

2025

RAPPORT 2025 SUR LA DURABILITÉ ET LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

SPHEREA GROUP

SOMMAIRE

→ Avant-propos 3

→ Introduction 4

→ Présentation générale 5

→ Présentation du Groupe Spherea-Averna 6
→ Nos référents ESG dans le monde 7

→ Environnement 8

→ Impact environnemental et émissions de GES 9
→ Environnement – Nos réalisations 10

→ Social 11

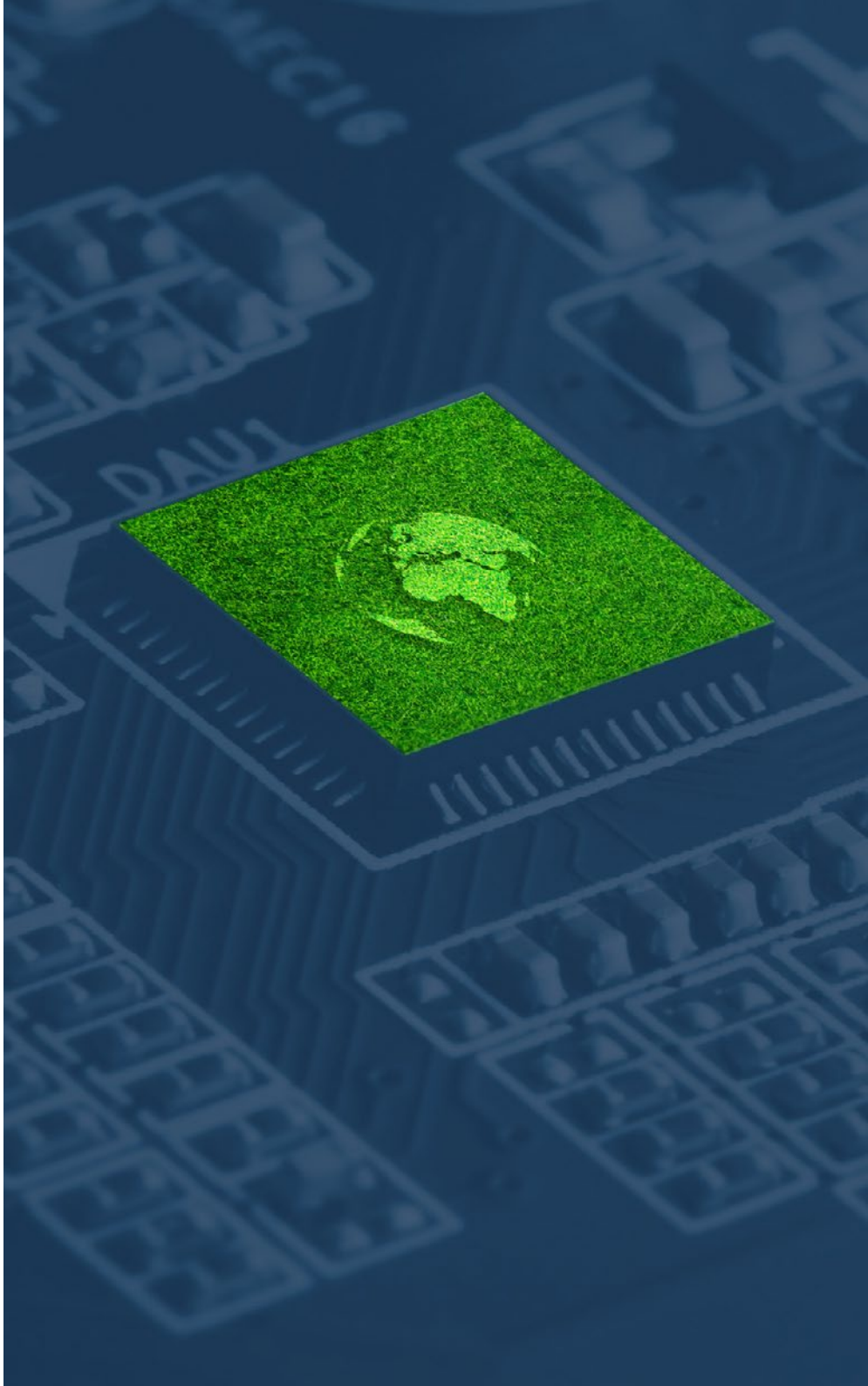
→ Nos collaborateurs et collaboratrices 12
→ Initiatives sociales 13
→ Engagement et bien-être des collaborateurs 14

→ Gouvernance 15

→ Responsabilité et leadership 16
→ Éthique et conformité 17

→ Conclusion 18-19

→ Annexe 20-22



↓ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Avant-propos

Chez le Groupe Spherea, nous nous engageons à rendre l'industrie plus durable à l'échelle mondiale.

Les essais et la validation constituent un pilier essentiel d'un monde plus efficace, plus sûr et plus durable. En identifiant les problèmes dès les premières étapes, les systèmes de test réduisent les déchets, optimisent les ressources et améliorent les performances tout au long du cycle de vie des produits.

Chaque nouvel équipement naît d'une idée. Avant d'être déployé dans le monde réel, il doit démontrer qu'il fonctionne conformément aux attentes. Les essais basés sur la simulation rendent cela possible en permettant aux fabricants de valider les conceptions en laboratoire plutôt que de consommer du temps, de l'énergie et des ressources dans des conditions réelles. Qu'il s'agisse de développer des systèmes d'alimentation de nouvelle génération pour les centres de données ou des équipements électroniques innovants destinés au grand public, les essais accélèrent l'innovation tout en minimisant l'impact environnemental.

Lorsque les produits entrent en phase de production industrielle, les essais deviennent tout aussi essentiels. Les composants et les systèmes complets doivent être vérifiés le plus tôt possible afin de garantir qu'ils répondent aux plus hauts standards de qualité, de sécurité et de performance. Des dispositifs médicaux aux systèmes de signalisation ferroviaire, des tests rigoureux permettent d'intégrer la fiabilité à chaque étape de la fabrication.

La nécessité des essais ne s'arrête pas à la sortie d'usine. Tout au long de leur durée de vie, souvent sur plusieurs décennies, les équipements doivent continuer à fonctionner de manière sûre et fiable. Les contrôles et validations réguliers garantissent leur disponibilité opérationnelle, qu'il s'agisse d'un véhicule de transport de passagers ou d'un avion de combat.

En tant que leader mondial des solutions de test, Spherea Group permet à ses clients de relever ces défis avec confiance et de développer des technologies plus sûres, plus fiables et plus durables.

Notre engagement dépasse les seules solutions que nous fournissons. Nous sommes également déterminés à améliorer en permanence nos performances environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).



François Rainville
Directeur des opérations du Groupe

Patrice Bélie
Directeur Général du Groupe

Ce rapport met en lumière les actions menées chaque jour par nos collaborateurs afin de réduire notre empreinte environnementale, renforcer notre impact social et consolider nos pratiques de gouvernance. Le progrès se construit grâce à des centaines d'initiatives, petites et grandes, guidées par des objectifs clairs et des ambitions toujours plus élevées.

Avec nos collaborateurs, actionnaires, clients, fournisseurs et partenaires, nous faisons avancer un changement durable et significatif. Chaque jour, nous agissons pour créer un impact positif à long terme.

→ Avant-propos
↓ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Introduction

En tant que responsables de l'initiative RSE/ESG pour Spherea et Averna, nous sommes heureuses de présenter notre premier rapport ESG commun, une étape importante pour nos organisations et pour le développement continu de notre démarche en faveur d'une activité responsable et durable.

Depuis le rapprochement de Spherea et Averna en janvier 2026, nous avons l'opportunité de nous appuyer sur les forces, l'expérience et les initiatives des deux organisations. Notre objectif n'est pas simplement de réunir des pratiques existantes, mais d'identifier les domaines où notre impact peut être le plus important en tant que Groupe et de veiller à intégrer davantage les considérations ESG dans nos opérations, nos prises de décision, notre gestion des risques et notre planification stratégique.

Tout au long de l'année 2025, les deux organisations ont poursuivi leurs progrès sur leurs priorités ESG : une meilleure compréhension et réduction des impacts environnementaux, le maintien d'environnements de travail sûrs et responsables, le développement et bien-être des collaborateurs, le renforcement des pratiques d'éthique et de conformité, et la contribution positive aux communautés dans lesquelles nous opérons.

Ces priorités sont étroitement liées à la performance à long terme de notre activité. Nos clients et partenaires attendent de plus en plus des pratiques responsables tout au long de la chaîne de valeur. Nos collaborateurs attendent que nous agissions conformément à nos valeurs. Par ailleurs, les enjeux environnementaux et sociaux exigent des entreprises qu'elles comprennent et maîtrisent leurs impacts ainsi que leurs risques.

Ce premier rapport commun présente de manière transparente les progrès respectifs des deux entreprises. Pour l'année 2025, les données de Spherea et d'Averna sont présentées côte à côte. Notre objectif pour l'année à venir est d'harmoniser davantage nos méthodologies, indicateurs et pratiques de reporting afin de présenter progressivement des données ESG consolidées au niveau du Groupe.

À l'avenir, nos efforts resteront concentrés sur trois axes :
- Réduire notre empreinte environnementale et utiliser les ressources de manière responsable.
- Favoriser un environnement de travail éthique, inclusif et sûr dans lequel chacun peut se développer et contribuer.
- Créer une valeur durable pour nos clients, partenaires, communautés et autres parties prenantes.



Rania Hamdine
Responsable ESG
du Groupe Averna

Perrine Desmons
Responsable RSE/ESG
du Groupe Spherea

Nous savons qu'un progrès significatif nécessite des objectifs clairs, des données fiables et une volonté constante d'identifier les axes d'amélioration. Ce rapport est l'occasion de partager à la fois les avancées réalisées et le chemin qu'il reste à parcourir.

Nous sommes fières de ce que les équipes Spherea et Averna ont accompli et reconnaissantes pour leur contribution à ces initiatives.



PRÉSENTATION GÉNÉRALE

→ Avant-propos
→ Introduction
↓ Présentation générale
↓ Présentation du Groupe Spherea - Averna
→ Nos référents ESG dans le monde
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Présentation du Groupe Spherea - Averna

SPHEREA
Spherea est un leader reconnu des solutions de test et de simulation pour les secteurs de l'aéronautique, de la défense et du ferroviaire. L'entreprise développe des systèmes critiques destinés à la validation, à la maintenance et à la qualification d'équipements complexes. Son modèle économique repose sur une forte expertise technologique, une relation de proximité avec ses clients et une capacité d'innovation continue.

AVERNA
Averna est un leader international des solutions de test et d'automatisation pour les industries de l'électronique, du médical et des télécommunications. Présente en Amérique du Nord, en Europe et en Asie, l'entreprise aide ses clients à optimiser leurs processus industriels et à garantir la fiabilité de leurs produits.

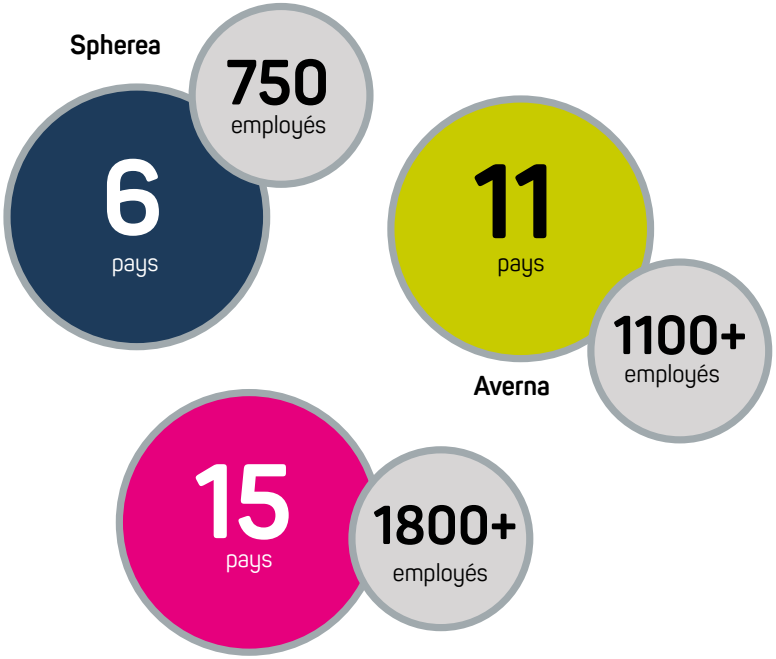
Convergences et complémentarités
Spherea et Averna partagent une forte culture d'ingénierie, une expertise approfondie des solutions de test et qualité ainsi qu'un engagement commun envers l'innovation, la fiabilité et les pratiques commerciales responsables. Leur complémentarité géographique, sectorielle et technologique renforce le Groupe et constitue une base solide pour son développement durable à long terme.

Cette combinaison est particulièrement porteuse de sens pour nos collaborateurs. En réunissant des équipes issues de différents pays, secteurs et domaines d'expertise, le Groupe souhaite offrir un environnement plus riche en matière de collaboration, de développement professionnel et de partage de connaissances.

Depuis janvier 2026, Spherea et Averna forment une seule et même organisation. Le Groupe opère désormais autour de deux marques principales :

Averna Powered by Spherea, au service d'un large éventail d'industries à l'international ;
Spherea Defense, dédiée aux programmes de défense liés à la souveraineté en France.

Le Groupe rassemble plus de **1 800 collaborateurs**, est implanté dans **13 pays** en Europe, en Amérique du Nord et en Asie, et sert des clients dans plus de **50 pays**.



→ Avant-propos
→ Introduction
↓ Présentation générale
→ Présentation du Groupe Spherea - Averna
↓ Nos référents ESG dans le monde
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

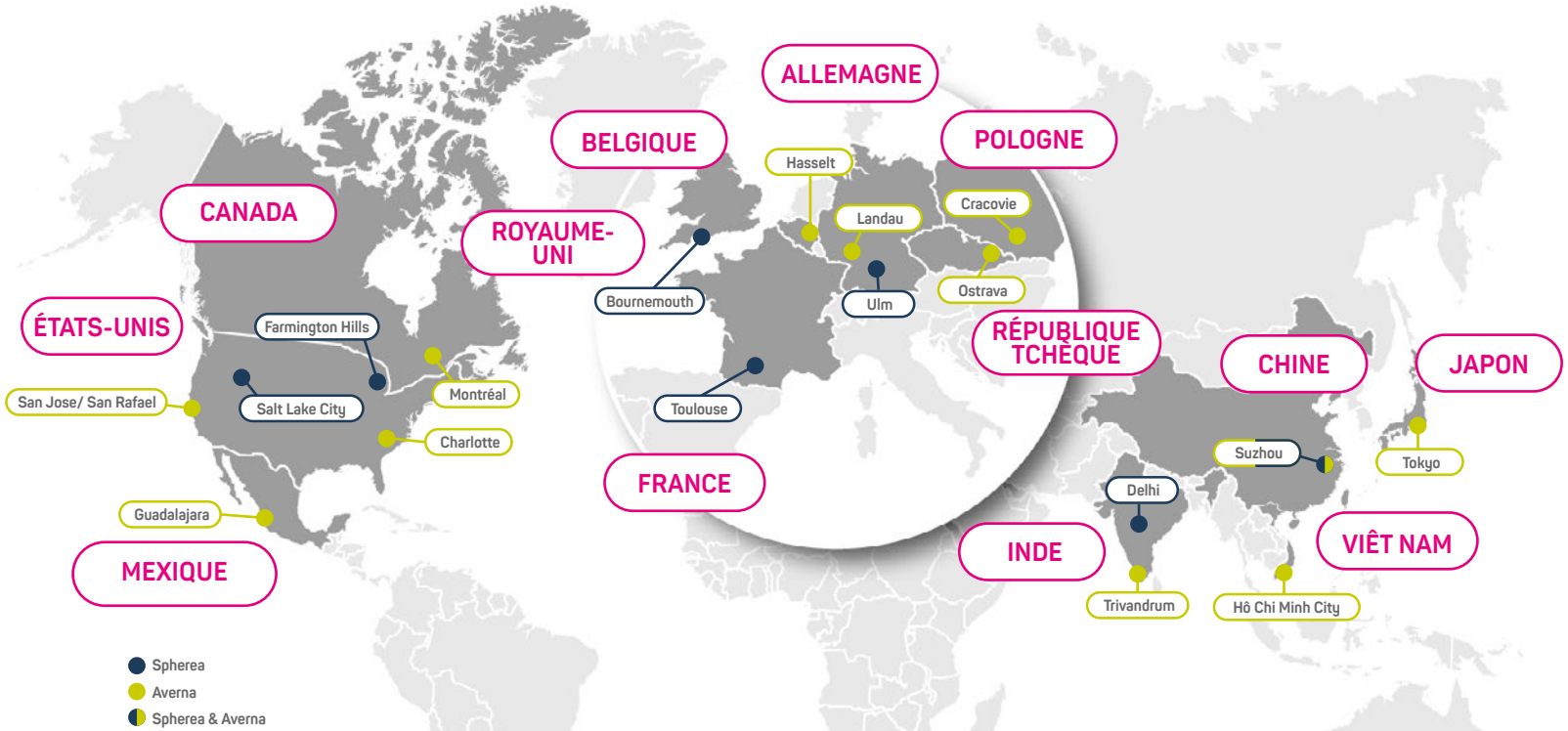
Nos référents ESG dans le monde

La gouvernance ESG constitue une priorité stratégique pour le Groupe. Alors que Spherea et Averna poursuivent leur intégration, nous mettons en place un cadre de gouvernance commun qui définit clairement les responsabilités en matière de performance ESG tout en favorisant la collaboration entre les fonctions, les unités opérationnelles et les zones géographiques.

Ce cadre associe la supervision de la direction, l'appropriation locale et l'expertise interfonctionnelle afin de garantir la mise en œuvre cohérente de notre stratégie ESG et la gestion efficace des opportunités et des risques liés au développement durable.

À mesure que notre cadre de gouvernance gagnera en maturité, nous continuerons à harmoniser nos politiques, nos méthodologies et nos processus de reporting afin d'établir un ensemble commun d'indicateurs de performance à l'échelle du Groupe. Ce travail renforcera la fiabilité et la comparabilité des données ESG, favorisera une prise de décision éclairée et offrira aux parties prenantes une vision progressivement plus intégrée de nos performances ESG.

NOS REPRÉSENTANTS ESG DANS LE MONDE ENTIER





ENVIRONNEMENT

→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
↓ Environnement
↓ Impact environnemental et émissions de GES
→ Environnement – Nos réalisations
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Impact environnemental et émissions de GES

Spherea et Averna reconnaissent que leur intégration crée à la fois des opportunités et des défis en matière de performance environnementale. Le Groupe consolidé dispose désormais d'un effectif plus important, d'une présence internationale élargie et d'un plus grand nombre de sites opérationnels. Cette évolution peut entraîner une augmentation des émissions absolues, mais offre également des opportunités d'harmoniser les pratiques, de partager les initiatives locales les plus efficaces et de renforcer la gouvernance environnementale.

Les deux entreprises travaillent à l'alignement de leurs méthodes de comptabilisation carbone avec le protocole GHG (Greenhouse Gas Protocol). Spherea évalue actuellement ses émissions sur les périmètres Scopes 1, 2 et 3, tandis que les évaluations disponibles d'Averna couvrent les Scopes 1 et 2. En 2026, le Groupe prévoit de mettre en place une méthodologie commune et d'étendre le reporting Scope 3 à l'ensemble des entités.

Les évolutions des périmètres organisationnels, des effectifs, des implantations et des méthodes de calcul seront clairement documentées afin de garantir que les comparaisons futures demeurent transparentes et pertinentes. L'évaluation réalisée par Spherea en 2024 indique que les émissions directes du Scope 1 restent limitées et sont principalement liées aux bâtiments et aux véhicules de l'entreprise. Les émissions du Scope 2 reflètent la consommation d'électricité achetée ainsi que les efforts continus d'amélioration de l'efficacité énergétique. Le Scope 3 représente environ 99 % de l'empreinte carbone de Spherea et est principalement associé aux achats, aux déplacements professionnels et au cycle de vie des produits.

Les efforts de décarbonation du Groupe se concentreront donc sur :
- l'amélioration de l'efficacité énergétique et du mix énergétique ;
- la réduction des émissions liées aux déplacements ;
- l'engagement des fournisseurs ;
- l'amélioration de la gestion des déchets et des démarches de circularité ;
- l'intégration de l'éco-conception dans les produits et les solutions.

Ces priorités à l'échelle du Groupe viendront compléter les initiatives locales déjà en place concernant l'énergie, l'eau, les matières premières, le recyclage et l'utilisation responsable des ressources. Une fois une référence commune fiable établie, le Groupe définira des objectifs de réduction mesurables ainsi qu'une trajectoire de décarbonation à long terme.

Entité	Current Coverage Carbon-Footprint	Planned Develpoment
Spherea	Scopes 1, 2 et 3	Poursuivre l'amélioration de la qualité des données et des plans de réduction
Averna	Scopes 1 et 2	Étendre l'évaluation au Scope 3
Groupe consolidé	Méthodologies en cours d'alignement	Établir une référence commune à l'échelle du Groupe en 2026



→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
↓ Environnement
→ Impact environnemental et émissions de GES
↓ Environnement – Nos réalisations
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Environnement – Nos réalisations

Spherea
En 2025, Spherea a poursuivi la promotion des mobilités à faible émission carbone en mettant en œuvre un forfait mobilité durable pour le vélo et le covoiturage, en soutenant le télétravail et en organisant des défis vélo en France et en Allemagne.

Parmi les autres initiatives menées : formations à la sécurité à vélo, ateliers de maintenance de vélos sur site, et validation de la certification européenne « Employeur Pro Vélo ».

Spherea a également renforcé la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux à travers : des actions menées lors du Digital Clean-Up Day, des ateliers « Fresque du Numérique Responsable », des ateliers « Fresque du Climat », et l'amélioration de la collecte des déchets électroniques grâce à une borne dédiée au recyclage des DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques). Les collaborateurs de Toulouse ont également participé à une marche de ramassage des déchets à l'occasion du « World Cleanup Day ».

Averna
En 2025, Averna a élargi la mesure de ses émissions des Scopes 1 et 2 à plusieurs bureaux et a participé pour la deuxième fois au programme Carbon Disclosure Project (CDP). Le bureau du Vietnam a renouvelé sa certification ISO 14001:2015, tandis que ceux de Belgique et des États-Unis ont obtenu la médaille de bronze EcoVadis.

Les initiatives locales de réduction des déchets ont notamment consisté à remplacer les piles jetables par des alternatives réutilisables et supprimer les bouteilles d'eau en plastique à usage unique dans les bureaux de Montréal et du Mexique.

Le nouveau siège social de Montréal intègre également un système d'éclairage automatique et des programmes favorisant les transports durables. Enfin, les exigences environnementales prévues dans le Code de conduite fournisseurs d'Averna ont été étendues aux nouvelles entités acquises.











SOCIAL

→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
↓ Social
↓ Nos collaborateurs et collaboratrices
→ Initiatives sociales
→ Engagement et bien-être des collaborateurs
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Nos collaborateurs et collaboratrices

Les femmes et les hommes sont au cœur de la réussite du Groupe Spherea-Averna. Dans un contexte de transformation, d'innovation et de croissance internationale, nous restons engagés à promouvoir un environnement de travail sûr, inclusif et stimulant, où chaque collaborateur peut développer ses compétences, contribuer à la performance collective et construire un parcours professionnel porteur de sens.

Au cours de la période de reporting, les deux groupes employaient plus de 1 800 collaborateurs à travers le monde, réunissant des expertises, des cultures et des perspectives diverses. Alors que Spherea et Averna poursuivent leur intégration, une attention particulière est portée à l'harmonisation des pratiques RH tout en préservant les initiatives locales répondant aux besoins spécifiques des collaborateurs et des communautés de chaque région.

Notre engagement social va au-delà du simple respect des obligations réglementaires. Il vise à promouvoir le bien-être des collaborateurs, le développement professionnel, la diversité et l'égalité des chances. Tout au long de l'année, les deux organisations ont renforcé leurs programmes d'accueil, de formation, de développement des carrières, d'inclusion, de sensibilisation au handicap, de santé mentale et de qualité de vie au travail. Ces actions reflètent notre conviction que la performance durable de l'entreprise repose avant tout sur l'engagement, la santé et le développement de nos collaborateurs.

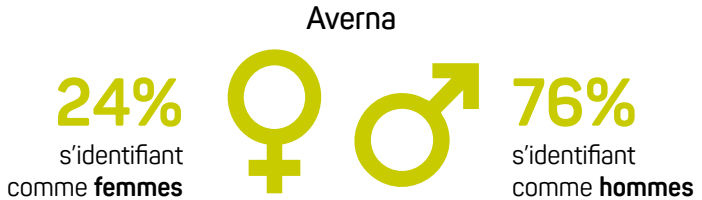
L'intégration de Spherea et Averna constitue également une opportunité de renforcer le reporting social et la gouvernance des ressources humaines. À mesure que les systèmes et processus seront harmonisés, le Groupe développera ses indicateurs sociaux et renforcera sa capacité à mesurer, suivre et améliorer ses performances en matière d'engagement des collaborateurs, de formation, de diversité, de santé et sécurité ainsi que d'impact sociétal.

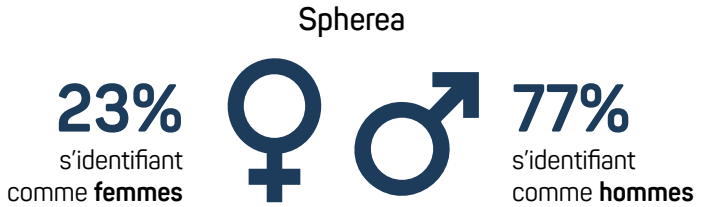
En investissant dans ses collaborateurs et en favorisant une culture d'entreprise inclusive et responsable, le Groupe Spherea-Averna réaffirme son ambition de créer de la valeur durable pour ses salariés et l'ensemble de ses parties prenantes.

Composition des effectifs

Indicateur	Averna	Spherea	Groupe consolidé
Salariés à temps plein	745	682	1427
Salariés à temps partiel	109	69	178
Collaborateurs facturables	607	506	1113
Travailleurs sous contrat	165	107	272
Effectif total	**1019**	**858**	**1877**

Indicateurs relatifs au genre





→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
↓ Social
→ Nos collaborateurs et collaboratrices
↓ Initiatives sociales
→ Engagement et bien-être des collaborateurs
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Initiatives sociales

En 2025, Spherea et Averna ont poursuivi leurs investissements en faveur de l'engagement des collaborateurs, du développement des compétences et de la qualité de vie au travail.

Spherea a notamment déployé un guide d'accueil Groupe destiné aux nouveaux collaborateurs, mis en place des dispositifs de parrainage/marrainage, instauré un congé gynécologique couvrant la santé menstruelle et ainsi que le deuil périnatal et signé des accords relatifs au temps de travail, à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

En matière d'inclusion, plusieurs actions ont été conduites : événements de sensibilisation aux handicaps (initiatives notamment consacrées aux handicaps invisibles et à la santé mentale), adaptations des postes de travail. La revue des talents à l'échelle du Groupe, ainsi que la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ont contribué au développement des carrières, la transmission des compétences et l'intégration des nouveaux collègues.

Chez Averna, près de 12 000 heures de formation ont été réalisées au cours de l'exercice financier. Les plans de développement professionnel, les programmes de reconnaissance, les présentations de projets et les comités transrégionaux ont aussi aidé au développement des compétences, la collaboration et l'intégration des équipes. En santé et sécurité, nos responsables ont poursuivi le déploiement des mesures locales de prévention, tandis que les ressources d'accompagnement en santé mentale, déjà disponibles en Amérique du Nord et en Europe, ont progressivement été étendues à l'Asie.

L'intégration du Groupe s'appuiera sur ces pratiques existantes tout en laissant aux équipes locales la capacité de répondre aux besoins de leurs collaborateurs et de leurs communautés.

Ensemble, nos courses solidaires et collectes de dons, ainsi que les défis caritatifs ont consolidé le soutien du Groupe envers diverses causes, telles que la recherche médicale, les familles vulnérables, les personnes en situation de handicap, les enfants défavorisés.

Prochainement, le Groupe consolidera ses indicateurs, notamment quant à la santé et sécurité, l'engagement des collaborateurs et la rétention, la formation, la diversité et la communauté, et la conformité des fournisseurs.









→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
↓ Social
→ Nos collaborateurs et collaboratrices
→ Initiatives sociales
↓ Engagement et bien-être des collaborateurs
→ Gouvernance
→ Conclusion
→ Annexe

Engagement des collaborateurs et bien-être

Averna et Spherea réalisent régulièrement des enquêtes auprès de leurs collaborateurs afin de mieux comprendre leur expérience, leur niveau d'engagement et leurs attentes vis-à-vis du travail. Les retours recueillis permettent d'identifier les axes d'amélioration et d'orienter les actions relatives au bien-être, aux conditions de travail et au développement professionnel.

À l'avenir, les résultats de ces enquêtes constitueront un élément clé de l'intégration des deux organisations. Ils contribueront à harmoniser les pratiques tout en restant attentifs aux besoins spécifiques des collaborateurs dans les différentes entités du Groupe.

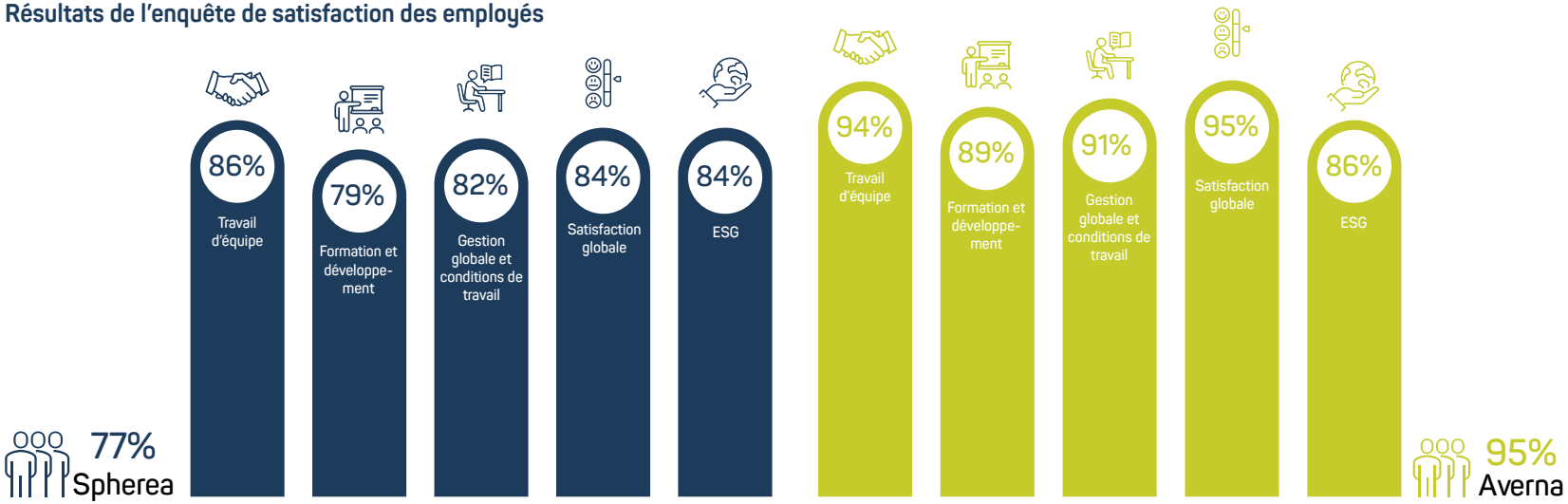
La stratégie sociale du Groupe Spherea place les collaborateurs, les fournisseurs et les communautés locales au cœur de son développement. Alors que le Groupe rassemble désormais plus de 1 800 employés dans 13 pays et sur trois continents, son objectif est de mettre en place des standards communs tout en respectant les besoins, les cultures et les environnements de travail propres à chaque implantation. Par ailleurs, l'intégration de la chaîne d'approvisionnement s'appuiera sur les principes déjà établis à travers :

- le Code de conduite fournisseurs d'Averna ;
- la Charte Achats Responsables de Spherea ;
- le reporting conjoint relatif au Modern Slavery Act.

Le Groupe harmonisera progressivement les processus d'intégration des fournisseurs, les exigences contractuelles, les évaluations des risques et les actions de sensibilisation, tout en conservant une approche proportionnée fondée sur la localisation géographique, le secteur d'activité, le type de fournisseur, le niveau de criticité et les signaux d'alerte identifiés.

Enfin, l'intégration ne réduira pas l'engagement du Groupe auprès de ses communautés. Les équipes locales continueront à soutenir les associations et les causes les plus pertinentes sur leurs territoires à travers des dons, du bénévolat et des initiatives portées par les collaborateurs. Des campagnes à l'échelle du Groupe pourront compléter ces actions tout en préservant le rôle essentiel des sites locaux dans l'identification des besoins et l'orientation des contributions.

Résultats de l'enquête de satisfaction des employés





GOUVERNANCE

→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
↓ Gouvernance
↓ Responsabilité et leadership
→ Éthique et conformité
→ Conclusion
→ Annexe

Responsabilité et leadership

La nouvelle structure de gouvernance du Groupe associe la supervision du Conseil d'administration et de la Direction générale à des fonctions coordonnées dans les domaines du Juridique, de la Conformité, de l'ESG et de la Protection des données. Cette organisation est soutenue par les départements opérationnels et des représentants locaux.

Pendant toute la période d'intégration, les codes de conduite, politiques, dispositifs de contrôle et canaux de remontée d'alerte existants demeurent applicables jusqu'à l'adoption de référentiels harmonisés à l'échelle du Groupe. Cette approche garantit la continuité des pratiques en matière d'éthique des affaires et de conformité.

Le Groupe mettra en œuvre une stratégie de conformité fondée sur les risques visant à harmoniser les politiques, les responsabilités et les procédures d'escalade au sein de l'ensemble de ses entités. Les principaux domaines prioritaires sont les suivants : lutte contre la corruption, conformément aux exigences de la loi Sapin II, conformité au RGPD et gouvernance de la protection des données, protection des lanceurs d'alerte, contrôle des exportations et respect des sanctions internationales, achats responsables, cybersécurité, intelligence artificielle responsable et alignement continu avec les normes de management ISO applicables.

L'intégration des dispositifs de protection des données comprendra notamment : une fonction de Délégué à la Protection des Données (DPO) au niveau mondial, la consolidation des registres de traitements, l'harmonisation des procédures relatives aux incidents et aux demandes d'exercice des droits des personnes, la supervision des fournisseurs, la formation des collaborateurs, des revues régulières par le management.

Les dispositifs d'alerte professionnelle du Groupe restent accessibles à l'ensemble des parties prenantes internes et externes. Ils garantissent un traitement confidentiel des signalements, la possibilité d'effectuer des déclarations anonymes lorsque la réglementation le permet, ainsi qu'une protection contre toute forme de représailles.



→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
↓ Gouvernance
→ Responsabilité et leadership
↓ Éthique et conformité
→ Conclusion
→ Annexe

Éthique et conformité

Les achats responsables constituent un enjeu prioritaire pour le Spherea Group.

En octobre 2025, la Charte Achats Responsables et Relations Fournisseurs a été signée par Spherea Test & Services.

Les deux organisations partagent des principes communs fondés sur l'éthique, la transparence et la conformité, notamment en matière de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et de cybersécurité.

Les politiques internes sont harmonisées lorsque cela est pertinent, tout en tenant compte des spécificités locales.



En 2025, Averna a poursuivi le développement de son cadre mondial de gestion de la confidentialité et de la cybersécurité sous la supervision de son Délégué mondial à la protection des données. Les principales actions engagées comprenaient la mise à jour des lignes directrices relatives à la protection des données, la révision des politiques de confidentialité applicables aux collaborateurs et aux candidats, le renforcement des accords de traitement des données, le déploiement d'un plan complet de réponse aux incidents, l'intégration de procédures formalisées de gestion des violations de données personnelles.

Des formations à la protection des données ont été dispensées aux équipes concernées, tandis que des programmes obligatoires et multilingues de sensibilisation à la cybersécurité ainsi que des campagnes de simulation d'hameçonnage (phishing) ont permis de renforcer la maîtrise des risques liés: à l'ingénierie sociale, aux logiciels malveillants, aux rançongiciels.

Les initiatives d'achats responsables menées par Averna ont notamment consisté à publier son deuxième rapport relatif au « Modern Slavery Act », finaliser le déploiement de son Code de conduite fournisseurs, réviser ce Code afin de renforcer la protection des travailleurs vulnérables et migrants, consolider les exigences relatives aux droits du travail, à l'approvisionnement responsable et aux mécanismes de réclamation des fournisseurs.

Ces actions ont été soutenues par une cartographie des risques fournisseurs, des évaluations ciblées, des exigences contractuelles renforcées, et des formations dédiées aux fonctions achats et recrutement.

Aucun cas de travail forcé, de travail des enfants ou d'autres violations des droits humains n'a été identifié dans le cadre des évaluations et audits internes décrits dans le rapport.

Le Groupe a également poursuivi le suivi de l'efficacité et de l'accessibilité de sa politique d'alerte professionnelle et de traitement des réclamations pour les collaborateurs et les parties prenantes externes. La visibilité de ce dispositif a été renforcée à travers son intégration dans plusieurs documents de référence, notamment : le Code d'éthique et de conduite des affaires, le Code de conduite fournisseurs et la Déclaration relative aux droits humains.





CONCLUSION

→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
↓ Conclusion
→ Annexe

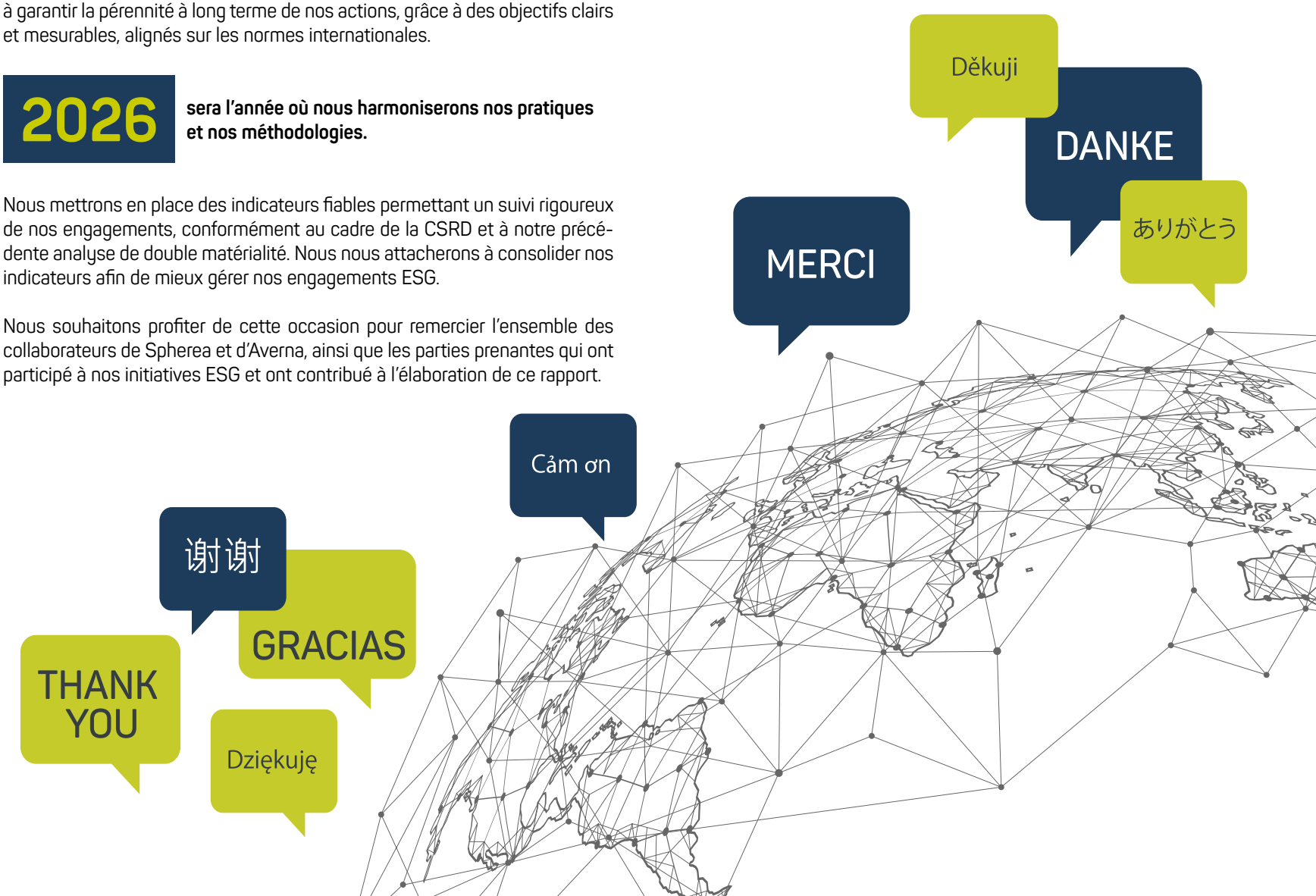
Conclusion

Ce premier rapport conjoint témoigne de notre engagement commun à progresser en matière d'ESG et à jouer notre rôle dans la transition vers des modèles industriels plus responsables. Il reflète également notre détermination à garantir la pérennité à long terme de nos actions, grâce à des objectifs clairs et mesurables, alignés sur les normes internationales.

2026 **sera l'année où nous harmoniserons nos pratiques et nos méthodologies.**

Nous mettrons en place des indicateurs fiables permettant un suivi rigoureux de nos engagements, conformément au cadre de la CSRD et à notre précédente analyse de double matérialité. Nous nous attacherons à consolider nos indicateurs afin de mieux gérer nos engagements ESG.

Nous souhaitons profiter de cette occasion pour remercier l'ensemble des collaborateurs de Spherea et d'Averna, ainsi que les parties prenantes qui ont participé à nos initiatives ESG et ont contribué à l'élaboration de ce rapport.





ANNEXE - NORMES COMPTABLES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (SASB)

→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
↓ Annexe

ANNEXE - NORMES COMPTABLES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (SASB)

Dans le présent rapport, nous avons suivi la méthodologie, les thèmes de communication et les indicateurs de reporting définis par le « Sustainability Accounting Standards Board » (SASB) applicables au secteur des services professionnels et commerciaux.

Tableau 1. Thèmes et indicateurs de reporting en matière de développement durable

Thème	Indicateur	Catégorie	Unité de mesure	Code	Divulgation Averna		Divulgation Spherea
Sécurité des données	Description de l'approche utilisée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données	Description et analyse	n/a	SV-PS-230a.1	Veuillez consulter la page 53 du Rapport 2025 sur le développement durable et la responsabilité d'entreprise d'Averna.		Veuillez consulter la page 53 du rapport RSE 2024 de Spherea.
Sécurité des données	Description des politiques et pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la conservation des informations clients	Description et analyse	n/a	SV-PS-230a.2			
Sécurité des données	(1) Nombre de violations de données, (2) pourcentage impliquant (a) des informations commerciales confidentielles des clients et (b) des données personnelles, (3) nombre de (a) clients et (b) personnes concernées	Quantitatif	Nombre, Pourcentage (%)	SV-PS-230a.3	Aucune violation de données au cours de l'exercice de référence.		
Diversité et engagement des effectifs	Pourcentage de représentation par (1) genre et (2) groupe de diversité pour (a) la direction exécutive, (b) l'encadrement non exécutif et (c)	Quantitatif	Pourcentage (%)	SV-PS-330a.1	Direction exécutive	50 % des dirigeants[1] rendant compte directement au PDG s'identifient comme des femmes, tandis que 30 % appartiennent à des minorités visibles.	Nous comptons 22 % de femmes au sein de notre Comité exécutif mondial.
					Encadrement non exécutif :	non communiqué.	
					Autres employés	Voir page 13	

[1] Le terme « dirigeants » désigne notre équipe de direction, ainsi que notre responsable ESG.

→ Avant-propos
→ Introduction
→ Présentation générale
→ Environnement
→ Social
→ Gouvernance
→ Conclusion
↓ Annexe

Tableau 1. Thèmes et indicateurs de reporting en matière de développement durable

Thème	Indicateur	Catégorie	Unité de mesure	Code	Divulgation Averna	Divulgation Spherea
Diversité et engagement des effectifs	Taux de rotation (1) volontaire et (2) involontaire des employés	Quantitatif	Pourcentage (%)	SV-PS-330a.2	Au cours de l'exercice 2025, le taux de rotation du personnel d'Averna était de 13,9 %, dont 4,5 % de départs involontaires et 9,4 % de départs volontaires.	Au cours de l'exercice 2025, le taux de rotation du personnel chez Spherea s'élevait à 19 %, dont 11,9 % de résiliations de contrats à durée indéterminée et 9,1 % à des démissions volontaires.
Diversité et engagement des effectifs	Taux d'engagement des employés	Quantitatif	Pourcentage (%)	SV-PS-330a.3	Voir page 15	
Intégrité professionnelle	Description de l'approche visant à garantir l'intégrité professionnelle	Description et analyse	n/a	SV-PS-510a.1	Veuillez consulter la page 27 du Rapport 2025 sur le développement durable et la responsabilité d'entreprise d'Averna.	Veuillez vous reporter à la page 52 du rapport RSE 2024 du groupe Spherea
Intégrité professionnelle	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à l'intégrité professionnelle	Quantitatif	Devise de présentation	SV-PS-510a.2	Aucune perte financière au cours de la période de reporting.	

Tableau 2. Indicateurs d'activité

Indicateur d'activité	Catégorie	Unité de mesure	Code	Divulgation Spherea & Averna	
Nombre d'employés par : (1) temps plein et temps partiel, (2) temporaires, et (3) sous contrat[2]	Quantitatif	Nombre	SV-PS-000.A	Voir page 13.	
Heures travaillées par les employés, pourcentage d'heures facturables	Quantitatif	Heures, Pourcentage (%)	SV-PS-000.B	Heures travaillées par les employés : 714 258,75 heures ont été travaillées par les employés au cours de l'exercice 2025. Pourcentage d'heures facturables : non communiqué.	Heures travaillées par les salariés : 1 108 049,89 heures ont été travaillées par nos salariés au cours de l'exercice 2025. Pourcentage d'heures facturables : non communiqué.

[2]Employés sous contrat (contract workers).



SPHEREA
GROUP