

RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

Synthèse



S I M P L E M E N T R E S P O N S A B L E S





« 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.

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

APRIL, l'assurance en plus facile

APRIL est un des **leaders du courtage grossiste en assurance et en solutions d'investissement** avec un réseau de proximité de 30 000 partenaires dans le monde. Le groupe commercialise une large gamme de solutions structurées autour de **6 pôles**.



**SANTÉ-PRÉVOYANCE
PARTICULIERS**



**SANTÉ-PRÉVOYANCE
PROFESSIONNELS**



EMPRUNTEUR



DOMMAGE



**SANTÉ
INTERNATIONALE**



**ÉPARGNE & GESTION
DE PATRIMOINE**

APRIL, l'année 2025 en chiffres clés

3 300

collaborateurs

907 M€

de chiffre d'affaires

70%

de vente via notre réseau
de partenaires

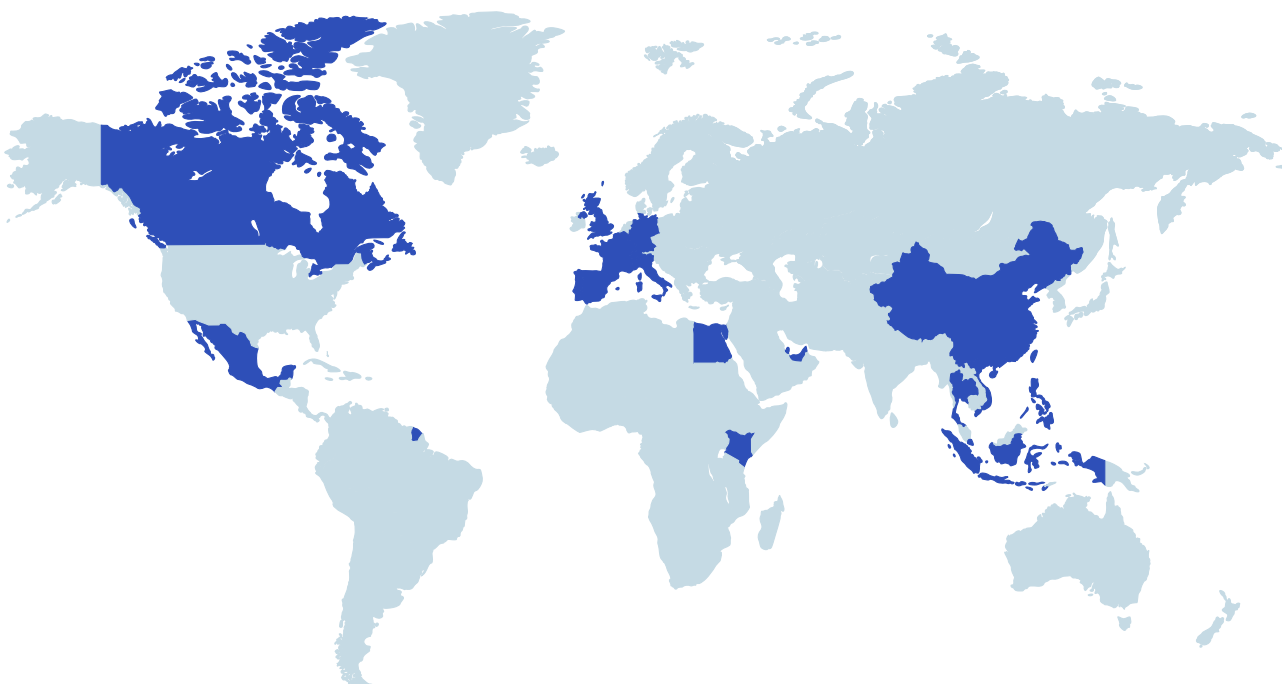
25%

des revenus réalisés
hors de France

Dans le monde

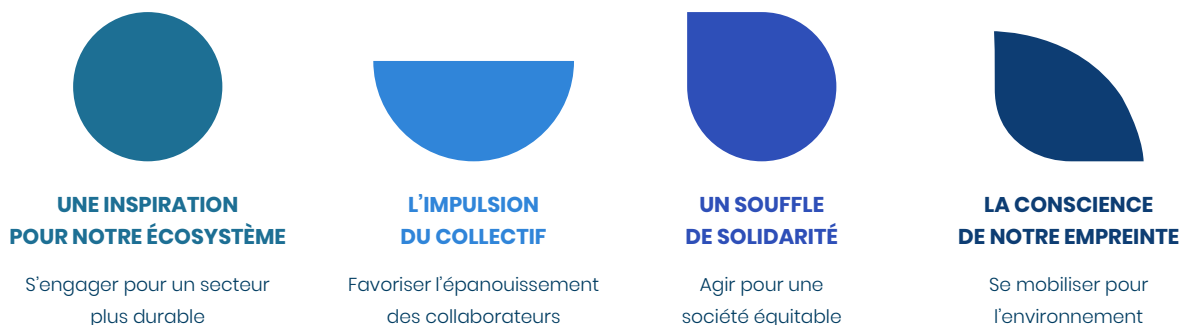
25 pays d'implantation

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



OXYGEN : SIMPLEMENT RESPONSABLES

APRIL est née de la volonté de donner **un nouveau souffle au monde de l'assurance**. Chaque défi social, sociétal et environnemental nous inspire au quotidien. Depuis 2022, nos engagements sont matérialisés dans la démarche Oxygen structurée autour de quatre piliers :



La démarche Oxygen est définie, pilotée et mise en œuvre par la direction RSE Groupe. Élément clé de la stratégie d'APRIL, elle est suivie par le Comité exécutif de façon trimestrielle lors de steering committees. Depuis 2024, des critères de durabilité sont intégrés dans le calcul de la rémunération variable des membres du Comité exécutif.

Des repères pour illustrer les engagements d'APRIL



In support of:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

La durabilité à travers le prisme de la double matérialité

Sans attendre l'application de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) prévue en 2027 pour APRIL, le groupe s'est approprié les attendus de cette norme pour enrichir son approche RSE en engageant fin 2023 une analyse de double matérialité. Cette approche conjugue la matérialité financière des risques et opportunités avec la matérialité d'impact qui mesure comment les activités de l'entreprise affectent positivement ou non l'environnement et ses parties prenantes.

Pour APRIL, ce travail a conduit à identifier et mesurer 65 impacts, risques et opportunités puis d'en retenir 18 comme matériels. Ces derniers ont enfin été regroupés en 9 enjeux de durabilité.

Enjeux de durabilité retenus par APRIL



Environnement

Changement climatique (E1)



Social

Conditions de travail (S1)

Gestion des talents (S1)

Diversité, égalité et inclusion (S1)

Pratiques commerciales responsables (S4)

Protection des assurés (S4)

Sécurité et gestion des données (S4)



Gouvernance

Conformité et éthique (G1)

Achats durables (G1)



UNE INSPIRATION POUR NOTRE ÉCOSYSTÈME

ESRS G1 – Conduite des affaires et S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux

Nous nous engageons en faveur d'un secteur plus durable, afin **de créer de la valeur pérenne pour les partenaires comme pour les assurés** et de participer au **développement d'un monde plus juste et plus durable.**

Contribuer à un secteur plus durable

APRIL souhaite contribuer à rendre le secteur du courtage en assurance et en gestion de patrimoine plus responsable dans ses pratiques et dans la conduite des affaires. La position de leader du courtage grossiste en France, l'implantation dans 25 pays et la légitimité qui en découle permettent au groupe de prendre part de façon active à l'évolution du secteur du courtage, de l'assurance et de la gestion de patrimoine.

Convaincu que la performance durable repose sur la confiance, le groupe agit auprès de l'ensemble de ses parties prenantes — collaborateurs, clients, partenaires et fournisseurs — pour promouvoir des pratiques exemplaires.

Être à l'écoute de nos parties prenantes

APRIL cherche en permanence à **répondre au mieux aux attentes** des acteurs de sa chaîne de valeur.

Le groupe consulte ses **courtiers partenaires** à travers des ateliers, tests utilisateurs et groupes de travail afin d'améliorer ses offres, services et outils digitaux comme APRIL ON, l'extranet mis à disposition des courtiers et dont les fonctionnalités sont régulièrement révisées en fonction des retours terrain.

6500 membres du Club des assurés APRIL

Le **Club des assurés APRIL** permet d'organiser régulièrement des sondages, enquêtes et tests utilisateurs pour vérifier la pertinence des produits et outils proposés et améliorer l'expérience client

Pour les **assurés**, plusieurs dispositifs sont déployés pour refléter la diversité des profils et des attentes. APRIL Santé Prévoyance a ainsi déployé un Club des assurés qui recueille régulièrement leurs retours via des enquêtes, focus groups et tests utilisateurs. APRIL Entreprise organise pour sa part des conférences, ateliers et webinaires avec des acteurs de l'écosystème RH, notamment l'ANDRH, pour favoriser le partage d'expériences et la compréhension des enjeux émergents par les entreprises assurées.

Enfin, plusieurs entités du groupe conduisent une démarche de **« chasse aux irritants »** visant à identifier et corriger les points de friction rencontrés par les assurés afin d'améliorer en continu leur expérience.

« Le dialogue avec nos parties prenantes est un levier essentiel d'amélioration : on ne conçoit plus un produit ou un parcours une fois pour toutes, on l'améliore en permanence avec ceux qui les utilisent. Nos partenaires et nos clients nous aident chaque jour à mieux comprendre les irritants, les attentes et les évolutions des usages, afin de construire des parcours d'assurance toujours plus simples et utiles. »

Marc-André Dupont,
Directeur des assurances dommages





Prendre soin de nos clients, un enjeu fondamental

Protéger constitue le cœur de métier de l'assurance. Le groupe APRIL porte l'ambition de proposer aux assurés la meilleure protection possible contre les risques auxquels ils sont confrontés tout en intégrant les impacts de durabilité aux différentes étapes de la vie du contrat.



Mieux communiquer pour mieux protéger

En 2025, APRIL Santé Prévoyance a engagé une refonte de près de 100 courriers-types en respectant les objectifs du langage clair : permettre au lecteur de trouver rapidement l'information dont il a besoin, de la comprendre et de l'utiliser facilement. Cette démarche répond à la conviction qu'une information mieux comprise permet à chacun d'être mieux protégé.

Les premiers résultats confirment la pertinence de cette approche centrée sur l'expérience utilisateur et doivent être déployés sur un périmètre plus large.



ÉCOUTER – AGIR – SOUTENIR

Soutenir et protéger les assurés

Depuis sa création en 1988, l'Association des assurés APRIL poursuit deux objectifs. Protéger les adhérents d'abord en souscrivant des contrats d'assurance collectifs avec les garanties les plus adaptées et aux meilleures conditions. Ensuite en proposant des dispositifs de soutien financier ou technique pour faire face aux aléas de la vie : retour d'hospitalisation, soutien aux aidants, protection juridique, aide administrative ou encore coup de pouce financier pour surmonter une précarité temporaire.



Encourager le nautisme responsable

APRIL Marine s'engage en faveur d'un nautisme plus sûr et responsable grâce à l'Académie APRIL Marine, une plateforme de formation digitale accessible à l'ensemble de ses assurés. À travers plus de 100 thématiques, des vidéos pédagogiques, des fiches pratiques et des parcours personnalisés, l'Académie permet aux plaisanciers de renforcer leurs compétences, d'adopter les bons réflexes en mer et de promouvoir un nautisme plus sûr, à quai comme en navigation.

Protéger et défendre les intérêts de nos clients

APRIL agit chaque jour pour garantir les droits de ses clients et faciliter leur parcours. En 2025, le groupe a particulièrement œuvré en faveur de la transparence des offres, de la maîtrise du reste à charge en santé ou encore de la simplification des démarches administratives.

À titre d'exemple, le groupe a poursuivi sa mobilisation au sein de l'APCADE qui a publié un baromètre de l'assurance emprunteur dénonçant l'entrave de la concurrence de certains acteurs bancaires. APRIL a également mis à disposition de ses assurés en santé un simulateur de remboursement pour leur permettre de savoir précisément leur reste à charge et ainsi mieux maîtriser les coûts tout au long du parcours de soin.

Enfin, APRIL a entretenu un dialogue nourri avec l'ACPR (autorité française de régulation du secteur) et l'ensemble de la profession sur la directive sur les plateformes offshore pour faire cesser certaines pratiques peu éthiques en distribution d'assurance santé.

Cybersécurité & données personnelles : une exigence au plus haut niveau

Le règlement européen DORA (Digital Operational Resilience Act) vise à renforcer la capacité des acteurs financiers à prévenir, détecter et gérer les incidents informatiques, en imposant un cadre harmonisé de gestion des risques numériques.

En 2025, APRIL a structuré sa mise en conformité en intégrant ces exigences au cœur de ses relations fournisseurs et de sa gouvernance des systèmes d'information, notamment à travers des clauses contractuelles renforcées, des dispositifs de contrôle et d'audit des prestataires, ainsi qu'une organisation formalisée de gestion des incidents et de sécurité des données.

En sécurisant ses opérations et celles de ses partenaires, le Groupe renforce la fiabilité des services proposés et protège durablement les intérêts des assurés, en garantissant la continuité, l'intégrité et la confidentialité des données essentielles à leur couverture.

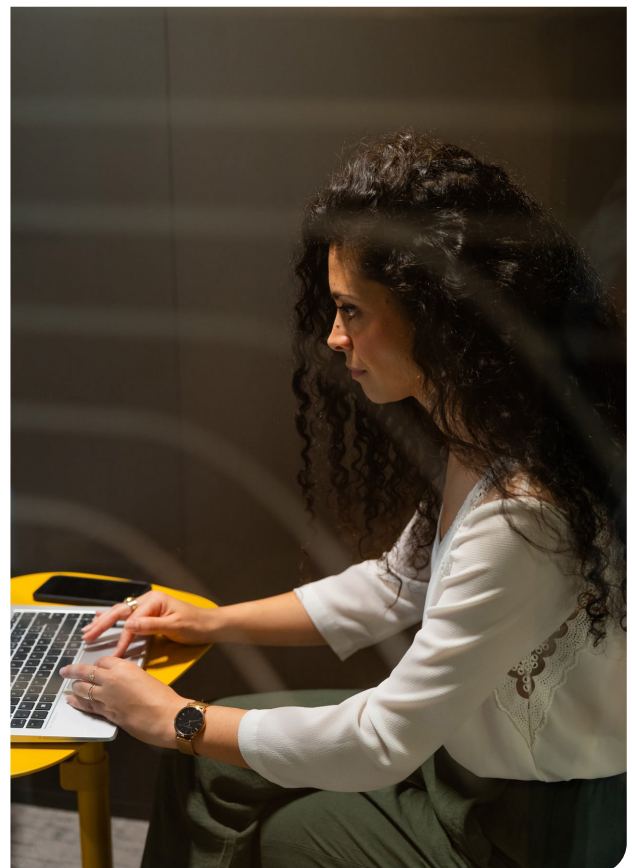
Une préoccupation collective et permanente

La cybersécurité requiert une vigilance constante et la mise à jour régulière des connaissances pour s'adapter aux nouvelles menaces.

Pour faire face à ces défis, l'équipe SSI d'APRIL a lancé en 2025 la deuxième saison du « **Big Hack** », une audio-série qui sensibilise les collaborateurs sur la diversité des menaces et la nécessité d'adopter en toutes circonstances les bons gestes.

En parallèle, APRIL répond aux obligations RGPD en poursuivant le déploiement de la feuille de route dédiée à la protection des données personnelles :

- **la création** d'un poste de référent et l'intégration du *privacy by design* afin de concevoir des parcours web et des outils numériques en adéquation avec les principes de protection des données ;
- **la sensibilisation et la formation** en interne sur la protection des données à caractère personnel avec le suivi obligatoire d'un *e-learning* par l'ensemble des collaborateurs.



Mener une politique éthique rigoureuse

Notre vision de l'éthique repose sur la sensibilisation continue des collaborateurs, ainsi que sur une veille active des meilleures pratiques en la matière.

L'ensemble des collaborateurs bénéficie ainsi d'un e-learning dédié à la lutte contre la corruption dès leur arrivée dans le groupe et renouvelé tous les deux ans, tandis qu'un module spécifique relatif à la Directive sur la distribution d'assurances (DDA) est obligatoire pour les populations concernées.

Ce dernier est également accessible à l'ensemble des courtiers partenaires via la plateforme APRIL ON, contribuant ainsi à améliorer les connaissances et les pratiques du secteur dans son ensemble.

En complément de ces dispositifs de formation, la Direction juridique Métiers et conformité (DJMC) est mobilisée pour garantir un haut niveau d'exigence et d'alignement avec les attentes réglementaires et sectorielles ; à ce titre, elle a notamment conduit en 2025 une mise à jour de la politique éthique et conformité du groupe, contribuant à maintenir APRIL à la pointe des standards en matière de conduite des affaires.



Un système d'alerte et un comité dédié



Afin de prévenir les risques éthiques et de détecter rapidement tout incident, le groupe a mis en place un dispositif d'alerte garantissant l'anonymat. Ce dispositif est couvert par des référents et un comité éthique :

en cas d'alerte, le référent s'assure en premier lieu que celle-ci relève du champ d'application du dispositif, avant de la soumettre au comité éthique pour étude, et éventuellement enclencher les investigations nécessaires, menées de manière indépendante par le comité.

Mobiliser nos fournisseurs

APRIL intègre progressivement les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans ses pratiques d'achat pour renforcer l'impact positif de sa chaîne de valeur.

15%

Poids des critères RSE dans tous les appels d'offres lancés par le groupe depuis octobre 2025»

Le groupe privilégie chaque fois que possible des partenaires engagés et responsables. Cette démarche s'appuie également sur une politique achats responsables, la formation des acheteurs et la sensibilisation des prescripteurs internes, ainsi que le développement de relations durables avec les fournisseurs stratégiques afin de promouvoir des pratiques plus responsables à l'échelle de l'écosystème APRIL.

Nous souhaitons aller plus loin dans les années à venir avec deux axes identifiés : une prise en compte systématique des enjeux de durabilité dès l'expression de besoin et le renforcement du dialogue avec les fournisseurs stratégiques pour construire des partenariats durables et pérennes.



02

L'IMPULSION DU COLLECTIF

ESRS S1 – Personnel de l'entreprise

Nous favorisons l'épanouissement de nos collaborateurs pour **permettre à chacun de trouver sa place**, et nous construisons **un environnement de travail sain et bienveillant** au service de la réussite de tous.

La politique RSE Oxygen contribue à la réussite de notre socle social



« NEXT : un environnement de travail conçu au service du collectif »

L'installation des équipes lyonnaises dans NEXT, début 2025, a constitué une étape importante pour le groupe. Ce projet s'inscrit dans notre ambition de renforcer l'engagement, les interactions et la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Un projet construit avec et pour les collaborateurs

La conception des espaces et la préparation du déménagement ont reposé sur une démarche d'accompagnement du changement engagée dès 2023. Communication régulière, découverte progressive des futurs locaux et réseau d'ambassadeurs ont permis d'accompagner les équipes dans cette transformation..

Des espaces favorisant les usages et le lien social

NEXT propose des espaces modulables adaptés à la diversité des activités. Les aménagements ont été pensés pour encourager la collaboration, la flexibilité et les échanges, tout en offrant un cadre de travail agréable au quotidien.

Une attention particulière portée à la santé et au bien-être

Le bâtiment intègre plusieurs dispositifs inspirés des sciences comportementales pour encourager des habitudes favorables à la santé : bureaux assis-debout, valorisation des escaliers, espaces de pause et lieux d'échanges informels. L'objectif est de favoriser durablement le bien-être physique, mental et social des collaborateurs.

Un bâtiment pensé dans une logique de durabilité

Dans la continuité de la démarche Oxygen, le projet a privilégié la rénovation d'un bâtiment existant et intègre plusieurs dispositifs de performance environnementale : récupération des eaux pluviales, raccordement aux réseaux urbains de chaud et de froid, optimisation énergétique et végétalisation des espaces extérieurs.

Plus qu'un siège social, NEXT illustre la volonté d'APRIL de concilier qualité de vie au travail, performance collective et responsabilité environnementale. »

Maud Padilla,

Directrice des Ressources humaines du groupe APRIL



Le «care», un marqueur fort de notre politique RH

Prendre soin des collaborateurs constitue l'un des fondements de la politique RH d'APRIL.

En 2025, le groupe a poursuivi ses actions visant à améliorer concrètement l'expérience de travail de ses équipes. Les espaces et les postes de travail ont fait l'objet d'une attention particulière, avec notamment l'intervention d'ergonomes sur site pour accompagner les collaborateurs et favoriser des conditions de travail adaptées aux différents usages et besoins. Le programme d'accompagnement des salariés APRIL For Me apporte un soutien confidentiel sur des problématiques personnelles, administratives, juridiques ou psychologiques. APRIL a également renforcé les garanties sociales proposées à ses collaborateurs français afin de réduire leur reste à charge, en particulier sur les prestations d'optique et de dentaire.

APRIL a souhaité enrichir son approche du care en diffusant à l'ensemble de ses collaborateurs un Guide des pauses conçu avec l'appui de la Fondation APRIL. Fondé sur les apports des sciences comportementales, ce guide invite chacun à réinterroger sa relation au temps de pause et propose des solutions concrètes pour favoriser la récupération physique, mentale et cognitive au cours de la journée de travail.

Cette initiative illustre la volonté du groupe d'agir sur les déterminants du bien-être au travail et d'expérimenter de nouvelles approches de prévention santé directement intégrées au quotidien des collaborateurs.

Un programme événementiel de sensibilisation et de prévention en matière de santé



7,7/10

engagement intrinsèque,
enquête annuelle Booster
auprès de l'ensemble
des collaborateurs



Diversité, égalité et inclusion : faire progresser l'égalité professionnelle

La diversité des parcours, des profils et des points de vue constitue à la fois un levier de performance collective et un enjeu fort de durabilité. Le groupe agit pour garantir à chacun un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable, avec une attention particulière portée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2025, cette démarche s'est traduite par l'adhésion aux Women's Empowerment Principles (WEPs)

Pour faire vivre cet engagement, APRIL a choisi d'agir sur des leviers très concrets.

Désormais, tout recrutement d'un manager intègre systématiquement

au moins une candidature féminine en short-list pour élargir les viviers de talents identifiés et favoriser un accès plus équilibré aux postes à responsabilités. Le groupe a également renforcé ses moyens de pilotage en déployant un outil dynamique de suivi des revalorisations salariales. Celui-ci permet aux managers et aux équipes RH d'identifier plus rapidement d'éventuels écarts de rémunération non justifiés et de mettre en œuvre les rééquilibrages nécessaires.

Cette approche vise à faire de l'égalité professionnelle un sujet suivi dans la durée, au plus près des décisions de gestion et d'évolution des carrières.

L'inclusion concerne également le handicap. APRIL maintient une politique volontariste pour favoriser l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. En 2025, de nombreuses actions de sensibilisation et de formation ont été déployées au sein du groupe, comme la mise à disposition d'un auto-diagnostic pour permettre de se positionner sur la notion de RQTH, l'organisation d'une exposition dédiée, d'une conférence "IA et handicap" ou encore la mise à disposition d'une formation "Handicap pour tous" pour lever les a priori sur le handicap



- 2%

écart salarial moyen entre hommes et femmes pour la famille métier «Relation client», qui représente 46% des effectifs

45%

des postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes

23%

des salariés présents au 31 décembre de moins de 30 ans

Les WEPs en quelques lignes

Lancés par **ONU Femmes** et le **Pacte mondial des Nations Unies**, les **Women's Empowerment Principles** constituent un cadre international de référence pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Ils s'articulent autour de **7 principes**, couvrant notamment le leadership, l'égalité des chances, la santé et le bien-être au travail, le développement des compétences, les pratiques d'achats responsables et la mesure des progrès réalisés.

En adhérant à cette initiative en 2025, APRIL a rejoint un mouvement de plus de **12 000 entreprises engagées** à travers le monde entier. En rejoignant ce mouvement, APRIL formalise son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et s'inscrit dans une dynamique internationale de partage des bonnes pratiques et de plaidoyer en faveur d'une meilleure reconnaissance de la place des femmes dans le monde professionnel.

«La Fabrique des savoirs : faire de toute situation une opportunité d'apprendre et de transmettre»

Nous avons la conviction que le développement des compétences repose sur trois objectifs étroitement liés : permettre aux collaborateurs d'être performants en maîtrisant les savoirs-clés ; développer leur employabilité en renforçant leurs «soft skills» ; déployer un cadre stimulant pour leur permettre d'évoluer et leur donner envie de grandir au sein du groupe.



En 2025, APRIL a renforcé son engagement en faveur de l'employabilité et de la transmission des compétences à travers le lancement d'un CFA dédié aux métiers de la relation client.

Ce dispositif a permis d'accueillir 15 apprenants pour la première promotion, formés puis intégrés en apprentissage au sein de plusieurs filiales françaises du Groupe. Ce dernier propose ainsi des parcours professionnels concrets, qualifiants et attractifs, tout en

développant les compétences clés de ses équipes au service de la satisfaction client.

Autre dispositif à l'intention des jeunes, l'accréditation HappyIndex Trainees permet de mesurer directement auprès des stagiaires et alternants la qualité de leur intégration et de leur accompagnement. Cette reconnaissance vient appuyer les différents dispositifs mis en place au sein du groupe et l'engagement des tuteurs qui accompagnent les jeunes au quotidien.

CERTIFIED



HappyIndex®Trainees

4,3/5

APRIL a obtenu pour la troisième année l'accréditation HappyIndex® Trainees/ChooseMyCompany (4,1/5 en 2024)

+ 62 000 heures

de formation suivies par les salariés du groupe en 2025

8

webinaires APRIL Connect organisés en 2025 pour mettre en lumière certains métiers du groupe et encourager les évolutions professionnelles



L'Université APRIL propose un catalogue de formations structuré autour d'un référentiel commun à tous les collaborateurs du groupe. L'Université a renouvelé sa certification Qualiopi en 2025 et continue de travailler en étroite collaboration avec des établissements extérieurs pour enrichir la proposition de formation faite aux équipes en France et dans le monde.

Université
APRIL accompagne vos expériences

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



À travers une politique de mentorat, désormais ouverte à l'ensemble des collaborateurs pour permettre l'éclosion d'un véritable réseau interne de partage et de capitalisation d'expérience.



Grâce à une mobilité interne encouragée via

le programme dédié APRIL Connect : pour développer les mobilités horizontales et verticales, le groupe met à disposition une plateforme digitale facilitant la recherche et la candidature à des offres internes, et organise des événements digitaux ou en présentiel chaque mois pour valoriser les métiers et répondre aux questions des collaborateurs.



Le partage de la valeur pour associer les collaborateurs aux succès de l'entreprise

En 2024, la politique de partage de la valeur du groupe APRIL a pris une nouvelle dimension avec l'ouverture du capital aux collaborateurs via un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), rendu accessible au plus grand nombre grâce notamment à un mécanisme combinant décote et abondement de l'employeur.

Sa reconduction en 2025 a permis à 63 % des collaborateurs français (45 % avec l'international) de souscrire des parts, témoignant de l'engouement pour cette démarche.

Parallèlement, APRIL a renforcé l'accompagnement des collaborateurs sur ces enjeux à travers un programme d'acculturation à l'actionnariat salarié, incluant l'organisation d'un forum du partage de la valeur permettant des échanges directs avec des experts indépendants, ainsi que la diffusion de webinaires dédiés à la compréhension des mécanismes financiers et des opportunités associées.

45%

taux de souscription au FCPE APRIL en 2025



« Avant de devenir actionnaire, c'est bien de savoir ce que cela implique et l'ensemble des enjeux financiers que cela recouvre. Pour cela, le groupe a mis en place plusieurs temps forts autour de l'actionnariat salarié et plus largement du partage de la valeur, comme par exemple un forum dédié, ce que je trouve très bénéfique. »

Léo PICHON,
Contrôleur de Gestion Sociale



« Le webinaire m'a permis d'acquérir des repères utiles pour comprendre le fonctionnement financier d'une entreprise. J'ai apprécié cette démarche pédagogique qui rend accessibles des sujets parfois perçus comme réservés aux spécialistes. »

Morgane CHARLES,
Chef de projet Expérience Client



03

UN SOUFFLE DE SOLIDARITÉ

Nous voulons agir pour **une société plus équitable** afin de donner au plus grand nombre, en particulier aux plus vulnérables, les moyens de grandir et d'être acteurs de leur avenir.

Nos engagements pour une société plus équitable

La **solidarité et l'engagement citoyen** sont un des piliers de la démarche Oxygen, à travers notamment des actions de mécénat, de soutien au monde associatif et des travaux de la Fondation APRIL.

L'engagement citoyen

300 000€

versés en 2025 (hors Fondation APRIL) par les sociétés françaises du groupe au titre du mécénat et du sponsoring

Le passage à NEXT a été l'occasion d'équiper les bureaux de mobiliers plus propices à la collaboration et la créativité, et une part du mobilier de l'ancien site ne trouvait plus sa place dans ces espaces repensés.

Par synergie des différents piliers Oxygen, le groupe a décidé de proposer aux collaborateurs intéressés de racheter ces équipements à des prix symboliques.

Le montant ainsi récolté a été entièrement reversé à une association, avec un abondement supplémentaire de l'entreprise. Le mobilier non repris a été ensuite repris par des associations du territoire. Une bonne manière d'allier économie circulaire et solidarité.»

APRIL Citizen, l'engagement bénévole

La plateforme APRIL Citizen permet aux collaborateurs du groupe de s'engager bénévolement au service de causes solidaires comme l'éducation et l'égalité des chances.

Depuis 2024, APRIL a choisi de renforcer le soutien à cette démarche en en faisant un critère de déblocage de l'intéressement pour les collaborateurs des sociétés couvertes par un tel dispositif.

En 2025, l'évolution de la plateforme a permis de donner une nouvelle dynamique en facilitant l'inscription d'équipes, pour que les moments de teambuilding soient l'occasion de contribuer collectivement et dans la bonne humeur à rendre la société plus solidaire.



« APRIL Citizen permet de s'engager facilement pour des causes qui ont du sens, que ce soit seule, entre collègues ou en équipe. C'est aussi une belle occasion de partager un moment en équipe tout en contribuant concrètement à des projets solidaires. »

Marie CASSIN,
Office manager



L'engagement collectif au plus près de nos territoires

En 2025, en complément de l'engagement de nos collaborateurs, APRIL mène des initiatives collectives sur le terrain, parmi lesquelles :



Coiffeurs justes aux Sables d'Olonne

En plus du soutien de longue date à la société nationale des sauveteurs en mer, APRIL Marine a conclu un partenariat avec l'association Coiffeurs justes pour collecter les cheveux des collaborateurs et permettre la confection de boudins, utilisés pour absorber les hydrocarbure en fond de cale.



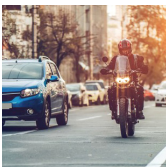
La protection de l'enfance à Fougères

Choisi collectivement par les salariés d'APRIL Partenaires, le thème de la protection infantile a permis de construire un projet complet avec l'Assistance sociale à l'enfance d'Ille-et-Vilaine. Collecte de fonds, de jouets, de sapin et de décorations de Noël, bénévolat pour accompagner les enfants au cirque : les salariés se sont mobilisés pour offrir aux enfants concernés un Noël vraiment festif.



Soutien aux victimes de l'incendie de Wang Fuk Court à Hong Kong

Pour contribuer à l'effort aux nombreuses familles victimes d'un incendie de plusieurs tours en novembre 2025 à Hong Kong, les collaborateurs d'APRIL ont organisé une collecte alimentaire.



Soutien aux victimes d'accidents de la route en Espagne

Pont Grup, spécialisé dans l'assurance deux-roues en Espagne, soutient l'association Stop Accidentes qui soutient les victimes d'accidents de la route (soutien psychologique, conseil juridique...) et plaide pour renforcer la sécurité routière.



Sensibiliser la filière aux enjeux des troubles musculo-squelettiques

APRIL Construction s'inscrit dans une dynamique de mobilisation collective du secteur du bâtiment en soutenant le Téléthon du Bâtiment, un événement solidaire dédié à la recherche sur les maladies neuromusculaires et à la prévention des troubles musculo-squelettiques. À travers l'implication de ses équipes, partenaires et assurés, le groupe contribue à sensibiliser les acteurs de la filière et à renforcer les actions en faveur de la santé et du bien-être des professionnels, en cohérence avec ses activités d'assurance construction.



La Fondation APRIL, une fondation agissante

Créée en 2008, la Fondation APRIL valorise les comportements préventifs comme alternative au « tout soin ». Dotée d'un budget de 3 millions d'euros pour la période 2024-2028, la Fondation mobilise les sciences comportementales en faveur de la prévention santé en concentrant ses efforts sur la population des jeunes de 18 à 25 ans.



Comprendre / Le soutien à des recherches actions qui visent à la fois à créer de la connaissance et à tester des hypothèses par des actions de terrain : une recherche action avec la **Fondation santé des étudiants de France** pour prévenir des addictions aux jeux vidéo en ligne chez les plus jeunes et un dispositif « futurization » porté par l'Association **Créative time lab** pour réduire, chez les adolescents et jeunes adultes, l'anxiété et l'impact sur la santé mentale de projections futures incertaines.



Agir / La Fondation APRIL se positionne comme un partenaire technique des acteurs de terrain pour les accompagner à traduire leur projet en objectifs mesurables de changement de comportements, à concevoir des interventions ou à améliorer des dispositifs de prévention, à changer d'échelle pour des dispositifs probants ou à conduire des évaluations robustes. En 2025, elle s'est engagée aux côtés de l'association **Gresmo** et **Ikambere** en Ile de France, de l'Association **Médecins solidarité Lille** dans les Hauts de France ou encore de l'association **Addictions France** en Auvergne Rhône Alpes.



Éclairer / La Fondation APRIL propose des ressources et des outils, sous des formats variés (Podcasts, cahiers experts, exposition, conférences, articles scientifiques...), pour sensibiliser les acteurs de terrain aux sciences comportementales et à leurs apports, pour mettre en avant les innovations en prévention santé, pour inspirer



Évaluer / afin de questionner l'impact de sa mission sociale et ajuster sa feuille de route pour la seconde partie de son mandat, la Fondation APRIL a engagé fin 2025 une démarche évaluative dont les résultats nourriront son plan stratégique jusqu'en 2028.

Des podcasts pour valoriser les acteurs de la prévention

En 2025, la Fondation APRIL a lancé la **chaîne de podcasts Agir pour prévenir**, consacrée aux initiatives et innovations qui font progresser la prévention en santé. Chaque mois, un nouvel épisode donne la parole à des acteurs engagés – associations, professionnels de santé, chercheurs ou institutions publiques – pour partager leurs expériences et leurs enseignements.

À travers ce format accessible, la Fondation APRIL valorise les projets qu'elle accompagne et diffuse des solutions concrètes pour mieux comprendre les enjeux de prévention et favoriser le passage à l'action. En donnant à voir la diversité des approches et des initiatives, *Agir pour prévenir* contribue à faire émerger une culture de prévention plus efficace et plus largement partagée.

La Fondation en chiffres pour 2025 :

6

Épisodes du podcast "Agir pour prévenir"

16

Expérimentations répertoriées dans le 3^e cahier expert
« Initiatives concrètes pour la santé des jeunes »

7

Projets accompagnés

100

Jours d'emprunt de l'exposition
« POV : c'est ma santé »



04

LA CONSCIENCE DE NOTRE EMPREINTE

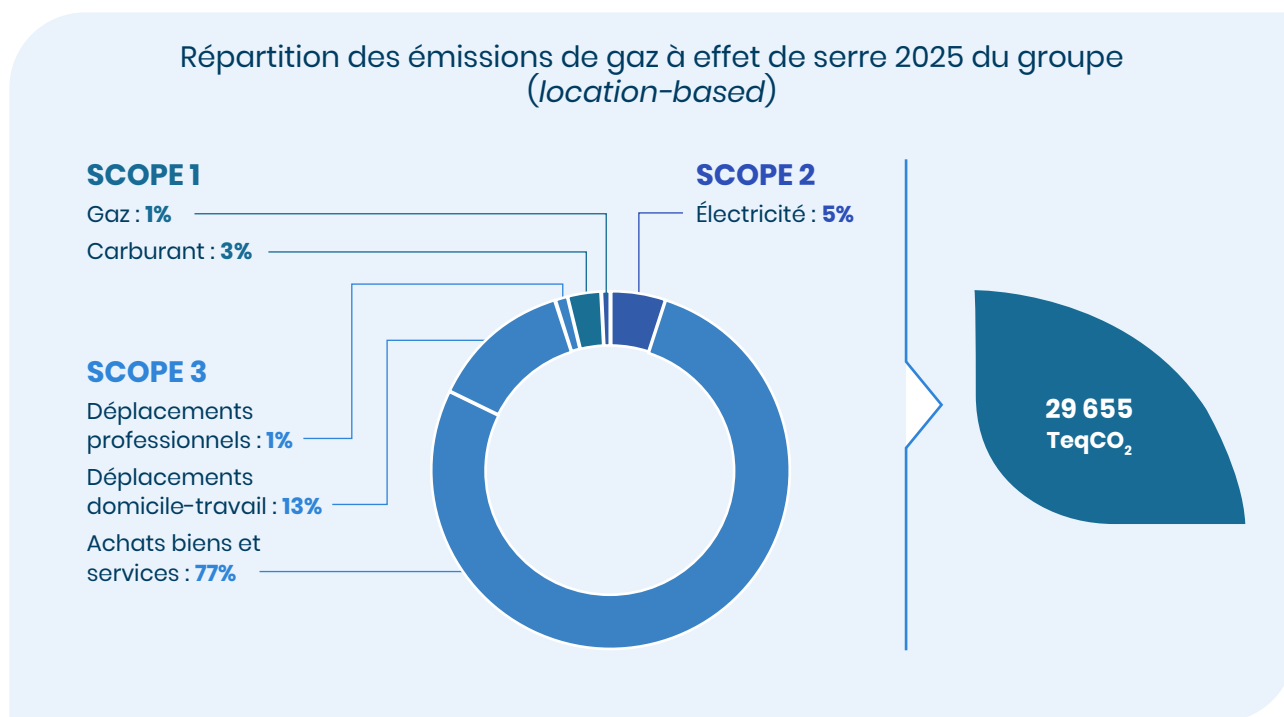
ESRS E1 - Changement climatique

Nous nous mobilisons en faveur de l'environnement afin de **réduire l'impact écologique de notre société** et contribuer, à notre échelle, à la réponse collective face à l'urgence climatique.

Réduire notre empreinte environnementale

Entreprise du secteur tertiaire, APRIL produit par nature moins d'émissions de gaz à effet de serre que d'autres secteurs économiques. Cependant, en tant qu'acteur engagé, **le groupe s'est doté d'une politique dédiée**, avec des objectifs d'atténuation de l'impact environnemental de ses activités propres. Cette démarche 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.

Nos démarches de réduction d'émissions de gaz à effet de serre

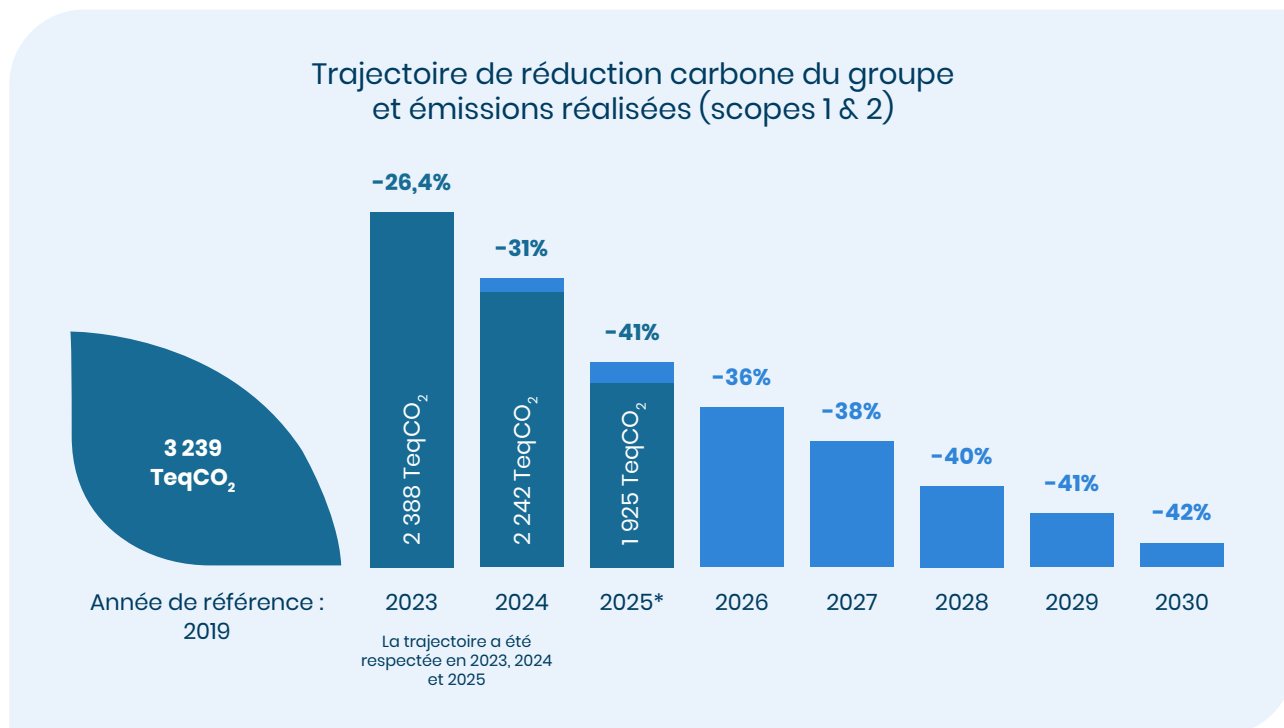


Les achats de biens et services : un poste d'émissions majeur pour APRIL

Les achats de biens et services constituent le principal poste d'émissions de gaz à effet de serre du groupe (79 %).

Les marges de réduction y sont limitées, mais APRIL a affiné la mesure de ses émissions afin de dégager plusieurs axes d'action. Le groupe a ainsi intégré des critères d'intensité carbone à la cartographie de ses fournisseurs et prestataires. Le numérique représente un levier prioritaire dans cette catégorie d'émissions, un enjeu appelé à prendre de l'ampleur avec la poursuite de la digitalisation et le développement de l'IA.

En cohérence avec l'Accord de Paris et ses propres ambitions, le groupe APRIL s'est fixé un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre de 42% d'ici 2030 par rapport à 2019 sur le périmètre le mieux connu et maîtrisé, à savoir les scopes 1 et 2.



Vers un numérique responsable ?

36% de l'empreinte carbone

Une feuille de route a été adoptée en 2025 pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du numérique, indispensable soutien aux activités d'APRIL. Trois leviers principaux ont été retenus : le recours à du matériel reconditionné pour les smartphones et tablettes ; la systématisation des considérations environnementales pour les appels d'offres d'achat de matériel informatique ; la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les impacts environnementaux notamment à l'occasion d'opérations de nettoyage numérique.



Les achats : de nouvelles directives

39% de l'empreinte carbone

Le groupe APRIL s'est doté d'une politique d'Achats responsable qui se déploie sur 3 volets :

- **la baisse des consommations, à travers une évaluation des besoins**, entamée dès 2021, afin de réduire significativement certains achats, tels que les goodies, ou de rechercher des alternatives plus durables et plus inclusives ;
- **l'intégration de critères de durabilité dans le choix des produits et services achetés**, dans un objectif d'atténuation des émissions de gaz à effet de serre ;
- **une cartographie des fournisseurs identifiés et sélectionnés par le groupe**, dans une démarche de décarbonation de sa chaîne de valeur.

La mobilité : un levier important et encadré

21% de l'empreinte carbone

Le groupe APRIL a identifié dès 2021 la mobilité comme un levier significatif de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Les actions mises en place s'articulent autour de 3 politiques :

- **une Car Policy**, débutée en 2021 pour encadrer le retrait des véhicules thermiques du catalogue de renouvellement des véhicules de fonction, avec un objectif de verdissement de la flotte automobile vers des véhicules 100% électriques ou hybrides ;
- **une Politique Voyages et frais de déplacement** pour inciter les collaborateurs à privilégier les réunions en visioconférence et empêcher par principe tout recours à l'avion lorsqu'une alternative en train existe pour un temps de trajet inférieur ou égal à cinq heures ;
- **un Accord de Mobilité**, mis en place début 2025 permet d'encourager et de récompenser les collaborateurs qui utilisent des modes de transport plus durables pour leurs trajets domicile-travail, et éviter autant que possible le recours à la voiture individuelle pour ce type de trajet.

Pour être efficaces, ces actions doivent être parfaitement adaptées au contexte local de chacune des filiales du groupe, notamment à l'international. La déclinaison de ce plan d'action en fonction des spécificités constitue une des ambitions du groupe pour les prochaines années...

L'énergie : un plan dédié en déploiement

4% de l'empreinte carbone

L'emménagement dans NEXT en mars 2025 constitue une étape majeure dans l'efficacité énergétique du groupe. Le siège social regroupe environ 30% des collaborateurs du groupe et représente à ce titre le principal poste de consommation d'énergie d'APRIL.

Il faut attendre une année complète pour avoir une vision claire des résultats ; néanmoins, la performance environnementale du bâtiment a déjà été reconnue avec l'obtention de plusieurs certifications, notamment BREAAAM et HQE.



Notre démarche RSE Oxygen est un levier de différenciation pour le groupe



OXYGEN : LES PERSPECTIVES

Sophie Ferreira,

Directrice RSE du groupe APRIL

«En 2025, notre démarche RSE Oxygen a continué de s'affirmer un levier de transformation du groupe. Dans un contexte où s'amplifient les attentes de nos parties prenantes – clients, partenaires, collaborateurs, nous vérifions au quotidien comment la durabilité s'impose comme un facteur évident de confiance dans un contexte incertain.

L'année a été marquée par plusieurs réalisations fortes. L'emménagement de nos équipes lyonnaises dans le siège NEXT : l'équipe RSE a été intégrée dans l'équipe projet dès le départ pour favoriser le bien-être, la santé, les interactions et l'engagement des collaborateurs, tout en intégrant des exigences environnementales élevées. Dans le même temps, nous avons accéléré nos travaux sur le numérique responsable, en structurant notre approche et en engageant des actions concrètes sur nos pratiques digitales et notre parc IT.

Sur le volet social, le travail conduit avec la DRH pour engager le groupe dans les Women Empowerment Principles illustre notre ambition de renforcer nos engagements en matière d'égalité et d'inclusion, dans une logique à la fois structurée, internationale et mesurable.

Nous faisons le choix de maintenir le cap.

Ces évolutions ne remettent pas en cause notre ambition; au contraire, elles renforcent notre conviction que la structuration de notre démarche, l'engagement de la direction et la transparence de notre reporting

« Nous continuerons à structurer nos actions pour préparer le prochain plan stratégique, avec la volonté d'ancrer encore davantage la durabilité comme un pilier de transformation durable du groupe. »

sont des atouts essentiels pour accompagner notre développement.

Nous observons une attente de plus en plus forte de la part de nos partenaires et de nos clients, qui interrogent nos pratiques, nos engagements et notre capacité à les embarquer dans cette dynamique. Cette exigence est pour nous un challenge, pour mieux démontrer notre impact et pour inscrire la durabilité au cœur de notre proposition de valeur.

À l'horizon 2026, notre priorité sera de poursuivre et d'approfondir ce dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes, afin de construire une dynamique collective ambitieuse.»

NOUS CONTACTER

Direction RSE groupe APRIL
12 rue Juliette Récamier
69006 Lyon Cedex
oxygen@april.com