

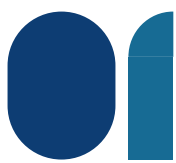


Rapport **de durabilité** **2025**



SIMPLEMENT RESPONSABLES

SOMMAIRE



INTÉGRER LA DURABILITÉ	7
GARANTIR LA DURABILITÉ AU SEIN DU GROUPE	8
ASSURER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE	9
● Composition et rôle des instances dirigeantes	9
● Organisation du pilotage des enjeux de durabilité	10
● Intégration des objectifs de durabilité dans la rémunération des dirigeants	11
● Mise en œuvre d'une diligence raisonnable	12
● Gestion et fiabilité des données	12
COMPRENDRE QUI NOUS SOMMES ET NOTRE ÉCOSYSTÈME	13
● Notre groupe, nos activités	13
● Notre modèle d'affaires, notre chaîne de valeur	14
● Nos parties prenantes	17
CARTOGRAPHIER NOS ENJEUX ET LEVIERS D'ACTION	18
● Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités	18
● Résultats de l'analyse de double matérialité	21



AGIR FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	22
LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE	23
● Mise en perspective de l'analyse des risques physiques et risques et opportunités de transition : les scénarios retenus	24
DÉCARBONER NOS ACTIVITÉS : NOTRE PLAN DE TRANSITION	26
NOS DÉMARCHES D'ATTÉNUATION D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	27
● Notre politique environnementale	27
● Un objectif : réduire nos émissions de GES de 42% d'ici 2030	29
● Nos actions et les résultats attendus : toujours améliorer nos pratiques	31
RENFORCER NOTRE RÉSILIENCE : NOTRE OBJECTIF POUR 2025	37
● Nos actions et les résultats attendus : adapter nos infrastructures face au changement climatique	37



CAPITALISER SUR LES HOMMES ET LES FEMMES DU GROUPE APRIL	38
LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À NOS COLLABORATEURS	39
L'AVENTURE HUMAINE, UN PILIER DE LA STRATÉGIE DU GROUPE	41
LES MODALITÉS DE DIALOGUE AVEC NOS COLLABORATEURS	44
● Les canaux directs d'échange	44
● Les échanges avec les représentants du personnel	45
● Les effets produits par le dialogue social	46
● Détection et gestion des impacts négatifs pour les collaborateurs	47
LA POLITIQUE SOCIALE ET LES RÉSULTATS	47
Prendre soin de nos collaborateurs : le Care	47
Les actions et résultats obtenus : créer un environnement de travail stimulant et soucieux du bien-être des collaborateurs	48
Développer les compétences tout au long du parcours : La fabrique des savoirs	54
Les actions et résultats obtenus : permettre aux collaborateurs de cultiver leurs compétences	55
La politique volontariste de rémunération pour renforcer la convergence des intérêts	58
● Les actions et résultats obtenus : associer pleinement les collaborateurs à la performance économique du groupe	58
La diversité, égalité et inclusion, en enjeu transverse	59
● Nos actions et résultats attendus : créer un environnement de travail respectueux et inclusif	59



CRÉER UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC NOS ASSURÉS

LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À NOS ASSURÉS	61
GARANTIR LA SATISFACTION DE NOS ASSURÉS	62
● Être à leur écoute pour répondre à leurs préoccupations	62
● Gérer de manière optimale leurs réclamations	62
● Mesurer leur satisfaction via des enquêtes	63
● Gérer les données personnelles de nos assurés	63
CULTIVER UNE RELATION DURABLE AVEC NOS ASSURÉS	64
● Créer un dialogue avec nos assurés	64
PROTÉGER ET ACCOMPAGNER NOS ASSURÉS	65
● Nos actions et les résultats attendus : défendre les intérêts de nos assurés	66
INSCRIRE L'INTÉGRITÉ ET LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOS PRATIQUES COMMERCIALES	68
● Nos actions et résultats attendus : des produits conformes et lisibles pour tous	68
SÉCURISER ET ENCADRER L'USAGE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES	69
● Nos actions et les résultats attendus : renforcer la cybersécurité et assurer la mise en conformité sur la protection des données	70



ASSURER UN PILOTAGE DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE ET L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À NOTRE GOUVERNANCE	72
UN SYSTÈME D'ALERTE ET UN COMITÉ ÉTHIQUE POUR PRÉVENIR LES RISQUES	73
● Dispositif d'alerte	73
● Protection des lanceurs d'alerte	73
● Procédure d'investigation	73
FAIRE DE L'ÉTHIQUE LE FONDEMENT D'UNE RELATION DE CONFIANCE DURABLE AVEC NOS PARTIES PRENANTES	74
● Dialogue avec nos parties prenantes	74
MENER UNE POLITIQUE ÉTHIQUE RIGoureuse DANS LA CONDUITE DE NOS ACTIVITÉS	74
● Nos actions et résultats attendus : prévenir efficacement tout risque de corruption ou fraude	76
ENGAGER DES PARTENARIATS DURABLES AVEC NOS FOURNISSEURS	78
● Pratiques en matière de paiement	78
● Nos actions et résultats attendus : créer un cadre de collaboration responsable	79



ANNEXES

81

« La durabilité est un moteur de transformation et de performance pour APRIL »

Depuis près de 40 ans, APRIL poursuit une ambition simple : accompagner et protéger à chaque moment qui compte.

Cette promesse demeure notre boussole dans un monde en profonde mutation. Les attentes de nos clients, de nos partenaires, de nos collaborateurs et de la société évoluent. Plus que jamais, nous avons la responsabilité de faire grandir notre entreprise dans une trajectoire durable, cohérente et créatrice de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Chez APRIL, la durabilité n'est pas un engagement parallèle : elle est pleinement intégrée à notre stratégie et à notre projet d'entreprise. Notre démarche Oxygen en est la traduction concrète, portée par quatre engagements : inspirer notre écosystème, faire avancer le collectif, renforcer les solidarités et réduire notre empreinte. Cette année marque une nouvelle étape dans cette dynamique.

Nous avons poursuivi nos progrès en matière d'éthique, de protection des données, d'inclusion, d'égalité entre les femmes et les hommes et de responsabilité environnementale. Nous avons également renforcé nos actions en faveur du développement des compétences, du partage de la valeur et de la prévention en santé, convaincus que la performance durable repose avant tout sur la force du collectif.

L'ouverture de notre nouveau siège social, NEXT, illustre pleinement cette ambition. Imaginé avec et pour nos collaborateurs, il a été conçu pour favoriser le bien-être, la santé, les échanges et l'apprentissage. Plus qu'un lieu de travail, il reflète notre conviction qu'un environnement de qualité nourrit durablement l'engagement, stimule la créativité et renforce la performance collective.

Ces avancées nous encouragent, mais elles ne sont qu'une étape. **Les défis environnementaux, sociaux et sociétaux auxquels nous faisons face exigent de la constance, de l'exigence et une capacité permanente à nous remettre en question.**

Nous avançons avec humilité, parce que la transformation durable est un chemin plus qu'une destination.

Nous avançons avec détermination, convaincus que les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans la construction d'un avenir plus responsable.

Nous avançons enfin avec confiance, grâce à l'engagement de nos collaborateurs, à la fidélité de nos partenaires et à la relation durable que nous entretenons avec nos clients.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui donnent vie, chaque jour, à cette ambition. Par leur énergie, leur esprit collectif et leur volonté d'agir, ils font d'Oxygen bien plus qu'une démarche : ils en font une réalité concrète au service de notre développement et de notre impact positif.



Éric Maumy,
Président du groupe APRIL

LE PÉRIMÈTRE COUVERT PAR LE RAPPORT DE DURABILITÉ (ESRS2 – SBM1)

Les informations présentées couvrent un périmètre représentant 96 % des effectifs et 99 % du chiffre d'affaires du groupe.



907
CA (M€)



3 300
collaborateurs



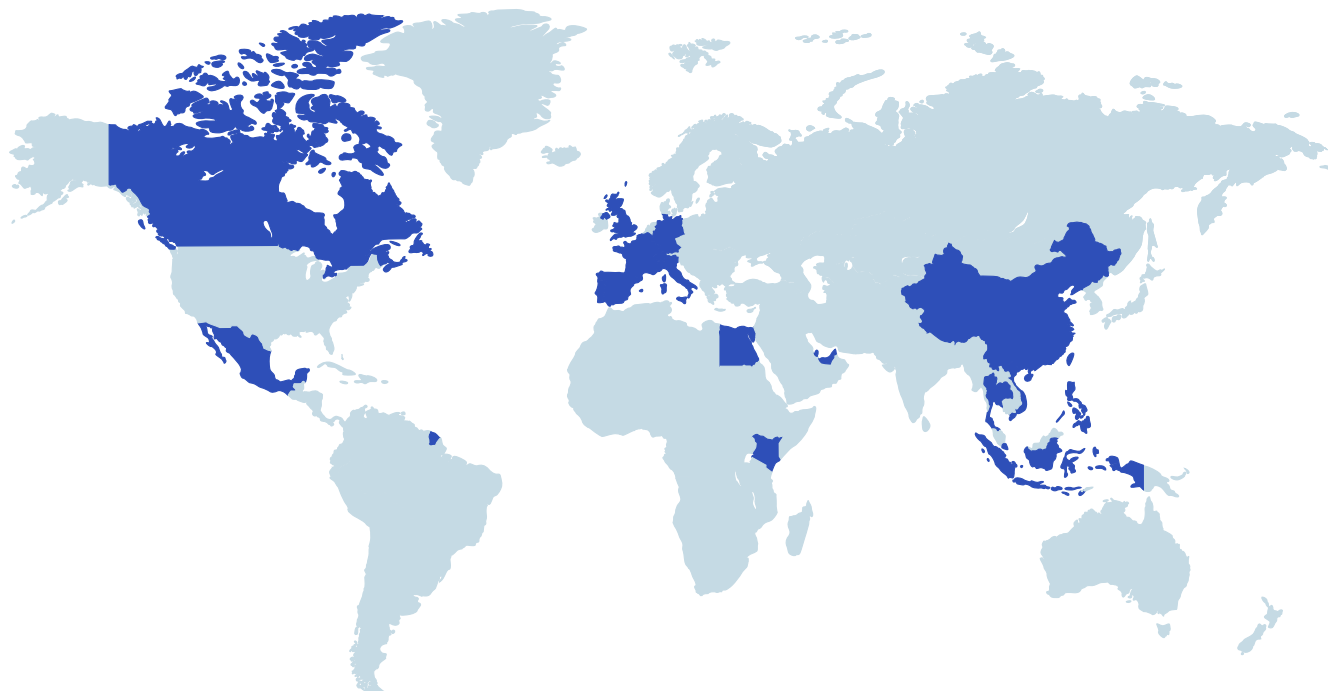
Près de
30 000
Nombre de courtiers
partenaires

25%

des revenus
réalisés hors de
France

23 | lieux
d'implantation

Abu Dhabi, Allemagne, Belgique, Canada, Chine, Dubaï, Espagne, Egypte, France, Hong Kong, Indonésie, Italie, Kenya, Luxembourg, Mexique, Philippines, Portugal, Qatar, Royaume-Uni, Singapour, Suisse, Thaïlande, Vietnam.



DES ENGAGEMENTS FORTS EN MATIÈRE DE RSE



In support of:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



APRIL communique chaque année sa contribution à la poursuite des Objectifs de développement durable en publiant sa Communication sur le Progrès auprès du Pacte mondial»



En 2025 APRIL a signé les Women's Empowerment Principles, un ensemble de principes en faveur de l'égalité des genres, initié et promu par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies





INTÉGRER LA DURABILITÉ

(ESRS2)

Dans la continuité de l'exercice initié en 2024, le groupe APRIL renforce en 2025 son reporting de durabilité.

En plus de rendre compte des avancements en matière de durabilité, ce rapport permet au groupe d'affiner son niveau d'analyse et de renforcer la cohérence des informations présentées.

Ce reporting illustre également l'ambition d'intégrer de manière croissante les enjeux de durabilité dans la gouvernance et le modèle d'affaires.

GARANTIR LA DURABILITÉ AU SEIN DU GROUPE (ESRS2 – BP1 ; ESRS2 – BP2)

PÉRIODE DE REPORTING RETENUE

La période de reporting retenue est identique à celle des états financiers consolidés, à savoir la période du **1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025**.

Le plan de décarbonation du groupe a pour année de référence l'année 2019 afin de mesurer les progrès réalisés.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Les informations présentées dans le rapport de durabilité concernent le **périmètre consolidé du groupe APRIL**, sauf mention contraire. Le périmètre couvre **les pays où le groupe opère**, soit 23 implantations géographiques.

En 2025 **le groupe a intégré quatre sociétés : ALFI SAS, ALFIMMO SARL, AFLILINK SOCIAL SARL et ARVEN Patrimoine**. Bien qu'intégrées au sens financier, dans le périmètre consolidé, il a été décidé de différer leur intégration dans le périmètre de reporting extra-financier.

Le niveau de couverture du rapport de durabilité correspond à **95,6% des effectifs (3155 ETP)** et **98,7 % du chiffre d'affaires (895 M€) du groupe** (liste complète en *annexes*, page 85).

COUVERTURE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

L'analyse de double matérialité couvre les opérations propres d'APRIL ainsi que les parties amont et aval de la chaîne de valeur. Néanmoins, les informations présentées dans **les états de durabilité couvrent essentiellement les opérations propres du groupe** en raison des difficultés d'accès à ces informations pour les partenaires amont et aval d'APRIL.

Certaines politiques, chartes ou mesures couvrent tout ou partie de la chaîne de valeur : le cas échéant, cette information est précisée dans la section concernée du présent document. En matière d'indicateurs, la chaîne de valeur amont n'est couverte que pour les émissions de gaz à effet de serre (scope 3 – achats).

Lorsque les données présentées reposent sur des estimations, la méthodologie est explicitement précisée ainsi que le niveau d'incertitude des indicateurs concernés.

Les groupes Lexham et DLPK ont été intégrés au groupe APRIL courant 2024. Ils sont pleinement pris en compte dans le rapport de durabilité 2025.

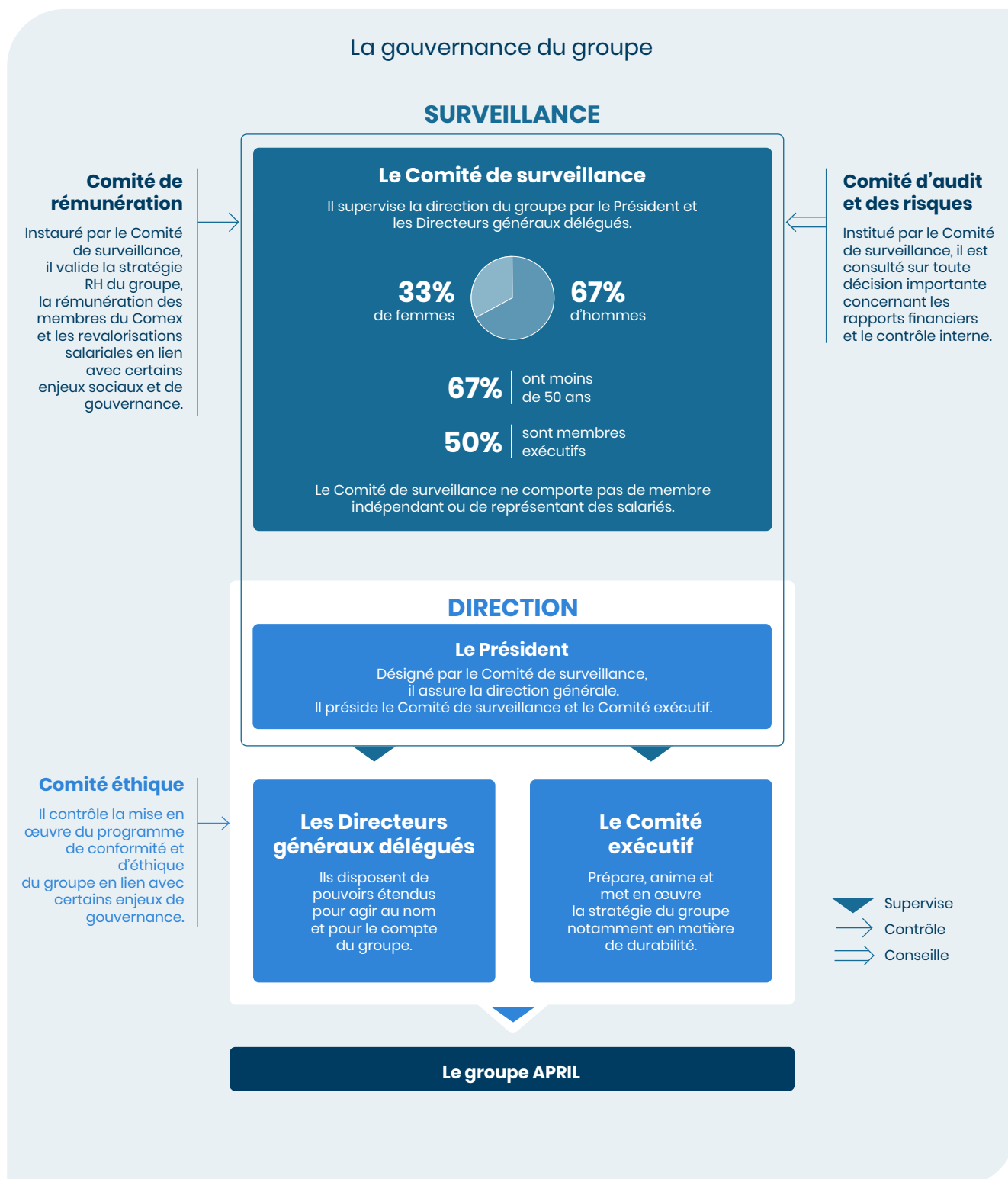
Certaines données ont été corrigées : nombre total d'heures de formation ; rapport entre la rémunération la plus élevée et la rémunération médiane des salariés ; consommations d'énergie. Les corrections sont intégrées directement dans les parties mentionnant ces indicateurs.



ASSURER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE (ESRS 2 – GOV1, GOV2, GOV3, GOV4, GOV5)

COMPOSITION ET RÔLE DES INSTANCES DIRIGEANTES (ESRS2 – GOV1)

La gouvernance du groupe est structurée autour d'un Comité de surveillance, d'un Président et d'un Comité exécutif. D'autres organes viennent encadrer les pouvoirs ou éclairer les décisions de ces trois instances.



DIRECTION

Le Président

Désigné par le Comité de surveillance, il assure la direction générale. Il préside le Comité de surveillance et le Comité exécutif.

Les Directeurs généraux délégués

Ils disposent de pouvoirs étendus pour agir au nom et pour le compte du groupe.

Le Comité exécutif

Prépare, anime et met en œuvre la stratégie du groupe notamment en matière de durabilité.

Comité éthique

Il contrôle la mise en œuvre du programme de conformité et d'éthique du groupe en lien avec certains enjeux de gouvernance.

Comité exécutif

Prépare, anime et met en œuvre la stratégie du groupe notamment en matière de durabilité.

Le groupe APRIL

▼ Supervise

→ Contrôle

⇒ Conseille

ORGANISATION DU PILOTAGE DES ENJEUX DE DURABILITÉ (ESRS 2 – GOV2)

Les travaux d'analyse de double matérialité (cf. *Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités*, page 18) ont été pilotés par la direction RSE avec l'appui d'un groupe de travail *ad hoc* composé de collaborateurs compétents sur les différents sujets couverts, issus notamment des fonctions juridique, risk management, ressources humaines et finance. Ces travaux ont ensuite été présentés et validés par le Comité exécutif réuni en *steering committee*.

UN PILOTAGE PAR LA DIRECTION RSE

La direction RSE est chargée de **définir la stratégie de responsabilité sociétale du groupe APRIL** et de piloter et mettre en œuvre la feuille de route associée. Cette équipe apporte **son expertise et son soutien opérationnel à l'ensemble des équipes** des fonctions centrales et des filiales. Elle partage les meilleures pratiques et mesure la performance en matière de RSE ; elle rend compte régulièrement des résultats et des progrès réalisés.

La direction RSE est rattachée à la direction générale déléguée à la transformation et aux fonctions supports. Elle rend compte au Comité exécutif lors de *steering committees* trimestriels.

Par ailleurs, la direction RSE échange régulièrement avec les équipes RSE ou ESG des principaux actionnaires du groupe, à la fois par la production annuelle d'indicateurs et l'organisation de rencontres périodiques.

D'autres fonctions clés ou organes de gouvernance interviennent sur des domaines spécifiques de la durabilité au sein du groupe :

Comité d'audit et des risques

Pour apporter un éclairage au Comité de surveillance sur les procédures de contrôle interne du groupe et toute autre question spécifique que le Comité et/ou le Président lui soumettrait, notamment sur les sujets en lien avec la durabilité.

Comité éthique

Pour les questions liées à la protection des lanceurs d'alerte, à la corruption et aux versements de pots-de-vin.

Comité de direction des ressources humaines

Instance regroupant l'ensemble des directeurs de la fonction RH groupe au niveau central et dans les pôles, pour les questions liées au personnel de l'entreprise, notamment les conditions de travail, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous.

Comité de rémunération

Pour les questions de salaires décents et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Direction financière groupe

Pour la collecte des points de données liés aux enjeux environnementaux et de gouvernance, en particulier pour les questions en lien avec le calcul de l'empreinte carbone du groupe et les pratiques de paiement des fournisseurs.

Contrôle de gestion sociale

Pour le contrôle interne et le pilotage des données sociales du Groupe.



INTÉGRATION DES OBJECTIFS DE DURABILITÉ DANS LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS (ESRS2 - GOV3)

Depuis 2024, sous l'impulsion de la direction RSE, **des composantes ESG ont été intégrées dans les variables de rémunération des membres du Comité exécutif**. Cette proposition a été discutée et approuvée au sein du Comité de rémunération.

15% de la part variable de rémunération des membres du Comité exécutif dépendent ainsi de la réalisation d'objectifs de durabilité portant sur **la trajectoire de décarbonation du groupe**, sur **la part des femmes parmi la population de directeurs et directrices** et sur **l'engagement des collaborateurs**.

Les objectifs retenus et la trajectoire associée sont les suivants :

Objectifs		Réf. (2023) vs 2019	2024 vs 2019	2025 vs 2019	2026 vs 2019	2027 vs 2019
Réduire de 42% notre empreinte carbone à horizon 2030 (scopes 1&2-base 2019 sur périmètre 2019)	Objectif	2388 (-27%)	2 337 (-29%)	2 206 (-33%)	2 107 (-36%)	2041 (-38%)
	Réalisés	2 388 (-27%)	2 242 (-31%)	1 925 (-41%)		
Atteindre 50% de femmes à des postes de direction (SLC) à horizon 2030	Objectif	38%	39%	40%	41%	42%
	Réalisés	44%	49%	45%		
Maintenir un niveau d'engagement collaborateurs à 7/10 (enquête Booster)	Objectif	7	7	7	7	7
	Réalisés	7	7,3	7,4		

MISE EN ŒUVRE D'UNE DILIGENCE RAISONNABLE (ESR2 – GOV4)

La diligence raisonnable est un processus méthodique d'investigation et d'évaluation, permettant d'identifier les risques et de vérifier la fiabilité des informations essentielles concernant une entreprise, une personne ou une opération.

Le tableau ci-dessous précise où sont indiquées les informations sur notre processus de diligence raisonnable dans les états de durabilité, y compris la manière dont sont appliqués les principaux aspects et étapes des processus de diligence raisonnable. Au cours de l'année à venir, les processus de diligence raisonnable doivent être revus et améliorés pour répondre aux exigences réglementaires.

Éléments essentiels de diligence raisonnable	Référence CSRD	Section du rapport
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'entreprise	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-3	Organisation du pilotage des enjeux de durabilité, page 10 Intégration des objectifs de durabilité dans la rémunération des dirigeants, page 11 Résultats de l'analyse de double matérialité, page 21
Engager les parties prenantes concernées dans toutes les étapes clés de la diligence raisonnable	ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 IRO-1 ESRS SI-2 ESRS S4-2	Nos parties-prenantes, page 17 Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités, page 18 Capitaliser sur les hommes et les femmes, piliers de notre stratégie, page 41 Dialogue avec nos collaborateurs, page 44 Cultiver une relation durable avec nos assurés, page 63 Faire de l'éthique le fondement d'une relation de confiance durable avec nos parties prenantes, page 72
Identifier et évaluer les impacts négatifs	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3	Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités, page 18 Résultats de l'analyse de double matérialité, page 21
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	ESRS EI-1 ESRS EI-3 ESRS SI-4 ESRS S4-4 ESRS GI-1 ESRS GI-3 ESRS2 MDR- A	Décarboner nos activités : notre plan de transition, page 26 Nos démarches d'atténuation d'émissions de gaz à effet de serre, page 27 Renforcer notre résilience : notre objectif pour 2026, page 36 Capitaliser sur les hommes et les femmes, piliers de notre stratégie, page 41 Cultiver une relation durable avec nos assurés, page 63 Mener une politique éthique rigoureuse dans la conduite de nos activités, page 72
Suivre l'efficacité des mesures mises en place	ESRS EI-4 ESRS EI-5 ESRS EI-6 ESRS SI-5 ESRS SI-6 ESRS SI-9 ESRS SI-17 ESRS GI-4 ESRS GI-5 ESRS2 MDR- A	Décarboner nos activités : notre plan de transition, page 26 Nos démarches d'atténuation d'émissions de gaz à effet de serre, page 27 Capitaliser sur les hommes et les femmes, piliers de notre stratégie, page 41 Promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion dans nos équipes, page 52 Un environnement de travail attractif et apprenant, page 55 Mener une politique éthique rigoureuse dans la conduite de nos activités, page 72

GESTION ET FIABILITÉ DES DONNÉES (ESRS2 – GOV5)

Le groupe développe **son système de contrôle interne pour couvrir progressivement l'ensemble du processus de reporting de durabilité**. Les risques liés aux données et au reporting de durabilité peuvent être traités au cas par cas par le biais de discussions avec les propriétaires de données, la direction exécutive ou le Comité d'audit, selon leur matérialité.

Les données sociales sont pilotées par le Contrôle de gestion sociale, qui encadre à ce titre la collecte et la consolidation des points de données sociaux présentés dans le rapport de durabilité. La cohérence des

données est assurée par plusieurs niveaux de contrôle : par les contributeurs eux-mêmes au niveau de chaque entité, par la direction des ressources humaines dont ils dépendent, et enfin par le contrôle de gestion sociale. La direction RSE est responsable de la collecte, du contrôle et de la consolidation des indicateurs environnementaux et de gouvernance auprès des autres contributeurs, principalement les fonctions finance et moyens généraux

Les procédures de contrôle interne décrites concernent les opérations propres du groupe.

COMPRENDRE QUI NOUS SOMMES ET NOTRE ÉCOSYSTÈME

(ESRS2 – SMB1 ; ESRS2 – SMB2)

NOTRE GROUPE, NOS ACTIVITÉS (ESR2 – SBM1)

Le groupe APRIL est **courtier grossiste en produits d'assurance et en et en solutions d'investissement**, qu'il vend par l'intermédiaire de près de **30 000 partenaires courtiers** de proximité ou en direct.

Le groupe commercialise une large gamme de produits en **assurances de personne** (complémentaires individuelles et collective, prévoyance, emprunteur), **santé internationale**, **épargne et gestion de patrimoine**, et en assurances **dommages**.



SANTÉ- PRÉVOYANCE PARTICULIERS

Produits phares : assurance maladie et soins longue durée

Couverture : frais médicaux non remboursés par la Sécurité sociale (France) et frais liés aux accidents, perte d'autonomie et décès par accident

Orientation client : seniors et salariés recherchant une surcomplémentaire santé pour améliorer la couverture proposée par leur employeur



SANTÉ- PRÉVOYANCE PROFESSIONNELS

Produits phares : décès, incapacité et soins longue durée (complémentaire)

Couverture : frais médicaux non remboursés par la Sécurité sociale (France), indemnisation ou complément de salaire en cas d'incapacité ou de décès par accident

Orientation client : professions libérales, artisans, commerçants, micro-entrepreneurs et TPE



EMPRUNTEUR

Produits phares : assurance emprunteur

Couverture : décès ou d'invalidité de l'emprunteur

Orientation client : particuliers



DOMMAGE

Produits phares : deux-roues, voiture, plaisance et assurance construction

Couverture : biens personnels, dommages corporels, responsabilité civile (affinitaire) ; dommage ouvrage et responsabilité civile décennale (construction)

Orientation client : particuliers (affinitaire) et auto-entrepreneurs ou TPE-PME (construction)



SANTÉ INTERNATIONALE

Produits phares : assurance maladie et rapatriement

Couverture : expatriation court et long terme

Orientation client : expatriés, étudiants et PME



ÉPARGNE & GESTION DE PATRIMOINE

Produits phares : assurance-vie, CTO, gestion collective, produits structurés

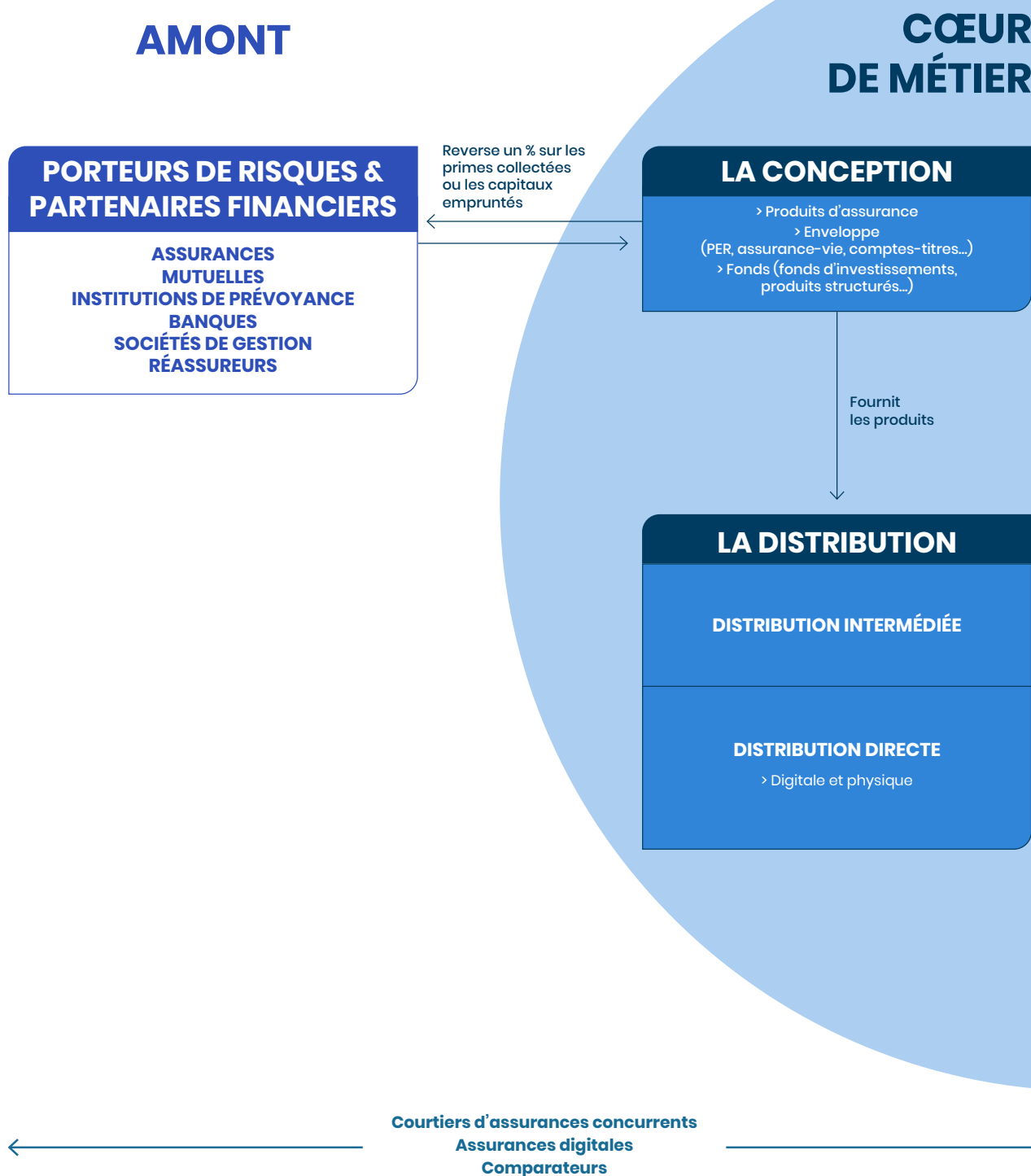
Couverture : solutions patrimoniales, gestion de produits d'épargne et prévoyance, investissement

Orientation client : professionnels du patrimoine, entreprises, particuliers avec du capital

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES, NOTRE CHAÎNE DE VALEUR (SRS2 – SBMI)

Le modèle d'affaires du groupe et sa stratégie tiennent compte des enjeux de durabilité. En tant que courtier grossiste en assurance et en gestion de patrimoine, **APRIL reconnaît l'importance de l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses opérations** et ses offres de produits. Cette approche permet de répondre aux attentes croissantes des clients et des partenaires sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, et de prévenir et remédier autant que possible aux impacts négatifs.

La protection des clients est au cœur de cette stratégie de durabilité. En développant des produits innovants et responsables, le groupe APRIL s'engage à offrir des solutions qui prennent en compte les risques notamment liés au changement climatique, aux crises sanitaires et aux évolutions socio-économiques.

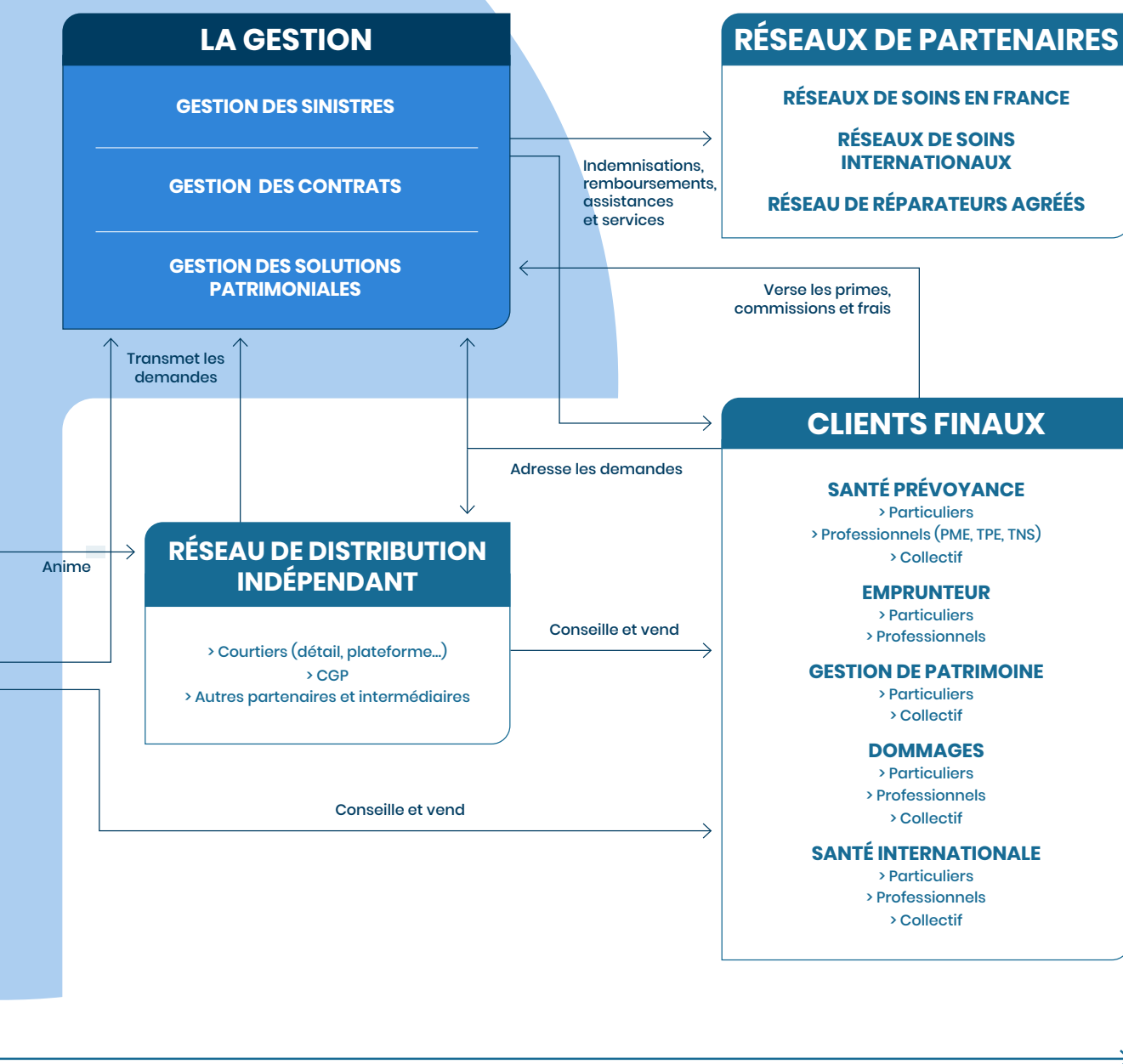


La dimension sociale constitue un aspect essentiel de la durabilité du groupe. En promouvant un environnement de travail inclusif et équitable, le groupe s'efforce de garantir le bien-être, la diversité et le développement professionnel de ses employés, et ainsi de maximiser les impacts positifs.

En adoptant des pratiques responsables et en innovant dans le développement de produits durables, APRIL s'engage à **réduire son empreinte écologique**, à **promouvoir l'inclusion sociale** et à **renforcer la transparence et l'éthique** dans ses activités.

Le modèle d'affaires du groupe repose sur 3 grands piliers

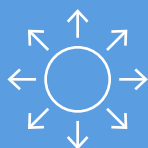
AVAL





CONCEPTION

Imaginer et construire des solutions ciblées adaptées aux besoins des clients du groupe, seul ou avec des partenaires externes : produits d'assurance, fonds, plans d'épargne, etc.



DISTRIBUTION

Proposer différentes solutions aux assurés afin de s'adapter aux évolutions des habitudes et des comportements des consommateurs :

- distribution intermédiée via près de 30 000 courtiers ;
- Digital Direct pour être au plus près des assurés ;
- courtage direct via la filiale APRIL Entreprise et les réseaux d'agences (APRIL Mon Assurance, La Centrale de Financement)



GESTION

En propre ou pour le compte de tiers, gérer la vie des contrats (indemnisations, sinistres, etc.) et les solutions patrimoniales. Des solutions qui allient le meilleur de la technologie et des relations humaines, pour répondre à une double ambition : la qualité de service et la satisfaction des clients.

Le réseau de courtage de proximité construit depuis les débuts d'APRIL et la capacité à l'animer constituent l'un des piliers du groupe. Grâce à l'expertise déployée sur ses marchés cœur ainsi que sa connaissance fine des besoins de ses clients, APRIL propose des produits attractifs et segmentés pour répondre à tous les besoins en assurance et en gestion de patrimoine. Reconnu pour sa capacité d'innovation en matière d'expérience client et pour sa maîtrise des parcours omnicanaux, le groupe attache une importance de tous les instants à la conception de solutions permettant de rendre l'assurance plus facile.

Depuis 2024, le groupe DLPK a rejoint APRIL depuis 2024, renforçant ainsi l'expertise et la présence du groupe sur le marché de la prévoyance et de l'épargne retraite. DLPK s'appuie sur un savoir-faire reconnu et une approche centrée sur la proximité pour concevoir des solutions performantes et adaptés aux besoins de l'ensemble de ses clients finaux.



NOS PARTIES PRENANTES (ESRS2 – SBM-2)

Plusieurs types de parties prenantes interviennent, directement ou indirectement, à différents niveaux de la chaîne de valeur du groupe. Le dialogue avec ces parties prenantes se déroule sous diverses formes telles que des entretiens, des enquêtes de satisfaction, des réunions, etc. Ces échanges, formels ou informels, permettent d'identifier les intérêts et les attentes des parties prenantes et de mieux les prendre en compte dans la stratégie du groupe. Le dialogue avec les parties prenantes du groupe est décrit dans le tableau ci-dessous.

	Principales attentes	Modalités de dialogue	Réponse apportée
Communauté financière (actionnaires, banques...)	Performance extra-financière Maîtrise des risques extra-financiers	Reporting ESG périodique Points d'échange réguliers avec la direction RSE	Rapport de gestion annuel et rapport de durabilité Questionnaires ESG
Porteurs de risque, partenaires financiers	Conception et distribution d'offres répondant aux attentes des clients finaux	Échanges réguliers avec les directions métier concernées Échanges entre homologues RSE Questionnaires RSE	Rapport de gestion annuel et rapport de durabilité Questionnaires ESG
Fournisseurs	Loyauté et éthique des relations commerciales Respect des délais de paiement	-	Code de conduite fournisseurs Charte relations fournisseurs
Autorités, régulateurs, pouvoirs publics, société	Respect de la réglementation Contribution au développement économique et social	Consultations au cours du processus législatif et réglementaire Échange avec les autorités administratives, en particulier prudentielles Communication institutionnelle	-
Salariés, partenaires sociaux	Développement de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés Développement de l'employabilité et création d'opportunités de développement professionnel	Négociations périodiques, rencontres régulières Enquête d'engagement interne Émission trimestrielle <i>Update Spring</i> avec le président et deux collaborateurs	Accords d'entreprise Plan d'action suite à l'enquête d'engagement
Courtiers	Éthique des affaires Qualité de service (courtiers et clients)	Enquête NPS	Informations ESG via des articles dans la newsletter courtiers
Assurés	Proposition de produits d'assurance adaptés à leurs besoins et à leur situation intégrant des critères ESG Qualité du service client et gestion efficace des réclamations et gestion efficace des réclamations ; simplicité, lisibilité et réactivité des démarches	Services de relations clients Enquête NPS Club des assurés APRIL	Valorisation des critères ESG des offres et services <i>Legal design</i> Analyse pain points, testing produits, refonte éditique...

CARTOGRAPHIER NOS ENJEUX ET LEVIERS D'ACTION (ESRS2 – IRO1 ; ESRS2 – SMB-3)

IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DE NOS IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO-1)

Dès 2023, le groupe APRIL a conduit une analyse de double matérialité pour toutes ses filiales et activités, fondée sur une approche de « double matérialité » telle que définie par la Directive sur la publication des informations en matière de durabilité (CSRD) :

- **matérialité financière pour les risques et opportunités des enjeux de durabilité** sur le développement, la position ou la performance financière du groupe ;
- **matérialité d'impact pour évaluer les impacts potentiels ou réels, positifs ou négatifs**, de l'entreprise sur les personnes et sur l'environnement.

L'analyse a été structurée autour de quatre grandes étapes :

Compréhension	Identification	Cotation	Détermination
Compréhension de l'activité du groupe APRIL, de sa chaîne de valeur et des activités liées	Identification des impacts, risques et opportunités pertinents pour APRIL (IRO)	Évaluation de la matérialité	Détermination des enjeux matériels pour APRIL (matrice de matérialité)
Comprendre les opérations développées en propre , le business model et le périmètre de données	Rechercher et analyser les IROs des enjeux pertinents : précédents travaux, standards de marché...	Définir les grilles de cotation et les seuils Définir la méthodologie de cotation et les seuils pour identifier les IROs matériels	Détermination des IROs matériels qui excèdent les seuils de matérialité définis
Cartographier la chaîne de valeur Cartographier l'ensemble de la chaîne de valeur et définir les frontières	Identifier l'impact des enjeux pertinents à partir des opérations et de la chaîne de valeur du groupe APRIL	Matérialité d'impact Évaluation de l'échelle, du périmètre, du caractère potentiel et irréversible de l'impact	Identification des enjeux matériels Cartographie des enjeux matériels avec les ESRS pour identifier les informations à divulguer (DR)
Identifier les enjeux de durabilité pertinents pour APRIL Identifier les enjeux, sous-enjeux, sous-sous enjeux pertinents à soumettre à la cotation	Identifier les risques et opportunités financiers des enjeux pertinents sur les opérations et la chaîne de valeur du groupe APRIL	Matérialité financière Évaluation de l'importance et de la probabilité des risques et opportunités	Identification de l'information matérielle à divulguer pour chacun des enjeux matériels.
Identifier les parties prenantes et les experts, et leur rôle dans le processus de cotation	Définir la contribution des parties prenantes dans l'identification ou la validation des IROs	Définir la contribution des parties prenantes dans la définition ou la validation des cotations d'impact et de matérialité financière	Définir la contribution des parties prenantes pour valider la liste des enjeux matériels
Livrables			
Liste des enjeux et sous-enjeux de durabilité Cartographie des parties prenantes	Catégorisation des IROs pour les enjeux pertinents pour APRIL	Méthodologie de cotation Résultats des cotations des IROs	IROs matériels (matrice) Enjeux matériels Information matérielle à divulguer



MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE

Des travaux d'identification et d'analyse mêlant expertise externe et personnes-clés du groupe ont permis d'identifier 14 thématiques de durabilité en lien avec les activités d'APRIL. Ces thématiques ont ensuite permis à des groupes de travail de déterminer les impacts, risques et opportunités (IROs) associés et de les comparer à la liste des enjeux de durabilité couverts par une ESRs thématique et aux résultats de l'exercice annuel de cartographie des risques du groupe. À l'issue de ces phases successives 65 IROs ont été identifiés.

Pour les IROs liés au changement climatique, l'analyse a été enrichie par les résultats de l'analyse des risques physiques et de transition liés au changement climatique (cf. *Mise en perspective de l'analyse des risques physiques et de l'analyse de transition : les scénarios retenus*, page 24).

Chaque IRO a ensuite été caractérisé selon les niveaux de la chaîne de valeur concernés (amont, opérations propres et/ou aval) et selon sa temporalité (court, moyen ou long terme). Cette cotation a été réalisée en tenant compte de la matérialité financière des risques et opportunités et/ou de la matérialité d'impact.

Critères de cotation pour la matérialité d'impact :

	ÉTENDUE	AMPLEUR	RÉPARABILITÉ	PROBABILITÉ (impact potentiel)
1	Limitée	Faible	Très facile à corriger	Peu probable
2	Moyenne	Moyenne	Relativement facile à corriger	Possible
3	Très répandue	Forte	Difficile à corriger	Probable
4	Globale	Critique	Irrémédiable	Réel

En plus de ces critères, chaque impact a été analysé pour déterminer les caractéristiques suivantes :

- **impact positif ou négatif**, en fonction de la nature des externalités produites ;
- **impact réel ou potentiel**, en fonction de son caractère hypothétique ou non.

Critères de cotation pour matérialité financière :

Probabilité

PEU PROBABLE

POSSIBLE

PROBABLE

CERTAIN

Effets financiers

MOINS DE 1 M€

ENTRE 1 ET 5 M€

ENTRE 5 ET 10 M€

PLUS DE 10 M€

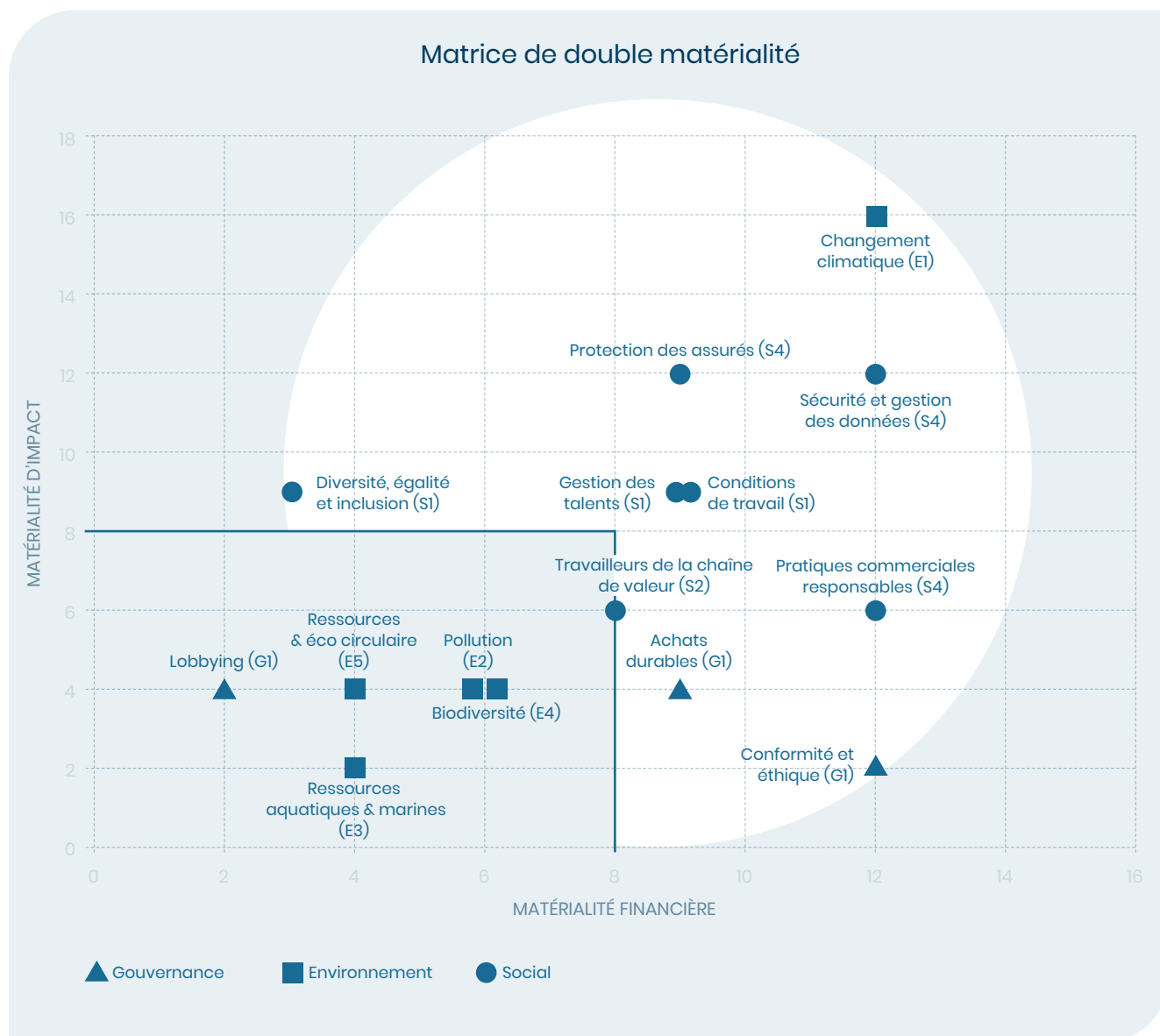
Ces critères et échelles de cotation sont similaires à ceux utilisés dans le cadre de l'exercice annuel de cartographie des risques groupe mené par le risk management.

En raison de la méthodologie retenue, la cotation de chaque IRO a été réalisée sur un barème de 0 à 16. Le groupe a choisi de **retenir comme matériel tous les IROs dont la cotation est strictement supérieure à 8**. À l'issue de la cotation, 18 IROs ont été retenus comme matériels.



RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ (ESRS2 SBM-3)

Les IROs identifiés à l'issue de l'analyse de double matérialité ont été regroupés en **neuf enjeux essentiels** au regard de leur impact, de leur matérialité financière ou des deux. Ces enjeux ont été partagés au Comité exécutif.



Les impacts, risques et opportunités caractérisés comme matériels sont détaillés au sein de chaque section consacrée à l'ESRS qui leur correspond.



AGIR FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

(ESRS E1)

En tant qu'acteur engagé, le groupe s'est doté d'une politique environnementale avec des objectifs d'atténuation de l'impact de ses activités. Cette politique engage le groupe à mesurer ses postes d'émissions, à les réduire, et à sensibiliser ses parties prenantes internes et externes dans un effort de décarbonation.

Pour aller plus loin, le groupe ambitionne d'accompagner ses démarches d'atténuation avec des actions d'adaptation au changement climatique.

LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE (ESRS2 SBM-3)

L'analyse de double matérialité et l'identification des risques, complétée de l'analyse des risques physiques et des risques de transition, sont décrites à la section *Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités*, page 18.

IRO	Intitulé	Chaîne de valeur	Horizon temporel
Impact négatif réel	Augmentation des émissions carbone du groupe (activités, croissance, internationalisation et digitalisation) contribuant à la non-atteinte des objectifs fixés par l'Accord de Paris >> Ces émissions participent au changement climatique dont l'ampleur des conséquences dépendra de la capacité collective à atténuer le phénomène.	Amont Opérations propres Aval	Long terme
Risque	Anticipation insuffisante de l'évolution des marchés liée au changement climatique >> Le changement climatique génère des risques physiques et de transition dont la réalisation et/ou la fréquence et/ou l'ampleur ne correspondent pas à l'état actuel des marchés sur lesquels le groupe est engagé. Le changement climatique peut donc affecter négativement les résultats économiques du groupe en faisant disparaître des marchés, en dégradant l'équilibre technique de certains produits ou encore en provoquant le désengagement de certains porteurs de risque.	Amont Opérations propres Aval	Moyen terme
Risque	Non-respect de la trajectoire de décarbonation du groupe >> L'absence ou l'insuffisance de réduction de l'intensité carbone des activités du groupe empêchera l'atteinte des objectifs de réductions des émissions de GES, pouvant entraîner une atteinte à la réputation du groupe ou des conséquences administratives à terme.	Amont Opérations propres Aval	Moyen terme
Opportunité	Créer de nouveaux marchés et distribuer des produits adaptés au changement climatique >> Les besoins d'adaptation et d'atténuation du changement climatique peuvent ouvrir de nouvelles opportunités économiques avec de nouveaux marchés, comme les nouveaux véhicules bas carbone ou l'augmentation de marchés déjà existants comme la garantie décennale proposée aux installateurs de panneaux photovoltaïques.	Amont Opérations propres Aval	Moyen terme

Les impacts, risques et opportunités liés au réchauffement climatique du groupe APRIL ont été identifiés grâce à l'analyse de double matérialité de ses entités, au regard de différents scénarios de réchauffement global.

MISE EN PERSPECTIVE DE L'ANALYSE DES RISQUES PHYSIQUES ET RISQUES ET OPPORTUNITÉS DE TRANSITION : LES SCÉNARIOS RETENUS (ESRS E1 – IRO1 ; ESRS2 SBM-3)

L'analyse de double matérialité a été guidée par les résultats d'une étude des risques physiques et des risques et opportunités de transition liés au changement climatique. Les travaux ont réuni des collaborateurs possédant une vision d'ensemble du groupe et des prestataires experts des sujets climatiques. L'analyse des risques climatiques a été menée sur l'ensemble des pays d'implantation du groupe, avec une attention particulière pour les risques de transition auxquels le secteur assurantiel est spécifiquement sensible. Les activités de gestion de patrimoine et d'épargne n'ont pas encore été intégrées dans l'analyse : elles le seront à la prochaine mise à jour de l'étude.

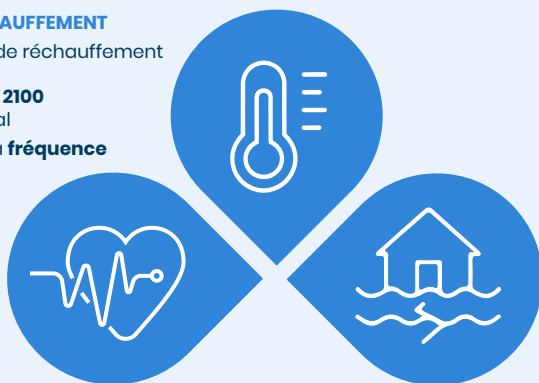
Pour les risques physiques, APRIL a retenu le scénario « *Shared Socio-Economic Pathway* » dit SSP.5-8.5, qui aboutit à un réchauffement global de + 4,4 °C à horizon 2100, un scénario qui permet de maximiser les impacts négatifs du changement climatique. Les échelles de temps retenues sont alors 2030 pour le court terme, 2050 pour le moyen terme et 2100 pour le long terme.

Pour les risques et opportunités de transition, APRIL a retenu le scénario « *Delayed Transition* » qui limite le réchauffement climatique à + 1,7 °C par la politique et l'innovation en faveur de la transition dès 2030. Cette configuration permet de maximiser les contraintes liées aux risques de transition. Les horizons temporels utilisés pour ce scénario de transition sont 2027 pour le court terme, 2030 pour le moyen terme et 2050 pour le long terme.

I. Principales conséquences du scénario SSP5-8.5 (risques physiques)

LE NIVEAU DE RÉCHAUFFEMENT

- Plus haut niveau de réchauffement envisagé : **+ 4,4 °C à horizon 2100** au niveau mondial
- Aggravation de la **fréquence** et de l'**ampleur** des événements climatiques



LA SANTÉ (EMPLOYÉS & ASSURÉS)

- **Impact significatif du changement climatique sur les risques en santé** : expansion des maladies vectorielles, pollution atmosphérique et maladies respiratoires, et mortalité induite par l'augmentation de la fréquence et de la durée des épisodes caniculaires
- **Forte variation géographique** de l'augmentation des risques en santé en fonction du lieu de vie des populations assurées et de leurs vulnérabilités aux maladies vectorielles

LES DOMMAGES

- **Forte disparité géographique des sinistres** en fonction des aléas
- **Hausse de la sinistralité** du Pôle Dommages et donc **hausse des primes** pour maintenir l'équilibre des contrats
- **Risque d'inassurabilité** : retrait de certains assureurs des zones les plus exposées
- Forte exposition des sites d'APRIL aux aléas climatiques chroniques et extrêmes, pouvant provoquer la **rupture de la continuité des opérations**

TENDANCES DU SCÉNARIO SSP5-8.5 (+4.4°C)

- Économie basée sur les énergies fossiles : forte augmentation de la concentration de gaz à effet de serre dans l'atmosphère en particulier après 2050
- Aggravation de la fréquence et de l'ampleur des événements climatiques
- Hausse de la consommation médicale et de la mortalité
- Hausse de la sinistralité
- Hausse du risque d'inassurabilité entraînant une stigmatisation du secteur de l'assurance
- Hétérogénéité géographique du risque d'inassurabilité et des risques en santé
- Rupture de la continuité des opérations

II. Principales conséquences du scénario *Delayed Transition* (risques et opportunités de transition)

Politique & Légal	Économique	Social	Technologique	Environnement
• Des politiques climatiques sont mises en place après 2030 et varient fortement géographiquement • Taxe sur le carbone introduite brusquement en 2035 pour compenser l'inaction des années précédentes • Durcissement des réglementations sectorielles après 2035 (notamment énergie - sortie du charbon et du gaz, transport, habitat) • Dégradation des relations internationales du fait de la raréfaction des ressources naturelles et des conflits d'équité face au changement climatique (minéraux, eau, denrées agricoles...)	• Augmentation brusque de la taxe carbone entraînant une baisse de PIB de 4% en France en 2030 par rapport au scénario contrefactuel ainsi qu'une forte augmentation de l'inflation • Hausse des coûts des matières premières (cuivre, or, terres rares...) et hausse des coûts énergétiques fossiles (gaz, hydrogène, pétrole) • Besoin de nouveaux produits d'assurance pour garantir la couverture assurantielle de zones devenant inassurables	• Évolution de la population mondiale (+5% en France de 2020 à 2050, +22% dans le monde) • Renforcement des exigences des consommateurs sur le volet climat • Stigmatisation du secteur de l'assurance en raison de l'augmentation de marchés inassurables et de la hausse des primes	• Disparité géographique des avancées technologiques permettant d'éliminer le dioxyde de carbone • Électrification forte des bâtiments résidentiels et commerciaux à partir de 2030 • Électrification du parc auto et moto et augmentation du nombre de véhicules électriques • Augmentation des investissements dans l'IA par les assureurs pour le développement d'outils de prévention et plateformes digitales	• Limitation du réchauffement de la planète à 1,7 °C en 2050 : la neutralité carbone n'est pas atteinte • Réduction des émissions mondiales seulement à partir de 2030 • Forte exposition des organismes d'assurance aux chocs liés au changement climatique avec l'augmentation du risque d'inassurabilité sur les dommages et l'augmentation des risques en santé

L'étude a permis d'identifier **douze risques physiques et de transition ainsi que neuf opportunités de transition**. Après cotation de la capacité d'adaptation pour obtenir des risques et opportunités « nets », sept risques et opportunités en lien avec le changement climatique ont été retenus comme majeurs pour APRIL.

ÉVALUATION DES INCIDENCES FINANCIÈRES (ESRS EI – 9)

L'évaluation des incidences financières des risques liés au changement climatique n'a pas encore été menée au sein du groupe. APRIL a néanmoins commencé le **déploiement de son plan de transition pour la décarbonation de ses activités et leur adaptation au changement climatique**.



DÉCARBONER NOS ACTIVITÉS : NOTRE PLAN DE TRANSITION (ESRS2 SMB-3 ; ESRS EI-1 ; ESRS EI-4)

APRIL s'est engagé à agir contre le changement climatique en contribuant à **l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre (GES)** et en initiant une **démarche d'adaptation aux bouleversements induits par la modification du climat**. Les actions de lutte contre le changement climatique sont principalement concentrées sur la **décarbonation des opérations propres**. Les derniers travaux d'analyse effectués doivent permettre à la fois d'intensifier les actions d'atténuation des émissions de GES sur ses propres activités, d'étendre dans la mesure du possible **la politique de décarbonation à l'ensemble de sa chaîne de valeur** et d'intégrer progressivement **une démarche d'adaptation** de ses activités aux conséquences prévisibles du changement climatique.

Les activités d'APRIL génèrent des émissions de GES qui contribuent au changement climatique et aux risques associés. Ces émissions proviennent des opérations propres du groupe (par exemple ses bureaux et les bâtiments qui les abritent, les déplacements réalisés par les collaborateurs à titre professionnel ou pour se rendre au travail) et de sa chaîne de valeur, notamment les fournisseurs et les courtiers avec lesquels le groupe travaille et les activités couvertes par les produits d'assurance distribués.

Depuis 2019, APRIL a engagé un **travail de mesure de son empreinte carbone** pour pouvoir définir une trajectoire de décarbonation de ses activités sur les scopes 1 et 2. Les émissions liées au scope 3 sont encore imparfaitement mesurées, et ne sont pas encore intégrées dans cette trajectoire.

Des **actions sont cependant déployées sur tous les postes significatifs**, y compris le scope 3.

ADÉQUATION ENTRE NOTRE PLAN DE TRANSITION ET LES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

En raison de la prochaine application de la CSRD, APRIL a analysé l'applicabilité du règlement européen sur la Taxonomie. Il apparaît à l'issue de cette analyse que les activités de courtage ne sont pas couvertes par le règlement et donc qu'il n'est possible ni nécessaire de vérifier l'éligibilité des activités du groupe avec la Taxonomie.»

ALIGNEMENT DE NOTRE PLAN DE TRANSITION AVEC NOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE

En sa qualité de courtier grossiste en produits d'assurance et de gestion de patrimoine, APRIL génère des **émissions de gaz à effet de serre relativement faibles**, même si la **responsabilité sociétale du groupe** implique nécessairement **leur réduction** dans la mesure des moyens disponibles. Néanmoins, la réduction des émissions de GES fait bien partie de la stratégie globale de l'entreprise et est formalisée dans la politique Oxygen, démarche RSE du groupe.

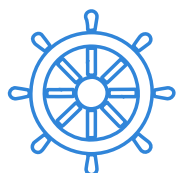
ENCOURAGER LA RÉDUCTION DES ÉMISSIONS CARBONE VIA LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le groupe APRIL a mis en place depuis 2024 des mécanismes incitatifs liés à l'atteinte d'objectifs de réduction des émissions de GES. Ces mécanismes sont décrits à la section *Intégration des objectifs de durabilité dans la rémunération des dirigeants*, page 11.

NOS DÉMARCHES D'ATTÉNUATION D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (ESRS EI-2 ; ESRS EI-3 ; ESRS2 – MDR-P ; ESRS2 MDR-T)

NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE (ESRS2 MDR-P ; ESRS EI-3)

La réduction des émissions de GES constitue un élément central de la démarche environnementale du groupe structurée par le quatrième pilier Oxygen, « La conscience de notre empreinte », et par la politique environnementale groupe. Cette politique a été déclinée pour couvrir les différents champs spécifiques permettant de formaliser les objectifs d'APRIL en matière d'atténuation du changement climatique.



GOUVERNANCE

La **politique environnementale** (périmètre groupe) engage APRIL à **mesurer les postes significatifs d'émissions**, à **être transparent sur les résultats** ainsi mesurés et à **sensibiliser** les parties prenantes pour **engager l'ensemble de la chaîne de valeur** du groupe dans un effort de décarbonation.



SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

L'énergie consommée par les activités du groupe représente **5% des émissions de GES en 2025** (cf. *Consommation d'énergie et mix énergétique*, page 32, et *Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES*, page 33). Pour réduire les émissions de GES liées à la consommation d'électricité, un **plan de sobriété énergétique** (périmètre : France) est en vigueur depuis 2022, prévoyant notamment l'adaptation des dispositifs de chauffage ou de climatisation ou encore l'optimisation des extinctions d'éclairage. En mars 2025 le groupe a déménagé son siège social vers un bâtiment appelé NEXT. Ce nouveau siège qui abrite environ 1000 collaborateurs a été rénové selon des normes environnementales exigeantes, notamment en matière de sobriété énergétique (cf. Focus sur NEXT page 30)

Parallèlement à l'effort de réduction des consommations d'électricité, le groupe s'efforce de basculer ses **approvisionnements d'électricité** vers des **contrats « verts »**, avec une origine certifiée d'origine renouvelable lorsque cela est possible. Cette démarche est limitée par le statut de locataire de la plupart des sites du groupe, ce qui implique une capacité d'influence faible sur le choix du prestataire.



NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Comme les autres entreprises de son secteur, la principale source d'émissions de GES d'APRIL provient de ses activités numériques. En mai 2025, une expertise a permis de mesurer l'empreinte spécifique du numérique de la principale direction informatique du groupe avec les données 2024, soit 2 910 tonnes équivalentes de CO₂. En raison de la méthodologie appliquée, cette mesure n'est pas directement exploitable dans la mesure de l'ensemble des émissions du groupe.

Elle a néanmoins permis de cibler les principales sources d'émissions, de partager la situation avec les équipes concernées et d'identifier les chantiers à mener en 2026 : l'intégration de critères environnementaux dans les appels d'offres de produits et services numériques ; le recours à du matériel conditionné en complément de l'allongement de la durée d'utilisation ; le nettoyage des espaces de stockage des collaborateurs.

Ces différentes actions doivent permettre à la fois de sensibiliser les acteurs internes sur le sujet, de limiter les émissions de CO₂ et de préserver la capacité opérationnelle du groupe à mettre en œuvre le plan stratégique SPRING 2027.



ACHATS DURABLES

En intégrant les dépenses liées au numérique et au digital, les achats représentent **75% des émissions mesurées pour 2025**. Pour adresser ce chantier, la **politique d'achats responsables** (périmètre : France) engage le groupe à :

- évaluer le caractère essentiel des besoins et **privilégier la baisse des consommations**, la suppression de toute sur-spécification et la recherche d'alternatives durables ;
- **Intégrer des critères de durabilité** dans l'ensemble des appels d'offres, avec une mise en œuvre fin 2025 d'un plancher de 15% de la notation pour les critères RSE ;
- **sourcer et choisir des fournisseurs** qui optimisent leur impact sur l'environnement, dans une démarche de décarbonation de l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe.



MOBILITÉ

Les déplacements (utilisation des voitures de fonction, déplacements professionnels et trajets domicile-travail) représentent environ **21% de l'empreinte carbone du groupe**. La **politique Voyages et frais de déplacement** (périmètre : groupe) empêche par principe tout recours à l'avion pour les déplacements professionnels lorsqu'une alternative en train existe et que le temps de trajet est inférieur ou égal à cinq heures de gare à gare ; de même, les collaborateurs sont fortement invités à privilégier les réunions en visioconférence pour éviter des déplacements superflus et, le cas échéant, à mettre en place un covoiturage entre collègues.

Par ailleurs, APRIL a adopté une **Car Policy** (périmètre : filiales françaises dotées d'une flotte de véhicules de fonction) pour aligner la gestion de la flotte automobile du groupe avec la politique RSE du groupe. Pour les 246 véhicules qui composent cette flotte, la politique d'APRIL prévoit notamment de ne plus proposer de véhicules thermiques lors du renouvellement des véhicules pour viser une décarbonation progressive de l'ensemble du parc automobile, que ce soit avec des véhicules entièrement électriques ou hybrides. En 2025, 89% des véhicules de la flotte automobiles sont équipés de moteurs hybrides ou électriques. Grâce au déménagement du siège lyonnais vers NEXT (cf. p 30), les collaborateurs et visiteurs lyonnais disposent désormais de 20 bornes de recharge des véhicules électriques.»

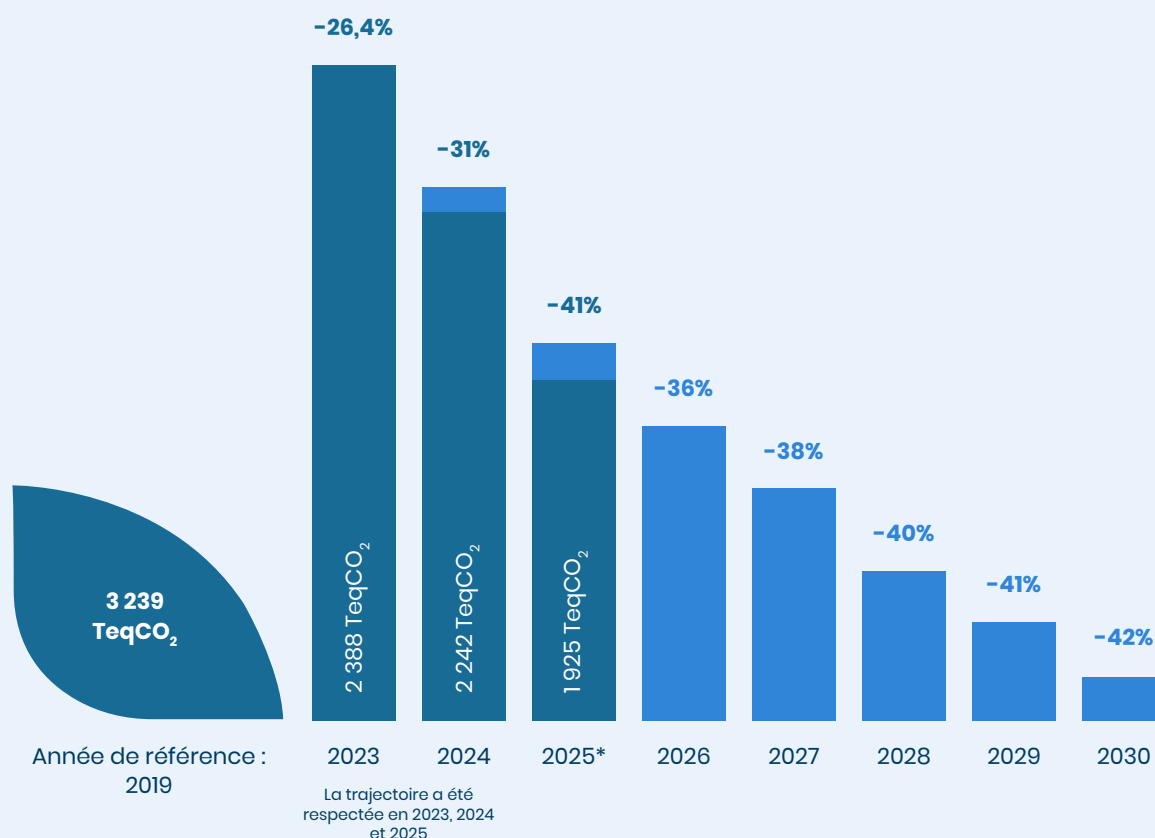
Un **accord Mobilité** est entré en vigueur début 2025 pour encourager les salariés à utiliser des **modes de transport durables** pour leurs déplacements domicile-travail. À ce titre, les collaborateurs qui utilisent la marche, le vélo ou le covoiturage selon certaines conditions peuvent bénéficier d'un **forfait mobilité durable ou d'une « indemnité marche » pour encourager leur soutien à la réduction des émissions de GES du groupe**.



UN OBJECTIF : RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GES DE 42% D'ICI 2030 (ESRS2 MDR-T)

En cohérence avec l'Accord de Paris de 2015 sur le climat, l'objectif du groupe est de **réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 42% d'ici 2030** sur les scopes 1 et 2 par rapport à 2019. La valeur retenue pour l'année de référence est composée à 43% par les émissions du scope 1 (émissions directes, *i.e.* les consommations de carburant des véhicules de fonction et les émissions fugitives des gaz de climatisation) et à 57% par les émissions indirectes liées à la production de l'électricité consommée par le groupe. La méthodologie de calcul de ces émissions est présentée dans *Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 et 3 et émissions totales de GES*, page 34.

Trajectoire de réduction carbone du groupe (scopes 1 & 2)



* En parallèle de la mesure selon la méthodologie utilisée depuis 2019, APRIL a entrepris de réviser sa trajectoire de réduction carbone en améliorant la méthodologie. Le résultat de cette mesure pour l'année 2025 servira de nouvelle année de référence pour la trajectoire révisée.

NEXT : UN PROJET DE GROUPE AU SERVICE DE LA DURABILITÉ

Le déménagement du siège du groupe APRIL dans le bâtiment NEXT, effectif début 2025, illustre la volonté du groupe d'agir concrètement face au changement climatique tout en améliorant durablement les conditions de travail de ses collaborateurs. Ce projet immobilier structurant conjugue exigences environnementales élevées, attention portée au bien-être et engagement collectif.

Une préparation du déménagement fondée sur l'accompagnement du changement

La préparation du déménagement a fait l'objet d'une conduite du changement spécifique, afin de faciliter l'appropriation du nouveau site par les collaborateurs. En amont de l'emménagement, des actions de communication interne, notamment sous forme de vidéos de « teasing », ont permis de présenter progressivement les futurs espaces et usages.

Sur le plan logistique, des cartons ré-employables ont été utilisés afin de limiter les déchets générés. Le mobilier du précédent siège non réinstallé a par ailleurs été proposé à la vente aux collaborateurs pour un montant symbolique, l'intégralité des fonds collectés ayant été reversée à une association de lutte contre la précarité étudiante, combinant ainsi réduction des impacts et démarche solidaire.

Un bâtiment rénové selon des standards environnementaux ambitieux

Le choix du bâtiment NEXT repose sur la réhabilitation d'un immeuble existant, privilégiant une approche de sobriété carbone par rapport à une construction neuve. Les travaux ont permis d'améliorer significativement les performances énergétiques grâce à une isolation renforcée, des équipements performants et un pilotage automatisé des consommations.

Le projet intègre également une logique d'économie circulaire, avec le réemploi d'une part significative des matériaux, ainsi que des dispositifs de gestion durable de l'eau et de végétalisation favorisant la biodiversité et le confort climatique.

Ces engagements sont reconnus par plusieurs certifications environnementales exigeantes (HQE Bâtiment Durable, BREEAM, BBCA Rénovation, BiodiverCity).

Des espaces et des dispositifs favorisant la qualité de vie au travail

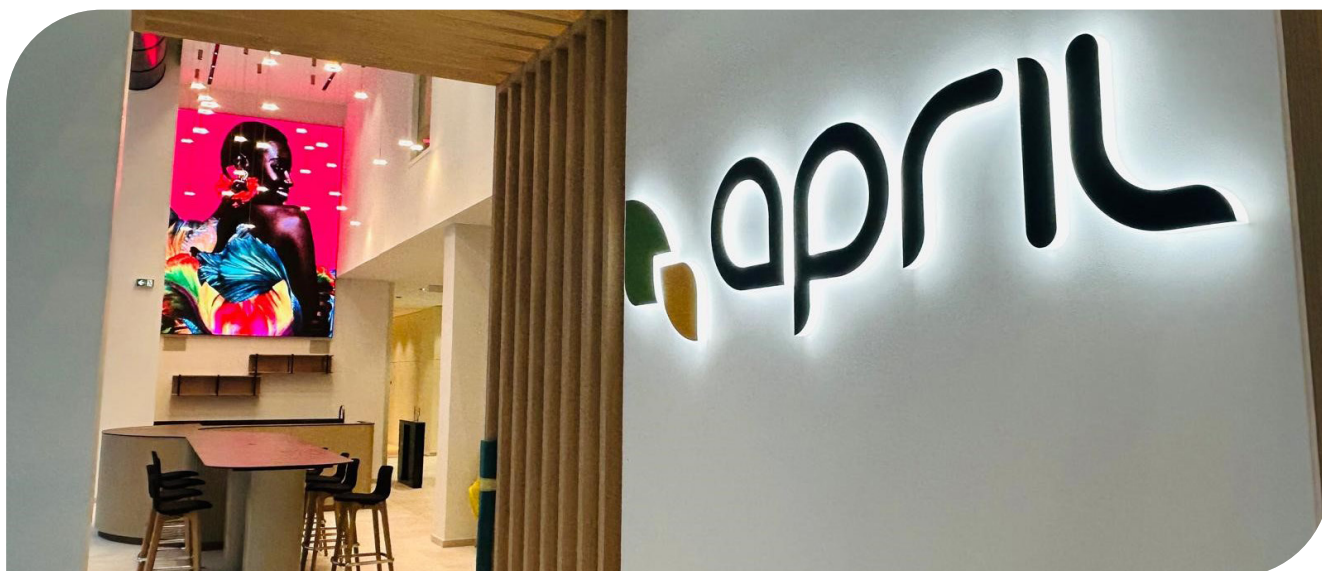
NEXT a été conçu comme un levier d'amélioration de la qualité de vie et du bien-être au travail. Les espaces de travail, lumineux et modulables, favorisent la collaboration et les nouveaux usages, complétés par des services tels que la conciergerie, des espaces de restauration ou des outils numériques dédiés aux services du bâtiment.

Des actions spécifiques ont également été menées pour encourager le bien-être au quotidien : diffusion d'un « Guide des pauses » invitant à des temps de récupération réguliers, et mobilisation des sciences comportementales, par exemple à travers des messages incitatifs dans les cages d'escalier, afin de promouvoir l'activité physique et des comportements favorables à la santé.

Un lieu d'identité et de vie collective

Enfin, le bâtiment NEXT participe à l'affirmation de l'identité du groupe APRIL. L'intégration de l'art dans les espaces de travail, le rooftop panoramique et les espaces événementiels contribuent à faire de ce site un lieu fédérateur, propice aux échanges internes et à l'accueil d'événements associant, le cas échéant, des parties prenantes externes.

À travers ce projet, APRIL démontre sa capacité à inscrire ses infrastructures dans une trajectoire durable, conciliant adaptation au changement climatique, engagement sociétal et bien-être des collaborateurs.



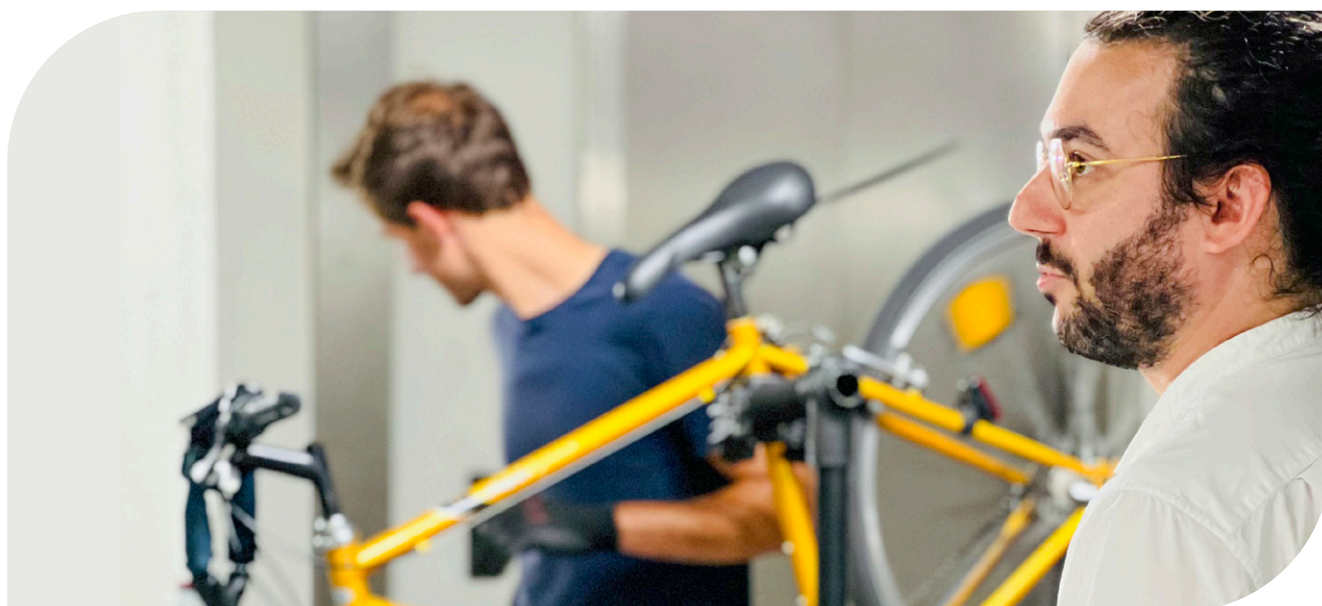
NOS ACTIONS ET LES RÉSULTATS ATTENDUS : TOUJOURS AMÉLIORER NOS PRATIQUES

I. Actions et ressources en lien avec le changement climatique (ESRS EI-3 ; ESRS2 MDR-T)

Les principaux leviers identifiés par APRIL pour réduire ses émissions de GES sont listés dans le tableau ci-dessous :

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Sobriété énergétique	Groupe	Annuel	Démarche de sobriété énergétique initiée en 2022 pour réduire les besoins énergétiques du groupe et ainsi les dépenses et les émissions de GES associées	Déménagement du siège social (environ 1000 ETP) en mars 2025 dans un bâtiment entièrement rénové selon des normes environnementales élevées (certifications BREAAM, HQE Rénovation), l'optimisation de l'espace occupé et un raccordement aux réseaux urbains de chaud et de froid
Électricité renouvelable	France	2026	Approvisionnement volontaire en électricité d'origine renouvelable lorsque la filiale a la possibilité de choisir son fournisseur d'électricité	Identification des sites susceptibles d'influencer le choix de leur fournisseur d'électricité ; prise de contact avec des courtiers en énergie pour vérifier les conditions techniques et économiques mais sans changement de contrat
Numérique responsable	France	2025	Analyse approfondie de l'empreinte carbone des activités numériques du groupe dont l'estimation initiale fait apparaître le poids prépondérant	Finalisation de l'étude sur l'empreinte carbone du numérique : environ 2 910 teqCO ₂ avec une incertitude de 7%. Définition de trois leviers pour 2026 : intégration de critères RSE dans les appels d'offres passés pour l'informatique et le digital ; recours à des smartphones reconditionnés pour les collaborateurs équipés ; organisation de journées de nettoyage numérique
Achats durables	France	2027	Diminution de l'empreinte carbone du groupe, très liée aux achats de biens et services	Identification des familles d'achats pouvant faire l'objet d'arbitrages pour leur impact carbone, en proposant leur suppression ou leur substitution par des alternatives moins carbonées

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Mobilité	Groupe	Annuel	Mise en place d'une politique Voyages pour réduire les émissions de GES liées aux déplacements professionnels, notamment en privilégiant le train à l'avion pour les trajets de moins de 5 heures de gare à gare	Mise en place d'un dispositif de covoiturage pour certains événements internes (SLC 2025, séminaire annuel d'APRIL Partenaires) Mise à disposition gratuite de cartes de transports en commun pour les salariés d'APRIL Marine
Mobilité	France	2027	Verdissement progressif du parc de voitures de fonction opéré par le groupe en modifiant le catalogue des modèles proposés	89% des véhicules avec une motorisation électrique ou hybride Intégration de véhicules électriques avec un score environnemental minimal (>60) dans toutes les catégories, y compris pour les commerciaux
Mobilité	France	2027	Incitation des collaborateurs à recourir à des modes de transport plus durables (marche, vélo, engin de déplacement personnel motorisé, covoiturage) pour réaliser les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail	Mise en place d'un accord mobilité en 2025 : 124 salariés ont bénéficié d'un forfait mobilités durables jusqu'à 420 euros pour soutenir leur pratique du vélo ou du covoiturage et 60 salariés ont bénéficié d'une indemnité de 150 euros pour l'utilisation de la marche pour leurs déplacements domicile-travail Organisation de la semaine de la mobilité en juin 2025 pour sensibiliser sur les enjeux et les modes de transport durables Mise en place de vélos de fonction (80 contrats depuis 2021) pour les collaborateurs de DLPK, avec des locations longue durée dont 70% du coût est pris en charge par l'employeur

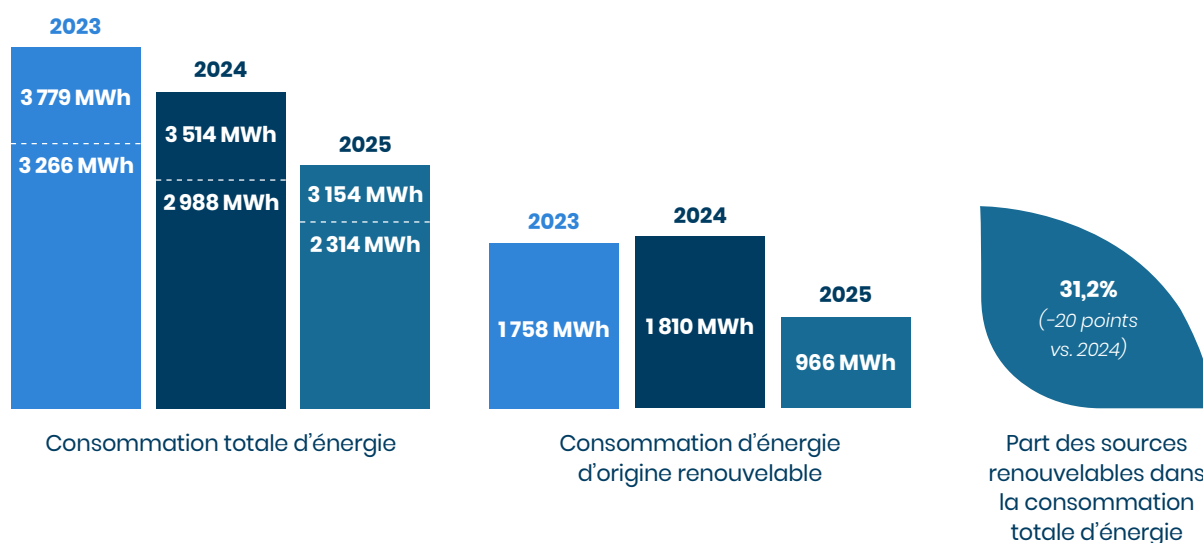


II. Consommation d'énergie et mix-énergétique (ESRS E1-5)

La consommation d'énergie au sein d'APRIL est **relativement faible** du fait de l'activité du groupe : les postes de consommation concernent les **immeubles de bureaux**, les réseaux d'**agences opérés en propre** (La Centrale de Financement sur le territoire hexagonal, APRIL Mon Assurance dans les DROM), et les **datacenters** opérés directement par le groupe.

Par ailleurs, **le groupe n'est pas propriétaire** de ses différents sites d'implantation. En plus de **complexifier la collecte des données** - les consommations d'électricité étant régulièrement englobées dans les charges locatives, cette situation entrave la capacité d'APRIL à choisir un approvisionnement en électricité d'origine renouvelable

Consommation d'énergie et mix énergétique



----- Périmètre constant (référence 2019)

Les baisses absolue et relative d'énergie d'origine renouvelable entre 2024 et 2025 s'expliquent en grande partie par les meilleures performances énergétiques du siège social qui constitue le principal site du groupe (environ 1 000 ETP) et est entièrement alimenté en électricité d'origine renouvelable. L'emménagement dans le nouveau siège social lyonnais a permis une baisse significative de la consommation d'électricité du principal site du groupe. La situation est cependant difficile à comparer : réduction de la surface occupée, période de télétravail forcé de deux semaines pour les collaborateurs concernés au moment du déménagement, rodage du bâtiment après sa rénovation.

MÉTHODOLOGIE

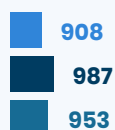
Consommation totale d'énergie : consommation d'électricité des filiales déjà intégrées dans le périmètre consolidé du groupe en 2019, soit 73% des consommations relevées au titre de l'année 2025. Voir la liste des sociétés concernées en annexe.

Consommation d'énergie d'origine renouvelable : consommation d'électricité des filiales pour lesquelles il existe une production certifiée d'origine renouvelable avec un « contrat d'énergie verte ». Le reporting mis en place ne permet pas encore de distinguer les différentes sources d'énergie pour les consommations des sites pour lesquels il n'existe pas de contrat d'approvisionnement spécifique, y compris lorsque le mix énergétique national est globalement peu carboné comme c'est le cas pour la France. Ce point constitue un axe d'amélioration pour les prochains rapports de durabilité d'APRIL.

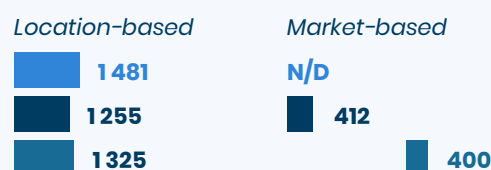
III. Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES (ESRS EI-6)

Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 et 3 (TeqCO₂)

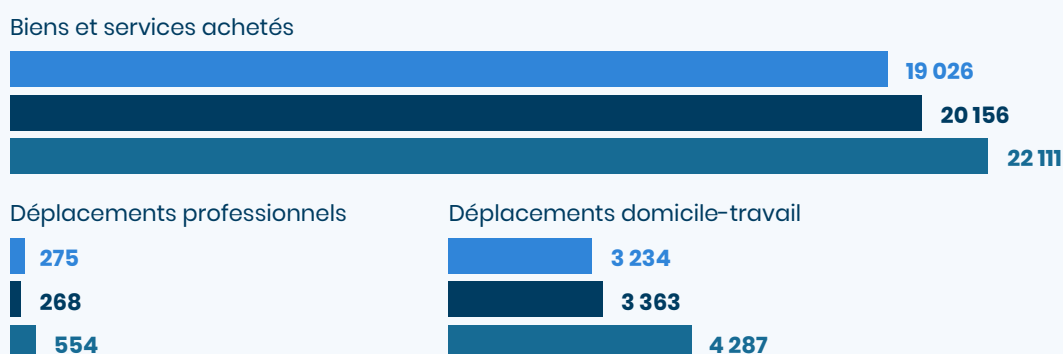
Émissions brutes de GES – Scope 1



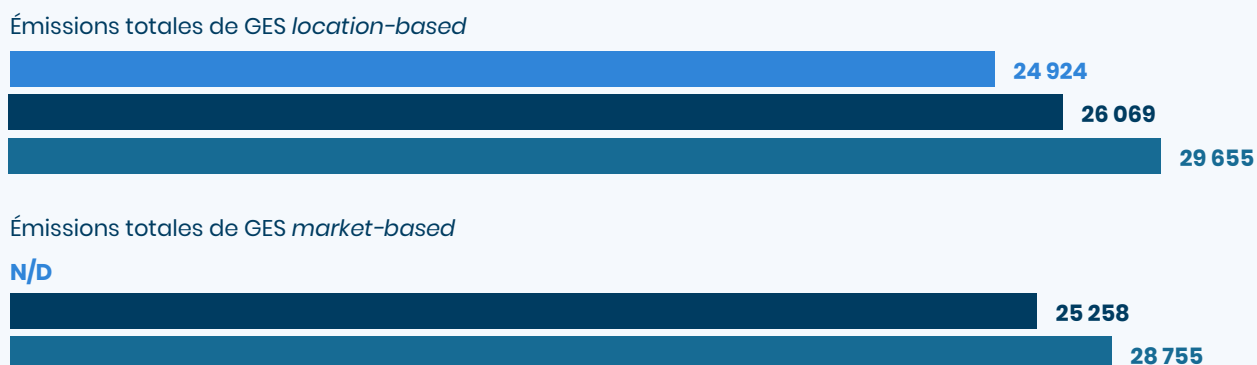
Émissions brutes de GES – Scope 2



Émissions brutes de GES (postes significatifs) – Scope 3



Émissions brutes de GES



■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

En raison de l'activité d'APRIL, certains postes relevant du scope 3 sont sans objet ou ne peuvent pas être calculés. Les lignes correspondantes ne figurent donc pas dans le graphique.

Sur la base des informations disponibles, l'intensité carbone du groupe APRIL pour l'année 2025 est la suivante :

- Location-based : $\frac{29\,655 \text{ TeqCO}_2}{895,2 \text{ M€}} = 33,13 \text{ TeqCO}_2/\text{M€}$
- Market-based : $\frac{28\,755 \text{ TeqCO}_2}{895,2 \text{ M€}} = 32,12 \text{ TeqCO}_2/\text{M€}$

Répartition des émissions de gaz à effet de serre 2025 du groupe (*location-based*)

SCOPE 1

Gaz : **1%**

Carburant : **3%**

SCOPE 2

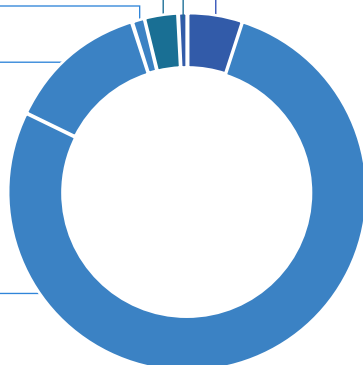
Électricité : **5%**

SCOPE 3

Déplacements professionnels : **1%**

Déplacements domicile-travail : **13%**

Achats biens et services : **77%**



29 655
TeqCO₂

MÉTHODOLOGIE

Émissions brutes – Scope 1 : les émissions comptabilisées correspondent aux consommations de carburant des véhicules de fonction opérés par les différentes filiales du groupe qui en sont équipées, aux consommations de gaz de ville pour les sites équipés et aux recharges de gaz réfrigérant réalisées dans le cadre d'opérations de maintien des systèmes de climatisation des locaux du groupe.

Les collaborateurs qui bénéficient d'un tel véhicule sont également équipés d'une carte permettant la recharge de leur véhicule en carburant (sans-plomb ou diesel) ou en électricité s'ils utilisent un véhicule 100% électrique ou hybride rechargeable. Les émissions de GES associées sont calculées en multipliant les volumes consommés fournis par le prestataire délivrant les cartes carburant par les ratios physiques fournis par l'ADEME (Base Empreinte). À noter que les recharges électriques des véhicules sont partiellement comptabilisées dans le scope 2 pour les recharges qui sont réalisées sur les sites du groupe ; les recharges effectuées sur des bornes publiques ou au domicile des collaborateurs ne sont pas comptabilisées.

Pour les gaz réfrigérants, les données sont récupérées directement auprès des filiales qui auraient fait procéder à une recharge de leur système de climatisation au cours de l'année. Les filiales concernées transmettent alors la masse de gaz rechargé ainsi que le type de gaz (R410a ou R134a). Les émissions de GES associées sont calculées en multipliant les masses par le facteur d'émission moyen de l'UE fourni par l'ADEME (Base Empreinte).

Émissions brutes – Scope 2 – location-based : les consommations d'électricité de chaque filiale sont collectées lors du reporting annuel, auprès des gestionnaires des moyens généraux lorsque la filiale en a ou auprès du responsable administratif et financier de la filiale. Pour certaines filiales, les consommations exactes d'électricité ne sont pas connues, notamment lorsque leur coût est intégré de façon indifférenciée dans les charges locatives. Lorsque c'est le cas, la consommation de la filiale est estimée sur la base d'un ratio KWh/ETP en utilisant les données du siège social du groupe qui représente le site avec le plus de salariés, et pour lequel les consommations sont connues de façon précise. Pour la société APRIL Mon Assurance, constituée d'une quarantaine d'agences réparties dans différents départements et régions d'outre-mer, une estimation est faite à partir des consommations réelles d'une agence retenue comme représentative.

Une fois les consommations consolidées, les émissions de GES sont calculées en utilisant les ratios physiques nationaux proposés par l'ADEME (Base Empreinte).

Émissions brutes – Scope 2 – market-based : en plus des consommations transmises au moment du reporting annuel (cf. Émissions brutes – Scope 2 – location-based), les filiales doivent préciser si l'électricité consommée provient de sources renouvelables via un contrat spécifique d'approvisionnement, et dans l'affirmative si le facteur d'émission propre à ce contrat est spécifié. Lorsqu'un facteur d'émission spécifique est connu, il est appliqué aux consommations de la filiale concernée pour calculer les émissions de GES associées. Lorsqu'il existe un contrat d'approvisionnement mais que le facteur d'émission n'est pas précisé, le facteur d'émission du fournisseur est recherché et appliqué aux consommations concernées pour calculer les émissions de GES.

Lorsqu'il n'est pas possible de retrouver le facteur d'émission spécifique ou qu'il n'existe pas de contrat spécifique d'approvisionnement d'électricité, les émissions prises en compte correspondent à celles calculées selon la méthodologie décrite pour Émissions brutes – Scope 2 – location-based.

Émissions brutes – Scope 3 – Biens et services achetés : les montants dépensés pour les achats de biens et services sont intégrés dans un ERP pour l'ensemble des filiales françaises. Les montants des filiales implantées hors France ne sont pas intégrés dans l'ERP ; les montants remontés en comptes de charge dans le cadre de la consolidation financière sont proratisés avec une clé reposant à la fois sur les dépenses annuelles intégrées dans l'ERP et sur les montants correspondants dans les états consolidés, hors amortissements et hors intercos. Une fois les montants connus (pour les sociétés françaises) ou estimés (pour les sociétés étrangères), les émissions sont calculées en appliquant les facteurs monétaires fournis par l'ADEME (Base Empreinte).

Certains montants sont neutralisés pour éviter une double comptabilisation des émissions : c'est notamment le cas des dépenses liées aux déplacements professionnels et des dépenses liées au carburant.

Émissions brutes – Scope 3 – Déplacements professionnels : les déplacements professionnels sont principalement réalisés par les collaborateurs des filiales françaises du groupe, lesquels sont tenus de passer par un prestataire centralisé pour réserver leurs billets de train et d'avion. Les émissions liées à ces déplacements sont calculées directement par le prestataire, sur la base de la ventilation exacte des déplacements réalisés, notamment pour les trajets en avion (court-courrier, moyen-courrier, long-courrier).

Pour les déplacements professionnels des autres filiales, une estimation est réalisée sur la base des dépenses réalisées par les filiales françaises en matière de déplacements professionnels, connues dans l'ERP et dans l'outil de consolidation financière du groupe, et les dépenses des autres filiales (cf. Émissions brutes – Scope 3 – Biens et services achetés).

Émissions brutes – Scope 3 – Déplacements domicile-travail : les déplacements domicile-travail sont estimés à partir des ETP calculés pour chaque pays (cf. [Nombre de salariés au niveau groupe en 2024, page 42](#)), du nombre de jours et du taux de recours au télétravail, ainsi que du nombre de semaines travaillées. En utilisant le mix de transport moyen propre à chaque pays ainsi que la distance moyenne parcourue, les distances sont estimées pour chaque mode de transport et pour chaque pays. Les émissions sont ensuite calculées à partir du facteur d'émission de chaque mode fourni par l'ADEME (Base Empreinte).



RENFORCER NOTRE RÉSILIENCE : NOTRE OBJECTIF POUR 2027 (ESRS EI-2 ; ESRS2 MDR-T)

APRIL n'a pas encore de politique dédiée à l'adaptation au changement climatique. Cependant, les travaux menés dans le cadre de l'analyse des risques physiques et des risques de transition liés au changement climatique constituent une première étape pour **l'élaboration d'une véritable stratégie d'adaptation** du groupe au changement climatique, non seulement pour ses opérations propres mais également sur les différents marchés sur lesquels il opère.

L'étude achevée en juin 2025 a notamment permis **l'identification des principaux leviers d'action** pertinents pour accroître la résilience du groupe face aux risques physiques et de transition et pour améliorer sa capacité à saisir les opportunités liées au changement climatique. Ces leviers d'action doivent désormais être déclinés auprès de l'ensemble des activités du groupe concernées, parallèlement à la quantification financière de ces risques et opportunités. Cette phase de déclinaison doit se dérouler jusqu'à la fin de l'année 2026 et aboutir à **l'élaboration d'une feuille de route, pour un déploiement opérationnel à partir de 2027.**

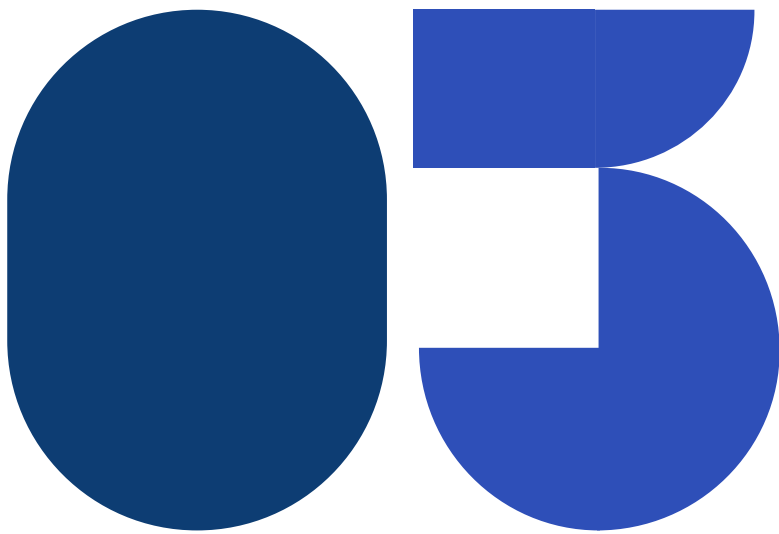


NOS ACTIONS ET LES RÉSULTATS ATTENDUS : ADAPTER NOS INFRASTRUCTURES FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le groupe est doté de **plans de continuité d'activité** pour l'ensemble de ses filiales françaises, plans qui intègrent notamment les événements météorologiques extrêmes. Ces plans sont d'ailleurs régulièrement mis en œuvre pour les activités d'APRIL implantées sur les territoires ultramarins comme la Réunion ou la Guadeloupe. Ces plans devront néanmoins être enrichis à partir des risques physiques identifiés pour certains sites.

APRIL a déménagé début 2025 la plupart des salariés lyonnais dans un **bâtiment rénové selon des exigences environnementales élevées** et qui permettent à ce projet immobilier de prétendre à de nombreuses certifications, valorisant notamment les démarches entreprises en matière d'adaptation au changement climatique. Ce bâtiment NEXT a déjà obtenu les **certifications HQE Bâtiment durable - Rénovation** (niveau Excellent), **et BREAAAM Refurbishment and Fit-out** (niveau Excellent). D'autres demandes de certification sont en cours d'obtention : c'est notamment le cas de **BBCA Rénovation et BBC Rénovation**.

L'adaptation des produits distribués et gérés par le groupe doit faire l'objet d'une analyse approfondie à partir des éléments mis en évidence par l'étude sur les risques physiques et de transition (cf. *Mise en perspective de l'analyse des risques physiques et de l'analyse de transition : les scénarios retenus*, page 24).



CAPITALISER SUR LES HOMMES ET LES FEMMES DU GROUPE APRIL

(ESRS S1)

Notre ambition est de permettre à chaque collaborateur de s'appuyer sur l'engagement collectif, de développer pleinement son potentiel tout au long de son parcours professionnel et de bénéficier équitablement de la valeur créée par l'entreprise.

Cette ambition constitue le socle de notre politique RH et sous-tend l'axe **#AventureHumaine** de notre plan stratégique SPRING 2027. Le renforcement de notre engagement RSE à travers la démarche **Oxygen** s'inscrit pleinement dans cette dynamique sociale que nous continuerons à enrichir dans les années à venir.

En 2025, le groupe APRIL s'est mobilisé pour créer les conditions favorisant l'épanouissement de ses collaborateurs et promouvoir un environnement de travail :

- Stimulant et attentif au bien-être de chacun,
- Respectueux et inclusif,
- Attractif et apprenant.

LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À NOS COLLABORATEURS (ESRS2 SMB-3)

Les procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités sont décrites dans la section *Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités*, page 18.

L'ensemble des effectifs du groupe peut être exposé aux différents impacts, risques et opportunités recensés. Il n'y a pas d'activités ou de contexte particulier d'activités susceptibles d'impacter un groupe spécifique d'employés.

Pour chaque impact, risque et opportunité identifié, APRIL s'engage à mesurer l'impact des actions déployées et à ajuster ses dispositifs en fonction des retours terrain. Cet engagement doit permettre d'adapter les processus de gestion des risques en fonction des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques sectorielles.

IRO	Intitulé	Chaîne de valeur	Horizon temporel
Impact positif potentiel	Influence des conditions de travail intégrant la rémunération sur la qualité de vie globale des collaborateurs >> Les conditions de travail offertes aux collaborateurs contribuent à l'amélioration de leurs conditions de vie globales (santé, équilibre vie pro/vie perso, pouvoir d'achat...).	Opérations propres	Moyen terme
Risque	Dégradation des conditions de travail ou conditions de travail répondant insuffisamment aux attentes des collaborateurs (organisation, charge et temps de travail, nature des contrats, rémunération, cadre managérial) >> Des conditions de travail dégradées empêchent les collaborateurs d'assurer sereinement leurs fonctions, au détriment de la productivité, de la qualité de service délivrée et de l'expérience client.	Opérations propres	Court terme
Risque	Atteinte à la sécurité et à la santé des collaborateurs >> L'insuffisance des mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail peut conduire à une augmentation des accidents de travail, des maladies professionnelles, du stress et des problèmes de santé mentale des collaborateurs. De tels événements entraînent alors une augmentation de l'absentéisme et une dégradation de la qualité de service.	Opérations propres	Court terme
Risque	Dégradation de l'environnement de travail marqué par l'existence de situations de violence et/ou de harcèlement et/ou de discrimination ou par l'incapacité du groupe à lutter contre toute forme de discrimination ou de harcèlement >> Les situations de violence, de harcèlement, de discrimination notamment lorsqu'elles sont récurrentes et/ou qu'elles semblent insuffisamment réprimées par l'entreprise, affectent profondément le climat social, augmentent le risque de litiges et accroissent l'absentéisme et le <i>turnover</i> des collaborateurs.	Opérations propres	Moyen terme

IRO	Intitulé	Chaîne de valeur	Horizon temporel
Impact positif potentiel	Soutien de l'insertion professionnelle et sociale des groupes sociaux vulnérables (personnes en situation de handicap, jeunes, seniors, aidants) >> Le taux d'emploi des groupes sociaux vulnérables tels que les jeunes, les seniors, les personnes en situation de handicap ou d'aidance est plus faible que la moyenne. Leur insertion par le recrutement ou le maintien dans l'emploi dans le groupe permet de favoriser leur reconnaissance et leur épanouissement.	Opérations propres	Moyen terme
Risque	Manque d'attractivité, difficulté de rétention par défaut d'environnements de travail inclusifs (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap ou d'aidance) >> L'insuffisance ou l'absence de prise en compte des besoins spécifiques de certains groupes sociaux peut nuire à leur recrutement ou à leur maintien dans l'emploi, entravant la recherche de talents par l'entreprise.	Opérations propres	Moyen terme
Opportunité	Adéquation voire anticipation de l'évolution des compétences des salariés en fonction des besoins opérationnels et stratégiques >> Le déploiement d'une politique de formation ambitieuse répond de façon proactive aux évolutions des marchés, des métiers et des outils. Il conduit également à la satisfaction des attentes des collaborateurs et au développement de l'attractivité de la marque employeur en tant qu'entreprise apprenante.	Opérations propres	Moyen terme
Impact positif	Développement de l'employabilité des personnes >> La politique de formation impulsée et soutenue par le groupe favorise le développement des compétences professionnelles et personnelles des collaborateurs et donc leur employabilité globale.	Opérations propres	Moyen terme
Risque	Difficulté à pourvoir les postes ouverts en raison d'une attractivité insuffisante ou d'une faible disponibilité des ressources sur les territoires d'implantation >> L'attractivité de la marque est indispensable pour attirer et retenir les collaborateurs. À défaut, le groupe peut être confronté à un <i>turnover</i> et à des difficultés de recrutement qui engendrent des tensions sur les équipes en place et affectent la qualité de service.	Opérations propres	Moyen terme

Considérant le modèle d'affaires et les implantations géographiques du groupe APRIL, les sous-thèmes travail forcé, travail des enfants et logement adéquat ne sont pas considérés comme matériels. Le groupe est néanmoins vigilant sur ces sujets, et applique les déclarations, normes et principes suivants : Déclaration universelle des droits de l'homme ; Pacte mondial des Nations unies ; principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant ; principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

Ces référentiels guident la politique du groupe en matière de **respect des libertés fondamentales, d'égalité des chances, de non-discrimination et de conditions de travail dignes et sécurisées**. En complément de ces déclarations, normes et principes, le groupe APRIL se conforme aux lois applicables en France et dans les pays où le groupe est implanté. La direction des Ressources humaines du groupe, les DRH de pôles et les dirigeants des filiales veillent au respect de ces obligations. Ces derniers renouvellent chaque année par écrit leur engagement à respecter les droits humains fondamentaux dans leur périmètre de responsabilité. En 2025, aucune atteinte aux droits humains n'a été signalée.

L'AVENTURE HUMAINE, UN PILIER DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

(ESRS S1-3)

Le groupe APRIL place **l'humain au cœur de son plan stratégique SPRING 2027** afin d'attirer, fidéliser et développer les talents. Cette ambition sociale repose sur trois axes complémentaires : **Prendre soin, La Fabrique des Savoirs et Le Partage de la Valeur**, qui incarnent la vision d'une entreprise engagée, apprenante et inclusive.



Prendre soin : une démarche RH centrée sur le bien-être et l'engagement des collaborateurs

La **qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle** sont des leviers essentiels de la **performance collective**. À ce titre, APRIL s'engage à créer un environnement où chaque collaborateur se sent **respecté, écouté et valorisé**.



La Fabrique des Savoirs : un modèle d'apprentissage continu et de développement des compétences

Dans un secteur en mutation comme celui du courtage en assurance, l'acquisition et le renouvellement des compétences sont des **facteurs clés de réussite**. APRIL s'engage à favoriser une **dynamique d'apprentissage** tout au long de la carrière de ses collaborateurs.



Le Partage de la Valeur : un modèle de rémunération et d'engagement équitable et attractif

APRIL est convaincu que la valeur créée **collectivement** doit être **partagée** et que **chaque collaborateur** doit être justement **reconnu** pour sa contribution à la réussite de l'entreprise.

Ces engagements concernent tous les salariés du groupe, quel que soit leur âge, genre ou origine.

La démarche sociale d'APRIL est encadrée par le respect du cadre réglementaire national applicable à chaque filiale qui compose le groupe. Elle s'inscrit également dans le **respect des grandes normes internationales** comme les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, les différentes conventions de l'Organisation internationale du travail,

les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Charte de la diversité pour les pays européens. Enfin, cette politique sociale contribue à **l'atteinte des Objectifs de développement durable** de l'Agenda 2030 du Pacte mondial des Nations unies auquel le groupe a adhéré, en particulier les objectifs 3 « Accès à la santé », 4 « Accès à une éducation de qualité », 5 « Égalité entre les sexes », 8 « Accès à des emplois décents » et 10 « Réduction des inégalités ».

Ces trois axes constituent l'essentiel du système mis en œuvre par APRIL pour répondre aux enjeux de durabilité identifiés comme matériels. Pour faciliter la lecture de ce rapport, la politique sociale et les résultats associés sont scindés en quatre parties : le « care », la fabrique des savoirs, la politique de rémunération couvrant à la fois les aspects de salaires et de partage de la valeur ; enfin la démarche de diversité, égalité et inclusion du groupe.

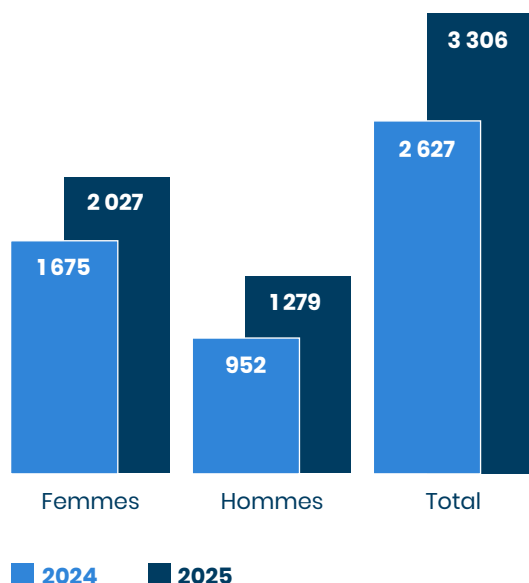
La stratégie de ressources humaines est pilotée par la direction des Ressources humaines du groupe et coordonnée avec le Comité de direction des Ressources humaines. Son avancement est suivi à l'occasion de réunions mensuelles avec la Direction de la Transformation du groupe. Chaque direction des ressources humaines de pôle est responsable de la bonne application de cette stratégie sur son périmètre et reporte à la direction des Ressources humaines du groupe.

Organisation de la direction des Ressources humaines groupe

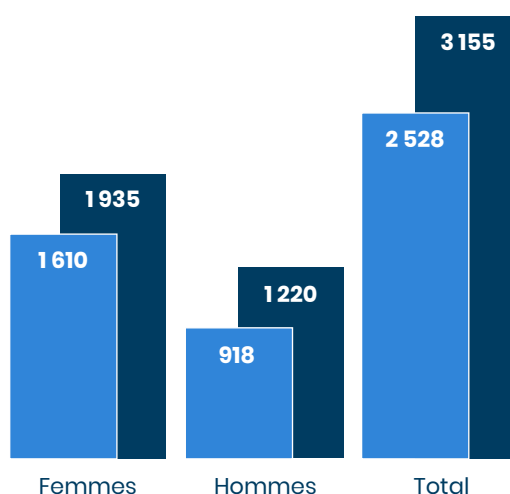


Nombre de salariés au niveau groupe en 2025 (périmètre du reporting extra-financier)

Salariés (effectifs présents au 31 décembre 2025)



Salariés (ETP)



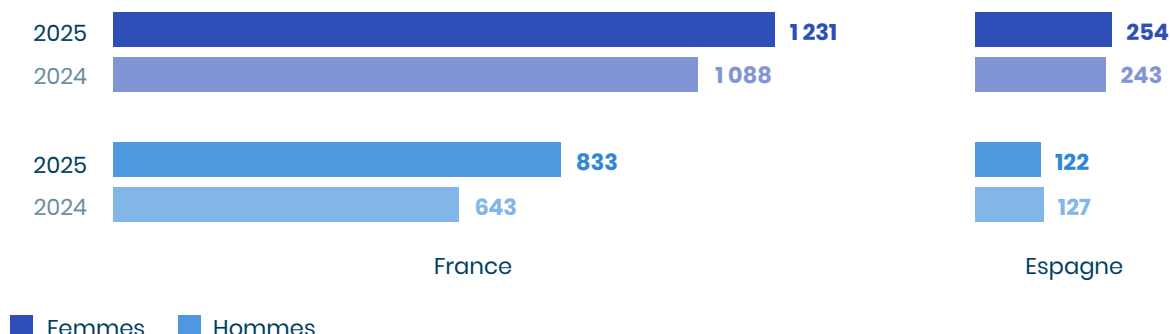
MÉTHODOLOGIE

Présents au 31/12 : décompte du nombre de salariés par genre inscrits dans les effectifs d'une société du groupe au 31 décembre avec un contrat de travail permanent ou temporaire (CDD, alternant) ou investis d'un mandat de représentation d'une société du groupe (mandataire social). Chaque travailleur présent est comptabilisé une fois, indépendamment de la durée effective de son temps de travail, plein ou partiel.

Équivalent temps plein : décompte du nombre de salariés par genre qui ont été inscrits dans les effectifs au moins un jour au cours de l'année considérée, ou investis d'un mandat de représentation d'une société du groupe au moins un jour sur la période, la comptabilisation étant effectuée au temps de présence dans l'entreprise. La formule utilisée correspond à [Dernier temps de travail contractuel connu] * [Durée de présence hors absentéisme pendant l'année]. Lorsqu'il n'existe pas de temps de travail défini contractuellement, par exemple pour les salariés au forfait-jour et les mandataires sociaux, la durée de présence hors absentéisme pendant l'année est déterminée par référence au cadre réglementaire applicable : pour la France, cela correspond à 35 heures de travail hebdomadaire.

En plus de ses effectifs salariés, le groupe a recours à une population de travailleurs non-salariés, en particulier pour l'assistance technique des systèmes d'information qui sous-tendent ses activités. En 2025, cette population représentait environ 230 équivalents temps plein. Tous les travailleurs non-salariés n'ont pas pu être comptabilisés, notamment ceux qui interviennent dans le cadre d'une prestation forfaitaire.

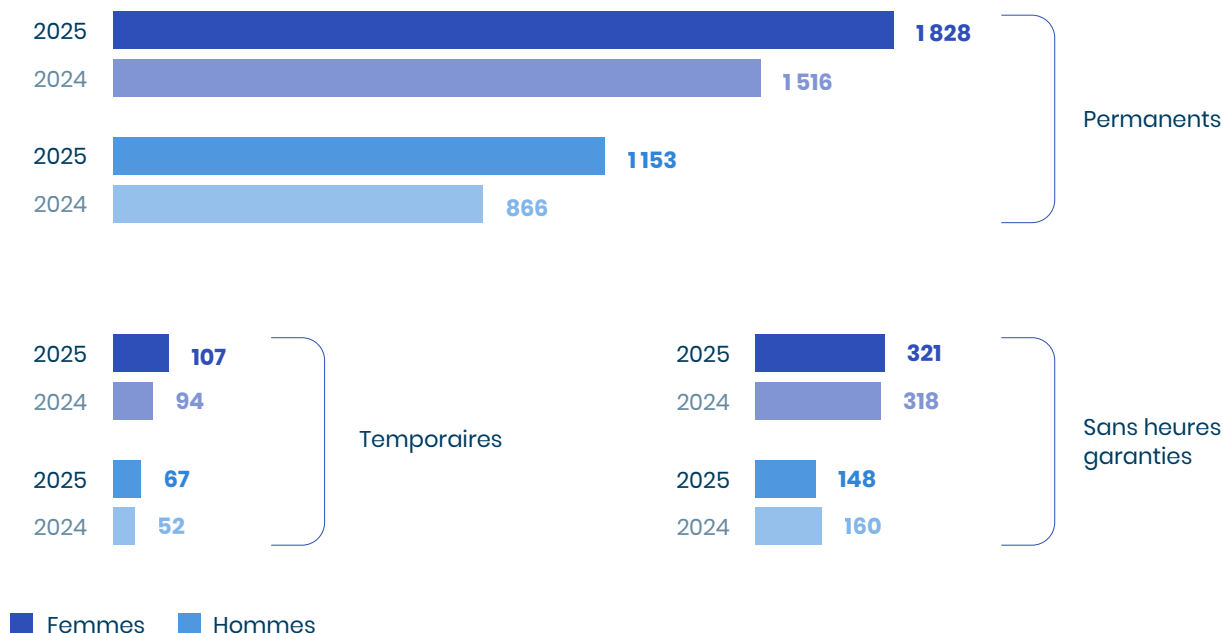
Nombre de salariés dans les principaux pays (ETP)



MÉTHODOLOGIE

Somme des salariés de chaque genre, comptabilisés en équivalent temps plein (cf. définition « Équivalent temps plein »), pour les pays où les effectifs de l'ensemble des filiales présentes représentent plus de 10% de l'ensemble des effectifs du groupe au 31/12 de l'année de reporting.

Ventilation par type de contrat (ETP)



MÉTHODOLOGIE

Somme des salariés de chaque genre, comptabilisés en équivalent temps plein (cf. définition « Équivalent temps plein »), répartis en fonction de la nature permanente ou temporaire de leur contrat de travail. Les collaborateurs non liés à l'entreprise par un contrat de travail, comme les mandataires sociaux en France, sont considérés comme des salariés permanents de l'entreprise.

Les salariés « sans heures garanties » peuvent être liés à l'entreprise par un contrat de travail permanent ou temporaire.

LES MODALITÉS DE DIALOGUE AVEC NOS COLLABORATEURS

(ESRS2 – SBM2 ; ESRS S1-2 ; ESRS S1-3)

Les salariés disposent de canaux de dialogue directs et indirects pour échanger sur tous sujets relatifs à leur activité professionnelle. Les salariés reçoivent une newsletter hebdomadaire synthétisant les principales actualités du groupe, et la plupart des salariés des entités françaises ont également accès à un intranet d'entreprise avec de nombreuses informations. Les collaborateurs sont informés des différents canaux à leur disposition par l'intranet d'entreprise et leur ligne managériale.

LES CANAUX DIRECTS D'ÉCHANGE

Ligne managériale

Chaque collaborateur peut solliciter son manager à tout moment pour partager ses questionnements. Des **échanges périodiques** peuvent être organisés pour **accompagner le développement** du salarié et l'accompagner dans l'**atteinte de ses objectifs**. Par ailleurs, un temps d'**échange annuel** est

systématiquement organisé par le manager afin de dresser le bilan de l'année écoulée et de définir les perspectives pour l'année à venir. Cet échange est organisé dans toutes les sociétés du groupe, en France comme à l'international, de manière digitalisée de telle sorte à exploiter le plus efficacement possible les éléments partagés lors de ces échanges.

Échanges avec l'équipe dirigeante

L'accès à la Direction générale de chaque entité et aux membres du Comex du groupe se fait de manière **simple et directe** afin de **favoriser le dialogue** et d'**inciter au partage d'informations**. Des temps d'échanges sont ainsi régulièrement organisés pour permettre aux collaborateurs d'échanger avec des

membres de l'équipe dirigeante. Ces échanges peuvent notamment prendre la forme d'entretiens entre deux collaborateurs et le président du groupe – filmés et diffusés sur l'intranet d'entreprise, de temps d'échange organisés entre des collaborateurs et des membres du Comex, ou encore de l'intervention d'un membre du Comex en séminaire Culture pour les entités françaises.

Ligne RH

Chaque collaborateur, quel que soit son entité ou service de rattachement, bénéficie de la **disponibilité d'un Responsable des ressources humaines**. Son rôle est notamment d'**accompagner le collaborateur dans l'expression de ses besoins**. Par ce canal, les salariés peuvent partager leurs questions ou les difficultés rencontrées en toute confidentialité.

Enquête annuelle

Chaque année, le groupe procède à une **enquête d'engagement** diffusée par un prestataire spécialisé auprès de l'ensemble des salariés. Les résultats sont anonymes pour assurer la liberté d'expression des collaborateurs. L'enquête fait ensuite l'objet d'un **plan d'actions spécifiques** au niveau de chaque service/direction. **En 2025, 88 % des collaborateurs du groupe ont répondu à cette enquête**. Les résultats sont présentés au niveau de chaque service, de chaque direction, de chaque entité et de manière consolidée au niveau du groupe.

Autres enquêtes

Ponctuellement, le groupe peut solliciter l'avis de ses collaborateurs sur une thématique particulière (télétravail, mobilité...).

Groupes de travail

Des groupes de travail associant des collaborateurs de différents métiers peuvent être constitués sur des thèmes divers (mobilité, aidants...).

Mission handicap et aide

En France, les collaborateurs en situation de handicap ou d'aide peuvent adresser leurs besoins ou faire part de leurs éventuelles difficultés auprès d'une personne dédiée au sein de la **mission Handicap**, pilotée par la **direction RSE du groupe**, ou auprès du référent inclusion désigné pour leur filiale.

Dispositif d'alerte

Le groupe dispose d'une **ligne d'alerte anonyme** accessible à toutes les parties prenantes du groupe, collaborateurs et travailleurs non-salariés. Ce dispositif est décrit dans la section *Un système d'alerte et un comité éthique pour prévenir les risques*, page 71. Le comité éthique réalise annuellement un compte-rendu de l'activité de ce dispositif. Toute alerte formulée par ce dispositif fait l'objet d'une enquête et d'un suivi jusqu'à sa clôture.

LES ÉCHANGES AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans le cadre de son engagement en faveur d'un **dialogue social ouvert et constructif**, le groupe APRIL accorde une importance majeure à l'échange avec ses collaborateurs et leurs représentants. Ce dialogue s'inscrit dans une volonté de **co-construction**, garantissant une meilleure prise en compte des attentes des salariés et une amélioration continue des conditions de travail.



UN DIALOGUE SOCIAL STRUCTURÉ ET RÉGULIER

Le groupe APRIL s'appuie sur un cadre de dialogue social fondé sur **la concertation, l'écoute et la transparence**. Ce dialogue est particulièrement structuré pour les entités françaises du groupe, avec de nombreuses instances :

- un **Comité de groupe** réunissant les représentants des organisations syndicales au sein du groupe et des représentants du personnel afin de partager **des informations sociales et financières** relatives à APRIL ;
- un **Comité social et économique (CSE)** présent au sein des différentes entités du groupe, garantissant un relais efficace entre les collaborateurs et la direction ;
- des **délégués syndicaux et commissions de travail**, en charge de négocier des accords structurants et applicables au niveau groupe ;
- une **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, veillant à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

La fréquence et les modalités des échanges :

- organisation de **réunions mensuelles, trimestrielles et annuelles** avec les représentants du personnel pour assurer un suivi des sujets à fort enjeu ;
- mise en place de **groupes de travail thématiques**, permettant une réflexion collaborative sur des sujets tels que les conditions de travail.

DES SUJETS DE DIALOGUE ALIGNÉS SUR LES ENJEUX RH ET RSE

Les échanges entre la direction et les représentants du personnel portent sur des sujets variés, en lien avec la stratégie RH et les engagements RSE du groupe APRIL :

- **qualité de vie et conditions de travail** : suivi des actions de prévention, flexibilité du travail, adaptation aux nouvelles attentes des collaborateurs ;
- **égalité professionnelle et inclusion** : initiatives pour renforcer la diversité et l'équité des carrières ;
- **politiques de rémunération et d'avantages sociaux** : révisions salariales, intéressement et participation, actionnariat salarié.

LES EFFETS PRODUITS PAR LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social chez APRIL se traduit par des actions concrètes et mesurables, en réponse aux attentes exprimées par les collaborateurs :

Accords et dispositifs en vigueur :

- **Accord télétravail** prévoyant au moins trois jours sur site, la mise à disposition du matériel informatique nécessaire et une prise en charge jusqu'à 150 euros des dépenses pour l'équipement (bureau, chaise, etc.) ;
- **Accord handicap** pour favoriser la synergie des différents acteurs (mission handicap, RH, management, médecine du travail, etc.), la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et des dispositifs pour le maintien en emploi (cf. La diversité, égalité et inclusion, un enjeu transverse p. 58) ;
- **Accord intergénérationnel** au bénéfice des jeunes (accompagnement personnalisé et systématique, jours d'absence rémunérés pour la préparation des examens) et des seniors (prise en charge partielle des formations hors parcours professionnel, formation de préparation à la retraite) ;
- **Dispositif sur le partage de la valeur** instaurant un fonds de commun de placement d'entreprise pour permettre aux salariés d'être associés plus étroitement au projet du groupe et à sa création de valeur (cf. La politique volontariste de rémunération pour renforcer la convergence des intérêts p. 57) ;
- **Renforcement du programme de formation et d'accompagnement managérial**, pour intégrer les enjeux de bien-être et de performance durable.

Accords entrés en vigueur en 2025 :

- **Accord pour les principales filiales françaises** sur la mobilité durable pour encourager le recours à des modes de transport décarbonés pour les déplacements domicile-travail (cf. Nos démarches d'atténuation d'émissions de gaz à effet de serre p. 31) ;
- **Accord sur la gestion active des emplois et des parcours professionnels** au sein d'APRIL Santé Prévoyance pour anticiper l'impact de la digitalisation sur l'emploi, d'améliorer la visibilité sur les parcours professionnels au sein de l'entreprise et d'améliorer l'expérience collaborateur

Un impact direct sur l'engagement des salariés :

- une augmentation du taux de participation des collaborateurs aux initiatives RH et RSE ;
- un taux de satisfaction et d'engagement de 7,4, en progression, mesuré à travers les enquêtes d'engagement internes.

Échelle des scores obtenus sur l'enquête d'engagement interne, réalisée par un prestataire indépendant :



Les points d'amélioration relevés lors de l'enquête font systématiquement l'objet de plans d'action.

Le groupe APRIL poursuit sa démarche d'amélioration continue en matière de dialogue social, avec une volonté affirmée de renforcer **la transparence, la proximité et l'implication** de ses collaborateurs. Cet engagement reflète la volonté et les moyens déployés au service d'une **gouvernance sociale alignée avec les principes de responsabilité et d'équité**.

Grâce à ce processus structuré et évolutif, APRIL **facilite l'instauration d'un climat social serein et collaboratif**, au service du bien-être des salariés et de la performance durable du groupe.

DÉTECTION ET GESTION DES IMPACTS NÉGATIFS POUR LES COLLABORATEURS

APRIL encourage une culture du dialogue et de la transparence garantissant à chaque collaborateur un **accès sécurisé et confidentiel** aux outils de remontée des préoccupations.

Que ce soit directement par le **responsable RH de proximité**, les **représentants du personnel**, la **ligne d'alerte** ou encore auprès du **réfèrent éthique** pour les questions en lien avec les principes de responsabilité sociale, les collaborateurs du groupe disposent de plusieurs dispositifs pour signaler toute situation préoccupante (harcèlement, discrimination, manquement éthique...). Ces mécanismes de remontée des préoccupations sont complétés par l'organisation régulière de **réunions avec les représentants du personnel** (CSE, délégués syndicaux) pour assurer un suivi des préoccupations et identifier des axes d'amélioration. Enfin, les salariés français peuvent bénéficier d'un **dispositif d'accompagnement psychosocial externe** (APRIL for me) avec accès à des psychologues et des assistants sociaux.

Ce dispositif permet de détecter et de corriger tout impact négatif pouvant affecter les collaborateurs.

Détection et évaluation des impacts : mécanismes de veille et d'alerte	Actions de correction et de réparation : plan de remédiation adapté
- Réalisation de diagnostics internes (enquêtes de satisfaction, audits sociaux, suivi des indicateurs RH) - Analyse des signalements reçus via les canaux de remontée d'informations - Surveillance des risques liés aux conditions de travail, diversité, inclusion et bien-être des collaborateurs	- Prise en charge rapide des situations de conflit ou de souffrance au travail via des cellules d'écoute et un accompagnement RH personnalisé - Mise en place de mesures correctives adaptées : adaptation des conditions de travail, formation des managers, accompagnement spécifique des collaborateurs impactés - Élaboration de plans d'amélioration continue, intégrant les retours des salariés pour une gestion plus proactive des risques sociaux

Pour évaluer l'efficacité de ses dispositifs en faveur d'un environnement de travail respectueux et épanouissant, le groupe **analyse régulièrement les remontées internes** et les situations traitées pour en dégager les tendances applicables à l'ensemble des salariés. Il **mesure la satisfaction de l'ensemble des collaborateurs** grâce à des baromètres sociaux comme l'enquête annuelle d'engagement. Lorsque des mesures correctives sont nécessaires, APRIL s'assure de leur suivi et de leur impact sur le climat social de l'entreprise.

En inscrivant ces démarches dans une logique de transparence et de responsabilité, **APRIL garantit à ses collaborateurs un cadre de travail éthique, sécurisé et propice à l'épanouissement professionnel**. Cette politique renforce également la **confiance des parties prenantes** en matière de gestion des risques sociaux et humains.

LA POLITIQUE SOCIALE ET LES RÉSULTATS

PRENDRE SOIN DE NOS COLLABORATEURS : LE CARE

Grâce à une **approche préventive globale**, des actions concrètes et un suivi rigoureux, l'entreprise s'engage à protéger ses collaborateurs, à renforcer leur qualité de vie au travail et à préserver leur bien-être. La politique du groupe vise une **protection sociale adaptée aux besoins des collaborateurs** pour prévenir les situations de vulnérabilité liées à des aléas de santé. La même ambition prévaut pour l'ensemble des collaborateurs du groupe quel que soit leur pays d'implantation. Les espaces de travail font également l'objet d'une grande attention.

Ils doivent non seulement permettre aux collaborateurs d'exercer leur métier en toute sécurité mais de s'épanouir et de bénéficier des meilleures conditions de travail possibles, comme l'illustrent les aménagements retenus pour le siège social (cf. encadré NEXT p. 30). Pour prévenir la dégradation des conditions de travail, le groupe est attentif à **l'évolution des modes de travail**, à **l'accélération des transformations numériques** et aux **nouvelles attentes des collaborateurs** qui nécessitent une adaptation permanente des conditions de travail.

LES ACTIONS ET RÉSULTATS OBTENUS : CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL STIMULANT ET SOUCIEUX DU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

APRIL organise régulièrement des événements pour promouvoir une **culture de la qualité de vie au travail**, ainsi que le déploiement d'**actions de prévention** en matière de santé. En 2025 APRIL a initié une enquête sur la santé mentale d'un échantillon de collaborateurs. Les éléments recueillis à cette occasion permettront de mieux définir les enjeux et impacts dans le cadre d'un futur accord-cadre sur la santé, la qualité de vie et les conditions de travail, dont l'ouverture des négociations est programmée courant 2026.

De plus, le groupe propose des formations visant à **renforcer la cohésion et l'inclusion** en environnement de travail hybride, en plus d'offrir un accompagnement spécifique pour les collaborateurs aidants. Afin de protéger ses salariés, APRIL **étend à l'ensemble des collaborateurs une couverture contre les risques de maladie**, y compris dans les filiales sans couverture obligatoire. La santé et la sécurité des salariés au travail sont également une priorité avec un suivi rigoureux des risques professionnels et la mise en œuvre d'actions de **prévention** nécessaires.

Une attention particulière est portée à l'ergonomie des postes de travail en permettant l'accès régulier des salariés à des ergonomes sur les espaces de travail, comme par exemple à NEXT (cf. p.30). Un soutien supplémentaire est prévu pour les salariés particulièrement exposés des risques de troubles musculo-squelettiques. Enfin, un **accompagnement psychologique et social** anonyme et confidentiel, « APRIL for me », est proposé par un prestataire externe, permettant ainsi de soulager les salariés sur des questions personnelles et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Conditions et organisation du travail	France	Récurrent	Offrir un environnement de travail favorable au bien-être des salariés	Déménagement du siège social dans le bâtiment NEXT avec de nombreux dispositifs conçus pour améliorer les conditions de travail : tisaneries, espaces détente, rooftop panoramique, organisation d'événements pour les collaborateurs (summer party, winter party) et leur famille, mise à disposition d'un barista avec service de conciergerie Diffusion d'un guide des pauses « Mois de la prévention » en octobre 2025 avec des dépistages santé proposés gratuitement sur les cinq principaux sites français et des ressources pour limiter les risques liés à la sédentarité Site d'APRIL Moto : mise à disposition d'une bibliothèque, d'une salle zen ; organisation hebdomadaire de cours de sport et mensuelle d'ateliers jeux et lecture DLPK : interventions trimestrielles sur site d'un service d'assistance sociale 2 jours de télétravail possibles avec équipement informatique à domicile et prise en charge partielle de l'aménagement de l'environnement de travail
Dialogue social	Groupe	Récurrent	Mesurer annuellement l'engagement des collaborateurs avec une enquête pour identifier les points d'amélioration	Résultats de l'enquête Booster : 88% taux de participation, note globale 7,4/10

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Prendre soin	France	-	Permettre aux salariés de prendre soin de leur santé même sur leur lieu de travail	Organisation de dépistage sur les principaux sites français du groupe à l'occasion de la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail, par exemple détection de mélanomes et de cancers du sein à Fougères, des massages et des coachings sportifs à Roubaix et Paris pour les collaborateurs de DLPK. Lutte contre la sédentarité en encourageant le recours aux escaliers, en proposant des bureaux «assis-debout» (Lyon) et en favorisant la prise de pauses actives, notamment sur la pause méridienne (Lyon, Fougères, Tours). Extension du «Défi 100 km» organisé par APRIL Marine pour la 8e année aux filiales APRIL Moto, APRIL Partenaires et APRIL Canada : challenge sportif avec 100 km parcourus en un mois sans propulsion
		Récurrent	Assurer une couverture santé optimale pour les collaborateurs et leurs ayant-droits	Évolution des garanties dans la mutuelle proposée aux salariés français avec une meilleure couverture des soins dentaires, des dépenses en optique et des actes de médecine douce
Rémunération et partage de la valeur	-	-	Dispositifs de partage de la valeur et participation à la gouvernance Ouverture du capital aux salariés	46 % des salariés éligibles au fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ont adhéré au dispositif Acculturation financière des collaborateurs avec l'organisation du «forum du partage de la valeur» et de webinaires animés par des spécialistes

Indicateurs pertinents (MDR-M75 à 77)	Objectifs (MDR-T α-j)	Résultats (MDR-T α-j) 2025	Résultats (MDR-T α-j) 2024
Nombre de salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	-	2 299	2 623
Nombre d'accidents de travail	-	45	58
Taux (de fréquence) d'accidents de travail	-	10,8	10,8
Nombres de problèmes de santé liés au travail	-	0	0
Nombre de décès liés au travail	-	0	0
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux	-	100%	100%
Pourcentage de salariés de sexe féminin ayant pris un congé familial au cours de l'année	-	8%	8%
Pourcentage de salariés de sexe masculin ayant pris un congé familial au cours de l'année	-	9%	7%

MÉTHODOLOGIE

Salaire décent : comparaison du salaire théorique annuel (fixe et variable) de chaque collaborateur rapporté sur une base 100 pour correspondre à un équivalent temps plein avec le salaire annuel minimal national du pays où est implanté le siège social de la société.

Salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail : somme des salariés, comptabilisés en équivalent temps plein, rattachés à une société ayant mis en place un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail sur la base d'exigences légales et/ou de normes ou lignes directrices reconnues. Lorsqu'un tel système est effectivement mis en place par une filiale, l'ensemble de ses effectifs sont considérés comme couverts.

Nombre d'accidents de travail : somme des accidents liés au travail déclarés au cours de l'année, y compris les accidents de trajet survenus au cours d'un déplacement entre le domicile du salarié et son lieu de travail ou pour les déplacements professionnels. Tous les accidents sont pris en compte, y compris ceux n'ayant entraîné aucun arrêt de travail. En raison de la méthodologie retenue, l'indicateur intègre potentiellement des accidents de travail de salariés qui ont quitté les effectifs au cours de l'année.

Taux de fréquence des accidents de travail : nombre d'accidents de travail recensés (cf. définition « Nombre d'accidents de travail ») divisé par le nombre total annuel théorique d'heures travaillées et multiplié par un million. Le nombre total annuel théorique d'heures travaillées correspond à la somme des heures de travail indiquées dans le contrat de travail de chaque salarié, proratisées au temps de présence dans les effectifs au cours de l'année.

Nombre de problèmes de santé liés au travail : somme des maladies liées au travail reconnues au cours de l'année. La méthodologie retenue implique de tenir potentiellement compte de maladies professionnelles déclarées avant l'année de reporting, si la reconnaissance a eu lieu au cours de l'année de reporting ; inversement, certaines maladies professionnelles déclarées au cours de l'année de reporting mais pas encore reconnues par les organismes compétents avant le 31 décembre ne sont pas prises en compte.

Nombre de décès liés au travail : somme des décès recensés au cours de l'année et directement imputés à un accident du travail (cf. définition « Nombre d'accidents de travail ») ou à une maladie professionnelle reconnue (cf. définition « Nombre de problèmes de santé liés au travail »).

Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux : somme des salariés, comptabilisés en équivalent temps plein, ayant droit à au moins un type de congé pour raisons familiales : congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé d'aidant. Les congés de maternité et de paternité regroupent, en fonction de la législation nationale applicable, les congés au moment de la naissance d'un enfant ou d'une adoption.

Pourcentage de salariés ayant pris un congé familial au cours de l'année : somme des salariés, comptabilisés en équivalent temps plein, ayant pris au moins un jour de congé familial (cf. définition « Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux ») au cours de l'année, indépendamment de la date de début et/ou de la date de fin du congé.

Couverture des conventions collectives et dialogue social (ESRS SI-8)

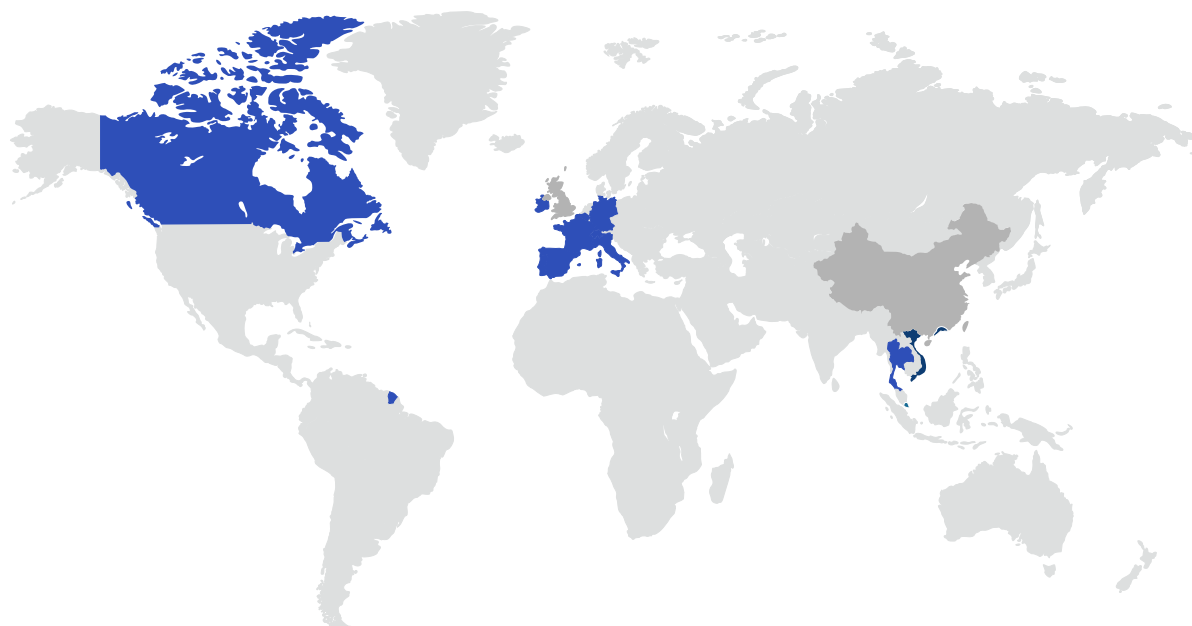
	Couverture des conventions collectives		Dialogue social
Taux de couverture	Salariés — EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10% du total des salariés)	Salariés — non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10% du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10% du total des salariés)
0 – 19%	-	-	Espagne (19%)
20 – 39%	-	-	-
40 – 59%	-	-	-
60 – 79%	-	-	Groupe EEE (80%)
80 – 100%	Groupe (79%) France (99%) Espagne (100%)	-	France (94%)

MÉTHODOLOGIE

Conventions collectives : vérification pour chaque société de l'existence ou non d'une convention collective applicable aux salariés composant ses effectifs. Dans l'affirmative, l'ensemble des effectifs de la filiale sont considérés comme couverts par une convention collective. Pour le groupe, seules la France et l'Espagne, toutes deux dans l'Espace économique européen, correspondent aux critères édictés par l'ESRS SI (au moins 50 salariés représentant au moins 10% du total des effectifs).

Dialogue social : vérification pour chaque société de la désignation de représentants des salariés composant ses effectifs. Dans l'affirmative, l'ensemble des effectifs de la filiale sont considérés comme représentés par des représentants des travailleurs. Pour le groupe, seules la France et l'Espagne, toutes deux dans l'Espace économique européen, correspondent aux critères édictés par l'ESRS SI (au moins 50 salariés représentant au moins 10% du total des effectifs). Pour les représentants des salariés, l'information n'est pas disponible pour 3% des effectifs de sociétés implantées dans l'Espace économique européen. Lorsque l'information est manquante, nous avons considéré que les salariés ne sont pas représentés par des représentants des salariés.

Les différents niveaux de protection sociale au sein du groupe en 2025 (ESRS S1-II)



■ Maladie / chômage / accidents du travail et l'invalidité acquise / congé parental / retraite

■ Chômage / accidents du travail et l'invalidité acquise

■ Maladie / chômage / accidents du travail et l'invalidité acquise

■ Chômage / accidents du travail et l'invalidité acquise / retraite

■ Congé parental / Retraite

MÉTHODOLOGIE

Pour chaque pays où au moins une filiale avec des effectifs est présente, vérification de l'existence ou non d'une protection réglementaire ou privée contre les différents risques (maladie, chômage, accident du travail et invalidité, congé parental, retraite) au bénéfice des salariés composant les effectifs de la filiale. Dans la négative, l'ensemble des effectifs du pays en question est considéré comme non couvert par une telle protection. Pour chaque pays où au moins une filiale avec des effectifs est présente, vérification de l'existence ou non d'une protection réglementaire ou privée contre les différents risques (maladie, chômage, accident du travail et invalidité, congé parental, retraite) au bénéfice des salariés composant les effectifs de la filiale. Dans la négative, l'ensemble des effectifs du pays en question est considéré comme non couvert par une telle protection.

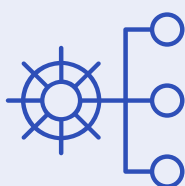
DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU PARCOURS : LA FABRIQUE DES SAVOIRS

Dans un environnement en constante mutation, la gestion des talents constitue un levier stratégique majeur pour le groupe APRIL qui déploie une **stratégie proactive de gestion des talents**, visant à **renforcer les compétences** de ses collaborateurs, à **anticiper les mutations** du marché et à **favoriser l'évolution professionnelle** au sein du groupe.

La gestion des talents d'APRIL est structurée par plusieurs principes et engagements clés. Le groupe veille à mener une politique de recrutement basée sur les

compétences et la compatibilité culturelle, encourage la **mobilité interne** pour offrir des opportunités de carrière enrichissantes, et identifie et développe les talents à travers des **programmes de formation** et de développement. Chaque collaborateur bénéficie de formations régulières pour garantir son employabilité et son évolution professionnelle. APRIL écoute ses collaborateurs pour maintenir leur engagement et déploie une culture managériale partagée, favorisant un environnement de travail collaboratif et inclusif.

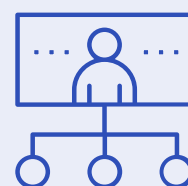
Les engagements phare de la politique du groupe en matière de gestion des talents concernent :



l'anticipation de l'évolution des compétences et l'accompagnement des transformations métier pour permettre aux collaborateurs de suivre l'évolution rapide du secteur sous l'effet de la digitalisation, des nouvelles attentes des clients et des évolutions réglementaires ;



le développement de l'employabilité et de la mobilité interne en proposant un **accompagnement personnalisé des collaborateurs** pour encourager leur évolution professionnelle et leur permettre de saisir de nouvelles opportunités au sein du groupe ;



la promotion de l'innovation et de la formation continue à travers une véritable culture de l'apprentissage tout au long de la carrière professionnelle et des dispositifs innovants.

En structurant **sa gestion des talents autour de l'anticipation des besoins, du développement des compétences et de l'accompagnement des parcours professionnels**, le **groupe APRIL** transforme une opportunité identifiée en un véritable levier de croissance et d'innovation.

À titre d'exemple, le groupe a déployé sur le périmètre français un programme de mentorat interne, ouvert à l'ensemble des collaborateurs, et permettant chaque année l'assemblage d'une quinzaine de binômes de mentoré/mentor.

L'entreprise affirme ainsi son engagement à offrir **un cadre de travail dynamique et évolutif**, permettant à chaque collaborateur de s'épanouir, de progresser et d'apporter une contribution durable à la performance du groupe. Cette démarche contribue directement à **l'amélioration de l'employabilité des salariés** et à **la pérennité des expertises métiers** dans un secteur en mutation.

LES ACTIONS ET RÉSULTATS OBTENUS : PERMETTRE AUX COLLABORATEURS DE CULTIVER LEURS COMPÉTENCES

La marque employeur est activement promue, en particulier auprès des formations dans les métiers en tension tels que l'IT et le digital. Le recrutement se concentre sur des personnes aux compétences et savoir-être adaptés pour accompagner le déploiement stratégique du groupe. De plus, des stands sont animés lors de salons de recrutement. En termes de formation, l'Université APRIL, dont la certification Qualiopi (qui garantit la qualité des formations proposées) a été renouvelée en 2025, propose un catalogue structuré autour d'un référentiel de compétences commun à tout le groupe. L'Université APRIL est en recherche permanente pour améliorer les formations dispensées et travaille à ce titre en étroite collaboration avec des établissements extérieurs pour intégrer les dernières tendances pédagogiques.

Les comités de mobilité ont été restructurés, avec un pilotage mensuel centralisé par la direction du développement RH Groupe. Enfin, les entretiens professionnels exigés par la réglementation française ont été réinternalisés pour permettre plus d'agilité et un meilleur rapprochement des attentes et des besoins. Cela représente environ 400 entretiens en deux ans.

En parallèle, le groupe APRIL met en place un plan de formation continue aligné sur les enjeux stratégiques de l'entreprise et les besoins des collaborateurs.

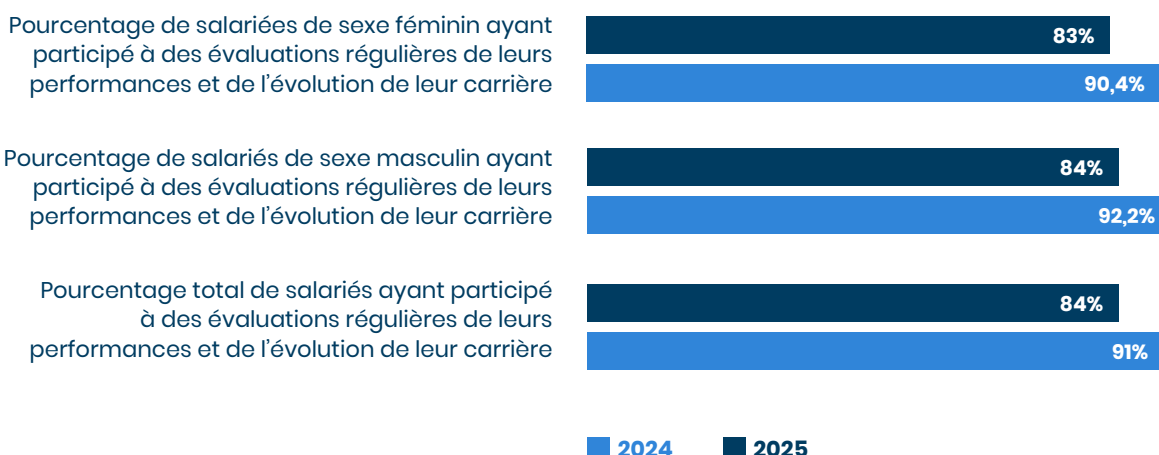
Certaines sociétés du groupe ont mis en place des actions pour acculturer l'ensemble de leurs salariés aux enjeux et problématiques rencontrés par leurs clients : DPLK a ainsi mis en place des podcasts diffusés en interne sur l'épargne et la finance, tandis que APRIL Marine organise cinq régates par an pour renforcer à la fois la cohésion des équipes et leurs connaissances nautiques.

Autre outil essentiel du développement des compétences, le dispositif APRIL Connect vise à favoriser la mobilité interne, la cooptation et la connaissance des métiers du groupe. Articulé autour d'une plateforme digitale dédiée, d'une communauté collaborative sur Pulse et de formats événementiels, il vise à rendre plus visibles les opportunités professionnelles et les parcours internes. Les APRIL Connect Days et les webinaires « Découverte métier » constituent des temps forts d'acculturation collective, permettant aux collaborateurs de mieux comprendre les rôles, expertises et passerelles possibles entre entités. Ce dispositif est complété par des outils internes comme le parcours d'orientation professionnelle et le support des équipes du développement RH.

L'Université APRIL a ouvert en septembre 2025 un Centre de Formation pour les Apprentis (CFA). Une quinzaine d'alternants ont rejoint un cursus dédié au métier de la relation client (455 heures de formation en distanciel selon une pédagogie innovante) avec un parcours d'apprentissage dans différentes entités d'APRIL en France (Lyon, Tours, Fougères et les Sables d'Olonne)

En intégrant ce CFA, les étudiants ont l'opportunité d'obtenir une certification professionnelle, de se former aux métiers de la relation client, au cœur de notre activité, et de développer leurs compétences dans un environnement favorisant la qualité de vie et le bien-être au travail.

Indicateurs pertinents (ESRS S1-13)



MÉTHODOLOGIE

Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de leur évolution de carrière : nombre de collaborateurs, exprimé en équivalent temps plein, ayant bénéficié d'un entretien d'évaluation (EAD) dans l'année, divisé par le nombre total d'équivalents temps plein. En raison de la méthodologie de calcul, cet indicateur prend en compte les collaborateurs qui ont quitté le groupe en cours d'année et n'étaient donc plus présents au 31 décembre de l'année de reporting. Inversement, il prend également en compte les collaborateurs qui ont intégré le groupe en cours d'année, potentiellement après la campagne annuelle d'organisation des entretiens annuels d'évaluation.



Nombre d'heures de formation dispensées

62 769

52 656 en 2024

Nombre moyen d'heures de formation



Femmes



Hommes



Salarié
(tous genres confondus)

Nombre total d'heures de formation corrigé pour 2024 : 52 656 heures au lieu de 56 120 heures.
Cette correction a entraîné également une modification des nombres moyens d'heures de formation.

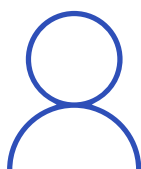
MÉTHODOLOGIE

Nombre moyen d'heures de formation : nombre total d'heures de formation suivies par les salariés d'un sexe, divisé par le nombre de salariés de ce sexe exprimé en équivalent temps plein. Les formations prises en compte peuvent être internes ou externes, en distanciel ou en présentiel, indépendamment de la durée de la formation, dès lors que la participation ou la présence du salarié peut être attestée. En raison de la méthodologie employée, cet indicateur prend en compte les heures de formation suivies par les salariés qui ont quitté le groupe en cours d'année. Inversement, il prend également en compte les collaborateurs qui ont intégré le groupe en cours d'année, et qui n'étaient donc pas présents au moment de l'élaboration du plan de formation de l'année de reporting.

472

399 en 2024

Nombre total des salariés
qui ont quitté l'entreprise



16%

17% en 2024

Taux de rotation
des salariés



287

246 en 2024

Nombre total des salariés
qui ont quitté l'entreprise
de manière volontaire

10%

10% en 2024

Taux de rotation
volontaire
des salariés

MÉTHODOLOGIE

Nombre total de salariés qui ont quitté l'entreprise : nombre total de salariés permanents avec une date certaine de sortie du groupe au cours de l'année, que le départ soit volontaire (à l'initiative de l'employeur ou du salarié) ou involontaire (départ à la retraite, décès...).

Nombre total des salariés qui ont quitté l'entreprise de manière volontaire : nombre total de salariés permanents avec une date certaine de sortie du groupe au cours de l'année et dont le motif de départ est exclusivement volontaire.

Taux de rotation des salariés : nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de l'année (cf. supra), divisé par l'effectif permanent présent au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Taux de rotation volontaire des salariés : nombre de salariés permanents ayant quitté l'entreprise de façon volontaire au cours de l'année (cf. supra), divisé par l'effectif permanent présent au 1^{er} janvier de l'année de l'année suivante l'année de reporting.

LA POLITIQUE VOLONTARISTE DE RÉMUNÉRATION POUR UN ALIGNEMENT DES INTÉRÊTS

La performance du groupe repose avant tout sur les compétences des collaborateurs, leur engagement, leur énergie, leur créativité, leur capacité à faire avancer le groupe ensemble. Il est à ce titre essentiel que la rémunération des collaborateurs soit alignée avec leur implication dans la performance du groupe.

En matière de rémunération et de partage de la valeur, le groupe maintient des pratiques de rémunération équitables, met en place des systèmes de rémunération variable liés à la performance individuelle et collective, adapte la politique de rémunération au contexte économique et social, et propose une diversité de dispositifs de partage de la valeur créée, incluant l'ouverture du capital à l'ensemble des salariés du groupe.

Depuis 2024 APRIL a mis en place un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ouvert à tous les salariés soumis à une législation nationale le permettant. Ce dispositif permet aux salariés le souhaitant de devenir indirectement actionnaires d'APRIL en profitant de conditions avantageuses comme une décote par action et un abondement offerts par l'entreprise. Une nouvelle campagne de souscription a été organisée en 2025 avec les mêmes conditions d'accès.

LES ACTIONS ET RÉSULTATS OBTENUS : ASSOCIER PLEINEMENT LES COLLABORATEURS À LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DU GROUPE

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Rémunération et partage de la valeur	-	-	Dispositifs de partage de la valeur et participation à la gouvernance Ouverture du capital aux salariés	46 % des salariés éligibles au fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ont adhéré au dispositif Acculturation financière des collaborateurs avec l'organisation du «forum du partage de la valeur» et de webinaires animés par des spécialistes

Indicateurs pertinents (MDR-M75 à 77)	Objectifs (MDR-T a-j)	Résultats (MDR-T a-j) 2025	Résultats (MDR-T a-j) 2024
Pourcentage de salariés percevant un salaire décent	100%	100%	100%
Rapport entre la rémunération la plus élevée et la rémunération médiane des salariés	-	6,94	12,7* *valeur corrigée par rapport au rapport de durabilité 2024

MÉTHODOLOGIE

Salaire décent : comparaison du salaire théorique annuel (fixe et variable) de chaque collaborateur rapporté sur une base 100 pour correspondre à un équivalent temps plein avec le salaire annuel minimal national du pays où est implanté le siège social de la société.

Rapport entre la rémunération la plus élevée et la rémunération médiane des salariés : moyenne des rapports entre la rémunération la plus élevée de chaque filiale et la rémunération médiane des salariés de chaque filiale, pondérée par le nombre d'équivalent temps plein de la filiale. Pour le calcul de chaque rapport : rémunération annuelle la plus élevée au sein de la filiale divisée par la rémunération médiane annuelle de l'ensemble des salariés de la filiale. La rémunération annuelle comprend tous les éléments de rémunération directe ou indirecte. Le salaire fixe est retenu sur une base 100 pour un temps complet. Le salaire variable maximal est retenu lorsqu'il existe. Lorsqu'un salarié a travaillé moins d'une année complète, son salaire est annualisé.

LA DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION, EN ENJEU TRANSVERSE

APRIL valorise la diversité sous toutes ses formes et s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux. La politique de diversité et d'inclusion d'APRIL repose sur plusieurs principes et engagements clés. Le groupe s'engage à créer un environnement de travail **ouvert aux différences ethniques, culturelles, religieuses, sexuelles, d'âge, et des capacités physiques et mentales**. APRIL assure une **équité** dans l'évolution de carrière, favorise la représentation de la diversité de la société au sein de ses entreprises, et **lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement**. Ces engagements visent à refléter la diversité de la société et à garantir que chaque individu est valorisé et respecté.

APRIL met en place une politique ambitieuse afin de garantir un cadre de travail **respectueux, équitable et inclusif** pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Les engagements du groupe en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion concernent :

- **la lutte contre toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence au travail** avec l'adoption d'une **politique de tolérance zéro** face aux discriminations et aux violences en entreprise, en renforçant la prévention, les dispositifs de signalement et les sanctions appropriées, ainsi que le déploiement d'un environnement de travail sain et bienveillant ;
- **l'égalité Femmes / Hommes** pour réduire les écarts et favoriser l'évolution professionnelle, notamment en matière de rémunération, d'accès aux responsabilités et d'équilibre des parcours professionnels ;
- **l'instauration d'un environnement de travail inclusif et la valorisation de tous les talents**, encourageant l'insertion et l'évolution professionnelle de tous les collaborateurs, quelles que soient leurs spécificités, notamment les jeunes, les seniors, les personnes en situation de handicap ou d'aidance ;
- **le soutien de l'engagement citoyen** en favorisant la mise en relation entre collaborateurs et associations.

NOS ACTIONS ET RÉSULTATS ATTENDUS : CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET INCLUSIF

De façon récurrente, le groupe APRIL met en œuvre de nombreuses actions pour promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion au sein de ses filiales. Un **réseau de référents sur les sujets de harcèlement et d'inclusion** est déployé dans le groupe, et des sanctions claires sont prévues en cas de non-respect des engagements du groupe. Les managers et salariés sont **sensibilisés aux comportements à risque**, et un programme de **soutien psychologique** est déployé. Le groupe favorise aussi l'intégration des jeunes talents par des programmes d'**alternance** et de **tutorat**, et valorise l'expérience des seniors via des programmes de **mentorat** et de **tutorat intergénérationnels**. De plus, un plan d'**accompagnement des carrières longues** est mis en place, avec des ajustements du temps de travail en fin de carrière et des formations spécifiques pour garantir leur employabilité. En outre, les aidants familiaux bénéficient de flexibilité dans leur emploi du temps et d'un **soutien personnalisé**. Ces initiatives témoignent de l'engagement continu du groupe APRIL en faveur d'un environnement de travail respectueux et inclusif.



Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Inclusion des personnes en situation de handicap	France	-	Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap en participant à des événements dédiés	Formation de l'ensemble des collaborateurs et des managers sur le handicap pour changer les regards et faciliter l'intégration des collaborateurs en situation de handicap. Participation à des salons dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap ; participation à la première édition de l'événement #jenesuispasunhandicap Accueil de 4 alternants avec une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sein de la première promotion du CFA APRIL Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 4,96% en 2025 (4,83% en 2024)
	France	-	Répondre aux besoins de chacun des salariés en situation de handicap en proposant des aménagements spécifiques	13 collaborateurs ont bénéficié d'un aménagement de poste grâce à la mission handicap
Égalité Femmes / Hommes	-	-	Aligner les grilles salariales entre les hommes et les femmes en consacrant des budgets spécifiquement dédiés à la réduction des écarts	Réduction de l'écart salarial moyen entre hommes et femmes, atteignant 24,61%
	Groupe	Récurrent	Engagement public en faveur de l'égalité femme-homme	Signature des Women Empowerment Principles (WEPs) ; participation à l'accélérateur organisé par le Pacte mondial des Nations unies Target Gender Equality
Engagement citoyen	France	Récurrent	Intégrer un critère d'engagement solidaire pour le calcul de l'intéressement	65% des salariés des sociétés concernées ont rempli la condition de l'engagement solidaire (objectif :50%)
Intégration des jeunes générations	France	Récurrent	Favoriser le développement de l'alternance dans les meilleures conditions possibles	Renouvellement du label Choose My Company attribué après sondage anonyme des alternants accueillis au sein du groupe. Formation d'une journée pour tous les salariés désignés comme tuteur d'un alternant. Création d'une communauté d'alternants avec une journée d'intégration et des animations régulières au cours de l'année

Indicateurs pertinents (MDR-M75à77)	Objectifs (MDR-T α-j)	Résultats (MDR-T α-j) 2025	Résultats (MDR-T α-j) 2024
Nombre de femmes occupant un poste au niveau de l'encadrement supérieur	-	67	62
Pourcentage de postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes	50%	45%	49%
Nombre d'hommes occupant un poste au niveau de l'encadrement supérieur	-	81	65
Pourcentage de postes d'encadrement supérieur occupés par des hommes	50%	55%	51%
Pourcentage de salariés en situation de handicap	6% (sociétés françaises)	4,96% (Sociétés françaises soumises à l'obligation d'emploi) 3% (périmètre groupe)	4,83% (Sociétés françaises soumises à l'obligation d'emploi) 3% (périmètre groupe)
Nombre total d'incidents signalés de discrimination, y compris de harcèlement	0	0	0
Nombre de plaintes déposées	0	0	0
Montant des amendes, sanctions ou indemnités imposées au titre des incidents et plaintes liés au travail ou impacts graves en matière de droits de l'Homme	0	0	0
Écart de rémunération entre hommes et femmes	-	28%	24,61%
Écart de rémunération entre hommes et femmes – Métier « Relation Client – Opérations » *	-	- 1,59%	- 1,59%

MÉTHODOLOGIE

Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes occupant des postes d'encadrement supérieur : recensement du nombre de personnes de chaque sexe relevant des catégories internes « Dirigeant » ou « Directeur », que ces personnes soient salariées ou non (par exemple mandataire social en France). Les valeurs sont renseignées en effectifs présents au 31/12/2024.

Pourcentage de salariés en situation de handicap : nombre de salariés français en équivalent temps plein dont le handicap est connu par la direction des Ressources humaines, divisé par le nombre total d'équivalents temps plein pour l'année 2024. Lorsque l'information n'est pas connue, le salarié est considéré comme n'étant pas en situation de handicap.

En raison de l'absence d'harmonisation entre les différents pays d'implantation du groupe sur la définition de la notion de travailleur en situation de handicap, l'indicateur est donné sur le seul périmètre des sociétés françaises.

Nombre total d'incidents signalés de discrimination, y compris de harcèlement : nombre de cas de discrimination au travail fondés sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle, ou d'autres formes pertinentes de discrimination impliquant des acteurs internes et/ou externes. Cela inclut le harcèlement en tant que forme de discrimination spécifique. Les cas peuvent être remontés directement auprès des services Ressources humaines compétents ou par le biais de la ligne d'alerte.

Montant des amendes, sanctions et indemnités : montant total des amendes exprimées en euros, pénalités et indemnités pour les dommages et préjudices liés aux problèmes graves et incidents relatifs aux droits de l'homme affectant les collaborateurs de la société (y compris harcèlement et discrimination), ainsi que, le cas échéant, les condamnations prud'hommales liées au harcèlement et discrimination.

Écart de rémunération hommes-femmes : après calcul du niveau moyen de rémunération horaire brut théorique pour chaque genre, i.e. salaires fixe et variable tels qu'indiqués sur le contrat de travail et rapportés pour un équivalent temps plein, cet indicateur correspond à la différence entre la rémunération horaire brute des salariés hommes et la rémunération horaire brute des salariés femmes, divisée par la rémunération horaire brute des hommes et multipliée par 100.

*La famille métier « Relation client – Opérations » correspond à la famille métier la plus importante en nombre de salariés au sein d'APRIL avec 46% des effectifs.

04

CRÉER UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC NOS ASSURÉS

(ESRS S4)

APRIL place la satisfaction de ses assurés au cœur de ses priorités. En créant un dialogue constant avec eux, le groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue qui lui permet de concevoir des solutions responsables adaptées à leurs besoins. Pour nourrir une relation de confiance sur le long terme avec ses assurés, APRIL s'applique à mettre en œuvre :

- une pratique commerciale responsable en mettant l'accent sur la transparence, l'équité et le respect des droits des assurés ;
- une protection rigoureuse des données en assurant la mise en conformité et en renforçant la cybersécurité.

LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À NOS ASSURÉS (ESRS2 SBM-2)

Les procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités sont décrites dans la section *Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités*, page 18.

Les impacts, risques et opportunités liés aux assurés peuvent être regroupés en trois thématiques : la protection des assurés, les pratiques commerciales responsables et la protection des données. Les impacts, risques et opportunités sont exposés dans le tableau ci-dessous :

IRO	Intitulé	Chaîne de valeur	Horizon temporel
Impact positif potentiel	Renforcer la sécurité des personnes (y compris leur santé), de leurs biens ou de leurs activités >> En proposant des produits d'assurance adaptés aux besoins des assurés, le groupe contribue à renforcer la santé et la sécurité des personnes ainsi que la protection de leurs biens.	Aval	Court terme
Opportunité	Concevoir/distribuer des produits répondant aux besoins de protection des assurés à un niveau économiquement acceptable >> La conception et la distribution de produits au plus près des besoins des assurés permettent d'améliorer la satisfaction client et contribuent pleinement à la création de valeur par le groupe.	Amont Opérations propres Aval	Court terme
Risque	Défaut (réel ou perçu) de prise en compte des intérêts des assurés, clients ou prospects >> Le défaut d'informations (manquement, insuffisance, difficultés d'accès), la mauvaise accessibilité aux circuits de distribution, notamment digitaux, aux produits et aux services, l'absence ou l'insuffisance de prise en compte des réclamations et des avis des clients, la non-anticipation de besoins contribuent à la défiance des assurés vis-à-vis du système assurantiel.	Amont Opérations propres Aval	Moyen terme

IRO	Intitulé	Chaîne de valeur	Horizon temporel
Impact négatif potentiel	Mise en danger/difficulté des personnes (collaborateurs, assurés, courtiers) à la suite de la fuite de leurs données personnelles >> La divulgation de données personnelles à la suite de leur sécurisation insuffisante par le groupe peut entraîner des situations d'usurpation d'identité, de demande de rançon ou d'exploitation à des fins illicites.	Opérations propres Aval	Court terme
Risque	Défaut de protection des données personnelles >> Le défaut de sécurisation des données personnelles traitées par le groupe entraîne des sanctions administratives et/ou pénales, menace la continuité des activités du groupe et atteint durablement sa réputation.	Opérations propres Aval	Court terme

Afin de traiter au mieux chacun de ces impacts, risques et opportunités, le groupe APRIL a instauré une politique de dialogue avec ses assurés.

GARANTIR LA SATISFACTION DE NOS ASSURÉS (ESRS S4-3)

APRIL a mis en place un système complet de traitement des préoccupations des assurés afin de maintenir un niveau élevé de satisfaction client. Ce système est globalement appliqué par l'ensemble des filiales du groupe, même s'il existe certaines spécificités locales ou liées à certaines activités.

ÊTRE À LEUR ÉCOUTE POUR RÉPONDRE À LEURS PRÉOCCUPATIONS

Plusieurs canaux sont mis à la disposition des assurés pour faire part de leurs préoccupations. Ces derniers peuvent remonter leurs préoccupations les plus simples comme une demande d'information ou signaler un besoin d'accompagnement en utilisant les **formulaires disponibles sur leurs espaces personnels (selfcare)**, en envoyant un **mail** ou en **appelant directement** le service compétent pour la gestion des relations clients. Certaines filiales ont mis en place des dispositifs spécifiques, comme le Club des Assurés pour APRIL Santé Prévoyance (cf. *Les modalités de dialogue avec nos collaborateurs* p. 44). Il est également possible pour les assurés de passer par leur courtier (cf. *Notre modèle d'affaires, notre chaîne de valeur*, page 14) pour faire remonter leurs préoccupations aux chargés de relation client du groupe.

GÉRER DE MANIÈRE OPTIMALE LEURS RÉCLAMATIONS

En cas de problème plus important, le processus de gestion des réclamations est initié : une fois la réclamation portée à la connaissance du groupe, ce dernier se conforme au cadre réglementaire qui impose **d'accuser réception de la réclamation** dans un délai maximal de dix jours en France et d'y apporter **un traitement satisfaisant dans les deux mois** suivant la formulation de la réclamation.

MESURER LEUR SATISFACTION VIA DES ENQUÊTES

La satisfaction des assurés est une préoccupation permanente et fondamentale au sein du groupe. Dans cette optique, le groupe a instauré une véritable « chasse aux irritants » pour identifier, analyser et corriger tous les éléments susceptibles de perturber l'expérience client. Cette démarche est articulée autour de trois niveaux de sondage.



NIVEAU 1

Recueillir la notation et les commentaires de certains assurés sélectionnés aléatoirement après leur échange avec un chargé de relation client.



NIVEAU 2

Cibler spécifiquement certains assurés en fonction de la thématique de l'enquête pour tirer des enseignements sur un point précis du parcours de vie du contrat (exemple : résiliation ou indemnisation).



NIVEAU 3

Réaliser des enquêtes *net promoter score* (NPS) pour **évaluer la perception globale d'APRIL par les assurés**, que ce soit sur l'offre, les outils mis à disposition ou encore la qualité de gestion.

Ces différentes sources sont essentielles pour permettre de définir et de déployer un **plan d'amélioration continue** et de garantir la **satisfaction client**. À titre d'exemple, ces éléments ont permis en 2025 d'identifier le besoin de renforcer les explications sur le mode de calcul des cotisation pour les assurés sur le marché de la construction.

En plus de l'analyse des motifs de réclamation, APRIL a mis en place un « **mur culture client** » pour centraliser les informations récoltées par les collaborateurs eux-mêmes, ainsi qu'un indicateur de réitération pour permettre l'identification des clients ayant eu plusieurs points de contact avec le groupe pour le même sujet. Dans une telle situation, APRIL contacte de façon proactive les assurés concernés pour résoudre rapidement les préoccupations remontées et cherche à identifier les « irritants » afin d'éviter leur répétition pour l'ensemble des assurés.

Enfin, des collaborateurs chargés de la qualité assurent en continu le contrôle interne et vérifient le respect de l'ensemble des procédures de remédiation, en procédant par exemple à des contrôles aléatoires sur le traitement des réclamations ou à des opérations de « double écoute » sur les appels reçus par les chargés de relation client.

GÉRER LES DONNÉES PERSONNELLES DE NOS ASSURÉS

Pour la gestion des préoccupations liées aux données personnelles, **APRIL a mis en place une procédure permettant aux consommateurs de demander la rectification ou la suppression de leurs données personnelles**, dans le respect du règlement européen sur la gestion et la protection des données (RGPD) ou des législations locales. Les demandes peuvent être soumises via des adresses mails dédiées et sont gérées conformément à la procédure *ad hoc* pour assurer une réponse rapide et efficace. En cas de violation de données, APRIL dispose d'un plan de réponse aux incidents qui inclut la notification rapide des parties concernées et la mise en œuvre de mesures correctives pour minimiser les impacts. La détection et le suivi des incidents sont assurés par une procédure impliquant le DPO (*Data Protection Officer*) et la direction Cybersécurité. APRIL a également mis en place des audits réguliers de sécurité pour **identifier et corriger**

les vulnérabilités. En cas de violation de données à caractère personnel, une procédure est en place pour gérer ces incidents, incluant la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée ou l'accès non autorisé à de telles données. Bien que ce dispositif soit européen et donc non requis pour les assurés n'ayant aucune relation juridique avec l'Union européenne, APRIL a volontairement fait le choix d'étendre ce régime de protection des données personnelles **à l'ensemble de ses assurés, y compris en dehors de l'Union européenne**.

Les assurés peuvent également utiliser le dispositif d'alerte accessible depuis les différents sites internet du groupe (cf. *Un système d'alerte et un comité éthique pour prévenir les risques*, page 73) pour remonter leurs préoccupations, notamment sur la protection des données personnelles.

CULTIVER UNE RELATION DURABLE AVEC NOS ASSURÉS (ESRS S4-2)

Le positionnement du groupe APRIL comme courtier grossiste en produits d'assurance implique une relation particulière avec les assurés. En effet, la proposition de valeur du groupe repose fondamentalement sur la connaissance fine des besoins des assurés et la capacité à répondre au mieux à leurs attentes, en particulier dans la gestion de la vie des contrats d'assurance. La gestion des impacts, risques et opportunités liés aux assurés constitue donc le socle des activités d'APRIL et s'inscrit pleinement dans la stratégie globale de l'entreprise. La **protection des assurés** constitue un enjeu central : APRIL développe des solutions inclusives, claires et sécurisantes, en particulier pour les publics fragiles. Les **pratiques commerciales responsables** sont renforcées par une politique d'éthique rigoureuse, une transparence accrue et une relation client fondée sur la confiance. La **protection des données personnelles**, enfin, est assurée par une gouvernance robuste et des dispositifs de sécurité conformes aux standards les plus exigeants.

En intégrant ces enjeux dans sa stratégie, APRIL anticipe les risques réputationnels, réglementaires et opérationnels, tout en identifiant des opportunités de différenciation et d'innovation. Cette démarche contribue à la **création de valeur durable** pour l'ensemble des parties prenantes.



CRÉER UN DIALOGUE AVEC NOS ASSURÉS (ESRS2 SBM-2)

Les attentes des consommateurs et utilisateurs finaux sont présentées dans la section *Nos parties prenantes*, page 17.

APRIL maintient un **dialogue constant** avec ses assurés et s'engage à des pratiques commerciales responsables en mettant en place divers mécanismes de communication et de retour d'information. Des enquêtes de satisfaction et des forums de discussion sont régulièrement organisés pour recueillir les avis des consommateurs sur les produits d'assurance et les pratiques commerciales du groupe. Ces retours sont analysés et intégrés dans les **stratégies d'amélioration continue pour mieux répondre aux attentes des assurés et garantir des pratiques commerciales éthiques**. De plus, APRIL organise des consultations régulières avec ses assurés pour comprendre leurs besoins et adapter les produits et services en conséquence. Les interactions avec les consommateurs sont facilitées par des canaux de communication dédiés, permettant aux assurés de poser des questions et de soumettre des préoccupations. Cette approche proactive permet à APRIL de renforcer la confiance et la satisfaction de ses clients, tout en assurant une transparence et une équité dans ses pratiques commerciales.

En ce qui concerne la protection des données personnelles, APRIL a mis en place des canaux de communication spécifiques concernant leurs données personnelles.

Depuis 2023, APRIL Santé Prévoyance anime le « Club APRIL ». Regroupant environ 6 500 assurés, cette plateforme digitale permet de vérifier régulièrement l'adéquation entre les produits proposés et les attentes des assurés grâce à des sondages, des enquêtes ou encore des tests. En 2025, les sujets soumis aux membres du Club ont par exemple porté sur un simulateur de remboursement ou sur un produit en prévoyance pour les professionnels.

PROTÉGER ET ACCOMPAGNER NOS ASSURÉS (ESRS S4-1 ; ESRS2 MDR-P)

APRIL s'engage à offrir des **produits d'assurance responsables qui répondent aux besoins des assurés**, leur proposant une protection adaptée tout en garantissant leur sécurité financière et leur bien-être. Le groupe s'efforce de maintenir une **transparence** dans ses interactions avec les assurés, en fournissant des informations claires et précises sur les produits et les services offerts.

Le groupe s'engage également à respecter les normes réglementaires et professionnelles applicables, garantissant ainsi que tous les produits et services sont **conformes aux exigences légales et éthiques**.

Cette approche permet de renforcer la confiance des assurés et de garantir leur satisfaction à long terme.

Pour les assurés français en santé individuelle, APRIL développe de nombreux partenariats permettant d'améliorer la protection offerte. Ces partenariats peuvent couvrir des réseaux de soins, en particulier en optique et en audio ; la télé-consultation pour faire face à certaines situations exceptionnelles (horaires décalés, vacances...) ou encore un parcours digital sur l'optique permettant de tester la vision, d'essayer des lunettes et de les commander à distance.

L'accompagnement des assurés du groupe nécessite d'appréhender et de répondre aux enjeux sociétaux comme la **défense des intérêts économiques des assurés** en militant pour permettre à ces derniers de pouvoir faire jouer plus facilement la concurrence sur les produits d'assurance, le développement et la distribution de produits accessibles à tous les budgets ou encore la recherche de solutions pour éviter les avances de frais de la part des assurés.

L'association des Assurés APRIL, créée en 1988, est une association loi 1901 indépendante qui souscrit des contrats d'assurance collectifs au bénéfice de ses membres et en a confié la distribution à APRIL. Elle repose sur un principe fondamental de solidarité : la mutualisation des risques pour permettre à chacun d'accéder à des garanties pertinentes et à des services d'accompagnement de qualité. En apportant des soutiens accessibles à tous et des soutiens sous conditions de ressources, elle permet d'agir comme un véritable fonds d'action sociale protégeant les assurés les plus fragiles. En 2025, l'Association a ainsi attribué 6 721 soutiens, notamment en matière d'hospitalisation, de soutien juridique et d'aide (soutiens accessibles à tous), d'aides ponctuelles sur des restes à charge importants, de cotisations d'assurance ou encore d'accompagnement budgétaire avec la Fondation CRESUS (soutiens accessibles sur conditions de ressource).

- APRIL est engagé dans une démarche pour étendre son niveau de réponse à d'autres **enjeux notamment environnementaux**. Par exemple, APRIL Partenaires met à disposition via sa plateforme Probat Services des solutions de collecte des déchets en fin de chantier, le réemploi des matériaux et des équipements de construction. C'est aussi le cas d'APRIL Marine qui encourage l'adoption de **comportements éco-responsables** à travers son application
- Le deuxième enjeu concerne l'**adaptation aux évolutions sociétales** : le groupe cherche à accompagner ses assurés dans des situations très spécifiques, qui reflètent l'évolution de la société au sens large.
- Enfin, la **sensibilisation aux enjeux environnementaux constitue** un troisième enjeu, en particulier sur les questions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (cf. *Décarboner nos activités : notre plan de transition*, page 26).

UNE FONDATION DÉDIÉE À LA PRÉVENTION

La **Fondation APRIL** a pour objectif de **promouvoir la santé en valorisant les comportements préventifs** comme alternative à une approche centrée uniquement sur les soins. Elle questionne également la manière dont le passage de l'intention à l'action peut être mis en œuvre durablement en matière de santé. Parce que la question des **changements de comportement est centrale dans la prévention** et la promotion de la santé, la Fondation APRIL s'appuie sur les sciences comportementales (neurosciences, psychologie positive, sciences cognitives, anthropologie...). **Elle soutient la recherche en sciences comportementales et santé**, elle propose et imagine les dispositifs expérimentaux associés. Elle apporte son aide et son expertise aux **porteurs de projets innovants** et elle diffuse les connaissances et les bonnes pratiques.

En cherchant à explorer et modéliser des **solutions concrètes** et exploitables par tous via une approche scientifique et expérimentale, elle contribue également à assurer la protection des assurés – et de l'ensemble des citoyens.

NOS ACTIONS ET LES RÉSULTATS ATTENDUS :

DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DE NOS ASSURÉS (ESRS2 MDR-A ; ESRS2 MDR-T)

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Défense des intérêts économiques des assurés	France	-	Faciliter le changement d'assureur pour les contrats d'assurance emprunteur en cours	Maintient de l'engagement au sein de l'APCADE, association dont APRIL est membre fondateur, avec notamment la publication d'un Observatoire mettant notamment en exergue les difficultés rencontrés par les assurés pour changer d'assurance emprunteur en cours de prêt
Protéger les données personnelles	France	-	Faire évoluer de façon proactive le dispositif de protection des données personnelles	Formalisation des règles de recueil et de gestion des consentements au traitement des données personnelles
Défense des intérêts économiques des assurés	IARD (France)	2024	Faciliter l'accès des assurés à des réseaux partenaires pour assurer des prestations de qualité à des tarifs maîtrisés	Auto : Mise en relation avec un garage agréé directement depuis l'application, permettant d'éviter une avance de frais et l'obtention plus rapide d'un rendez-vous)
Défense des intérêts économiques des assurés	France	-	Renforcer la couverture des assurés	Amélioration de la protection juridique des assurés (responsabilité civile décennale) pour renforcer le recouvrement de créance sans augmentation de tarif
Adaptation aux évolutions sociétales	Groupe	-	Proposer des produits conçus pour les aidants ou les seniors en santé, ou des produits en « risque aggravé » en assurance auto pour permettre d'être assurés quel que soit leur historique	-
Sensibilisation aux enjeux environnementaux	France	-	Mettre à disposition des assurés des services adaptés aux produits souscrits et facilitant leur prise de conscience sur l'importance de la préservation de l'environnement	Plateforme Probat Services d'APRIL PARTENAIRES qui met à disposition des solutions de collecte des déchets en fin de chantier, le réemploi des matériaux et des équipements de construction. APRIL MARINE propose à ses assurés une application dont les contenus encouragent les comportements éco-responsables.

INSCRIRE L'INTÉGRITÉ ET LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOS PRATIQUES COMMERCIALES (ESRS S4-1 ; ESRS2 MDR-P)

Le groupe APRIL s'engage à adopter des pratiques commerciales éthiques et responsables, en mettant l'accent sur la **transparence**, l'**équité** et le **respect des droits des assurés**. Cette politique vise à prévenir les comportements inappropriés et à promouvoir une culture d'entreprise basée sur l'intégrité et la responsabilité sociale.

APRIL **veille à ce que ses partenaires respectent les mêmes standards élevés en matière de responsabilité sociétale**, par exemple en intégrant des clauses spécifiques dans les contrats. Le groupe s'assure que ses pratiques de distribution sont transparentes et ne comportent pas de risques de conflits d'intérêt, incluant la mise en place de politiques claires concernant la transparence des informations fournies aux clients. **APRIL promeut également des pratiques de consommation responsables** en informant les clients (pour la partie vente directe) sur les produits les plus adaptés à leurs besoins et en évitant les ventes abusives. APRIL a adopté une approche visant à rendre les documents juridiques plus accessibles et compréhensibles pour tous les utilisateurs. Le *legal design* consiste à utiliser des principes de clarté, de simplicité et de visualisation pour améliorer la lisibilité et la compréhension des documents contractuels et informatifs. Cela inclut l'utilisation de langages clairs et concis, de mises en page structurées, et d'éléments

visuels tels que des icônes et des diagrammes pour illustrer les informations complexes.

La gestion des opérations chez APRIL repose sur une **gouvernance solide et des mécanismes de contrôle interne rigoureux**. Sous la responsabilité du Comité d'audit et des risques et avec le support de la direction RSE, le groupe a formalisé une politique de gestion des risques assurant ainsi une cohérence et une efficacité dans la mise en œuvre de ses engagements en matière de pratiques commerciales responsables. Concernant le traitement des réclamations, APRIL centralise les opérations dans un outil unique pour pouvoir analyser les réclamations (enregistrement, suivi et clôture), et met en place des actions d'amélioration en fonction des retours des clients. APRIL réalise régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients pour identifier les axes de progrès et améliorer ses services (cf. *Garantir la satisfaction de nos assurés*, page 63).

NOS ACTIONS ET RÉSULTATS ATTENDUS : DES PRODUITS CONFORMES ET LISIBLES POUR TOUS (ESRS2 MDR-A ; ESRS2 MDR-T)

La mise en place de **pratiques commerciales responsables** est inscrite au quotidien **au cœur des opérations d'APRIL**. En France, ces pratiques sont régulièrement et étroitement contrôlées par l'organisme de contrôle national, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR). C'est notamment cette institution qui veille à ce que les entreprises distribuant des produits d'assurance respectent leur devoir de conseil, que les offres proposées répondent bien aux besoins des assurés ou encore que leurs modes de commercialisation répondent aux standards élevés du marché. Les entités françaises du groupe sont régulièrement contrôlées par l'ACPR.

En 2025 les entités françaises du groupe ont initié plusieurs chantiers pour assurer la conformité des pratiques commerciales, notamment sur l'encadrement du démarchage téléphonique. Le groupe a également mis en application les recommandations non contraignantes de l'ACPR sur le devoir de conseil, la vérification régulière auprès de l'assuré que le produit souscrit correspond toujours à son besoin ou sur la gouvernance des produits.

Pour garantir l'**accessibilité de ses sites web**, notamment celui d'APRIL Santé Prévoyance, le groupe a mis en œuvre plusieurs mesures pour rendre ses **plateformes numériques plus accessibles**. Ces mesures incluent par exemple la simplification des menus et des interfaces pour faciliter l'accès aux différentes sections du site ou l'utilisation d'un outil d'inclusion numérique pour adapter l'affichage des pages en fonction des différentes difficultés visuelles. Un important travail de rédaction en langage clair des courriers et emails envoyés aux assurés a été entrepris par April Santé Prévoyance afin de renforcer la clarté d'expression et de faciliter la compréhension dans les échanges.



SÉCURISER ET ENCADRER L'USAGE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

(ESRS2 MDR-P)

La politique de cybersécurité du groupe repose sur plusieurs principes fondamentaux applicables à l'ensemble des entités du groupe. Le groupe met en place des **évaluations régulières des vulnérabilités et des menaces, réalisées à la fois en interne et par des tiers indépendants**, afin d'identifier et de minimiser les risques. En cas de violation réelle ou soupçonnée, les systèmes affectés sont immédiatement sécurisés pour empêcher la poursuite des violations. De plus, un plan de réaction aux incidents de sécurité est documenté et mis à jour régulièrement. Ce plan prévoit des exercices périodiques de préparation aux incidents pour garantir une réponse efficace en cas de violation de la sécurité. Enfin, les politiques et procédures de sécurité du groupe sont alignées sur les bonnes pratiques du secteur et conformes aux exigences légales comme la DORA (*Digital Operational Resilience Act*), entrée en vigueur début 2025.

Le groupe a défini une politique de protection des données personnelles qui contient des directives et des procédures claires sur la manière dont chaque filiale qui traite les données personnelles est responsable et informée sur la façon dont elle collecte, stocke, traite et protège les informations personnelles et sensibles des assurés, des courtiers et des employés. Les délégués, référents et relais à la protection des données sont chargés de **veiller au quotidien à la conformité des traitements opérés par les filiales**.

Le *data compliance officer* est chargé de la surveillance de la conformité avec la réglementation sur les données personnelles. Il s'appuie sur un réseau de relais locaux chargés de veiller au quotidien à la conformité des filiales soumises au RGPD. Le *data compliance officer* présente annuellement un rapport au COMEX sur la conformité des entités du groupe en matière de protection des données personnelles.

La protection et la sécurité des données personnelles sont indispensables pour maintenir la confiance des clients et des partenaires. C'est une priorité clé et le groupe améliore continuellement ses mesures de sécurité, garantissant que les données des assurés, clients et partenaires sont protégées avec la plus grande exigence.

NOS ACTIONS ET LES RÉSULTATS ATTENDUS : RENFORCER LA CYBERSÉCURITÉ ET ASSURER LA MISE EN CONFORMITÉ SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

(ESRS2 MDR-A ; ESRS2 MDR-T)

En 2025, le groupe APRIL a renforcé sa politique de cybersécurité à travers plusieurs initiatives clés visant à protéger les systèmes d'information et les données sensibles.

L'entrée en vigueur du règlement DORA a constitué un chantier majeur pour les équipes en charge de la cybersécurité du groupe. Ce texte européen établit des règles très strictes sur la résilience opérationnelle numérique du secteur financier, en exigeant des acteurs comme APRIL d'avoir une maîtrise complète de l'ensemble des prestataires liés à son système d'information.

Plus généralement, APRIL a maintenu ses efforts pour assurer un niveau de maturité en cybersécurité en adéquation avec les risques potentiels encourus par les activités du groupe. La gestion des vulnérabilités a été améliorée pour garantir leur détection précoce ; par ailleurs, les mesures de sécurité ont été renforcées sur le matériel informatique, avec par exemple le blocage systématique des ports USB des ordinateurs des collaborateurs pour empêcher l'utilisation de périphériques de stockage ou le déploiement d'applications sécurisées pour les appareils tiers avec une méthode de « conteneurisation ».

L'ensemble de ces mesures, en plus de celles initiées les années précédentes, a permis d'améliorer le niveau de cyber rating, maintenant le groupe au-delà des moyennes globales et sectorielles.

Pour répondre aux obligations du RGPD qui imposent

une responsabilisation des organismes collectant et utilisant des données à caractère personnel dans le cadre de leurs activités, APRIL a poursuivi les actions de mise en conformité en 2025. En outre le groupe a étendu sa Politique à toutes ses filiales à travers le monde et a procédé à un audit de ses filiales canadiennes.

Pour assurer la conformité des traitements, le principe du **privacy by design** (confidentialité dès la conception) reste intégré dans les principaux projets afin notamment de développer des parcours web et des outils numériques en adéquation avec les principes de protection des données. En 2025 le process *privacy by design* a été amélioré pour faciliter son exécution, et des formations ont été réalisées pour en expliquer le fonctionnement.

La **sensibilisation/formation des acteurs internes sur la protection des données** à caractère personnel s'est poursuivie.

Le **respect des droits des personnes** dont les données sont traitées reste toujours assuré par un dispositif de traitement des demandes d'exercices de droits géré par les délégués, référents et relais protection des données au moyen notamment de boîtes e-mails dédiées. Le nombre de demandes a baissé en 2025. Ces demandes ont été gérées conformément à la procédure dédiée.

La détection et le suivi des incidents restent assurés par une procédure dédiée impliquant le DPO et la direction Cybersécurité.



ASSURER UN PILOTAGE DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE ET L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

(ESRS G1 ; ESRS2 - GOV1)

APRIL s'est développée avec une boussole claire : la défense des intérêts des consommateurs et l'éthique de la profession. Pour cela, le groupe met en place différents dispositifs à l'attention de ses collaborateurs et de ses partenaires, notamment un programme de conformité et de lutte contre la corruption, renforcé par un dispositif d'alerte permettant de prévenir les risques et de garantir l'intégrité de ses pratiques, ainsi qu'une politique d'achats responsables pour engager et soutenir ses fournisseurs dans une démarche éthique et de durabilité.

LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À NOTRE GOUVERNANCE (ESRS 2 – IRO1)

Les procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités sont décrites dans la section *Identification et évaluation de nos impacts, risques et opportunités*, page 19.

Dans le cadre de son programme de conformité et de la lutte contre la corruption, le groupe APRIL a notamment établi une cartographie spécifique des risques liés à ce domaine. Ces travaux, menés par la direction juridique Métiers et Conformité, ont nourri l'analyse de double matérialité réalisée en intégrant les différentes régions d'implantation des activités du groupe, la nature des opérations et des relations avec les tiers et les partenaires commerciaux.

Les impacts, risques et opportunités liés à la gouvernance sont exposés dans le tableau ci-dessous :

IRO	Intitulé	Chaîne de valeur	Horizon temporel
Risque	Inefficacité du programme de prévention des risques, de détection et de traitement des situations à risque liées à l'éthique et la conduite des affaires >> Le défaut d'efficacité du programme de conformité empêche la prévention, la détection et le traitement des situations à risque, ce qui expose le groupe à des risques de sanctions administratives et/ou judiciaires et à dégrader la confiance des parties prenantes.	Amont Opérations propres Aval	Court terme
Impact négatif potentiel	Impact : dégradation de la situation économique des fournisseurs >> De mauvaises relations entre le groupe et ses fournisseurs, par exemple sur les délais de paiement ou sur le poids excessif du groupe dans leur chiffre d'affaires, impactent négativement la situation économique de ces fournisseurs, entraînant une déstabilisation de leur propre chaîne de valeur.	Amont Opérations propres	Court terme
Risque	Dégradation des relations fournisseurs >> Les mauvaises relations avec les fournisseurs du groupe (conditions contractuelles excessives, retard de paiement, atteinte à la loyauté des pratiques) engendrent une altération de leur qualité de service, ce qui a des conséquences néfastes sur les clients du groupe.	Amont Opérations propres	Court terme

Afin de traiter au mieux chacun de ces impacts, risques et opportunités, le groupe APRIL a instauré un système d'alerte et un Comité d'éthique dédiés.

UN SYSTÈME D'ALERTE ET UN COMITÉ ÉTHIQUE POUR PRÉVENIR LES RISQUES (ESRS G1-1 ; ESRS G1-3)

Le système de remédiation des impacts négatifs générés par les activités d'APRIL en matière de gouvernance, notamment pour la conduite des affaires et la gestion des relations avec les fournisseurs, repose essentiellement sur le système d'alerte. **Ce dispositif a été initialement conçu pour répondre à la réglementation française** en matière de détection et de prévention des risques de corruption, avant d'être **étendu à la prévention d'autres impacts négatifs** en lien avec la conduite des affaires. Pour permettre un traitement efficace des impacts négatifs, le dispositif d'alerte est complété par des dispositions pour protéger les utilisateurs du dispositif et des outils d'investigation.

DISPOSITIF D'ALERTE

Le groupe a mis en place un dispositif d'alerte afin de **prévenir les risques éthiques** et **détecter rapidement toute situation problématique**. Ce dispositif est conçu pour compléter les canaux de communication existants, tels que les enquêtes menées par les Ressources humaines, les signalements aux managers, ainsi que les recours aux autorités judiciaires, administratives ou professionnelles, en fonction de la législation applicable dans chaque pays. Ils s'adresse également aux personnes extérieures qui pourraient avoir connaissance d'une fraude interne ou externe (à l'exception des fraudes à l'assurance, traitées par un autre canal), d'une situation de corruption, ou de toute autre situation susceptible d'affecter gravement l'activité du groupe ou d'engager sa responsabilité.

Ce mécanisme est essentiel pour **garantir l'intégrité du groupe**, en permettant à toute partie prenante de **signaler des comportements non conformes** aux valeurs et aux standards éthiques du groupe.

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

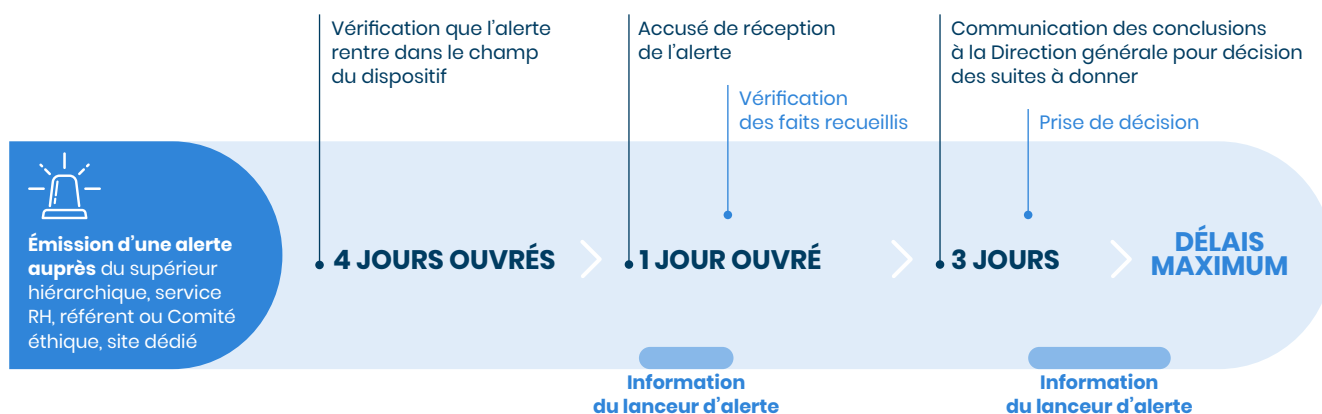
Conformément aux normes internes du groupe, **aucune sanction**, y compris disciplinaire ou discriminatoire, ne pourra être prise **à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé**, de bonne foi, **une irrégularité ou un comportement fautif**. En revanche, toute alerte formulée de mauvaise foi, sans fondement sérieux, ou constituant une dénonciation abusive ou calomnieuse, pourra entraîner des sanctions disciplinaires et des poursuites judiciaires.

Le groupe respecte pleinement la Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte (2019/1937), étendant la protection aux facilitateurs qui aident au signalement, aux personnes proches du lanceur d'alerte susceptibles de subir des représailles, ainsi qu'aux entités juridiques liées au lanceur d'alerte. Cette protection garantit un environnement sûr pour ceux qui signalent de manière responsable, et ce, en toute confidentialité.

PROCÉDURE D'INVESTIGATION

Lorsqu'une alerte est reçue, le référent Éthique s'assure qu'elle relève du champ d'application du dispositif avant de convoquer le Comité Éthique pour examiner les faits et déterminer les investigations nécessaires. Les investigations sont menées avec rigueur et indépendance par les membres du Comité ou, si besoin, avec l'assistance d'experts externes, sous réserve de leur engagement à respecter la confidentialité des informations et des personnes impliquées. Un compte-rendu confidentiel est rédigé à l'issue des vérifications.

Les résultats des enquêtes sont suivis et rapportés régulièrement aux parties prenantes appropriées, et des actions correctives sont mises en place lorsque nécessaire pour assurer la conformité et l'intégrité des activités du groupe.



Ces délais pourront être revus en fonction de la complexité des cas, sans pouvoir excéder les délais légaux.

FAIRE DE L'ÉTHIQUE LE FONDEMENT D'UNE RELATION DE CONFIANCE DURABLE AVEC NOS PARTIES PRENANTES (ESRS2 SBM-3)

L'éthique est une valeur cardinale du groupe APRIL pour maintenir la **confiance de ses assurés et de l'ensemble de ses parties prenantes** : assureurs, fournisseurs, actionnaires... L'attachement du groupe à conduire ses activités de la façon la plus éthique possible tient en premier lieu au respect des réglementations applicables en fonction des différentes activités du groupe. Ces réglementations peuvent être générales, comme la lutte contre la corruption et la loyauté des pratiques dans les relations avec les fournisseurs ; elles peuvent également être sectorielles, comme la lutte contre la fraude, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, ou encore les obligations issues de la transposition de la Directive européenne sur la distribution d'assurances (DDA) comme les devoirs de conseil, de transparence et la gestion des conflits d'intérêt.

Plus largement, l'**éthique** n'est pas qu'une affaire de conformité réglementaire : APRIL est convaincu qu'elle constitue la clé de voûte de la confiance qui **doit impérativement être préservée pour garantir des relations saines et pérennes avec l'ensemble de ses parties prenantes**, ses assurés évidemment, mais également les assureurs, les fournisseurs, les actionnaires, les banques... Dans un secteur d'activité où les situations à risque peuvent être importantes, la recherche permanente d'une éthique irréprochable pour guider le groupe dans la conduite des affaires est autant un devoir qu'un élément distinctif, qui participe pleinement à la différenciation d'APRIL, à son développement économique et à la mise en œuvre de son plan stratégique.

DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Le groupe APRIL intègre les intérêts et les attentes de ses parties prenantes grâce à un **dialogue structuré et régulier** notamment avec les actionnaires, les investisseurs, les établissements bancaires, les autorités de régulation, les porteurs de risques ou encore les fournisseurs stratégiques. Ces échanges prennent la forme de réunions d'information, de consultations bilatérales, de comités spécialisés ou encore de réponses à des questionnaires ESG émis par les parties prenantes financières. Les retours ainsi recueillis sont analysés et pris en compte dans les processus décisionnels, notamment au niveau du Conseil d'administration et du Comité RSE. Cette approche permet à APRIL de **renforcer la transparence, d'anticiper les attentes réglementaires et financières**, et de **consolider la confiance** de ses partenaires dans la conduite responsable de ses activités.

MENER UNE POLITIQUE ÉTHIQUE RIGOUREUSE DANS LA CONDUITE DE NOS ACTIVITÉS (ESRS G1-1 ; ESRS G1-2 ; ESRS G1-3 ; ESRS2 MDR-P)

L'**éthique des affaires est une valeur fondamentale du groupe APRIL** qui s'efforce de mener ses activités de manière transparente et juste. Les politiques de conformité et d'éthique visent à prévenir les risques de corruption, fraude, blanchiment, et conflits d'intérêts, tout en respectant les droits humains de ses partenaires et fournisseurs. L'objectif est de n'avoir aucun cas de corruption ou d'atteinte à la réputation du groupe.

Ces politiques s'appliquent à toutes les filiales du groupe, indépendamment de leur localisation ou activité, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur et les relations avec les tiers. La responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de ces politiques incombe au directeur juridique Métiers et Conformité du groupe, soutenu par des référents conformité dans chaque filiale.

DES POLITIQUES AXÉES SUR LES PRINCIPES ET RÉGLEMENTATIONS EN VIGUEUR

Les politiques liées à la conduite des affaires reflètent notamment les principes directeurs des Nations unies, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises et la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des infractions au droit de l'Union européenne.

Les politiques liées à la conduite des affaires respectent également la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin 2 »), et toutes les lois locales applicables.

La politique Éthique et conformité s'appuie en particulier sur **les recommandations des différentes autorités administratives** compétentes (Agence française anticorruption, Autorité de la concurrence, Défenseur des droits...) ou d'organisations internationales comme l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), le Conseil de l'Europe ou l'Organisation internationale du travail. Afin de tenir le groupe APRIL à la pointe des exigences éthiques, une révision de la politique Éthique et conformité a été initiée fin 2025, en même temps que le code Éthique

De manière générale, dans l'hypothèse où il existerait une divergence entre les engagements édictés par la politique Éthique et conformité du groupe et une norme réglementaire nationale applicable, **la norme la plus exigeante doit systématiquement prévaloir**.

Les politiques liées à la conduite des affaires sont communiquées à l'ensemble des collaborateurs :

- **pour les effectifs des sociétés françaises**, à travers une page dédiée et des communications régulières sur le réseau social d'entreprise, portant sur l'ensemble de la politique ou sur certains aspects particuliers ;
- **pour les effectifs des sociétés implantées dans d'autres pays**, par les relais locaux conformité et/ou communication.

Plus largement, le Code de conduite est accessible à l'ensemble des parties prenantes sur le site institutionnel du groupe www.april.com. Le document y est accessible en français et en anglais.

Les principaux mécanismes de gestion des risques et des impacts négatifs liés à la conduite des affaires sont **le dispositif d'alerte** incluant la protection des lanceurs d'alerte, **les procédures d'investigation des incidents** et **les formations dédiées** à ces sujets.

La formation (ESRS G1-3)

La formation des collaborateurs du groupe APRIL en matière d'éthique et de conformité repose sur deux axes principaux : la lutte contre la corruption et la Directive sur la distribution d'assurances (DDA).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Concernant la lutte contre la corruption, le groupe a mis en place une **formation obligatoire** pour l'ensemble de ses collaborateurs, visant à les sensibiliser aux enjeux éthiques, à la détection des situations à risque et aux bonnes pratiques à adopter. Cette formation a été conçue par **l'Université APRIL en collaboration avec la direction juridique Métiers et Conformité** et est accessible en français, en anglais et en espagnol. **Elle s'intègre dans le parcours d'intégration** des nouveaux collaborateurs et doit être suivie dès leur prise de poste. De plus, un recyclage est requis tous les deux ans pour assurer la mise à jour des connaissances. Cette approche uniforme couvre spécifiquement les collaborateurs occupant des fonctions plus exposées aux risques de corruption, telles que les dirigeants, les mandataires sociaux, les équipes commerciales, les acheteurs, ainsi que les équipes financières et comptables.

DIRECTIVE SUR LA DISTRIBUTION D'ASSURANCES

Dans le même esprit, la **formation relative à la Directive sur la distribution d'assurances (DDA)** est également **obligatoire pour tous les collaborateurs impliqués** dans l'activité de distribution d'assurances au sein de l'Union européenne. Cette formation permet à ces collaborateurs de bien comprendre les exigences réglementaires et d'adopter les meilleures pratiques éthiques dans leur relation avec les assurés. Les principaux sujets abordés incluent **l'information précontractuelle renforcée**, le **devoir de conseil**, le **principe de vente saine** et la **gestion des conflits d'intérêts**. L'objectif est de garantir que tous les collaborateurs concernés par la distribution d'assurances agissent dans le respect des normes éthiques et juridiques.

DES FORMATIONS POUR NOS PARTENAIRES

Des formations sont mises à la disposition de l'ensemble de nos partenaires courtiers et couvrent des sujets essentiels tels que la conformité réglementaire, la DDA et la gestion des conflits d'intérêts. Ces formations sont accessibles via des modules d'e-learning interactifs, qui comprennent à la fois une partie éducative et un test de compréhension pour s'assurer de l'assimilation des contenus. Elles sont mises à jour régulièrement pour intégrer les évolutions réglementaires et les retours d'expérience. Ces formations sont conçues pour aider les courtiers à rester informés des dernières évolutions du secteur et à améliorer leurs compétences professionnelles, garantissant ainsi un service de qualité aux clients.

NOS ACTIONS ET RÉSULTATS ATTENDUS : PRÉVENIR EFFICACEMENT TOUT RISQUE DE CORRUPTION OU FRAUDE (ESRS2 MDR-A ; ESRS 2 MDR-T)

La politique conformité du groupe vise à l'absence complète d'incident de corruption, de pots-de-vin, de fraude, et plus largement de toute contravention aux principes et engagements proclamés dans la politique Éthique et Conformité du groupe. L'atteinte de cet objectif principal suppose donc d'avoir un dispositif fiable et efficace de sensibilisation, de prévention et de détection des incidents.

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Diffusion des politiques	France	2025	Sensibiliser régulièrement les collaborateurs aux objectifs et engagements de la politique	Communication sur l'intranet PULSE sur la politique Cadeaux et invitations (décembre 2025) et d'un rappel sur l'existence et le fonctionnement de la ligne d'alerte (janvier 2025) Animation des référents anticorruption des filiales tous les 3 mois Organisation d'un webinaire à destination des salariés français pour faire découvrir le métier de responsable conformité et référent éthique, ainsi que les missions attachées (décembre 2025)
	Groupe	2025	Traduire le Code de conduite en espagnol, allemand, portugais, italien	Traduction du Code de conduite en portugais en plus des versions déjà disponibles en français, anglais et espagnol
Extension du dispositif d'alerte	Groupe	2023	Permettre l'utilisation du dispositif par l'ensemble des parties prenantes concernées	Extension du dispositif aux nouvelles entités du groupe (DLPK) et à l'ensemble des entités à l'international
Vérification du programme de conformité anticorruption	Groupe	2024	Faire auditer par un tiers le programme de conformité anticorruption	Plan de remédiation en cours de déploiement ; chantier de mise à jour de la cartographie des risques de corruption
Formation	Groupe	2025	Former les collaborateurs à la lutte anticorruption	80,1% (1045 collaborateurs. présents au 31/12/2025 sur 1304 inscrits)
	Groupe	2025	Former les collaborateurs concernés au dispositif LCB-FT	Au 31 décembre 2025, 82,1% des salariés concernés ont suivi le e-learning dédié (sur 602 inscrits, 494 ont terminé le e-learning)

Cas de corruption ou de versements de pots-de-vin (ESRS G1-4)

En 2024, aucun cas avéré de corruption ou de versement de pot-de-vin n'a été constaté.

Indicateurs pertinents (MDR-M75 à 77)	Objectifs (MDR-T α-j)	Référence valeur et année	Résultats (MDR-T α-j) 2025	Résultats (MDR-T α-j) 2024
Pourcentage de collaborateurs occupant des fonctions à risques couvertes par le programme de formation de lutte contre la corruption et le versement de pots-de-vin	100% à horizon 2026	-	85,2%	74%
Nombre de condamnations	D	-	0	0
Montant des amendes (euros)	0	-	0	0
MÉTHODOLOGIE Le pourcentage de collaborateurs occupant des fonctions à risque couvertes par le programme de formation de lutte contre la corruption et le versement de pots-de-vin est calculé en utilisant à la fois le « Référentiel métiers » en vigueur au sein du groupe pour caractériser l'ensemble des postes occupés au sein des sociétés du groupe, et la catégorie APRIL qui distingue collaborateur, manager d'équipe, directeur et dirigeant. Ont ainsi été retenues comme « fonctions à risque » les personnes occupant un poste relevant de la catégorie « dirigeant » et/ou un poste rattaché aux familles de métier suivantes : Distribution et développement commercial ; « Finance » ; sous-famille « Achats et approvisionnement » au sein de la famille « Fonctions d'appui ». Sur la base des données collectées pour le calcul des indicateurs requis au titre de l'ESRS SI Personnel de l'entreprise, l'indicateur renseigné utilise comme numérateur le nombre de collaborateurs (CDI, CDD, alternants, mandataires sociaux) occupant un de ces postes, présents au 31/12/2024 et ayant validé une formation de lutte contre la corruption et le versement de pots-de-vin au cours de l'année 2024 ; le dénominateur utilise le nombre total de collaborateurs (CDI, CDD, alternants, mandataires sociaux) occupant un de ces postes et présents au 31/12/2024. Le nombre de condamnations et le montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption sont calculés à partir des données remontées par la direction juridique Métiers et Conformité, qui centralise les procédures judiciaires pour l'ensemble du groupe, y compris celles en matière de corruption. Le montant total des amendes est indiqué en euros. Lorsque l'amende a été infligée dans une autre devise que l'euro, la conversion est effectuée sur la base du taux de change retenu par la Banque de France au 31/12/2024 : https://www.banque-france.fr/fr/statistiques/taux-et-cours/taux-de-change-parites-quotidiennes-04-mars-2024.				

ENGAGER DES PARTENARIATS DURABLES AVEC NOS FOURNISSEURS (ESRS G1-6 ; ESRS2 MDR-P)

La gestion des relations avec les principaux fournisseurs est supervisée par la direction des Achats. Les fournisseurs de biens et services non stratégiques, notamment à l'international, sont principalement en relation avec les responsables administratifs et financiers.

Le groupe a formalisé sa politique d'achats durables, applicable à l'ensemble de ses filiales. Cette politique poursuit un double objectif :

- **entretenir des relations économiques équilibrées**, en limitant les impacts négatifs, notamment en matière de dépendance économique et de respect des délais de paiement ;
- **promouvoir des pratiques durables**, tant sur le plan social (droits humains, conditions de travail, recours au secteur adapté) que sur le plan environnemental (économie circulaire, gestion de l'énergie, des ressources et des déchets). À ce titre, tous les contrats rédigés par le groupe avec des prestataires ou des fournisseurs intègrent depuis 2024 des clauses sociales et environnementales. La fonction Achats du groupe est en outre attentive à ce que les appels d'offres soient adressés à une véritable diversité d'acteurs, y compris de petites et moyennes entreprises locales lorsque les besoins exprimés peuvent effectivement être couverts par ce type de partenaires. La sélection opérée à l'issue de l'appel d'offres est systématiquement opérée sur la base de critères objectifs permettant une égale considération entre les acteurs consultés.



PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT (ESRS G1-6)

Les processus d'achats reposent sur une pratique standard consistant à respecter les conditions de paiement spécifiques émises par chaque fournisseur. Les paiements aux fournisseurs doivent avant tout être effectués conformément aux conditions initiales et convenues dans le contrat. Dans tous les cas, ou lorsque les conditions de paiement ne sont pas déterminées par le fournisseur ou autrement codifiées, le groupe s'efforce de payer toutes les factures dans un

délai de 30 jours, ou selon le standard local équivalent lorsque cela s'applique. Si tous les fournisseurs sont par principe traités de manière équitable, APRIL reconnaît **l'importance de prévenir les paiements retardés**, en particulier **pour les petites et moyennes entreprises (PME)**, en encourageant une communication ouverte et une transparence concernant les conditions et pratiques de paiement.

NOS ACTIONS ET RÉSULTATS ATTENDUS : CRÉER UN CADRE DE COLLABORATION RESPONSABLE (ESRS2 MDR-A ; ESRS2 MDR-T)

La création de valeur du groupe dépend notamment du maintien de **relations saines avec ses fournisseurs**, condition indispensable pour donner aux collaborateurs d'APRIL les moyens d'assurer une **qualité de service exemplaire** aux assurés. À ce titre, l'objectif du groupe consiste à mettre en place et maintenir un cadre favorisant la **loyauté des pratiques**, à **encourager les fournisseurs dans leur propre démarche RSE** et à tout mettre en œuvre pour **assurer des délais de paiement respectueux** des propres contraintes financières des fournisseurs.

Action (MDR-A68a)	Périmètre (MDR-A68b)	Délais (MDR-A68c)	Description (MDR-A68d)	Avancement au cours de l'exercice (MDR-A68e)
Cartographie des fournisseurs	France	-	Améliorer la connaissance des pratiques RSE des fournisseurs	Envoi systématique d'un questionnaire RSE à tous les fournisseurs retenus à l'issue d'un appel d'offres pour mieux caractériser leurs pratiques de durabilité : certifications ou labels, intensité carbone, démarches en matière sociale, etc.
Critères RSE	France	-	Inclure des critères RSE dans les appels d'offres initiés, en particulier sur les familles d'achats à fort impact ESG	Intégration de critères RSE dans tous les appels d'offres à partir de novembre 2025, avec une pondération de 15% dans l'évaluation finale des offres reçues.
Clauses contractuelles	France	-	Formaliser les attentes RSE du groupe à l'égard de ses fournisseurs	Tous les contrats rédigés par le groupe avec des prestataires ou des fournisseurs intègrent depuis 2024 des clauses sociales et environnementales.
Code de conduite fournisseurs	France	-	Vérifier que les engagements RSE des fournisseurs stratégiques du groupe sont conformes aux engagements du groupe	Transmission du Code de conduite fournisseurs à l'ensemble des fournisseurs identifiés comme stratégiques pour signature ou fourniture d'un engagement équivalent.

Indicateurs pertinents (MDR-M75 à 77)

Délai moyen de paiement d'une facture



Délai moyen de paiement d'une facture émise par une PME



Pourcentage de paiements effectués dans ce délai – Grands groupes



Pourcentage de paiements effectués dans ce délai – PME



Aucune procédure judiciaire en cours concernant des retards de paiement

MÉTHODOLOGIE

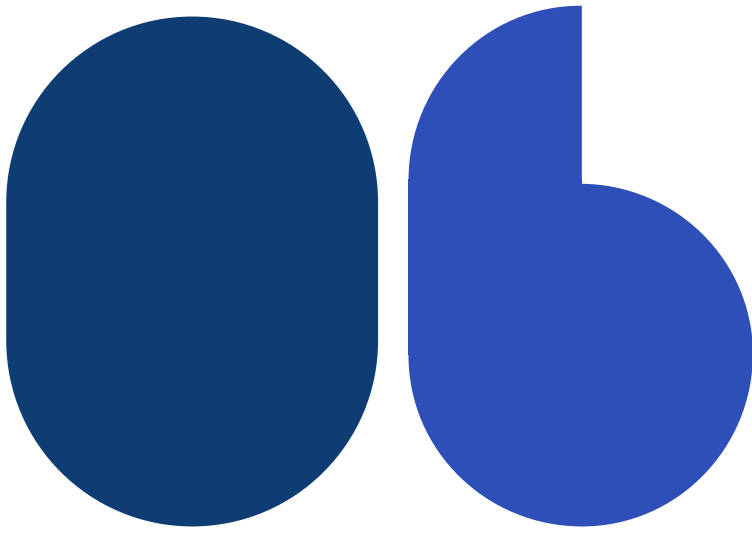
Délai moyen de paiement d'une facture : moyenne des délais de paiement pour les factures traitées dans le système d'information d'ERP durant l'année de reporting. Sauf anomalie manifeste, le délai correspond à la différence entre la date de comptabilisation et la date d'émission de l'ordre de paiement. La notion d'anomalie manifeste permet d'écarter les anomalies statistiques, à savoir les factures pour lesquelles le délai de paiement est anormalement élevé (délai entre la date d'émission de la facture et la date d'émission de l'ordre de paiement supérieur à 400 jours) ou anormalement faible (délai entre la date d'émission de la facture et la date d'émission de l'ordre de paiement inférieur à 0 ; délai entre la date de saisie de la facture dans l'ERP et la date d'émission de l'ordre de paiement inférieur à 0). En cas d'anomalie manifeste, le délai retenu correspond à la différence entre la date de saisie de la facture dans l'ERP et la date d'émission de l'ordre de paiement. Si cette différence est négative, le délai correspond à la différence entre la date d'émission de la facture et la date d'émission de l'ordre de paiement.

Délai moyen de paiement d'une facture – PME ou grands groupes : moyenne des délais de paiement (cf. définition « Délai moyen de paiement d'une facture ») pour les fournisseurs identifiés comme PME ou comme grand groupe. La caractérisation des fournisseurs repose sur la confrontation du numéro SIREN tel que renseigné sur les fiches fournisseurs et la base Sirene fournie par l'INSEE. Lorsque la caractérisation d'un fournisseur n'est pas possible (absence de numéro SIREN sur la fiche fournisseur ou numéro SIREN pas présent dans la base Sirene), le fournisseur est exclu du calcul.

Délai de paiement standard : le délai de paiement est déterminé sur la base de la pratique en France qui est le territoire pour lequel le groupe reçoit le plus de factures.

Pourcentage de paiements effectués dans le respect du délai de paiement standard : comparaison du nombre de factures (ventilées par type d'émetteur : grand groupe ou PME, cf. définition « Délai moyen de paiement d'une facture – PME ou grands groupes ») dont le délai effectif de paiement (cf. définition « Délai moyen de paiement d'une facture ») est inférieur ou égal au délai de paiement standard (cf. définition « Délai de paiement standard »). Pour obtenir un pourcentage, le nombre de factures effectivement payées en respect du délai de paiement standard est divisé par le nombre total de factures de chaque catégorie.

Nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement : recensement manuel des procédures judiciaires en cours. L'indicateur recense uniquement les procédures en cours au 31/12 de l'année de reporting, ayant été initiées par la saisine d'une autorité judiciaire et dont l'objet porte exclusivement ou partiellement sur les retards de paiement.



ANNEXES

AUTRES LÉGISLATIONS APPLICABLES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ (SBM3 – IRO2)

Le tableau ci-dessous présente la liste des points de référence des normes transversales qui découlent d'autres textes législatifs de l'UE.

Exigence de publication et point de donnée relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Section du rapport de durabilité	Matérialité
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance <i>Paragraphe 21, point d)</i>	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	-	-	-
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants <i>Paragraphe 21, point e)</i>	-	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	-	-	-
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable <i>Paragraphe 30</i>	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles <i>Paragraphe 40, point d) i)</i>	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	-	-	-
					-	Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques <i>Paragraphe 40, point d) ii)</i>	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	- IR	-	Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées <i>Paragraphe 40, point d) iii)</i>	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I	-	Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	-	-	Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac <i>Paragraphe 40, point d) iv)</i>	-	-	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II	-	-	Non matériel
ESRS EI-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 <i>Paragraphe 14</i>	-	-	-	Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	-	-

Exigence de publication et point de donnée relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Section du rapport de durabilité	Matérialité
ESRS EI-1 Entreprises exclues des indices de référence « Accord de Paris » <i>Paragraphe 16, point g)</i>	-	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	-	-	-
ESRS EI-4 Objectifs de réduction des émissions de GES <i>Paragraphe 34</i>	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818	-	-	-
ESRS EI-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat) <i>Paragraphe 38</i>	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I	-	-	-	-	Non matériel
ESRS EI-5 Consommation d'énergie et mix énergétique <i>Paragraphe 37</i>	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS EI-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique <i>Paragraphes 40 à 43</i>	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I	-	-	-	-	Non matériel
ESRS EI-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES <i>Paragraphe 44</i>	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	-	-	-

Exigence de publication et point de donnée relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Section du rapport de durabilité	Matérialité
ESRS EI-6 Intensité des émissions de GES brutes <i>Paragraphes 53 à 55</i>	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	-	-	-
ESRS EI-7 Absorptions de GES et crédits carbone <i>Paragraphe 56</i>	-	-	-	Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	-	-
ESRS EI-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat <i>Paragraphe 66</i>	-	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	-	-	-
ESRS EI-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique <i>Paragraphe 66, point a)</i> ESRS EI-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif <i>Paragraphe 66, point c)</i>	-	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique: expositions soumises à un risque physique	-	-	-	
ESRS EI-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique <i>Paragraphe 67, point c)</i>	-	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés	-	-	-	Non matériel, l'entreprise ne possède pas d'actifs immobiliers

Exigence de publication et point de donnée relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Section du rapport de durabilité	Matérialité
ESRS EI-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat <i>Paragraphe 69</i>	-	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	-	-	-
ESRS 2- IRO 1 - E4 <i>Paragraphe 16, point a) i</i>	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS 2- IRO 1 - E4 <i>Paragraphe 16, point b)</i>	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS 2- IRO 1 - E4 <i>Paragraphe 16, point c)</i>	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé <i>Paragraphe 14, point f)</i>	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail <i>Paragraphe 14, point g)</i>	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS SI-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme <i>Paragraphe 20</i>	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS SI-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail <i>Paragraphe 21</i>	-	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	-	-	-
ESRS SI-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains <i>Paragraphe 22</i>	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS SI-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail <i>Paragraphe 23</i>	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS SI-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes <i>Paragraphe 32, point c)</i>	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS SI-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail <i>Paragraphe 88, points b) et c)</i>	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	-	-	-
ESRS SI-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies <i>Paragraphe 88, point e)</i>	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS SI-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé <i>Paragraphe 97, point a)</i>	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	-	-	-
ESRS SI-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général <i>Paragraphe 97, point b)</i>	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-

Exigence de publication et point de donnée relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Section du rapport de durabilité	Matérialité
ESRS S1-17 Cas de discrimination <i>Paragraphe 103, point a)</i>	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et des principes directeurs de l'OCDE <i>Paragraphe 104, point a)</i>	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	-	-	-
ESRS S4-1 Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finaux <i>Paragraphe 16</i>	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et des principes directeurs de l'OCDE <i>Paragraphe 17</i>	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	-	-	-
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme <i>Paragraphe 35</i>	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption <i>Paragraphe 10, point b)</i>	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte <i>Paragraphe 10, point d)</i>	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption <i>Paragraphe 24, point a)</i>	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I	-	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	-	-	-
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption <i>Paragraphe 24, point b)</i>	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I	-	-	-	-	-

PÉRIMÈTRE DE REPORTING ET DE L'ÉTABLISSEMENT DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Le périmètre de reporting couvert par le présent rapport de durabilité représente 895 M€ et 3155 ETP, soit 98,7% du chiffre d'affaires et 95,6% des effectifs sur le périmètre consolidé du groupe APRIL au titre de l'année de reporting.

Les tableaux ci-dessous présentent les sociétés du groupe couvertes par le reporting et celles intégrées dans les comptes consolidés du groupe APRIL mais non couvertes par le reporting extra-financier.

Société	Siège	Prise en compte pour les émissions de GES
Athena Top Co	FRANCE	OUI
April Sante Prévoyance	FRANCE	OUI
April SAS	FRANCE	OUI
April International Care France	FRANCE	OUI
April Mon assurance	FRANCE	OUI
April Partenaires	FRANCE	OUI
Université APRIL	FRANCE	OUI
April Marine	FRANCE	OUI
April Entreprise	FRANCE	OUI
April Moto	FRANCE	OUI
April Canada Inc.	CANADA	OUI
Réunion Assurances	FRANCE	OUI
April Vie Conseils	FRANCE	OUI
April Entreprise Caraïbes	FRANCE	OUI
April Portugal	PORTUGAL	OUI
April Medibroker	ROYAUME-UNI	OUI
GIE April Courtage	FRANCE	OUI
Elco Assurances	CANADA	OUI
April Marine Canada	CANADA	OUI
April International UK	ROYAUME-UNI	OUI
April Assistance	THAÏLANDE	OUI
April Asia Pacific	SINGAPORE	OUI
April Singapore Assistance	SINGAPORE	OUI
April Brokerage Thailand	THAÏLANDE	OUI
April Hong Kong Ltd	HONG KONG	OUI
April Vietnam Company Ltd	VIETNAM	OUI
Global Health SH	CHINE	OUI
April Singapore Pte	SINGAPORE	OUI
April Italia	ITALIE	OUI
Webclaim	ITALIE	OUI
April Moto Espagne	ESPAGNE	OUI
Pont Grup Corr. Seg. SA	ESPAGNE	OUI

Société	Siège	Prise en compte pour les émissions de GES
Interhanse SA	ESPAGNE	OUI
Vindex Bureau SA	ESPAGNE	OUI
Hemadis	ESPAGNE	OUI
La Centrale de Financement	FRANCE	OUI
April Belgium	BELGIQUE	OUI
Comparadise	FRANCE	OUI
Magnacarta	FRANCE	OUI
1215	FRANCE	OUI
GT Patrimoine	FRANCE	OUI
Mérimée Gestion Privée	FRANCE	OUI
Mérimée Méditerranée	FRANCE	OUI
Wavcom	FRANCE	OUI
Lexham Insurance Consultants	ROYAUME-UNI	OUI
CAM legal services Ltd	ROYAUME-UNI	OUI
LXM Management Ltd	ROYAUME-UNI	OUI
Lancaster Gate Assistance	ROYAUME-UNI	OUI
Athena Bid Co	FRANCE	OUI
Nortia	FRANCE	OUI
Nélia Titres	FRANCE	OUI
Nélia Gestion	FRANCE	OUI
Nevidis	FRANCE	OUI
Tailor AM	FRANCE	OUI
Nexo Capital	FRANCE	OUI
Go Epargne Entreprise	FRANCE	OUI
PVLA Conseil	FRANCE	OUI
DLPK Services	FRANCE	OUI
DLPK Management	FRANCE	OUI
DLPK Holding	FRANCE	NON
Linavest	FRANCE	OUI
Kiplink SAS	FRANCE	OUI
Kiplink SARL	FRANCE	OUI
WAROLD	LUXEMBOURG	NON
Altitude Patrimoine SAS	FRANCE	NON

Société avec mouvement de périmètre sur l'exercice	
Altitude Patrimoine Conseil	TUP au 16/06/2025 dans Altitude Patrimoine
ALFI SAS	Acquisition 2025
ALFIMMO SARL	
ALFILINK SOCIAL SARL	
RS Conseil & Patrimoine	
ARVEN Patrimoine	
TS Invest	
Smart Insurance	
Mick	

NOUS CONTACTER

12 rue Juliette Récamier
69006 Lyon Cedex

RÉDACTION

Direction RSE groupe APRIL
oxygen@april.com