stade de leur ordre de déploiement ni de leur calendrier opérationnel. Ces leviers feront l'objet d'un travail de priorisation en 2026, afin de déterminer les actions à engager en priorité et les conditions de leur mise en œuvre.

Ces leviers portent principalement sur l'engagement progressif des fournisseurs, le renforcement de l'éco-conception dans les processus achats, l'optimisation des usages et de la durée de vie des matériels et produits, la valorisation d'approvisionnements de proximité lorsque cela est pertinent.

## STRUCTURER LA DÉMARCHE EN S'APPUYANT SUR LE LABEL RFAR POUR ONET TECHNOLOGIES

En novembre 2025, Onet Technologies a obtenu le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR). Cette reconnaissance constitue une étape structurante dans la démarche de décarbonation d'Onet Technologies, en particulier sur le périmètre des émissions du scope 3 liées aux achats. Au-delà d'une démarche de conformité, le label RFAR va permettre de renforcer la gouvernance des achats, de formaliser les processus et de structurer la relation avec les fournisseurs dans une logique de progrès partagé. Il favorise de plus, l'intégration progressive de critères environnementaux et climatiques dans les décisions d'achat, ainsi qu'une approche fondée sur le cycle de vie des produits et services.



L'obtention du label contribue également à outiller les équipes achats, à renforcer leur rôle dans la trajectoire de décarbonation et à mieux embarquer les fournisseurs dans des dynamiques de réduction des émissions.

À ce titre, le label RFAR constitue un levier clé pour structurer, harmoniser et amplifier les actions de décarbonation du scope 3, et prépare le passage à l'échelle des leviers identifiés dans les prochaines étapes de la trajectoire climat du Groupe.

## MOBILITÉ DOMICILE TRAVAIL : DÉPLOYER DE FAÇON PLUS LARGE LES LEVIERS EXISTANTS ET INNOVER

Les déplacements domicile - travail représentent un enjeu prioritaire d'atténuation du changement climatique.

De nombreuses actions visant à réduire ces émissions sont déjà mises en œuvre localement au sein des entités et des métiers.

En 2025, le Groupe a engagé une démarche structurante de consolidation et de mise en cohérence de ces actions, dans une logique de préparation à un changement d'échelle. Des ateliers de travail ont été organisés, afin de partager un diagnostic commun sur les émissions liées aux déplacements domicile-travail, capitaliser sur les pratiques existantes dans les métiers et identifier les principaux leviers d'atténuation mobilisables à l'échelle du Groupe.

Les premiers leviers identifiés sont : la mise en place de dispositifs de forfait mobilité durable, des actions de sensibilisation à l'usage des transports en commun et à l'éco-conduite, l'optimisation des affectations et des déplacements via des outils métiers de planification, la valorisation du travail en journée ou en continu pour les métiers de la propreté

Au Luxembourg, 62 % des employés interrogés dans le cadre du bilan carbone 2024 se déplacent en transport en commun jusqu'à leur lieu de travail. La disposition géographique du pays et la gratuité des transports en commun favorisent cette tendance.

## 4.4 AGIR POUR S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE : ACTIONS ET INDICATEURS

### 4.4.1 PARTICIPER A LA STRATEGIE BAS-CARBONE DE NOS CLIENTS



#### ACT'CARBONE : MESURER POUR PROGRESSER

Dans une logique de co-construction avec ses clients, Onet a développé la démarche ACT'CARBONE en 2025, visant à mesurer, piloter et réduire l'empreinte carbone des prestations réalisées chez le client.

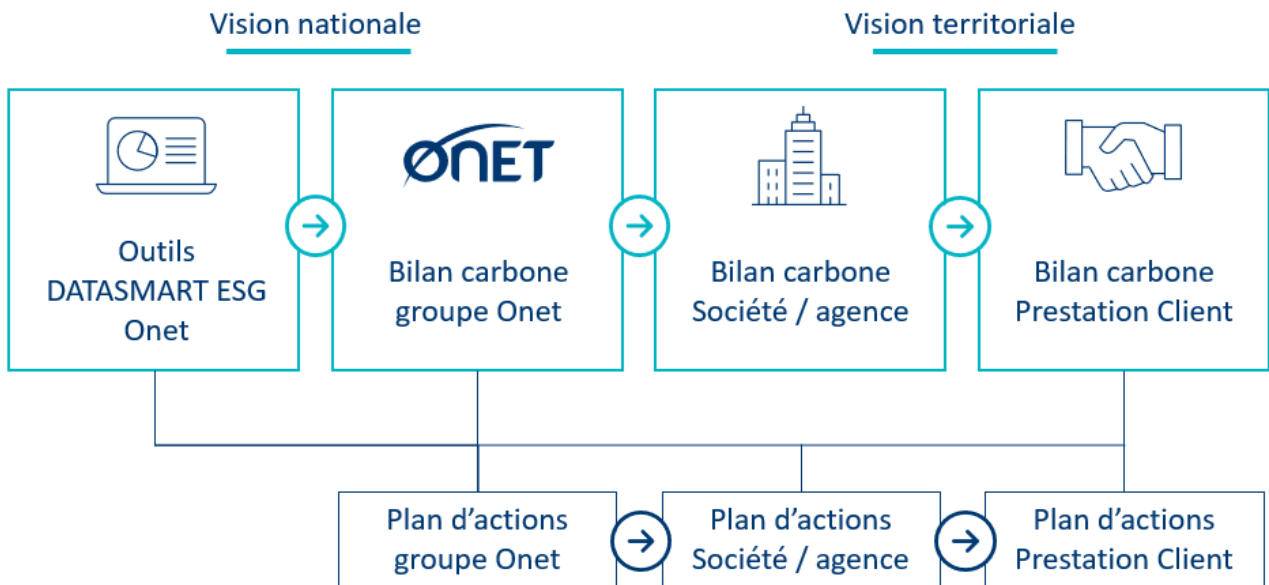
Dès le démarrage de la prestation, un bilan carbone est établi et partagé avec le client, permettant de disposer d'un état de référence commun. La prestation s'inscrit ensuite dans une logique d'amélioration continue, en mesurant régulièrement l'impact des actions mises en œuvre conjointement afin d'identifier les leviers de réduction les plus pertinents.

L'outil intègre plusieurs postes d'émissions clés, notamment l'organisation des équipes et de l'encadrement, les équipements, matériels et produits d'hygiène sanitaire, ainsi que les déplacements professionnels et domicile - travail des encadrants.

Un enjeu majeur a également porté sur la prise en compte du scope 3, notamment les achats, qui représente une part significative des émissions. La fiabilisation des données a été rendue possible grâce à la mobilisation de données quantitatives issues de la centrale d'achats du Groupe, permettant de traiter un volume important d'informations.



Une stratégie nationale déclinée en actions territoriales et chez nos clients



ACT'CARBONE constitue ainsi une démarche structurante d'accompagnement des clients, en contribuant à la réduction des impacts environnementaux des prestations et en soutenant l'amélioration de leurs propres trajectoires de décarbonation.

Elle s'inscrit par ailleurs dans une logique méthodologique commune et cohérente, permettant au Groupe de structurer le calcul de ses émissions à différents niveaux d'analyse. Elle constitue ainsi un socle partagé pour la réalisation du bilan carbone des sociétés, en s'appuyant sur une déclinaison progressive des calculs à l'échelle des agences puis des chantiers. Cette approche permet d'assurer une cohérence des périmètres, des hypothèses et des méthodes de calcul, quel que soit le niveau de consolidation retenu.

Les bilans carbones réalisés dans le cadre de la démarche ACT'CARBONE sont construits conformément aux principes du GHG Protocol, avec l'utilisation de facteurs d'émission homogènes et partagés, garantissant la comparabilité des résultats dans le temps et entre les différentes entités. Cette harmonisation méthodologique contribue à fiabiliser la consolidation des données carbone du Groupe, à renforcer la robustesse des analyses et à faciliter le pilotage de la trajectoire de décarbonation, tant pour les activités propres d'Onet que pour l'accompagnement de ses clients.

La démarche Act'Carbone a été conçue par les équipes Onet (RSE / Innovation / Marketing / Informatique) dans une dynamique collaborative. Un plan de formation sous forme de webinaires chaque semaine a été réalisé de janvier à mars pour former nos équipes à l'utilisation de cet outil.



## PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES BÂTIMENTS



Sinteo est à la fois un bureau d'études technique et une société de conseil spécialisée dans la performance environnementale des bâtiments.

Que ce soit en maîtrise d'ouvrage ou en maîtrise d'œuvre, Sinteo intervient en conseil et expertise technique à toutes les étapes du cycle de vie d'un bâtiment, en phase d'écoconstruction (programmation, conception, réalisation, suivi de chantier, rénovation, transformation, déconstruction), en phase d'exploitation et en accompagnement stratégique sur les enjeux ESG.

Sinteo a une approche globale et pluridisciplinaire qui lui permet d'accompagner ses clients sur les thématiques de la performance environnementale des bâtiments : énergie & carbone, économie, technique, confort, eau, matériau & réemploi et biodiversité.

Dans ce cadre, Sinteo déploie un large panel de solutions, parmi lesquelles : l'élaboration de stratégies RSE et bas-carbone, la réalisation de bilans carbone, des audits techniques et énergétiques des bâtiments (y compris la conformité au décret BACS), des audits de risques climatiques et plans d'actions d'adaptation, des missions d'energy management, ainsi que l'accompagnement aux certifications environnementales des bâtiments en construction, rénovation ou exploitation (HQE, BREEAM, BBCA, BiodiverCity, etc.).

Sinteo intervient également sur des sujets spécifiques tels que les stratégies de réemploi pour les bâtiments en rénovation, les études de faisabilité pour l'installation d'énergies renouvelables, les inventaires de biodiversité, ainsi que des missions de bureaux d'études spécialisés (acoustique, thermique et fluides).

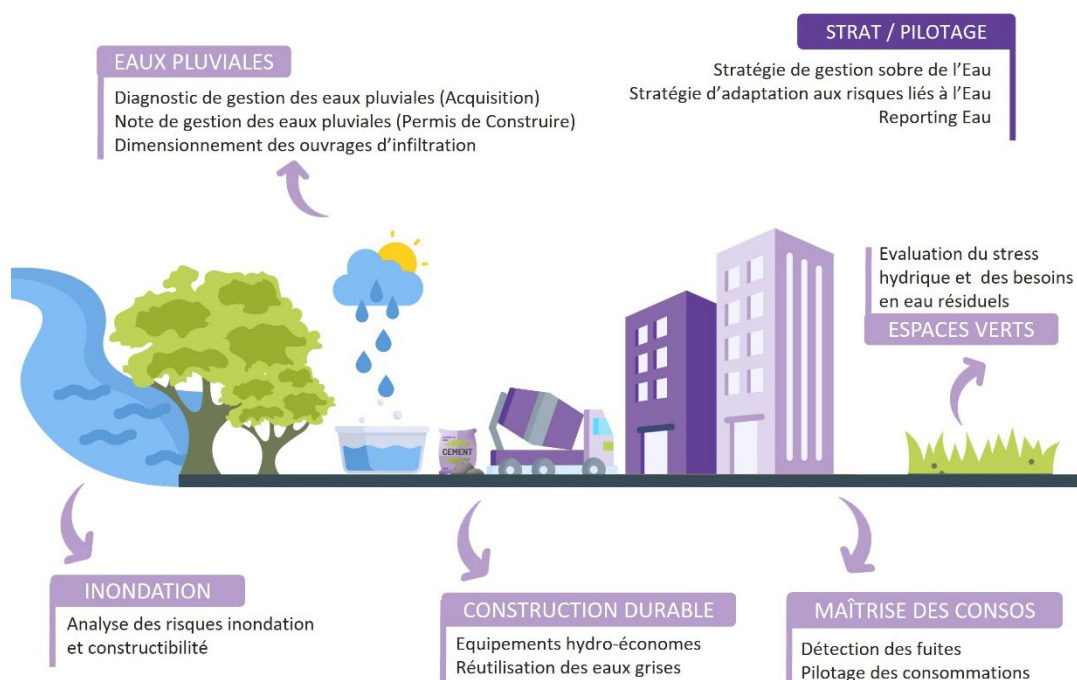
Cette adaptation continue de son offre permet à Sinteo d'accompagner durablement les acteurs du bâtiment dans la réduction de leurs impacts environnementaux et dans l'adaptation de leurs actifs aux effets du changement climatique.

## 4.4.2 MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS SOBRES EN EAU CHEZ NOS CLIENTS

Dans un contexte de tension croissante sur la disponibilité de la ressource en eau, accentuée par les effets du dérèglement climatique (risques d'inondations, augmentation des débits d'eaux pluviales, épisodes de stress hydrique), la gestion de l'eau constitue un enjeu majeur pour les acteurs de l'immobilier et du bâtiment. Anticiper, mesurer et maîtriser les usages de l'eau devient ainsi un levier essentiel pour renforcer la résilience des patrimoines immobiliers et limiter les impacts environnementaux.

À travers sa filiale Sinteo, Onet accompagne ses clients dans la prise en compte de leurs enjeux hydriques, à l'échelle du patrimoine comme du bâtiment. Cet accompagnement repose notamment sur la définition de stratégies sobres et d'adaptation aux risques liés à l'eau, la gestion des eaux pluviales et la prévention des risques d'inondation, ainsi que le déploiement d'équipements hydro-économiques et de solutions de réutilisation des eaux grises. Les démarches mises en œuvre intègrent également le suivi des consommations d'eau, la détection des fuites et une gestion raisonnée de l'arrosage et des espaces verts. L'objectif poursuivi est de transformer la contrainte hydrique en levier de performance environnementale et économique, en contribuant à la conception et à l'exploitation de bâtiments plus sobres, plus résilients et mieux adaptés aux enjeux climatiques actuels et futurs.

### Nous vous accompagnons sur l'ensemble de vos enjeux hydriques, à l'échelle d'une parcelle ou de votre patrimoine



### 4.4.3 ADAPTATIONS AUX PHENOMENES CLIMATIQUES EXTREMES

Dans un contexte de multiplication et d'intensification des épisodes de fortes chaleurs, Onet adapte ses organisations et ses pratiques opérationnelles afin de préserver la santé et la sécurité des collaborateurs et d'assurer la continuité des prestations chez ses clients.

Cette démarche s'inscrit notamment dans le cadre des évolutions réglementaires introduites par le décret du 27 mai 2025, applicable à compter du 1er juillet 2025, qui renforce les obligations de prévention des risques liés à la chaleur.



**Prévention Risque Canicule**

**Du nouveau : le décret 2025-482 du 27/05/25 :**  
Ce décret impose aux employeurs plusieurs mesures à caractère obligatoire lorsque des températures élevées menacent la santé des travailleurs (telles que la mise à disposition d'eau fraîche, l'aménagement du temps de travail, des équipements adaptés, ...). L'ensemble des dispositions prises pour lutter contre les risques liés à la canicule doivent être indiqués dans le DUERP.

**Les seuils de vigilance :**

- Vigilance verte :** veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- Vigilance jaune :** pic de chaleur (exposition sur une période de 1 à 2 jours à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine en raison des conditions de travail ou de leur activité physique) = début des mesures
- Vigilance orange :** période de canicule (chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée) = mesures renforcées
- Vigilance rouge :** période de canicule extrême (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son ampleur géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux de continuité d'activité) = mesures renforcées

**Les mesures à prendre (dès "Vigilance Jaune") :**

- Mise à disposition d'eau fraîche
- Aménagement des temps de pauses
- Équipements adaptés (gilet/serviette rafraîchissante, ...)
- Information des salariés sur la conduite à tenir
- Surveillance météo (seuil de vigilance)

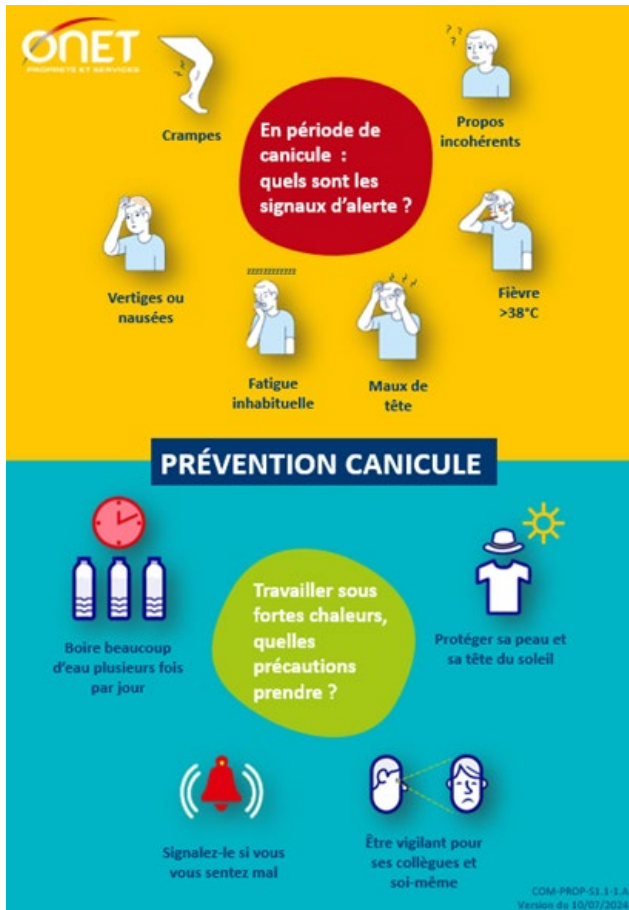
**Restons au frais, travaillons en sécurité : adoptons les bons réflexes !**



#### Nos activités de Propreté et Sécurité : adaptation des pratiques chez les clients

Dans ces activités, les principes d'adaptation aux fortes chaleurs se traduisent également par des ajustements des organisations de travail, une attention renforcée portée aux conditions d'intervention en extérieur ou en milieux non climatisés, et la diffusion de consignes opérationnelles adaptées lors des périodes de vigilance météorologique. Ces dispositifs participent à la résilience des prestations face aux contraintes climatiques croissantes.

L'ensemble de ces actions illustre la capacité du Groupe à anticiper les impacts du changement climatique, à intégrer les évolutions réglementaires et à adapter ses métiers de manière concrète, en lien étroit avec les besoins et les contraintes de ses clients.



### Nos activités de Logistique : déploiement structuré d'un Plan Chaleur

Au sein de Onet Logistique, un Plan Chaleur a été formalisé et déployé sur les sites clients. Il repose sur une surveillance météorologique active, avec la désignation de référents « plan chaleur » chargés de suivre les niveaux de vigilance de Météo-France (jaune, orange, rouge) et d'activer les mesures adaptées.

Les dispositifs mis en œuvre combinent des mesures organisationnelles (aménagement des horaires, pauses renforcées, adaptation des tâches, rotation des postes, surveillance des salariés isolés), des mesures techniques (mise à disposition d'eau fraîche à volonté, zones rafraîchies, équipements rafraîchissants, ventilateurs, brumisateurs, dispositifs d'ombrage) et des mesures humaines fondées sur l'information et la vigilance collective.

Afin d'assurer une appropriation opérationnelle des mesures, des webinaires de formation ont été organisés à destination de l'exploitation, centrés notamment sur le risque canicule. Ces temps d'échange permettent de renforcer la qualité de l'animation des causeries sécurité, de favoriser les retours d'expérience terrain et d'adapter les messages aux réalités des sites clients.

Les causeries dédiées à la chaleur contribuent aussi à sensibiliser les équipes aux risques (déshydratation, coup de chaleur, baisse de vigilance) et aux bons réflexes à adopter, tout en encourageant une vigilance partagée.



## 4.5 MAITRISE DES RISQUES DE POLLUTION PAR DES SUBSTANCES PREOCCUPANTES

Les risques de pollution par des substances préoccupantes ont été cotés matériels sur certaines activités de de la Propreté et d’Onet Technologies. Leur maitrise se traduit par la mise en œuvre depuis plusieurs années d’un process basé sur des produits écolabellisés pour les activités de nettoyage et par la maitrise de nos installations classées pour l’environnement (ICPE).

INDICATEURS	UNITÉ	FRANCE 2024	FRANCE 2025	GRUPE 2025
<b>Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et / ou écolabellisé</b>	%	92%	85%	-
Nombre d’Installations classées pour la protection de l’environnement	Nb	3	4	-
DEEE et Matériel informatiques collectés	Tonnes	33	38	-
Déchets dangereux collectés	Tonnes	306	260	-
Textiles collectés	Tonnes	0	2	-

*Indicateur en gras ayant fait l’objet d’une vérification par l’un des commissaires aux comptes avec un niveau d’assurance limitée. Pour plus d’informations, se référer au rapport d’assurance présenté en annexe.*

### 4.5.1 NOTRE SOLUTION DE PROPRETE RESPONSABLE BIOGISTIC

Notre solution globale de nettoyage écologique Biogistic, issue des biotechnologies et conçue dans une dynamique d'économie circulaire, est déployée depuis 2019.

Le point fort de notre solution est l'utilisation de produits ultraconcentrés, associée à une logistique de dilution avec réutilisation de contenants. Cela permet ainsi de réduire la pollution des effluents ainsi que déchets plastiques. Avec 3 bidons de 25 litres de produits concentrés, nous pouvons générer 20 000 litres de solution active. En aval, les bouteilles vides sont récupérées, afin de les remplir à nouveau en agence dans les stations de dilution dédiées : les Dilumob. Au final, ce sont 30% de déchets plastiques en moins par rapport à une solution classique.



Biogistic permet également de réduire l'impact sur la santé de nos collaborateurs et de nos clients, puisque les produits utilisés ne contiennent aucun pictogramme de dangerosité. Ils sont non allergènes et disposent de l'écolabel européen.

En France, cette année a été marquée par le déploiement progressif de Biogistic sur nos nouvelles agences d'Onet Propreté Facility Services issues du rachat d'ISS France, qui n'utilisait pas ce procédé. Ainsi au niveau national, nous sommes passés en 2025 à 85% versus 92% en 2024 d'utilisation de nos produits de nettoyage issus de biotechnologies et/ou écolabellisés. Il faut noter que nos agences historiques sont toujours à 92% d'utilisation. L'utilisation de ce procédé concerne 47% du CA Groupe.

À l'international, ces mêmes produits peuvent être déployés selon une organisation spécifique à chaque pays et donc comptabilisés par site clients plutôt qu'en quantité utilisée.



### **Biogistic et Économie de la fonctionnalité**

Biogistic est également un exemple concret et innovant d'économie de la fonctionnalité. En rupture avec les démarches classiques qui partent du produit pour aller vers le service, Onet a fait la démarche inverse : partir du besoin de service pour repenser le produit.

**L'objectif initial était clair** : proposer à ses clients une solution de nettoyage plus écologique, fondée sur des produits respectueux de l'environnement et de la santé humaine, sans surcoût par rapport à une offre de nettoyage chimique classique. Cette exigence répond à un double enjeu de prévenance : protéger la santé des collaborateurs exposés aux produits de nettoyage et améliorer la qualité des environnements d'intervention chez les clients.

Pour y parvenir, Onet est remonté jusqu'au produit le plus élémentaire du service : la bouteille plastique de nettoyage. Longtemps considérée comme un simple consommable, elle a été replacée au cœur du raisonnement. L'ensemble du processus a été revisité, de l'achat à la fin de vie, afin de passer d'une logique de mise au rebut à une logique de réemploi impliquant une réduction significative du plastique.

## 4.5.2 NOS INSTALLATIONS CLASSEES POUR L'ENVIRONNEMENT (ICPE)

Actuellement, Onet possède quatre installations classées ICPE soumises à Déclaration, Enregistrement ou Autorisation.

**PRODIM** : Entrepôt situé à Vitrolles (13) soumis depuis 2022 à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement au titre de la rubrique 1510

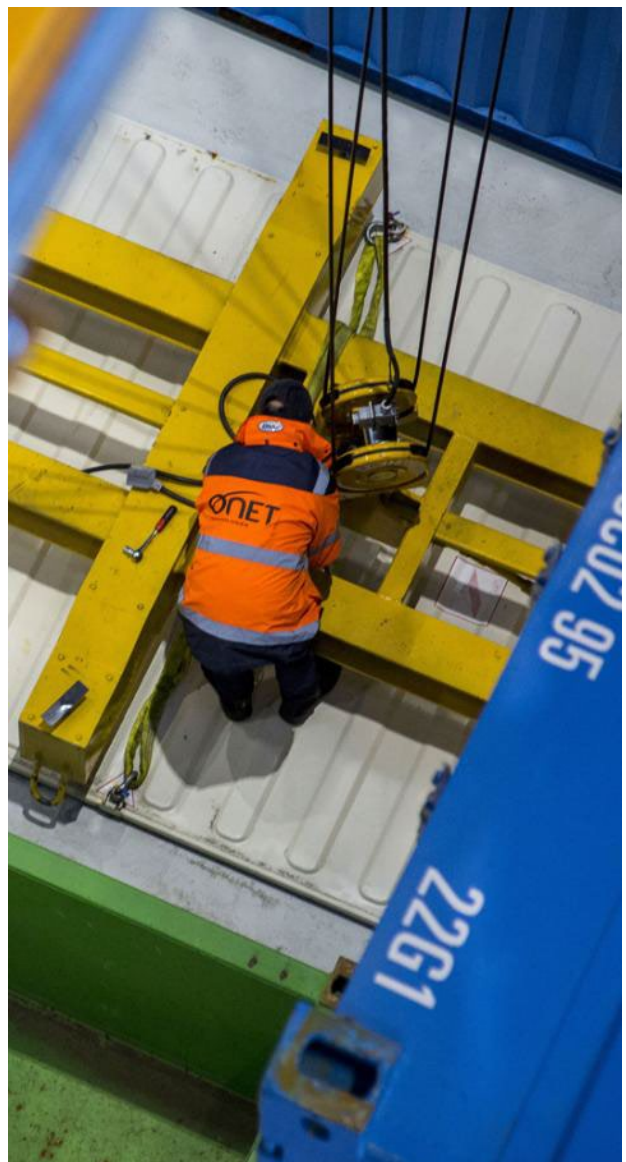
« Stockage de matières, produits ou substances combustibles dans des entrepôts couverts », sous le régime de la Déclaration avec contrôle périodique (DC).s

Des aménagements importants ont été conduits sur le site en 2024 pour renforcer ses équipements de protection incendie.

**SOGEVAL** : Entrepôt situé à Pierrelatte (26) soumis 2022 à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement au titre des rubriques 176 et 2797 pour l'entreposage de substances radioactives sous le régime de l'Autorisation (A). Fin 2024, des travaux de réfection des eaux pluviales et d'investigation des réseaux ont été lancés afin de diminuer notre impact environnemental.

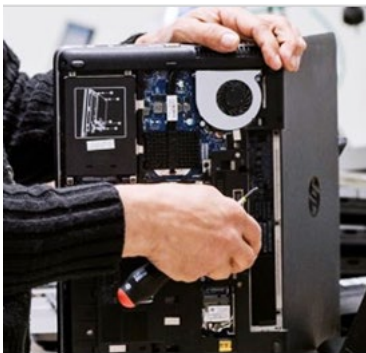
**SDMS** : Atelier de mécano-soudage et de chaudronnerie, situé à Saint Romans (38) soumis depuis 2012 à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement au titre des rubriques 2560 pour le travail mécanique des métaux et alliages, et 4718 pour le stockage de gaz inflammables, sous le régime de la Déclaration avec contrôle périodique (DC) d'une part, et au titre de la rubrique 2565 pour le traitement de revêtement métallique ou autre par voie électrolytique ou chimique, sous le régime de l'Enregistrement (E) d'autre part.

**Stockage et de réparation de palettes en bois - OPFS** : Entrepôt situé à Outreau (62) soumis depuis 2025 à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement au titre de la rubrique 1532 pour le stockage de bois ou de matériaux combustibles, sous le régime de la Déclaration (D). Des aménagements importants ont été conduits sur le site à partir de fin 2025 pour renforcer ses équipements de protection incendie.



### 4.5.3 NOS ACTIONS POUR LA COLLECTE, LA REUTILISATION ET LE RECYCLAGE DE NOS DECHETS

Bien que l'enjeu des déchets n'ait pas été côté comme matériel dans notre analyse de double matérialité, nous sommes engagés à améliorer nos systèmes de gestion de déchets électroniques afin d'œuvrer pour l'économie circulaire, et à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'amélioration des dispositifs de tri et de recyclage de nos déchets.



#### NOTRE MATÉRIEL INFORMATIQUE

En France, Olinn, entreprise adaptée employant des personnes en situation de réinsertion, nous accompagne pour la gestion du recyclage et du réemploi de nos déchets d'équipements informatiques et téléphoniques.

Déployée de façon nationale, cette solution permet à chaque région d'organiser ses propres enlèvements de matériels. En 2025, ce sont 997 matériels informatiques qui ont été collectés soit 3,7 tonnes de matériels réemployés ou recyclés.

1,7 tonnes de matériel informatique ont par ailleurs été récupérés par Recyclea, entreprise adaptée, sur le périmètre d'Onet Propreté et Facility Services.



#### NOS ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES

Nous avons également mis en place un partenariat national, avec l'éco-organisme Ecosystem. Cet accord, qui porte sur la collecte des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), contribue au développement du ramassage de masse des déchets. Cette solution est un vecteur de performance environnementale, économique et sociale.

En 2025, 32,9 tonnes de DEEE ont été collectées via Ecosystem en France.

## FIN DE VIE DE NOS VÊTEMENTS

Depuis 2025, avec l'évolution de la Loi AGEC, les entreprises ont l'obligation de trier à la source leurs flux textiles.

Dans ce cadre, Onet a engagé des tests de collecte et de recyclage de ses vêtements de travail sur différents sites pilotes. À l'issue de cette phase d'expérimentation et après visite des sites, nous avons retenu la société Triethic, Entreprise Adaptée employant des personnes en situation de handicap et spécialisée dans la collecte et le recyclage des vêtements professionnels et des EPI.

Afin de faciliter le déploiement de la solution Triethic, une procédure opérationnelle a été diffusée à l'ensemble des agences, avec le fonctionnement suivant :



Les agences sollicitent Triethic pour la livraison de contenants destinés à la collecte des vêtements textiles, casques et chaussures. Après collecte, une fois les contenants pleins, Triethic assure l'enlèvement et réalise le tri en Île-de-France. Les matières sont orientées vers les filières de traitement adaptées. L'ensemble du recyclage est réalisé en France.

Triethic privilégie le délogotage des vêtements en bon état. Ils sont donnés à des EA/ESAT ou centres de formation pour avoir une seconde vie.

Les vêtements restants, étant composés à plus de 50% de coton seront envoyés vers des prestataires pour effilochage, par composition et couleurs, pour une revalorisation matière.

Enfin, les vêtements très usés ou composés majoritairement en polyester seront transformés en combustible solide de récupération (CSR), pour une revalorisation énergétique.

À l'arrivée au centre de tri, les chaussures sont découpées en 3 étapes distinctes :

- La semelle : La matière (en caoutchouc ou polyuréthane) constituant la semelle sera broyée et servira à fabriquer des revêtements pour les aires de jeux.
- L'embout de protection : Les embouts de protection, fabriqués principalement en métal, seront envoyés vers leur partenaire de recyclage des métaux pour être valorisés.
- La tige : Les matières restantes seront broyées et transformées en CSR (Le CSR permet d'alimenter les réseaux de chaleur et de produire de l'énergie).

À l'arrivée au centre de tri, les casques sont triés selon leurs compositions plastiques. Ils sont ensuite broyés sur le site de traitement. Les granulés obtenus sont envoyés en filière de plasturgie pour être valorisés. Le taux de recyclage est de 100%. Les matières sont transformées en produits finis.

Depuis le déploiement de cette solution de recyclage vertueuse de nos vêtements et EPI, ce sont ainsi 35 agences impliquées dans la démarche, permettant le recyclage de 2 tonnes de textile en 2025.

## SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Tout au long de l'année, nous sensibilisons nos collaborateurs aux évolutions réglementaires de la loi AGEC et à l'impact du recyclage de nos déchets, au travers de la diffusion de guides pratiques, de newsletters et la réalisation d'actions de sensibilisation.

Nous disposons de plusieurs contrats cadres avec des acteurs nationaux de collecte et recyclage de déchets, à disposition de nos agences, qui sont responsables de la gestion de leurs déchets.

Au niveau de notre siège social, 80% de nos déchets générés ont été recyclés. A l'occasion de la journée mondiale de l'environnement, nous y avons réalisé une semaine de sensibilisation sur le thème du gaspillage alimentaire, les biodéchets représentant 19% de nos flux de déchets. Au cours de cette semaine, nous avons constaté une baisse de 16% du gaspillage alimentaire par convives, grâce à la sensibilisation et l'amélioration des pratiques.

A l'occasion de la semaine de l'environnement, nous avons également diffusé un guide sur les bonnes pratiques de tri reprenant les rappels de la Loi AGEC, optimisation du dispositif de tri, le devenir des déchets recyclés, ainsi que les informations clés concernant nos prestataires déchets et les solutions via les éco-organismes à notre disposition.



# NOS ENGAGEMENTS POUR LA SOCIÉTÉ

CONSTRUISONS DES PARTENARIATS AVEC NOS PARTIES  
PRENANTES SUR DES VALEURS COMMUNES



## 5.1 ANCRAGE TERRITORIAL ET PARTENARIATS

Souhaitant s'appuyer de plus en plus sur son écosystème pour créer de la valeur, Onet réalise un travail de proximité vis-à-vis de ses parties prenantes. Il s'agit en effet d'animer une dynamique territoriale et de contribuer de façon directe ou indirecte aux politiques liées aux principaux enjeux matériels en matière de cohésion sociale, de diversité, de lutte contre la précarité et d'impact environnemental.

### 5.1.1 AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION ET DE L'EGALITE DES CHANCES

Au-delà des partenariats signés avec les différents organismes décrits dans le chapitre 3.4 concernant l'inclusion et la diversité, Onet a poursuivi ses partenariats en faveur de l'inclusion.

#### EN FRANCE

##### FACE

La Fondation FACE est un acteur indépendant fédérateur de l'engagement des entreprises pour l'inclusion qui agit depuis 1993 avec comme objectif : lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté. En 2025, Onet a signé un partenariat au niveau national et a intégré le réseau d'entreprises « **ONE IN THREE Women** », formalisé par la signature de la Charte d'Engagement contre les violences conjugales.

##### Nos Quartiers ont du Talent

NQT est une association qui favorise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'un bac +3 ou plus, résidant en quartiers prioritaires. Onet est toujours partenaire de cette association depuis 2014. Les collaborateurs « parrains » accompagnent chaque année de plus en plus de jeunes dont environ 8 sur 10 trouvent un emploi à l'issue du parcours.

##### Institut Télémaque

Onet continue à mener des actions à travers le partenariat, signé en 2019, avec cet institut qui propose aux collégiens des réseaux d'éducation prioritaire, anciennement ZEP, d'être parrainés par des salariés afin de construire des parcours d'accompagnements culturels sur leur temps libre.

##### Énergie Jeunes

Depuis 2020, Onet a initié une démarche avec Énergie Jeunes. Cette association reconnue d'utilité publique, agréée par le ministère de l'Éducation nationale, est au service de la réussite scolaire de tous. Les collaborateurs d'Onet participent ainsi au déploiement d'un programme pédagogique innovant « Ma réussite au collège », fondé sur les travaux d'experts en neurosciences de renommée mondiale. Ce partenariat permet aussi de créer du lien entre notre entreprise et son écosystème territorial. Au-delà du mécénat de compétences, il s'agit aussi d'un mécénat en

nature puisque Onet héberge la délégation régionale dans les locaux du siège social

## AU LUXEMBOURG

### **Croix-Rouge**

Onet Luxembourg a profité de la Journée Solidarité Logement de la Fondation Onet (JSL) pour lancer officiellement un partenariat avec la Croix-Rouge et signer la charte Let's Work – un projet visant à améliorer l'employabilité des Demandeurs de Protection Internationale. En signant cette charte, nous nous engageons à :

- Proposer des actions de mentorat/bénévolat en insertion professionnelle.
- Faire découvrir notre entreprise.
- Comprendre et utiliser l'Autorisation d'Occupation Temporaire pour recruter un primo-arrivant.

Deux participantes volontaires de la JSL, bénéficiant du statut de réfugié, seront à ce titre recrutées en janvier 2026.

## EN ESPAGNE

### **Red Acoge**

Red Acoge est une fédération d'associations espagnoles fondée en 1991, dédiée à la défense des droits des migrants, des réfugiés et des personnes en situation d'exclusion sociale. L'organisation propose un soutien complet en matière d'insertion sociale, économique et juridique, facilitant ainsi l'intégration des personnes migrantes dans la société espagnole. Grâce à son réseau d'associations locales, elle joue un rôle clé dans la promotion des droits humains et de l'égalité des chances en Espagne.

### **Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida (APRAMP)**

APRAMP est une association qui œuvre pour la protection des droits des femmes et des filles victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Elle propose un accompagnement global et personnalisé, incluant l'identification et la mise en sécurité des victimes, l'accès aux droits et à l'orientation, ainsi que l'hébergement et le soutien vers l'insertion ou le retour volontaire dans des conditions sécurisées.

### **Fundación Horizontes Abiertos**

La fondation accompagne des publics très vulnérables — comme les personnes sans domicile, les personnes en réinsertion après une peine, les personnes dépendantes aux substances, les mères en situation de précarité avec enfants, et les réfugiés — en leur offrant un soutien global, des

logements adaptés, des services sociaux et des opportunités pour reconstruire leur vie et accéder à une insertion durable dans la société.



## AU BRÉSIL

### **Costurando Sonhos**

Cette association vise à offrir aux femmes et filles en situation de vulnérabilité sociale la possibilité d'acquérir des qualifications et d'entrer sur le marché du travail, notamment dans le domaine de la mode.

### **Capão Cidadão**

Fondée en 2004, dans le quartier populaire de Capão Redondo (São Paulo), l'association Capão Cidadão, portée majoritairement par des femmes du quartier, accompagne près de 120 familles. Elle propose des activités éducatives et culturelles pour les enfants de 6 à 12 ans et un soutien direct aux familles (aide alimentaire, produits d'hygiène, suivi social et psychologique). Reconnue comme Point de Culture Alimentaire de l'État de São Paulo, elle œuvre aussi pour une alimentation saine et contre la malnutrition infantile, et joue un rôle clé dans le développement communautaire local.

## AU MAROC

Engagement associatif auprès de Dar Lekbira, une organisation non gouvernementale sans affiliation politique ou religieuse. Son but est de venir en aide aux enfants en situation de détresse, sans distinction de sexe, de religion ou de race.

## 5.1.2 AGIR EN FAVEUR DE LA PLANETE

### La Convention des Entreprises pour le Climat (CEC)

Cette convention a été lancée en 2021 pour embarquer des entreprises volontaires dans la transition écologique afin d'aligner le monde de l'entreprise en France avec l'Accord de Paris sur le climat.

Onet a rejoint fin 2022 la CEC Provence Corse, émanation de cette première Convention, et visant à redéfinir les modèles d'affaires et les rendre compatibles avec les limites planétaires et les objectifs européens de réduction des émissions carbone. En 2023, la participation de notre Présidente, accompagnée de membres de la Direction a permis la co-construction de notre ambition à 2030 en termes de transition écologique.

En 2025, Onet a participé à la formation « Parcours dialogue social et environnemental » de la CEC. Il s'agit d'une approche collaborative unique qui réunit élus, syndicalistes et RH autour d'un parcours de prise de conscience.



### The Shift Project

Ce « think tank », association française loi 1901 d'intérêt général, a été créée en 2010, à l'initiative d'un groupe d'experts, dont Jean-Marc Jancovici, Geneviève Féron-Creuzet et Michel Lepetit. La mission du shift Project est d'éclairer et d'influencer le débat sur la transition énergétique guidée par l'exigence de la rigueur scientifique.

L'objectif est l'atténuation du changement climatique et la réduction de la dépendance de l'économie aux énergies fossiles, particulièrement au pétrole.

Depuis septembre 2022, Onet a adhéré à l'association et rejoint le collège des donateurs afin de soutenir leurs travaux. Au-delà de la mission du Shift Project, cette adhésion nous permet aussi d'échanger avec des parties prenantes ou d'organiser des animations (fresques du climat ...).





**NEW ENERGIES**  
The energies coalition for transport & logistics

## New Energies Coalition

**Onet**, acteur international de l'ingénierie et des services, s'engage au sein de la **Coalition New Energies**, un consortium qui compte aujourd'hui vingt membres engagés dans la décarbonation du transport et de la logistique.

Initiée en 2019 par le Groupe CMA CGM, la Coalition New Energies regroupe des acteurs majeurs des chaînes logistiques internationales. Ensemble, ils œuvrent au développement de solutions énergétiques et technologiques innovantes, pour accélérer la transition vers des modes de transport et de logistique plus durable.

Dans les étapes à venir, Onet mobilisera son expertise pour soutenir activement la Coalition New Energies dans la transition bas carbone des infrastructures industrielles et de transport. Ses interventions pourraient inclure des solutions innovantes en logistique intra-site, adaptées aux environnements complexes tels que les plateformes portuaires, aéroportuaires et ferroviaires, ainsi que des services d'inspection et de contrôle dédiés aux structures sensibles.

Grâce à son savoir-faire en ingénierie, notamment dans l'optimisation de la performance énergétique, Onet pourra également proposer des innovations opérationnelles au cœur des process logistiques. Ces solutions contribueront à réduire significativement l'empreinte carbone, tout en renforçant l'efficacité et la durabilité des infrastructures concernées.



### Partenariat avec le skipper Fabrice AMADEO

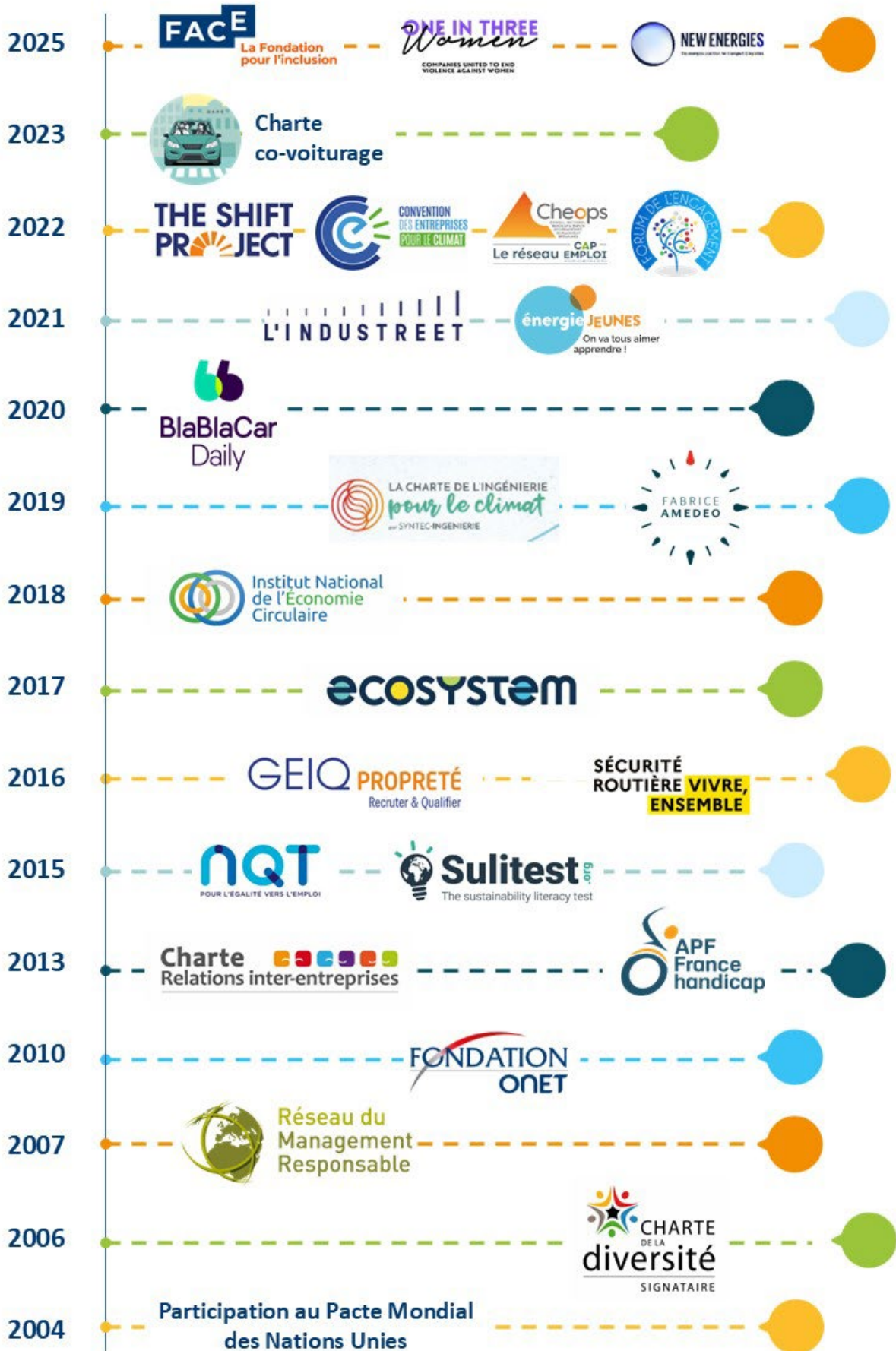
Depuis plus de sept ans, Onet accompagne Fabrice Amedeo dans un projet singulier, où la performance sportive se conjugue avec la production de connaissances scientifiques. Dès 2019, le Groupe a fait le choix d'un sponsoring à impact, en soutenant l'installation de capteurs scientifiques à bord de l'IMOCA du skipper.

Lors du Vendée Globe 2024, ces dispositifs ont permis de collecter des données essentielles (température de l'eau, taux de CO<sub>2</sub> dissous, présence de microplastiques) dans des zones océaniques peu couvertes par la recherche traditionnelle. Ces données, mises à disposition de la communauté scientifique, contribuent à une meilleure compréhension des effets du changement climatique sur les océans.

En renouvelant ce partenariat jusqu'en 2028, Onet et Fabrice Amedeo font le choix de poursuivre et d'amplifier cette démarche. Les prochaines années permettront d'explorer de nouveaux champs de recherche tout en consolidant les missions scientifiques déjà engagées, notamment autour de l'ADN environnemental.

Ce projet s'accompagne également d'actions de sensibilisation et de mobilisation. Plus de 300 collaborateurs Onet et leurs familles ont déjà pu découvrir l'IMOCA et les enjeux du projet scientifique. Quinze classes d'enfants ont été sensibilisées à la biodiversité marine, et plusieurs opérations de nettoyage du littoral ont mobilisé près de 400 participants.

Cet engagement de long terme illustre la volonté d'Onet de mettre le sport de haut niveau au service de la recherche scientifique et de la préservation des océans, en agissant concrètement face aux enjeux environnementaux.



## 5.2 NOTRE FONDATION D'ENTREPRISE

Créée en 2010, notre fondation d'entreprise a pour objectif principal de soutenir l'action en faveur de la solidarité et de la lutte contre le mal-logement et la précarité.

La fondation est présidée par Émilie de Lombarès, Présidente du Directoire. Un rapport d'activité est publié chaque année et disponible sur le site internet de la Fondation.

### ŒUVRER POUR UN MONDE DIFFÉRENT

#### Mettre la condition des personnes au cœur de notre réflexion

Afin de contribuer au développement humain dans un environnement sain et sûr, notre fondation s'appuie sur l'engagement des collaborateurs du Groupe et la construction de partenariats avec des associations. Nous mettons en œuvre des actions concrètes en faveur des personnes en situation de précarité pour améliorer leur habitat et leur donner accès à l'hygiène et à l'aide alimentaire.



#### Soutenir & accompagner : nos moyens d'action

Au mois d'octobre dernier, la Fondation a fêté ses 15 ans d'existence. En 2025, elle a accompagné près de 90 associations en France par le biais des collectes, de la Journée Solidarité et Logement, des missions en mécénat de compétences ainsi que des dons en nature. La fondation est également membre fondateur du fonds de dotation « Entreprendre pour toi ». Lancé en mars 2023, Entreprendre pour toi est un collectif d'entreprises mobilisé avec leurs collaborateurs auprès des associations du territoire Aix-Marseille-Provence qui agissent contre la précarité et le mal-logement. Ces deux années d'existence confirment l'efficacité de cette démarche. En 2025, le fonds a soutenu 30 associations sur le territoire soit environ 600 personnes accompagnées, notamment en allouant 165K€ en soutien financier.

## Veiller chaque jour aux besoins des autres

La fondation est gérée quotidiennement par une équipe de deux personnes à plein temps ainsi qu'une collaboratrice en alternance en tant que chargée de communication.

Ensemble, elles mettent en place et coordonnent nos actions et projets. Véritables interfaces entre les associations, les besoins des plus démunis et le Groupe, elles œuvrent pour trouver des solutions adaptées à toutes et tous.

Chaque année, nos collaborateurs se donnent rendez-vous pour la Journée de Solidarité et Logement afin d'améliorer le cadre de vie des personnes en situation de précarité.

Depuis 2011, la Journée Solidarité et Logement a permis d'aider 145 structures d'accueil grâce à l'aide de plus de 2900 volontaires (depuis 4 ans, journée également réalisée à l'international).

En 2025, ce sont 25 projets qui ont été menés par 400 collaborateurs volontaires et ont permis l'accompagnement de près de 5700 personnes en situation de précarité.

Pour la quatrième année, des projets ont vu le jour à l'international, portés par les équipes du Brésil, de l'Espagne, du Luxembourg et du Maroc.

Dans le cadre du projet collectif « Entreprendre pour toi », notre fondation aux côtés des entreprises et associations du territoire ont pérennisé leur mobilisation pour accompagner les ménages délogés à Marseille vers un logement durable avec des solutions concrètes de formation, d'insertion, d'accompagnement en matière de santé, d'accès au logement et de mobilité.

## Assurer l'accès à l'hygiène et à l'aide alimentaire

Chaque année, la Fondation est partenaire des Banques alimentaires dans le cadre de leur grande collecte. Déployée à l'échelle nationale, les collaborateurs volontaires mettent en place une collecte au sein de leur site de travail et reversent les dons à la banque alimentaire de leur département ou à une association partenaire agissant sur la distribution alimentaire.

La Fondation déploie également une grande collecte de produits d'hygiène chaque mois de mars, afin de répondre aux besoins de nos associations partenaires.





### **Permettre aux collaborateurs de s'engager auprès des associations de leur territoire**

Depuis octobre 2024, le Groupe a renforcé ses engagements sociaux en permettant à chaque collaborateur en France de s'engager deux jours par an sur son temps de travail sur des missions d'intérêt général. Le mécénat de compétences est aujourd'hui reconnu comme un maillon essentiel de la chaîne de solidarité de nos territoires et permet d'apporter une réponse aux besoins des associations et aux demandes d'implication des collaborateurs de plus en plus importante.

En 2025, 3 missions d'équipe ont été réalisées en mécénat de compétences :

- Les Direction Régionale Propreté & Services et Direction de Zone Sécurité Accueil ont réalisé des kits d'hygiène au profit de l'association UNISOAP à Lyon,
- La Direction Marketing et Communication a travaillé sur la stratégie image et digitale ainsi que sur la prospection commerciale de l'association Hop Hop Food à Marseille,
- La Direction Juridique et compliance a effectué un tri de vêtements à usage professionnel au sein de l'association Cravate Solidaire à Marseille.

### **10 missions individuelles ont également été réalisées à l'échelle nationale.**

Enfin, un petit-déjeuner de l'engagement a été organisé au siège du Groupe afin de présenter les besoins de 4 associations partenaires (Maison des Femmes Marseille Provence, Banques Alimentaires 13, NQT, Energie Jeunes). Une centaine de collaborateurs étaient présents.

**La Fondation se charge de coordonner le déploiement du dispositif de mécénat de compétences en sourçant les besoins associatifs à l'échelle nationale afin de mettre en lien les collaborateurs avec les structures associatives de leur territoire.**



La Fondation Onet est également membre fondateur du fonds de dotation Entreprendre pour Toi. Ce fonds présidé par Emilie de Lombarès permet aux entreprises de s'engager avec leurs collaborateurs auprès des associations et des acteurs publics pour lutter contre la précarité sur le territoire Aix Marseille Provence. Ce collectif, qui rassemble des entreprises de toutes tailles et tous secteurs d'activité, intervient sur l'ensemble des axes de la précarité : accès au logement, emploi, éducation et formation, alimentation et santé.

En pratique, Entreprendre pour Toi repose sur une démarche commune entreprises et salariés (mécénat financier, mécénat de compétences, don en nature, mise à disposition de biens...) et une mutualisation des moyens humains, matériels et financiers des entreprises afin d'amplifier l'action des associations sur le terrain.

Dans ce cadre, a notamment été créée La Plateforme Entreprendre pour Toi, qui permet de resserrer les liens entre entreprises et associations en permettant aux salariés d'offrir compétences et expertise à des projets associatifs impactant positivement leur territoire. Elle rend visible les besoins des associations en mécénat de compétences ou bénévolat auprès des entreprises et de leurs collaborateurs tout en facilitant la relation entre associations et salariés ainsi que le suivi de l'engagement au sein de l'entreprise.

# ANNEXES



## Tableaux de bord ESG groupe Onet

Les indicateurs surlignés en gras ont fait l'objet d'une vérification en 2025 par l'un des commissaires aux comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté en annexe.

EFFECTIFS																
INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Effectif Inscrit au 31.12 (consolidation financière)	Nb	67 089	78 481	77 450	48 229	61 046	59 547	8 927	8 538	7 301	8 820	7 731	9 444	1 012	1 085	1 071
<b>Effectif Inscrit au 31.12 (périmètre ESG)</b>		<b>65 808</b>	<b>64 608</b>	<b>77 105</b>	<b>48 022</b>	<b>48 343</b>	<b>59 289</b>	<b>7 954</b>	<b>7 468</b>	<b>7 301</b>	<b>8 820</b>	<b>7 731</b>	<b>9 444</b>	<b>1 012</b>	<b>1 085</b>	<b>1 071</b>
Femme / Homme	%	61/39	60/40	61/39	57/43	57/43	59/41	84/16	83/17	80/20	58/42	57/43	60/40	83/17	83/17	85/15
Temps Plein / Temps Partiel	%	48/52	47/53	47/53	43/57	43/57	40/60	25/75	25/75	32/68	100/0	100/0	100/0	28/72	28/72	29/71
Temps Plein F/ H	%	41/59	40/60	42/58	31/69	31/69	32/68	66/34	62/38	60/40	58/42	57/43	60/40	54/46	53/47	56/44
Temps Partiel F/ H	%	80/20	79/21	78/22	77/23	76/24	77/23	90/10	90/10	89/11	-	-	-	95/5	95/5	96/4
Contrat Permanent/ Temporaire	%	88/12	87/13	87/13	87/13	86/14	86/14	86/14	82/18	81/19	100/0	100/0	100/0	90/10	92/8	92/8
Contrat Permanent F/ H	%	61/39	60/40	61/39	58/42	57/43	59/41	84/16	83/17	80/20	58/42	57/43	60/40	84/16	84/16	85/15
Contrat Temporaire F/ H	%	60/40	62/38	61/39	55/45	57/43	58/42	86/14	85/15	80/20	-	-	-	73/27	73/27	80/20
Effectif ETP Légal	Nb	45 474	43 754	51 788	30 506	30 252	36 434	5 460	5 036	5 165	8 820	7 731	9 444	688	735	745
Femme / Homme	%	53/47	52/48	53/47	46/54	45/55	47/53	81/19	78/22	75/25	58/42	57/43	60/40	78/22	78/22	79/21
<b>Turnover</b>	%	-	<b>16,6<sup>1</sup></b>	<b>16,1</b>	-	<b>13,6</b>	<b>13,0</b>	-	<b>12,8<sup>1</sup></b>	<b>13,1</b>	-	<b>38,6<sup>1</sup></b>	<b>42,9</b>	-	<b>18,3</b>	<b>15,4</b>

<sup>1</sup> La donnée 2024 du nombre d'effectif sorties pour Onet Iberia et Onet Brésil a été modifié rétroactivement à la suite d'une erreur identifiée dans la remontée de l'information. Précédemment, les filiales comptabilisaient toutes les sorties de l'année et non uniquement les sorties des effectifs présent au 01 janvier de l'année d'exercice en cohérence avec la méthodologie France. Ceci a également une incidence sur le taux de turnover au niveau Groupe.

SANTÉ & SÉCURITÉ																
INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Collaborateurs couverts par un système de management santé sécurité certifié	%	-	64 <sup>2</sup>	55	-	45 <sup>2</sup>	34	-	100	100	-	100	100	-	100	100
<b>Accidents mortels immédiats (AT)</b>	<b>Nb</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>Tx</b>	<b>16,9</b>	<b>17,0</b>	<b>16,4</b>	<b>20,7</b>	<b>20,0</b>	<b>19,0</b>	<b>18,1</b>	<b>19,9</b>	<b>23,9</b>	<b>5,1</b>	<b>6,3</b>	<b>4,4</b>	<b>31,0</b>	<b>36,4</b>	<b>27,9</b>
Accidents de travail (AT) avec arrêt	Nb	1346	1377	1496	1045	1012	1135	172	199	240	96	123	88	33	43	33
<b>Taux de Gravité</b>	<b>Tx</b>	<b>1,58</b>	<b>1,58</b>	<b>1,59</b>	<b>2,27</b>	<b>2,28</b>	<b>2,23</b>	<b>1,08</b>	<b>1,06</b>	<b>1,04</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>	<b>0,03</b>	<b>0,94</b>	<b>1,23</b>	<b>0,93</b>
Jours perdus (AT)	Nb	125898	128443	145493	114413	115720	133305	9788	10622	10508	700	654	576	997	1447	1104
Accidents de trajet (AJ) avec arrêt	Nb	-	567	586	-	435	467	-	26	35	-	89	65	-	17	19
Heures de formation dédiées à la sécurité	Nb	-	-	-	105023	187046	168204	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépenses consacrées aux formations sécurité	K€	-	-	-	4397	8539	7728	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Absentéisme Médical	%	-	-	-	7,5	7,5	7,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles	Nb	122	117	169	122	114	167	0	3	2	0	0	0	0	0	0

<sup>2</sup> La donnée 2024 de la part de nos collaborateurs couverts par un système de management santé sécurité certifié pour Onet France a été modifié rétroactivement à la suite d'une erreur identifiée dans le calcul de la donnée. Précédemment, une erreur a été faite en divisant les effectifs ETP couverts par le total effectif inscrit, et non le total effectif ETP. Ceci a également une incidence sur le taux de couverture au niveau Groupe.

INDICATEURS		UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Femmes en position de Top Management		%	57	40	44	57	40	44	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Part de Femmes Managers</b>		%	<b>29,9<sup>3</sup></b>	<b>29,8<sup>3</sup></b>	<b>30,9</b>	<b>28,8</b>	<b>29,0</b>	<b>30,1</b>	<b>42,6</b>	<b>45,0</b>	<b>44,6</b>	<b>-<sup>3</sup></b>	<b>17,1<sup>3</sup></b>	<b>22,2</b>	<b>60,0</b>	<b>59,4</b>	<b>57,1</b>
Index égalité professionnelle		-	-	-	-	88,3	86,8	86,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Part de Travailleurs Handicapés</b>		%	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>	<b>5,3</b>	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	<b>5,7</b>	<b>7,4</b>	<b>9,6</b>	<b>8,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>
Femme / Homme		%	-	61/39	62/38	59/41	60/40	61/39	-	68/32	69/31	-	49/51	49/51	-	100/0	100/0
Taux DOETH		%	-	-	-	5,6	5,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nationalités																	
Français		%	-	-	-	69	67	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Européens		%	-	-	-	6	6	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hors- Europe		%	-	-	-	25	26	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pyramide des âges																	
Moins de 18 ans		%	-	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,1	-	0,0	0,0
Entre 18 et 24 ans		%	-	5,1	5,7	5,2	5,3	4,9	-	3,0	3,5	-	5,5	12,3	-	4,7	5,4
Entre 25 et 29 ans		%	-	5,6	6,1	5,4	5,6	5,2	-	3,0	3,3	-	8,3	13,1	-	7,2	8,5
Entre 30 et 34 ans		%	-	7,3	7,5	7,5	7,3	6,9	-	4,4	4,9	-	9,7	13,3	-	11,4	9,3
Entre 35 et 39 ans		%	-	9,6	9,6	9,9	9,7	9,1	-	6,7	7,0	-	11,8	14,7	-	12,9	13,3
Entre 40 et 44 ans		%	-	12,2	11,9	12,2	12,3	11,9	-	10,2	9,8	-	13,1	13,8	-	14,1	13,4
Entre 45 et 49 ans		%	-	13,7	13,6	14,2	13,8	13,7	-	13,8	14,4	-	13,9	12,7	-	11,4	12,1
Entre 50 et 54 ans		%	-	16,4	15,5	17,0	16,7	16,4	-	17,7	17,0	-	13,3	9,3	-	17,1	15,7
Entre 55 et 59 ans		%	-	15,7	15,6	16,0	15,7	16,6	-	20,7	19,8	-	11,8	6,6	-	12,0	13,2
Entre 60 et 64 ans		%	-	10,7	10,6	9,6	10,2	11,1	-	17,0	16,7	-	8,3	3,1	-	8,8	8,3
65 ans et plus		%	-	3,4	3,4	3,0	3,3	3,9	-	3,3	3,5	-	4,3	1,1	-	0,5	0,7
Part d'embauches en alternance		%	-	-	-	0,6	0,9	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>3</sup> La donnée 2024 de la part de femme managers pour Onet Brésil a été modifiée rétroactivement à la suite d'une révision des types de postes pris en compte dans la définition de manager. Ceci a également une incidence sur le taux au niveau Groupe. La donnée 2023 a été supprimée rétroactivement car il n'a pas été possible de recalculer l'historique avec ce changement de méthode. Pour 2023, le taux de femme manager Groupe est recalculé hors-Bésil.

GESTION DES COMPÉTENCES																
INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Heures de formation	Milliers d'heures	259	281	288	227	261	257	32	20	26	-	-	-	-	-	6
<b>Heures de formation par salarié inscrit</b>	<b>Tx</b>	-	-	<b>4,3</b>	<b>4,7</b>	<b>5,4</b>	<b>4,3</b>	<b>4,0</b>	<b>2,7</b>	<b>3,5</b>	-	-	-	-	-	<b>5,4</b>
Femme / Homme	Tx	-	-	1,9/6,5	-	2,4/9,4	2,1/7,4	-	1,8/7,2	2,4/7,7	-	-	-	-	-	4,0/12,8
Salariés formés	%	-	-	-	22	27	25	-	31	49	-	-	-	-	-	-
Formations certifiantes ou diplômantes réalisées	Nb	-	-	-	-	7312	6125	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Part de la masse salariale consacrée à la formation	%	-	-	2,3	2,6	2,9	2,6	0,3	0,4	0,4	-	-	-	-	-	0,6

UNIVERSITÉ ONET																
INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Diplômés Université Onet	Nb	-	-	-	25	29	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certifiés Université Onet	Nb	-	-	-	35	57	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CLIMAT SOCIAL																
INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Cotisations patronale versée en protection sociale	m€	-	-	-	14,9	16,5	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salariés couverts par protection sociale	%	-	100	100	-	100	100	-	100	100	-	100	100	-	100	100
Salariés couverts par une Convention Collective	%	-	99	99	-	99	99	-	100	100	-	100	100	-	97	97
Salariés couverts par un représentant des travailleurs	%	-	96	96	-	99	99	-	76	73	-	-	-	-	-	-

ENVIRONNEMENT																
INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE			FRANCE			IBERIA			BRÉSIL			LUXEMBOURG		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Part de consommation d'électricité renouvelable	%	31,5	32,0	36,0	30,4	30,3	34,4	98,0	97,9	90,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Part de véhicules renouvelés <50g CO2e/km	%	-	-	-	14	20	62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Part de véhicules renouvelés 100% électrique	%	-	18	61	11	19	61	-	-	-	-	-	-	-	-	40
Part de véhicules 100% électrique	%	4,3	6,4	11,7	4,4	6,6	12,1	1,6	2,3	2,3	0,0	0,8	0,5	10,3	9,1	17,5
Points de recharges électriques installés en agence	Nb	113	180	271	104	159	250	8	14	14	-	1	1	1	6	6
Points de recharges électriques installés aux domiciles collaborateurs	Nb	68	113	135	68	113	135	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déchets dangereux collectés	Tonne	-	-	-	273	306	260	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Déchets collectés (DEEE professionnels)	Tonne	-	32,0	32,9	28,9	31,6	32,9	-	0,4	0,0	-	-	-	-	0,1	0,0
Déchets collectés (matériel informatique)	Tonne	-	-	-	1,5	1,7	5,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Déchets collectés (Vêtements et textiles professionnels)	Tonne	-	-	-	-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés</b>	%	-	-	-	93,3	92,0	85,0 <sup>4</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consommation d'eau (sièges)	M <sup>3</sup>	4 939	6 315	6 087	3 130	3 255	3 674	194	186	160	1615	2874	2253	-	-	-
Montant des garanties pour atteinte à l'environnement	K€	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Montant des provisions pour sinistres d'origine environnementale déclarés sur la période	K€	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sinistres d'origine environnementale sur l'exercice	Nb	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>4</sup> La donnée 2025 du taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés pour Onet France prend en compte l'intégration des entités ex-ISS France acquises en 2024 et intégrées au périmètre de reporting ESG en 2025. La donnée consolidée France 2025 hors entité ex-ISS France est de 92.4%.

## Bilan Carbone Intégral groupe Onet

INDICATEURS	UNITÉ	GROUPE		FRANCE	
		2022	2025	2022	2025
Scope 1 + 2 + 3 (basé sur la localisation)	TeCO2	200 186	186 906	171 279	156 090
Scope 1 + 2 + 3 (basé sur le marché)	TeCO2	199 891	186 592	171 045	155 832
Scope 1	TeCO2	26 861	22 587	18 229	16 329
Scope 1.1 - Sources fixes de combustion	TeCO2	263	276	259	271
Scope 1.2 - Sources mobiles de combustion	TeCO2	26 598	22 311	17 970	16 058
Scope 1.3 - Émissions directes des procédés	TeCO2	-	-	-	-
Scope 1.4 - Émissions directes fugitives	TeCO2	-	-	-	-
Scope 2 – (basé sur la localisation)	TeCO2	483	420	374	314
Scope 2 – (basé sur le marché)	TeCO2	189	106	140	56
Scope 3	TeCO2	172 842	163 900	152 677	139 447
Scope 3.1 - Achats de Biens et Service	TeCO2	80 903	75 306	73 752	66 610
Scope 3.2 - Immobilisations	TeCO2	3 527	5 044	3 312	4 782
Scope 3.3 - Émissions liées aux combustibles et à l'énergie	TeCO2	5 818	5 414	5 159	4 613
Scope 3.4 - Transport de marchandises amont	TeCO2	-	-	-	-
Scope 3.5 - Gestion des déchets	TeCO2	3 338	3 465	2 633	2 603
Scope 3.6 - Déplacements Professionnels	TeCO2	793	610	776	590
Scope 3.7 - Déplacements Domicile-Travail	TeCO2	70 564	68 608	59 178	54 837
Scope 3.8 - Actifs en leasing amont	TeCO2	20	29	15	23
Scope 3.9 - Transport de marchandises aval	TeCO2	3 377	1 053	3 373	1 048
Scope 3.10 - Traitements des produits vendus	TeCO2	-	-	-	-
Scope 3.11 - Utilisation des produits vendus	TeCO2	406	181	406	181
Scope 3.12 - Fin de vie des produits vendus	TeCO2	3941	4 031	3 940	4 031
Scope 3.13 - Actifs en leasing aval	TeCO2	121	124	96	95
Scope 3.14 - Franchises	TeCO2	-	-	-	-
Scope 3.15 - Investissements	TeCO2	36	34	36	34

## Tableaux de bord ESG par société françaises de plus de 500 collaborateurs

EFFECTIFS												
INDICATEURS	UNITÉ	ENTREPRISE	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET
		REINIER	SECURITE	ACCUEIL	SERVICES	TECHNOLOGIES	TECHNOLOGIES	TECHNOLOGIES	AIRPORT	PROPRETE ET	LOGISTIQUE ET	LOGISTIQUE
		2025	SOLUTIONS	2025	2025	TI	ND	CN	SERVICES	FACILITY	PRODUCTION	2025
		2025	HUMAINES	2025	2025	2025	2025	2025	PARIS	SERVICES		2025
Effectif Inscrit au 31.12 (périmètre ESG)	Nb	2628	2025	494	30313	1496	811	497	695	11622	1200	763
Femme / Homme	%	32/68	15/85	80/20	72/28	29/71	19/81	12/88	3/97	72/28	27/73	18/82
Temps Plein / Temps Partiel	%	64/36	87/13	64/36	24/76	98/2	97/3	69/31	99,7/0,3	21/79	97/3	98/2
Temps Plein F/ H	%	26/74	15/85	82/18	46/54	28/72	17/83	16/84	3/97	43/57	26/74	18/82
Temps Partiel F/ H	%	42/58	13/87	75/25	80/20	75/25	65/35	3/97	50/50	79/21	50/50	31/69
Contrat Permanent/ Temp	%	80/20	92/8	81/19	84/16	98/2	94/6	96/4	67/33	86/14	97/3	93/7
Contrat Permanent F/ H	%	33/67	14/86	80/20	73/27	29/71	18/82	12/88	3/97	73/27	27/73	17/83
Contrat Temporaire F/ H	%	27/73	19/81	80/20	65/35	41/59	29/71	14/86	4/96	64/36	20/80	27/73
Effectif ETP Légal	Nb	2133	5026	370	15419	1543	750	468	548	5372	1240	927
Femme / Homme	%	30/70	14/86	81/19	64/36	29/71	18/82	12/88	3/97	61/39	27/73	16/84

**SANTÉ & SÉCURITÉ**

INDICATEURS	UNITÉ	ENTREPRISE	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET	ONET
		REINIER	SECURITE	ACCUEIL	SERVICES	TECHNOLOGIES	TECHNOLOGIES	TECHNOLOGIES	AIRPORT	PROPRETE ET	LOGISTIQUE ET	LOGISTIQUE
		2025	SOLUTIONS	2025	2025	TI	ND	CN	SERVICES	FACILITY	PRODUCTION	2025
		2025	HUMAINES	2025	2025	2025	2025	2025	PARIS	SERVICES		2025
Collaborateurs couverts par un système de management santé sécurité certifié	%	21	58	0	19	100	100	100	100	100	10	35
Accidents mortels immédiats (AT)	Nb	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Taux de Fréquence	Tx	25,2	10,5	20,8	23,4	9,3	5,1	9,0	15,1	20,3	23,7	19,7
Accidents de travail (AT) avec arrêt	Nb	86	93	12	603	22	6	7	17	179	42	23
Taux de Gravité	Tx	2,45	1,76	2,76	2,89	1,61	0,66	0,52	2,85	37,63	29,94	1,91
Jours perdus en AT	Nb	8369	15588	1590	74495	3813	780	405	3217	16252	2324	2224
Accidents de trajet (AJ) avec arrêt	Nb	32	34	8	287	6	2	3	10	0	0	0
Heures de formation dédiées à la sécurité	Nb	4220	27445	30	25148	65020	18003	8418	2365	5600	4129	2979
Dépenses consacrées aux formations sécurité	K€	151,8	933,7	0,4	1078,0	3255,0	906,8	489,7	87,2	257,0	167,2	135,7
Absentéisme Médical	%	8,0	5,1	9,9	9,3	6,6	3,9	3,4	4,8	7,6	6,1	7,6
Maladies professionnelles	Nb	8	0	0	90	0	0	0	0	0	0	0

## DIVERSITÉ & INCLUSION

INDICATEURS	UNITÉ	ENTREPRISE REINIER	ONET SECURITE SOLUTIONS HUMAINES	ONET ACCUEIL	ONET SERVICES	ONET TECHNOLOGIES TI	ONET TECHNOLOGIES ND	ONET TECHNOLOGIES CN	ONET AIRPORT SERVICES PARIS	ONET PROPRETE ET FACILITY SERVICES	ONET LOGISTIQUE ET PRODUCTION	ONET LOGISTIQUE
		2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
Femmes Managers	%	21,4	10,4	80,0	30,1	22,6	19,4	13,7	50,0	41,8	25,6	31,7
Index égalité professionnelle	-	90	79	85	90	89	87	89	-	89	89	90
Taux DOETH <sup>5</sup>	%	7,4	3,9	7,0	6,7	4,6	2,6	2,8	6,1	-	-	7,0
Nationalités												
Français	%	58	76	92	61	97	97	95	72	58	93	77
Européens	%	4	2	2	9	1	1	1	2	8	2	4
Hors- Europe	%	38	22	6	30	2	2	5	26	34	6	19
Part d'embauches en alternance	%	1,4	0,3	0,1	0,1	8,9	14,4	16,7	59,2	0,1	1,6	4,9

<sup>5</sup> Les données de taux DOETH présentés dans le tableau ci-dessus correspondent à l'année d'exercice N-1 (2024). Les données de l'année d'exercice ne sont disponibles qu'à partir du mois de mai tous les ans, et ne peuvent donc pas être inclus au rapport annuel publié en avril.

## GESTION DES COMPÉTENCES

INDICATEURS	UNITÉ	ENTREPRISE REINIER	ONET SECURITE SOLUTIONS HUMAINES	ONET ACCUEIL	ONET SERVICES	ONET TECHNOLOGIES TI	ONET TECHNOLOGIES ND	ONET TECHNOLOGIES CN	ONET AIRPORT SERVICES PARIS	ONET PROPRETE ET FACILITY SERVICES	ONET LOGISTIQUE ET PRODUCTION	ONET LOGISTIQUE
		2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
Heures de formation	Millier d'heures	8,3	48,3	0,8	56,2	69,6	21,6	10,3	3,2	12,2	5,4	3,7
Heures de formation par salarié	Tx	3,1	8,7	1,6	1,9	46,6	26,7	20,7	4,5	1,1	4,5	4,9
Femme / Homme	Tx	2,5/3,5	9,2/8,6	1,4/2,4	1,4/3,1	35,6/51,1	20,2/28,2	10,3/22,1	11,1/4,3	0,6/2,2	5,8/4,0	5,0/4,9
Salariés formés	%	37	47	37	17	100	100	87	45	8	35	31
Formations certifiantes ou diplômantes réalisées	Nb	537	1576	57	1528	656	534	181	34	234	171	176
Part de la masse salariale consacrée à la formation	%	2,2	2,2	1,7	2,3	7,8	4,3	3,8	1,6	1,8	1,7	2,2

**UNIVERSITÉ ONET**

INDICATEURS	UNITÉ	ENTREPRISE REINIER	ONET SECURITE SOLUTIONS HUMAINES	ONET ACCUEIL	ONET SERVICES	ONET TECHNOLOGIES TI	ONET TECHNOLOGIES ND	ONET TECHNOLOGIES CN	ONET AIRPORT SERVICES PARIS	ONET PROPRETE ET FACILITY SERVICES	ONET LOGISTIQUE ET PRODUCTION	ONET LOGISTIQUE
		2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
Diplômés Université Onet	Nb	4	5	1	16	3	3	3	0	0	0	3
Certifiés Université Onet	Nb	2	7	2	31	2	5	4	0	0	0	6

**ENVIRONNEMENT**

INDICATEURS	UNITÉ	ENTREPRISE REINIER	ONET SECURITE SOLUTIONS HUMAINES	ONET ACCUEIL	ONET SERVICES	ONET TECHNOLOGIES TI	ONET TECHNOLOGIES ND	ONET TECHNOLOGIES CN	ONET AIRPORT SERVICES PARIS	ONET PROPRETE ET FACILITY SERVICES	ONET LOGISTIQUE ET PRODUCTION	ONET LOGISTIQUE
		2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
Part de consommation d'électricité renouvelable	%	24,9	30,0	0,0	29,7	29,7	29,5	29,2	0,0	100	0,0	18,1
Part de véhicules renouvelés <50g CO2e/km (loi LOM)	%	73,0	38,1	25,0	54,6	94,2	87,4	95,0	33,3	47,1	44,4	41,7
Part de véhicules renouvelés 100% électrique	%	73,0	38,1	25,0	54,3	94,2	85,3	95,0	33,3	47,1	44,4	41,7
Part de véhicules 100% électrique	%	12,3	11,0	9,1	10,3	14,9	22,7	37,5	71,4	4,3	4,8	12,3
Points de recharges électriques installés	Nb	10	9	-	132	40	39	4	2	2	2	5
Déchets dangereux collectés	Tonne	6,9	-	-	45,8	-	1,2	-	-	3,4	0,3	-
Déchets collectés (DEEE professionnels)	Tonne	0,7	-	-	16,2	-	-	-	-	-	-	-
Déchets collectés (matériel informatique)	Tonne	-	-	-	1,0	0,4	1,0	0,4	-	-	-	-
Déchets collectés (Vêtements et textiles professionnels)	Tonne	-	0,2	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-
Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés	%	91,3	-	-	92,8	-	-	-	-	54,5	-	-

## Bilan Carbone par société françaises de plus de 500 collaborateurs

INDICATEURS	UNITÉ	ONET SERVICES	ONET PROPRIETE ET FACILITY SERVICES	ONET SECURITE SOLUTIONS HUMAINES	ENTREPRISE REINIER	ONET TECHNOLOGIES TI	ONET LOGISTIQUE ET PRODUCTION	ONET TECHNOLOGIES ND	ONET LOGISTIQUE	ONET AIRPORT SERVICES PARIS	ONET TECHNOLOGIES CN	ONET ACCUEIL
		2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
Scope 1 + 2 + 3 (basé sur la localisation)	TeCO2	54 038	16 414	9 647	5 259	5 935	2 939	5 481	2 753	1 933	6 918	678
Scope 1 + 2 + 3 (basé sur le marché)	TeCO2	53 967	16 396	9 643	5 258	5 910	2 939	5 439	2 752	1 933	6 910	678
Scope 1	TeCO2	5 469	2 843	785	442	684	268	621	193	20	1 694	59
Scope 2 – (basé sur la localisation)	TeCO2	80	17	5	1	30	0	49	1	0	10	0
Scope 2 – (basé sur le marché)	TeCO2	10	0	1	0,2	4	0	6,66	0,48	0	1,36	0
Scope 3	TeCO2	48 488	13 554	8 857	4 816	5 222	2 671	4 812	2 558	1 912	5 215	619
3.1 Achats de biens et services	TeCO2	17 956	4 561	2 422	2 191	1 402	1 205	2 827	1 301	710	4 030	86
3.7 Déplacement Domicile-Travail	TeCO2	26 257	7 636	6 006	2 112	3 517	1 313	1 329	1 143	1 133	299	513

## Note méthodologique

### Contexte

Pour illustrer ses engagements et ses réalisations en matière de responsabilité sociétale, Onet publiait jusqu'en 2022, un rapport annuel volontaire de Développement Responsable sur le périmètre France.

En 2023, le groupe Onet a souhaité faire évoluer son organisation et sa gouvernance en réalisant une fusion- absorption entre la Holding Reinier (SAS) et Onet SA. Cela a donc fait évoluer les obligations en termes de publication d'informations non financières.

La transposition de la directive européenne NFRD 2014/95/EU en droit national a impacté nos publications pour les exercices 2023 et 2024 :

- En France, il s'agit de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) de Onet S.A, vérifiée par un Organisme Tiers Indépendant, dans son périmètre de consolidation financière, conformément à l'article L. 233-16.
- En Espagne, la Loi 11/2018, du 28 décembre transpose également cette directive européenne. À ce titre, Onet Iberia, a publié également une déclaration individuelle couvrant les activités des entités espagnoles, dite Estado de Información No Financiera (EINF), conforme à la réglementation nationale.

Comme la directive européenne 2022/2464 dite CSRD a été transposée en droit français, le cadre réglementaire de la DPEF ne s'applique plus mais en raison de du nouveau calendrier d'application (OMNIBUS), le Groupe Onet ne sera soumis à la CSRD qu'à partir de l'exercice 2027.

Durant cette période transitoire (exercices 2025 et 2026), Onet a choisi de poursuivre son reporting et de publier un rapport de performance extra-financière sur une base volontaire afin de maintenir la continuité en matière de transparence extra-financière et de se préparer à l'alignement avec les exigences futures. Un Organisme Tiers Indépendant (OTI) a été à nouveau désigné pour réaliser la mission de vérification en assurance limitée portant sur une sélection d'indicateurs ESG de ce rapport, conformément à la norme internationale ISAE 3000.

Sur ce même exercice 2025, Onet Iberia continue de publier le document « Estado de Información No Financiera (EINF), conforme à sa réglementation nationale puisque l'Espagne n'a pas encore transposé la CSRD.

## Périmètre de reporting

Le groupe Onet est présent dans 9 pays avec 77 000 collaborateurs et un chiffre d'affaires consolidé de 2.45 milliards d'euros au 31 décembre 2025.

Les données relatives aux effectifs sont basées sur le périmètre de consolidation financière, qui comprend l'ensemble des filiales du groupe Onet, arrêté au 31 décembre de l'année de reporting.

Les indicateurs ESG sont basés sur un périmètre réduit qui s'appuie sur le périmètre de consolidation financière et à partir duquel ont été effectuées des exclusions sur la base :

- De l'intégration aux outils SIRH : sont considérées uniquement les sociétés françaises intégrées aux systèmes d'information RH ;
- De l'effectif société : sont considérées uniquement les sociétés employant 50 salariés ou plus ;
- De l'objet social : sont exclues les sociétés ayant pour objet unique la prise de participation ou la détention de biens immobiliers ;
- Des opérations en cours : lors d'acquisition de sociétés durant l'année d'exercice, leur intégration dans le périmètre de reporting ESG n'est effectuée qu'après une année complète d'activité du 01 janvier au 31 décembre. *(Lors de cession de sociétés durant l'année d'exercice, les données disponibles sur l'année de reporting sont intégrées dans la consolidation du même exercice)*

Les filiales incluses dans le périmètre de reporting ESG sont donc les sociétés françaises intégrées au SIRH, Iberia, le Brésil et le Luxembourg. Les filiales exclues du périmètre de reporting ESG sont les sociétés françaises non-intégrées au SIRH, les sociétés acquises en 2025, le Japon, le Maroc, les États Unis et le Canada.

Pour ces dernières, nous considérons que le coût d'obtention des données environnementales, sociales et sociétales est disproportionné au regard de la part du chiffre d'affaires qu'elles représentent.

Le taux de couverture du périmètre de reporting pour l'année 2025 est en conséquence de :

- 98,2% de la somme des chiffres d'affaires des filiales du groupe Onet ;
- 98,4% de l'effectif global du Groupe.

## Précisions méthodologiques

Ce rapport s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue sur plusieurs années afin de structurer et renforcer le processus de reporting interne couvrant collecte, consolidation et contrôle des indicateurs.

Les indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux peuvent présenter des limites méthodologiques du fait :

- Des législations nationales/internationales et des spécificités locales. ;
- De la difficulté de collecter l'information sans outils informatiques pour certaines données et donc de la saisie manuelle des informations : leurs certitudes dépendent de la qualité de la remontée effectuée par les équipes ;
- De la disponibilité de certaines données sur un périmètre restreint ;
- De l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées.

## INDICATEURS SOCIAUX

Sauf mention particulière, le périmètre des indicateurs sociaux exclus les stagiaires, les intérimaires, et les salariés titulaires d'un contrat suspendu.

Certains indicateurs sont publiés sur un périmètre réduit du fait de plusieurs raisons, incluant la spécificité réglementaire française, l'absence de notions définies dans un ou plusieurs des pays, ou le manque de ressources pour remonter une donnée fiable en 2025. Ces indicateurs sont résumés ci-dessous :

### Indicateurs pertinents uniquement au niveau consolidé Groupe :

- Part de Femmes en position de Top Management (fait référence au comité exécutif (COMEX) qui siège en France et supervise l'ensemble des activités du Groupe)

### Indicateurs pertinents uniquement au niveau France :

- Index égalité professionnelle (spécificité réglementaire française)
- Taux DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) (spécificité réglementaire française). Ce taux est calculé suivant des critères et coefficients spécifiques à la législation française. Afin d'harmoniser une méthode sur le périmètre Groupe, nous suivons

séparément le Taux de Travailleurs Handicapé (TH) qui comptabilise le nombre de TH présents dans l'année sur l'effectif inscrit au 31 décembre.

- Nationalités (indicateur non suivi à l'international)
- Part d'embauches en alternance (absence de notion d'alternance dans nos implantations à l'international)
- Nombre de diplômés Université Onet (Programme non-développé à l'international)
- Nombre de certifiés Université Filières Onet (Programme non-développé à l'international)
- Nombre de formations certifiantes ou diplômantes réalisées (Programme non-développé à l'international)

#### **Indicateurs couvrant un périmètre réduit en accord avec la CSRD :**

- Salariés couverts par un représentant des travailleurs (couvrent uniquement la France et Onet Iberia, soit 86% des effectifs du périmètre ESG, en raison des exigences des ESRS de cibler uniquement les pays de l'EEE dans lequel l'entreprise occupe un emploi important, défini comme au moins 50 salariés et représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés)

#### **Indicateur couvrant un périmètre réduit par manque de ressources en 2025 :**

- Les indicateurs de formation listés ci-dessous couvrent uniquement la France, Onet Iberia et Onet Luxembourg, soit 88% des effectifs du périmètre ESG, en raison de l'absence d'outils de suivi dédié à la formation au Brésil) :
  - Heures de formation (F/H)
  - Part de salariés formés
  - Salariés formés
  - Part de la masse salariale consacrée à la formation
- Les indicateurs de formation listés ci-dessous couvrent uniquement la France, soit 77% des effectifs du périmètre ESG, en raison de l'absence de la donnée en 2025 :
  - Heures de formation dédiées à la sécurité
  - Dépenses consacrées aux formations sécurité

- Cotisations patronale versée en protection sociale (l'indicateur couvre la France uniquement, soit 77% des effectifs, et ne prend pas en compte Onet Iberia, Onet Luxembourg, et Onet Brasil en 2025 afin d'harmoniser nos méthodes de suivi pour fiabiliser un chiffre consolidé groupe).

## INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Certains indicateurs sont publiés sur un périmètre réduit du fait de plusieurs raisons, incluant la spécificité réglementaire française, l'absence de notions définies dans un ou plusieurs des pays, et le manque de ressources pour remonter une donnée fiable en 2025. Ces indicateurs sont résumés ci-dessous :

### Indicateurs pertinents uniquement au niveau Groupe :

- Montant des garanties pour atteinte à l'environnement (le contrat de Responsabilité Civile couvre l'ensemble des atteintes à l'environnement accidentelles du groupe Onet en France et à l'international) ;

### Indicateurs pertinents uniquement en France :

- Part de véhicules renouvelés <50g CO2e/km (l'indicateur couvre la France uniquement, soit 99% des véhicules renouvelés en 2025, en raison de la réglementation nationale (Loi LOM)) ;
- Quantité de déchets valorisés (DEEE) (l'indicateur couvre la France uniquement, soit 86% du CA corrigé Groupe (Périmètre ESG), en raison de l'absence de données internationales en 2025) ;
- Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés

**Note :** « Biogistic » est une solution globale de propreté responsable qui combine une logistique intégrée de la commande à l'utilisation des produits sur site. Les produits de nettoyage utilisés sont issus de la biotechnologie, fournie par le fournisseur Innuscience, ainsi que des produits Ecolabel et Ecocert. Cet indicateur couvre l'activité propreté en France à l'exception de quelques agences mono-client industrie ou activité unique hors tertiaires. Cette solution déployée depuis 2018 en France est la solution standard maintenant utilisée sur le secteur tertiaire par nos exploitants. Cette année l'indicateur a baissé du fait de l'intégration en 2025 des entités ex-ISS France qui sont en cours de déploiement de la solution. L'indicateur de « Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés » est spécifique à la France en raison des différences de méthodologie de suivi entre la France et l'international.

### **Indicateur couvrant le périmètre Groupe, hors Brésil :**

- Part de véhicules 100% électrique (l'indicateur ne prend pas en compte Onet Brasil, soit 96% du parc de véhicule Groupe (hors-camion), en raison de l'absence d'infrastructure de mobilité électrique au Brésil) ;
- Nombre de points de charges électriques (l'indicateur ne prend pas en compte Onet Brasil en raison de l'absence d'infrastructure de mobilité électrique au Brésil) ;

### **Indicateur couvrant un périmètre réduit par manque de ressources en 2025 :**

- Consommation d'eau (l'indicateur ne prend pas en compte le Luxembourg, soit 98% du CA corrigé Groupe (Périmètre ESG), car les contrats d'eau du Siège Onet Luxembourg de nos bâtiments sont portés par le bailleur qui n'a pas communiqué le détail de nos consommations en m3).

## **INDICATEURS CARBONE**

Le bilan carbone intégral publié dans ce rapport de performance extra-financière correspond aux émissions couvertes dans notre trajectoire carbone soumise à validation par l'organisation Science-Based Target initiative (SBTi). Certains retraitements sur l'année de référence ont été effectués afin de pouvoir suivre nos réductions sur une base comparable, tout en prenant en compte les acquisitions et cessions. Les émissions liées à la société Brunelle, cédée fin 2023 sont exclues de l'année de référence, tandis que celles liées aux acquisitions récentes d'ISS France et SDMS ont été intégrées rétroactivement dans l'année de référence 2022 afin de garantir la comparabilité des données.

Afin de comptabiliser l'intégralité des émissions, nous avons dû réaliser plusieurs extrapolations des émissions scope 3 de nos activités Ibéria, Brésil et Luxembourg ainsi que la filiale de chaudronnerie SDMS récemment acquise en attendant que ces filiales se dotent d'outils de mesure fiables. Les extrapolations sont effectuées sur la base de métiers équivalents en France rapportées à l'évolution du chiffre d'affaires. Celles-ci représentent environ 29% du bilan carbone et concernent essentiellement le scope 3 puisque le Scope 1 & 2 a été calculés à près de 99%.

Les émissions des activités hors-périmètre ESG (voir section « périmètre de reporting » de la note méthodologique), tels que Onet Maroc, Onet Japon, et Onet Etats-Unis ont été extrapolés mais exclus des émissions incluses dans notre trajectoire carbone. Notre trajectoire carbone couvre 98.9% de nos activités en termes de chiffre d'affaires.

## Modalités de collecte et de consolidation

Les KPIs associés aux risques majeurs identifiés sont présentés dans chaque section de la RPEF. La liste complète des indicateurs suivis dans le cadre de la politique Développement Responsable est présenté dans l'annexe de la RPEF « Tableau de Bord ESG groupe Onet » par pays et pour les 11 sociétés Françaises ayant un effectif inscrit de plus de 500 salariés.

La collecte des informations consolidées en vue de produire ce tableau de bord ESG et produire la RPEF repose sur un Outil interne élaboré en 2024 pour améliorer le suivi de notre trajectoire environnementale et automatiser le calcul de nos bilans carbone.

- Intégration de données issues des progiciels centralisés (type SIRH, ...)
- Intégration de données issues des fichiers Excel, consolidées par la Direction Internationale
- Intégration des données externes (fournisseurs, partenaires)

## Contrôles

Des contrôles de cohérence et de variation sont effectués aux différentes étapes du processus (experts métiers, experts en charge de la donnée, Direction du Développement Responsable Groupe).

Ces contrôles visent à détecter et expliquer toute information suspecte au regard de la définition de l'indicateur, de l'historique de la donnée ou de la connaissance générale du groupe et des entités.

Les données, comme l'ensemble de la présente RPEF, font l'objet d'un audit annuel par un organisme tiers indépendant.

## Revue périodique et actualisation

Une procédure de reporting et les fiches « indicateurs » associées, précisent le process de reporting ESG et le mode de gestion des indicateurs. Ces documents sont revus chaque année afin de procéder à toutes les actualisations nécessaires. Ces documents sont également audités par l'O.T. I, comme les données associées aux indicateurs audités.

Certaines données calculées sur les exercices précédents peuvent exceptionnellement être différentes de celles communiquées dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière 2024 notamment lorsque des régularisations ou des mises à jour de calcul ou facteurs d'émissions ont été détectées.

Si des changements de méthodes ont été opérés entre 2024 et 2025, cela est mentionné en note de bas de page pour l'indicateur concerné.

## Changements majeurs en 2025

- Intégration des données des entités ex-ISS France dans le calcul de l'ensemble de nos indicateurs environnementaux ;
- Recalcul historique de nos émissions carbone de scope 3 depuis 2022 à la suite de changements majeurs apportées par l'ADEME sur les facteurs d'émissions en ratio monétaire de la Base Carbone. En effet, la version 23.5 de la Base Carbone archive les facteurs d'émissions précédemment utilisés et les remplace par plusieurs facteurs d'émissions bien inférieurs (40 à 70%) et par année. Nous avons dû effectuer ce recalcul pour permettre un suivi cohérent de notre trajectoire de décarbonation, notamment dans le cadre de notre dossier SBTi en décembre 2025 ;

## Contributeurs

La Direction Développement Responsable d'Onet remercie toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de l'édition 2025 de son Rapport de Performance Extra-Financière :

- Toutes les contributrices et contributeurs internes, situés en France comme à l'international, pour leur implication dans le processus de récolte d'informations concernant leurs actions et leurs indicateurs de performance ;
- Les parties prenantes externes en particulier nos fournisseurs et partenaires qui ont contribué à la collecte de données externes.

# Indicateurs ESG

## INDICATEURS SOCIAUX

### Effectif Inscrit

Salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre. Chaque salarié compte pour 1 quel que soit son temps de travail. Les salariés dont le contrat prend fin au 31 décembre sont comptabilisés dans les effectifs de l'année d'exercice.

### Effectif ETP Légal

L'Équivalent Temps Plein (ETP) est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heure travaillées par un salarié. Est considéré la prise en compte intégrale des CDI temps plein, prorata du temps contractuel des CDI temps partiel, et la moyenne des effectifs sur les 12 derniers mois proratisés en fonction du temps de présence et du temps de travail pour les CDD et CTT d'accroissement. La durée mensuelle légale du travail dans chaque pays est considérée selon chaque convention collective.

### Part des Femmes en position de Top Management

Top management est interprété comme étant le comité exécutif d'Onet (COMEX). Il siège en France et rassemble les représentants des structures opérationnelles significatives du Groupe.

### Part des femmes managers

Part de femme manager sur le nombre total de manager. La définition de manager varie par pays car il n'existe pas de correspondances exactes entre les filiales. Les postes retenus dans la définition de

'Manager' ont pour objectif de cibler le % de femmes dans des postes décisionnels sans nécessairement gérer une équipe. En France, sont considérés comme manager les effectifs ayant un statut CSP 'Cadre', 'Assimilé Cadre' et 'Cadre Dirigeant'. Ces statuts CSP français n'existent pas à l'international.

### Index égalité professionnelle

Indicateur spécifique à la réglementation française pour les entreprises de plus de 50 salariés, déclaré aux autorités administrative compétence annuellement au mois de mars pour l'année d'exercice. Le calcul est effectué à partir d'un simulateur-calculateur mis à disposition en ligne par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

### Part de travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés présents dans l'année quel que soit son temps de travail, et la période de présence durant l'année d'exercice, sur l'effectif total inscrit au 31 décembre. Les salariés quittant l'entreprise durant l'année d'exercice sont comptabilisés. Les critères de reconnaissance du statut de travailleur handicapé sont fixés par les autorités administratives compétentes de chaque pays.

### Taux DOETH

Taux de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Indicateur spécifique à la réglementation française déclaré aux autorités administratives compétentes annuellement au mois de mai. Nous reportons ainsi, dans nos rapports publiés en avril, le taux DOETH relatif à l'année N-1.

Sont pris en compte les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par autorités administratives françaises, des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP), des pensionnés d'invalidité, des mutilés de guerre et assimilés, des titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En France, l'obligation réglementaire est de 6%.

Un coefficient est appliqué en fonction de critères légaux comme l'âge, si la personne vient de pôle emploi ou de milieux adaptés, durée de validité de la reconnaissance du handicap, chômeur de longue durée, etc.

### Part d'embauches en alternance

Part de salariés de moins de 26 ans en contrat d'alternance (sont inclus les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), présents à l'effectif au cours de la période de reporting sur l'effectif inscrit au 31 décembre.

Seuls les salariés ayant moins de 26 ans lors de leur embauche en alternance sont pris en compte. Tous les salariés ayant occupé un poste en contrat en alternance durant la période de reporting (déjà en poste et nouvelles embauches) sont pris en compte, y compris ceux dont le contrat a pris fin au cours de la période.

Indicateur déclaré pour la France uniquement. Le concept d'alternance n'existe pas à l'international.

### **Collaborateurs couverts par un système de management santé sécurité certifié**

Sont comptabilisés les salariés ETP rattachés aux agences Onet bénéficiant d'une des certifications santé sécurité suivantes obtenues, renouvelées, ou en cours de validité durant l'année d'exercice : ISO 45001, MASE, CEFRI, ISAGO.

### **Accidents mortels immédiats (AT)**

Décès immédiats (sous-entendu dans les 24h) survenus durant l'année d'exercice, observés sur le lieu et à l'occasion du travail, ou lors du trajet domicile - travail, quelle qu'en soit la cause, ou si le décès survient lors d'une prise en charge par les Services de Secours ou le jour même d'une admission pour hospitalisation, après une de ces situations.

### **Taux de Fréquence**

Rapport entre le nombre d'accidents (AT) survenus sur le lieu et à l'occasion du travail, ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins un jour (hors jour de l'accident), multiplié par 1 000 000, sur le nombre d'heures travaillées, au cours d'une période de 12 mois. Les salariés ayant quitté l'effectif en cours de période de calcul sont à prendre en compte dans la comptabilisation des accidents et des jours d'arrêt de travail.

Pour Onet Iberia, le calcul utilise les heures de travail théoriques et non réelles. Le risque de sous-estimation est estimé à 2% sur la donnée Groupe.

### **Taux de Gravité**

Rapport entre le nombre de jours perdus en arrêt de travail (AT) consécutifs à un accident survenu sur le lieu et à l'occasion du travail, ayant entraîné un arrêt de

travail d'au moins un jour (hors jour de l'accident), multiplié par 1 000, sur le nombre d'heures travaillées, au cours d'une période de 12 mois.

### **Accidents de travail (AT) avec arrêt**

Nombre d'accidents, hors accident de trajet, avec arrêt de travail supérieur ou égal à 24 h, survenus dans l'année d'exercice.

Sont pris en compte les accidents de travail entraînant une absence d'au moins une journée (même si la réglementation locale impose seulement le suivi des accidents avec arrêt supérieur à 3 jours) et les accidents survenus lors de déplacements professionnels (Accidents de mission).

Ne sont pas pris en compte les accidents de trajet (domicile-lieu habituel de travail), les accidents n'entraînant aucune absence (en dehors du jour de l'accident), les rechutes, les accidents de travail rejetés et classés par l'administration nationale, et les accidents mortels immédiats.

### **Nombre de jours perdus en AT**

Nombre de jours perdus en arrêt de travail (AT) consécutifs à un accident survenu sur le lieu et à l'occasion du travail. Le décompte des jours d'arrêt commence à partir du lendemain du jour de l'accident de travail.

Sont pris en compte les jours d'arrêt en année N, occasionnés par un accident survenu sur une année précédente, et les jours d'arrêt des accidents contestés par l'employeur mais sur lesquels l'autorité administrative ne s'est pas prononcée à la date de clôture du reporting.

### **Heures de formation dédiées à la sécurité**

Heures de formation, présentielles ou digitales, closes et dispensées sur la période de reporting sur thème de la santé & sécurité. Il est possible d'effectuer des filtres sur des domaines de formation, à partir d'un numéro de rubrique.

Les filiales Onet Brésil et Onet Luxembourg sont exclues du périmètre de reporting en raison d'absence d'outil de suivi de formation.

### **Turnover**

Salariés inscrits sortis de l'effectif pendant l'année de reporting pour tous motifs (hors fin de contrats CDD, Fin de période d'apprentissage, et transferts) sur l'effectif total inscrit au 01 janvier.

### **Absentéisme médical**

Total des heures d'absence comptabilisées sur la base des jours ouvrés pendant la période de reporting ramenées au temps de travail théorique (=contractuel) des salariés.

Sont pris en compte les motifs d'absence suivants : Maladie, Maladie professionnelle, Absence autorisée ou non, accident de trajet, accident de travail, congés sans solde, mi-temps thérapeutique, et rechute. Les salariés entrés ou sortis en cours d'année sont à pris en compte dans le calcul de l'indicateur. Cet indicateur est suivi en France uniquement.

### **Maladies professionnelles**

Maladies dont le caractère professionnel a été reconnu par l'administration nationale, au regard des codifications maladie retenues par cette dernière dans

chaque pays, au cours de la période de reporting. Les maladies professionnelles sur lesquelles l'autorité administrative ne s'est pas prononcée à la date de clôture du reporting annuel ne seront pas comptabilisées sur l'exercice N mais sur l'exercice de la date de leur reconnaissance.

### Heures de formation

Sont prises en compte toutes les sessions de formations closes, présentielle ou digitales, dispensées sur la période de reporting. On entend par « closes » les sessions de formations pour lesquelles ONET a reçu, des organismes de formations, l'ensemble des documents nécessaires à la clôture du dossier. Les heures de formations réalisées par un salarié parti au cours de l'exercice sont prises en compte.

La filiale Onet Brésil est exclue du périmètre de reporting en raison d'absence d'outil de suivi de formation pour cette année.

### Nombre de salariés formés

Nombre de salariés ayant complété une formation au cours de l'exercice sur le nombre total de salariés inscrit au 31 décembre.

### Part de la masse salariale consacrée à la formation

Dépenses consacrées aux formations sur le montant total des charges de personnel (=masse salariale). Le montant des charges de personnel est la somme des salaires et charges sociales versés.

### Nombre de diplômés Université Onet

Par diplômés, sont prises en considération les formations certifiantes closes sanctionnées par un

diplôme validé selon les critères d'attribution définis en interne. On entend par « closes » les sessions de formations pour lesquelles Onet a reçu l'ensemble des documents nécessaires à la clôture du dossier.

Les formations diplômantes Onet inclus les cursus suivants : PMO-Manager de Proximité et MCR-Manager un Centre de Responsabilités

L'indicateur est suivi sur le périmètre France uniquement, car le programme n'est pas développé à l'international.

### Nombre de certifiés Université Onet

Par certifiés, sont prises en considération les formations certifiantes closes sanctionnées par un diplôme validé selon les critères d'attribution définis en interne. On entend par « closes » les sessions de formations pour lesquelles Onet a reçu l'ensemble des documents nécessaires à la clôture du dossier.

Les formations certifiantes Onet inclus les cursus suivants : Nouveaux Managers (ex. Filières Régionales), Excellence Commerciale, et Lean Management. L'indicateur est suivi sur le périmètre France uniquement, car le programme n'est pas développé à l'international.

## INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

### Émissions GES Scope 1

Émissions comptabilisées en conformité avec la méthode GHG Protocol selon l'approche de « contrôle opérationnel ». Le scope 1 regroupe les sous-postes 1.1 émissions de directes de sources fixes (consommations de gaz des bâtiments) et 1.2 mobiles (consommations

de carburant des véhicules en propriété, location longue durée (LLD), et tous autres engins et machines utilisées dans le cadre de nos prestations). Les sous postes 1.3 émissions directes des procédés, et 1.4 émissions directes fugitives ne sont pas applicables à nos activités.

Sont comptabilisés ici uniquement les parties 'combustion' des facteurs d'émissions.

### Émissions GES Scope 2

Émissions CO2e comptabilisées en conformité avec la méthode GHG Protocol selon l'approche de « contrôle opérationnel ». Sont inclus les consommations électriques de l'ensemble de nos bâtiments en location ou propriété, bornes de recharges électriques installées en agences et aux domiciles de nos collaborateurs, et data centers.

Le scope 2 « location-based » comptabilise les consommations électriques par le facteur d'émissions (part « combustion ») du mix énergétique moyen du pays, tandis que le scope 2 « market-based » considère les facteurs d'émissions propres des fournisseurs, ainsi que les contrats d'énergie renouvelable.

Sont exclues du périmètre les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité car non pertinentes aux activités du Groupe.

### Émissions GES Scope 3

Émissions CO2e comptabilisées en conformité avec la méthode GHG Protocol selon l'approche de « contrôle opérationnel ». Le scope 3 couvre l'intégralité des 15 sous-postes obligatoires.

Le émissions du sous-poste 3.4 'Transport de Marchandises Amont' sont comptabilisées dans 3.1

'Achats de biens et services' via les facteurs d'émissions de la Base Carbone qui ne permettent pas de dissocier la part fabrication de la part transport.

Les sous-postes d'émissions suivants sont exclus car non applicables aux activités du Groupe : 3.10 'Traitements de produits vendus' (les produits vendus par certaines sociétés du Groupe sont destinés à un usage direct et ne nécessitent pas de traitements additionnels après la vente) ; 3.14 'Franchises' (cette activité n'est pas applicable au modèle d'affaire du Groupe Onet).

### Émissions GES Scope 3.1 - Achats de Biens et Services

Émissions correspondantes à la fabrication et au transport des biens et services achetés sur l'année d'exercice. Sont également comptabilisées les achats de marchandises destinées à la revente.

Le calcul CO2 est effectué en multipliant les dépenses en euros par compte et sous-compte analytique ou par les poids unitaire et quantité livrées lorsque disponible, par des facteurs d'émission disponibles sur la Base Carbone l'ADEME.

### Émissions GES Scope 3.2 - Immobilisations

Émissions correspondantes aux biens d'équipement achetés ou acquis sur l'année d'exercice. L'intégralité des émissions de fabrication et d'acheminement sont comptabilisées sur l'année d'acquisition, en conformité.

Une immobilisation est considérée de façon générale comme un bien d'une valeur supérieure à 500 € unitaire, H.T. Pour les bâtiments, seul ceux pour lesquels Onet est le « premier utilisateur » sont pris en compte – voir définition dans le guide sectoriel SBTi

« Buildings ».

### Émissions GES Scope 3.3 - Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou 2)

Émissions correspondantes aux parties 'amont' (extraction, transformation, transport et distribution) des combustibles (carburant, gaz naturel) et électricité consommée dans le cadre de nos opérations.

### Émissions GES Scope 3.5 - Gestion des déchets

Émissions correspondantes aux traitements des déchets issus de nos opérations. Ce poste comprend les émissions provenant de l'élimination de nos déchets DEEE, déchets dangereux, déchets non-dangereux (DIB), vêtements et EPI et des eaux usées.

Les données sont calculées à partir des quantités de déchets récupérées par nos gestionnaires de déchets. Il est possible qu'il y ait des cas de double comptage de déchets présents dans deux reporting simultanément (ex : déchets dangereux et déchets DEEE). Par simplicité, les valeurs en double ne sont pas éliminées.

### Émissions GES Scope 3.6 - Déplacements Professionnels

Émissions CO2e correspondantes aux déplacements professionnels effectués en avion et en train. Le reporting est centralisé par notre prestataire agence de voyage.

### Émissions GES Scope 3.7 - Déplacements Domicile-Travail

Émissions correspondantes aux transports des employés entre leur domicile et leur lieu de travail en

voiture personnelle. Sont exclus les véhicules de fonction déjà comptabilisés dans le scope 1 via les consommations de carburant, ainsi que les salariés ayant un remboursement de transports en commun.

Le calcul CO2 est effectué en multipliant les distances parcourues entre le code de commune Insee des collaborateurs recueillie dans notre système SIRH, et les adresses de premiers et derniers chantiers de la journée recueilli dans la GTA. Sont comptabilisées les parts 'amont (carburant)', 'combustion (carburant)', et 'fabrication' du facteur d'émission.

### Émissions GES Scope 3.8 - Actifs en leasing amont

Émissions correspondantes à l'utilisation des machines de propreté en location lors de prestations chez le client. Les émissions sont calculées pour les contrats de location en cours dans l'année d'exercice au prorata de nombre de mois actifs dans l'année.

Pour chaque typologie de machines, plusieurs estimations provenant des services commerciaux sont prises dont la durée moyenne d'utilisation par jour, fréquence d'utilisation, et la puissance moyenne estimées. Le résultat du nombre moyen de kWh/an et multiplié par le facteur d'émission (part 'combustion') du mix moyen France.

Les véhicules en leasing longue-durée sont exclus car déjà comptabilisé dans le scope 1 via les consommations de carburant. Les biens immobiliers en leasing sont exclus car déjà comptabilisés dans le scope 1 et 2 via les consommations de gaz et électricité respectivement.

### Émissions GES Scope 3.9 - Transport de marchandises aval

Émissions correspondantes aux dépenses du Groupe pour le sous-compte analytique 'Transports de marchandises et matériels' issu du fichier des achats Groupe.

### Émissions GES Scope 3.11 - Utilisation des produits vendus

Émissions correspondantes à l'utilisation des machines de propriété vendues par notre centrale d'achat à des clients hors-groupe Onet. Le calcul CO2 est effectué par sous-famille de machines, en multipliant la quantité livrée par un facteur d'émissions spécifique, estimé par Onet d'après plusieurs estimations provenant des services commerciaux dont la durée moyenne d'utilisation par jour, fréquence d'utilisation, et la puissance moyenne estimées. Le résultat du nombre moyen de kWh/an et multiplié par le facteur d'émission (part 'combustion') du mix moyen France.

Nous prenons également comme hypothèse que les machines sont utilisées en moyenne 5 ans. On multiplie donc la puissance annuelle par 5 pour estimer la consommation sur la durée de vie du matériel. Les émissions ne sont pas amorties, l'intégralité des émissions de l'utilisation des machines tout au long de leur vie sont comptabilisées sur l'année de vente.

### Émissions GES Scope 3.12 - Fin de vie des produits vendus

Émissions correspondantes à l'élimination et du traitement des déchets des produits vendus par notre centrale d'achat à des clients hors-groupe Onet. Le calcul CO2 est effectué par sous-famille d'articles en multipliant la quantité livrée par un facteur d'émission. L'intégralité des émissions de ce poste sont

comptabilisées sur l'année de vente.

### Émissions GES Scope 3.13 - Actifs en leasing aval

Bien qu'Onet ne loue pas les machines qu'elle possède aux clients, nous considérons que nos machines sont 'mises à disposition' des clients lors de nos prestations sur leurs sites.

Le calcul CO2 est effectué en multipliant le nombre de machine en propriété par un facteur d'émissions estimé par Onet d'après plusieurs estimations pour chaque famille de machines dont la durée moyenne d'utilisation par jour, fréquence d'utilisation, et la puissance moyenne estimée. Ces suppositions proviennent des hypothèses prises par les services commerciaux de la propriété. Le résultat du nombre moyen de kWh/an et multiplié par le facteur d'émission (part 'combustion') du mix moyen France.

### Part de consommation d'électricité renouvelables

Sont considérées comme renouvelables, les consommations d'électricité correspondantes à des souscriptions contractuelles. Nous signons avec certains fournisseurs, des contrats 'option énergie renouvelable' promettant une quantité d'électricité d'origine renouvelable, équivalent aux niveaux d'engagement (en % de la consommation d'électricité) injectée sur le réseau.

Les fournisseurs d'énergie mettent à disposition un bilan attestant de la certification de la consommation, ainsi que des certificats de garantie d'origine délivrés par un organisme désigné par l'autorité administrative pour chaque unité (MWh) produite.

### Part de véhicules renouvelés <50g CO2e/km

Rapport du nombre de véhicules émettant <50gCO2e/km sur le nombre total de véhicules de la flotte (hors-camion) au 31 décembre. Sont pris en compte tous les véhicules de service et de fonction qu'ils soient en Location Longue Durée (LLD) ou acquis en propriété.

L'indicateur est suivi uniquement en France en conformité avec la réglementation Loi LOM.

### Part de véhicules 100% électrique

Rapport du nombre de véhicules 100% électrique sur le nombre total de véhicules de la flotte (hors-camion) au 31 décembre. Sont pris en compte tous les véhicules de service et de fonction qu'ils soient en Location Longue Durée (LLD) ou acquis en propriété. En 2024, nous avons modifié la méthodologie afin d'inclure les véhicules commandés durant l'année d'exercice mais en attente de livraison dans le taux de renouvellement.

L'indicateur n'est pas suivi au Brésil en raison de l'absence d'infrastructure de mobilité électrique.

### Nombre de points de recharges électriques installés en agence

Points de charges électriques installés pour recharge de véhicules électriques et hybrides rechargeables. Un point de charge correspond au nombre de place de recharge disponible simultanément. Une borne simple comptabilisera donc une unité, tandis qu'une borne double comptabilisera 2 unités.

Sont exclues, les bornes de recharge installées avant notre contrat avec ZeWatt, notre prestataire intégrateur de bornes national depuis juillet 2022.

### Déchets collectés (DEEE)

Déchets d'équipements électriques et électroniques collectés à des fins de recyclage et revalorisation. Sont exclus du périmètre de reporting le matériel informatique récupéré par le salarié à sa sortie du parc, et les déchets DEEE collectés hors contrats cadres. Certaines agences peuvent passer par d'autres prestataires à la marge, néanmoins, ces enlèvements n'étant pas liés aux projets Groupe de revalorisation de nos DEEE, sont exclus du périmètre.

### Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés

Taux calculé en ramenant le volume d'achat HT (en €) de ces produits de nettoyage « verts » au volume d'achat total des produits de nettoyage incluant tous les produits chimiques dits "classiques" à usage équivalent.

Les produits dits « Biotechnologie » sont des produits issus du vivant à base de micro-organisme et/ou d'extraits fermentaires. La désignation « Biogistic » regroupe une gamme de produits biotechnologiques fournie par le fournisseur Innuscience, Ecolabel et

Ecocert. Le chiffre d'affaires correspond aux ventes de produits facturés aux agences par PRODIM, et non aux achats de produits auprès des fournisseurs.

L'indicateur couvre uniquement les activités de propriété en France

### Consommation d'eau (sièges)

Consommations d'eau facturées de nos sièges sociaux dans chaque pays. Sont exclues les consommations d'eau en agences ainsi que sur les sites clients en raison de difficultés à suivre cet indicateur à présent.

### Montant des garanties pour atteinte à l'environnement

Montant des garanties d'assurance pour atteinte à l'environnement accidentelle souscrite dans le cadre du contrat d'assurance Responsabilité Civile du Groupe Onet. Le contrat de Responsabilité Civile couvre l'ensemble des atteintes à l'environnement accidentelles du groupe Onet en France et à l'international.

### Montant des provisions pour sinistres d'origine environnementale déclarés sur la période

Consolidation des montants des provisions pour sinistres environnementaux déclarés dans l'année et montants provisionnés des exercices antérieurs. Le montant des provisions environnementales communiqué est un cumul actualisé annuellement.

### Nombre de sinistres d'origine environnementale sur l'exercice

Ce sont les sinistres environnementaux pour lesquels l'entreprise est mise en cause et déclarés sur la période de reporting. Est considérée comme sinistre environnemental toute atteinte à l'environnement, telle que l'émission, la dispersion, le rejet ou le dépôt de toute substance solide, liquide ou gazeuse, diffusée par l'atmosphère, le sol ou les eaux ; la production d'odeurs, bruits, vibrations, variations de température, ondes, radiations, rayonnements excédant les limites réglementaires.

## Analyse de double matérialité

Notre analyse de double matérialité mentionnée au chapitre 2.2.1, s'est déroulée selon les étapes ci-dessous. Notre méthodologie est décrite dans une procédure interne et est revue annuellement.

1. Sélection des enjeux et sous-enjeux pertinents au niveau des différentes activités du Groupe par la Direction Développement Responsable selon la liste de l'ESRS 1 – Annexe A (AR16). À la suite d'entretiens avec les interlocuteurs métiers, supports, QSE, et RHs, plusieurs sous-enjeux sont identifiés, ainsi que des informations sur les BU et/ou secteurs d'activités concernés, et leur positionnement dans la chaîne de valeur. Dans une

démarche d'amélioration continue, nous considérons les échanges avec nos parties prenantes tout au long de l'année dans l'identification de sous-enjeux pouvant devenir matériels.

2. Formulation des IROs (Impacts, Risques, Opportunités) par la Direction Développement Responsable et validation des scénarios et suppositions avec les interlocuteurs métiers, supports, QSE, et RHs. L'approche utilisée dans la formulation des IROs est la notion de « scénario maximal crédible ». Les suppositions utilisées dans la formulation des scénarios sont basées sur des éléments scientifiques crédibles. Pour les IROs de risques climatiques

chroniques, nous nous basons sur les projections du GIEC les plus pessimistes en matière de réchauffement climatique (SSP5-8.5 ; +4°C d'ici 2100). Pour les IROs de risques climatiques de transition, nous nous basons sur les projections du GIEC les plus strictes de transition sociétale vers la neutralité carbone d'ici 2050 [SSP1-2.6 (+2°C d'ici 2100) et SSP1-1.9 (+1,5°C d'ici 2100)].

3. Organisation d'ateliers de cotation des différents IRO par métier. Conformément avec les attentes de la CSRD, les IROs sont cotés en analyse « brute », autrement dit « en l'absence d'actions existantes ou planifiées ». En effet, la logique de cet exercice n'est pas d'identifier les risques d'entreprises, mais d'identifier les enjeux matériels aux activités du Groupe du point de vue obligations réglementaires de reporting extra-financier (CSRD).

En matérialité financière, la cotation des risques et opportunités est calculée en multipliant la note gravité par la note probabilité.

**En matérialité d'impact :**

- La cotation des impacts réels négatifs et les impacts potentiels négatifs sur les droits humains est calculée par la gravité (moyenne des cotations d'ampleur, étendue, et irrémédiabilité) multipliée par la probabilité maximale (« 4 »).
  - La cotation des impacts potentiels négatifs est calculée par la gravité (moyenne des cotations d'ampleur, étendue, et irrémédiabilité) multipliée par la probabilité.
  - La cotation des impacts réels positifs est calculée par la moyenne de l'ampleur et de l'étendue, multipliée par la probabilité maximale (« 4 »).
  - La cotation des impacts potentiels positifs est calculée la moyenne de l'ampleur et de l'étendue, multipliée par la probabilité.
4. Consolidation des cotations proposées pour chaque métier et identification des enjeux et sous-enjeux matériels pour le Groupe. Nous ne considérons pas de pondération entre les cotations des différentes BU, ni entre statut

hiérarchique. Dans le cas où un IRO est commun à plusieurs BU et que les cotations sont cohérentes, alors la moyenne des cotations est prise. Dans le cas où un IRO est particulièrement critique pour une BU ou un secteur d'activité alors la cotation la plus élevée est retenue. Nous considérons que si un IRO est matériel pour une BU/activité, alors il est matériel pour le Groupe.

5. Revue et validation des résultats par le comité ESG

ENJEUX	SOUS-ENJEUX	THEME	IROS	CHAINE DE VALEUR	BU Onet	LIBELLÉ
ESRS E1 Climat	E1.1-Adaptation au changement climatique	Transition sociétale vers la neutralité carbone	Risque	Autorités	Groupe	Renforcement des pénalités et exigences réglementaires d'accès aux marchés publics
			Risque	Clients	Propreté	Baisse d'activité liée à la transition de nos clients vers la neutralité carbone d'ici 2050
			Risque	Autorités	Groupe	Renforcement de la réglementation environnementale liée à la mobilité
			Risque	Opérations Propres	Groupe	Augmentation des coûts associés aux véhicules thermiques et carburants issus d'énergies fossiles
			Impact Positif	Société	Onet Technologies	Activités de Sintéo considérées comme durables en accord avec la Taxonomie verte UE
			Opportunité	Opérations Propres	Onet Technologies	Gain d'activité pour Sintéo lié à la transition de la société vers la neutralité carbone d'ici 2050
			Opportunité	Opérations Propres	Onet Technologies	Gain d'activité pour OTCN lié à la relance de la filiale nucléaire en France
			Impact Positif	Société	Onet Technologies	Activités de OTCN considérées comme durables en accord avec la Taxonomie verte UE
		Accès aux ressources naturelles	Risque	Autorités	Propreté	Complexification des prestations liée à des restrictions en cas d'épisodes de sécheresse

ENJEUX	SOUS-ENJEUX	THEME	IROS	CHAINE DE VALEUR	BU Onet	LIBELLÉ
			Risque	Clients	Propreté	Complexification des prestations sur certains secteurs de propreté liée aux objectifs de sobriété des clients
		Conditions climatiques extrêmes	Risque	Opérations Propres	Groupe	Augmentation des épisodes climatiques extrêmes occasionnant des arrêts temporaires d'activités localisés ou généralisés sur le territoire
			Impact Négatif	Collaborateurs Propres	Propreté	Dégradation des conditions de travail liée aux impacts climatiques chroniques des journées plus chaudes
	E1.2-Atténuation du changement climatique	Performance carbone	Risque	Clients	Groupe	Augmentation des exigences clients sur notre performance climatique
			Impact Négatif	Nature	Groupe	Contribution des émissions de GES de notre flotte véhicule au changement climatique
			Impact Négatif	Nature	Groupe	Contribution des émissions de GES de nos achats de biens et services au changement climatique
	ESRS E2 Pollution	E2.3 -Substances préoccupantes	Produits chimiques	Risque	Opérations Propres	Propreté Onet Technologies
Nucléaire			Opportunité	Opérations Propres	Onet Technologies	Gain d'activité pour OTND lié à la relance de la filiale nucléaire en France

ENJEUX	SOUS-ENJEUX	THEME	IROS	CHAINE DE VALEUR	BU Onet	LIBELLÉ
		Nucléaire	Impact Positif	Société	Onet Technologies	Expertise en démantèlement d'installations nucléaires, de dépollution et de traitement des déchets associés
ESRS G1 Gouvernance	G1.3 Corruptions & pots de vin	Corruption	Risque	Fournisseurs	Groupe International	Activités dans des pays identifiés par des organismes internationaux comme ayant un indice élevé de corruption
		Corruption	Risque	Clients	Groupe International	Activités dans des pays identifiés par des organismes internationaux comme ayant un indice élevé de corruption
ESRS S1 Collaborateurs Propres	S1.6 - Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Sécurité de l'emploi	Impact Positif	Collaborateurs Propres	Groupe	Collaborateurs majoritairement en Contrat à Durée Indéterminée
	S1.8 - Dialogue Social	Dialogue social	Risque	Collaborateurs Propres	Groupe	Dégradation des prestations générée par une hausse des mouvements sociaux, grèves et autres tensions sociales
			Impact Positif	Collaborateurs Propres	Propreté	Impact du secteur sur le dialogue social et à l'amélioration du climat social pour nos collaborateurs
	S1.9 - Diversité	Diversité Homme/Femme	Impact Négatif	Collaborateurs Propres	Groupe	Diversité Homme/Femme dans les postes de management
Personnes éloignées de l'emploi		Impact Positif	Collaborateurs Propres	Propreté Airport Logistique Sécurité	Employabilité de personnes de nationalité étrangère, et de personnes éloignées de l'emploi.	

ENJEUX	SOUS-ENJEUX	THEME	IROS	CHAINE DE VALEUR	BU Onet	LIBELLÉ
	S1.10 - Salaires décents	Temps de travail/ Travail Partiel	Impact Négatif	Collaborateurs Propres	Propreté Sécurité	La forte proportion de contrats à temps partiel peut impacter les niveaux de salaire (bien que le taux horaire soit égal ou supérieur au minimum légal)
	S1.12 Travailleurs Handicapés	Travailleurs Handicapés	Impact Positif	Collaborateurs Propres	Propreté	Employabilité des personnes en situation de handicap
	S1.13 - Formation et développement des compétences	Formation	Risque	Collaborateurs Propres	Groupe	Perte de compétences techniques et relationnelles de nos collaborateurs générant un frein au développement des activités actuelles et futures
			Impact Positif	Collaborateurs Propres	Groupe	Université Onet
	S1.14 Santé Sécurité	Maladies Professionnelles	Risque	Collaborateurs Propres	Propreté Technologies Airport Logistique	Cas de maladies professionnelles déclarées chez nos collaborateurs
			Impact Négatif	Collaborateurs Propres	Propreté Technologies Airport Logistique	Exposition de nos collaborateurs à des tâches physiques et répétitives menant à des risques de Troubles Musculo Squelettiques
			Impact Positif	Collaborateurs Propres	Propreté	Impact de Biogistic sur la santé de nos collaborateurs par diminution des risques chimiques
			Impact Positif	Collaborateurs Propres	Technologies	OTCN/OTTI expertise en radioprotection & formation externe
			Risques Psycho-Sociaux	Risque	Collaborateurs Propres	Groupe

ENJEUX	SOUS-ENJEUX	THEME	IROS	CHAINE DE VALEUR	BU Onet	LIBELLÉ
		Accidentologie	Risque	Collaborateurs Propres	Groupe	Cas d'accidents de travail déclarés chez nos collaborateurs
	S1.15 - Équilibre vie pro/ vie privée	Horaires discontinues et/ou décalées	Impact Négatif	Collaborateurs Propres	Propreté Airport Technologies Sécurité	Horaires fractionnées et horaires décalées
	S1.17 Violation des Droits de l'Homme	Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Impact Négatif	Collaborateurs Propres	Propreté Sécurité	Exposition des collaborateurs à des situations propices au harcèlement sur le lieu de travail
ESRS S4 Consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	S4 - Santé & sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Santé & sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Impact Positif	Consommateurs et utilisateurs finaux	Propreté Sécurité	Notre mission est d'accompagner nos clients dans des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables.



KPMG S.A.  
480 avenue du Prado  
CS 90303  
13269 Marseille Cedex 08

# Onet SA

## Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG

Exercice clos le 31 décembre 2025

Onet SA

36, boulevard de l'Océan CS20280  
13258 Marseille Cedex 09

KPMG S.A., société d'expertise comptable et de commissaires aux comptes inscrite au Tableau de l'Ordre des experts comptables de Paris sous le n° 14-30080101 et rattachée à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre. Société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »).

Société anonyme à conseil d'administration  
Headquarters:  
Tour EQHO  
2 avenue Gambetta  
CS 60055  
92066 Paris La Défense Cedex  
Capital social : 5 497 100 €  
775 726 417 RCS Nanterre



## Onet SA

36, boulevard de l'Océan CS20280  
13258 Marseille Cedex 09

### Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG

Exercice clos le 31 décembre 2025

À la Direction Générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations ESG<sup>1</sup> déterminées et établies volontairement par Onet (ci-après « l'Entité »), au regard de critères ad hoc définis par l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentées dans le Rapport de Performance Extra-Financière 2025, publiées sur le site internet d'Onet et listées en annexe du présent rapport.

Notre intervention ne porte pas sur toutes les informations présentées dans le Rapport de Performance Extra-Financière 2025 de l'Entité autres que celles mentionnées dans notre rapport.

### Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

### Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande auprès du siège de l'Entité, dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport de Performance Extra-Financière 2025.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme mentionné dans la note méthodologique en annexe du Rapport de Performance Extra-Financière 2025 de l'Entité, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

---

<sup>1</sup> Surlignées en gras dans les « Tableaux de bord ESG groupe Onet » présentés en annexe du Rapport de Performance Extra-Financière 2025



## Responsabilité de l'Entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (*i.e.* le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

## Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'Entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## Doctrine et Norme professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L821-28 du code de commerce, par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que par le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 et en conséquence nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques

### Onet SA



et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### **Nature et étendue des travaux**

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'Entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'Entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- vérifié les Informations que l'Entité a considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
  - mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations, consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
  - réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
  - par entretien avec la Direction, pris connaissance des estimations mises en œuvre et apprécié le caractère approprié et la correcte application de ces méthodes d'estimation ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ainsi que selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

### **Onet SA**

Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG  
Exercice clos le 31 décembre 2025



## Restrictions sur la distribution et l'utilisation

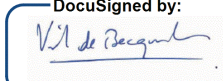
Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins.

Les diligences mises en œuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en œuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

Marseille, le 31 mars 2026

KPMG S.A.

DocuSigned by:  
  
9651C0C1CC864BC...  
Cécile Bourguignon  
Actionnaire Signataire  
Commissaire aux comptes

DocuSigned by:  
  
7AD0338E7BD84B4...  
Vincent De Becquevort  
Associé

DocuSigned by:  
  
4EF5652DC20E4F4...  
Fanny Houlliot  
Associée Spécialiste ESG



## **Annexe – Informations couvertes par l'assurance limitée**

### Informations sociales (périmètre Groupe) :

- Effectif inscrit au 31/12 (Femme / Homme & Temps plein / partiel)
- Part de femmes managers
- Accidents mortels immédiat (AT)
- Taux de fréquence
- Taux de gravité
- Heures de formation par salarié inscrit
- Turnover
- Part de travailleurs handicapés

### Informations environnementales (périmètre France) :

- Taux de produits de nettoyage issus des biotechnologies et/ou écolabellisés