TOME IV

Wagram voyages

L'AGENCE ENGAGÉE

WAGRAM & VOUS

MAISON D'ÉVÉNEMENTS

RAPPORT DES ACTIONS RSE

du groupe Wagram

pour 2025 - 2026

Société à mission — EcoVadis Silver

Great Place to Work — Positive Company ***

EXERCICE JUIN 2025 – JUIN 2026

SOM-maire

P. 03 **INTRODUCTION**
La boussole du Groupe Wagram

P. 05 **CHAPITRE 1 – *L'objectif commun : l'équipage au cœur du réacteur***

P. 06 *01 - L'équilibre et la qualité de vie au travail*
P. 07 *02 - Développer l'expertise, la sécurité et l'inclusion*

P. 10 **CHAPITRE 2 – *Deux expertises, une même exigence de responsabilité***

P. 11 ***Volet A - Wagram & Vous :*** *l'événementiel à impact positif*
P. 14 ***Volet B - Wagram Voyages :*** *le voyage d'affaires repensé*

P. 17 **CHAPITRE 3 – *Ce que nous avons identifié et pourquoi certains chantiers avancent moins vite***

P. 19 **CHAPITRE 4 – *Le Cap 2026 – 2028***

P. 21 **MATRICE DE MATÉRIALITÉ RSE *du Groupe Wagram***

P. 23 **PLAN D'ACTION CONSOLIDÉ – *Chantier Wagram 2026***

P. 26 **CONCLUSION – *Le cap 2026***

INTRO *duction*

LA BOUSSOLE DU GROUPE WAGRAM

// LE SOCLE COMMUN : LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

Le groupe Wagram, Wagram & Vous / Wagram Voyages, repose sur une conviction fondatrice : l'excellence client n'existe que par l'engagement des équipes. Cette symétrie des attentions est le fil directeur de toutes nos décisions, de nos pratiques RH à nos engagements environnementaux.

Composé de 2 entités complémentaires, le groupe s'est doté en 2026 du statut de Société à mission, inscrit dans chacun de nos 2 statuts, avec une ambition claire : réconcilier la performance, l'humain et la responsabilité dans nos domaines d'activités respectifs.

// NOS 2 RAISONS D'ÊTRE COMPLÉMENTAIRES

" S'ENGAGER AUPRÈS DE SES COLLABORATEURS POUR QU'ILS S'ENGAGENT À FAIRE VIVRE À LEURS CLIENTS UNE EXPÉRIENCE ACCÉLÉRATRICE DE LIENS. "

- Wagram & Vous

" S'ENGAGER AUPRÈS DE SES COLLABORATEURS POUR QU'ILS S'ENGAGENT À FACILITER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS DE LEURS CLIENTS. "

- Wagram Voyages

L'une transforme des moments collectifs en leviers de performance. L'autre rend les déplacements professionnels plus fluides, plus sûrs, plus responsables. Ensemble, elles couvrent l'intégralité de l'expérience professionnelle hors bureau, du mouvement à l'émotion.

// NOS ENGAGEMENTS CERTIFIÉS

LABEL / CERTIFICATION	STATUT JUIN 2026
Société à mission - 2026	Inscrit dans les statuts des 2 entités
Great Place to Work - 2023 / 2024 / 2025 / 2026	100% des collaborateurs disent que ce sont des entreprises où il fait bon travailler
EcoVadis - 2023 / 2024 / 2025	Silver, puis Bronze, et de nouveau Silver avec 74/100 - 91e percentile
Positive Company (Wagram & Vous) - 2022 / 2023 / 2026	1 étoile, puis 2 étoiles et enfin la 3e étoile en 2026
Bilan Carbone SAMI - 2022 / 2023	3e évaluation en cours (exercice 2024)

// GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ À MISSION

Le Comité de mission, garant de l'exécution de nos objectifs statutaires, est en cours de constitution. L'engagement d'un Organisme Tiers Indépendant (OTI) pour la vérification externe de nos engagements de mission est prévu pour l'année 2026, conformément aux obligations légales liées au statut de Société à mission.

Devenir société à mission, ce n'est pas signer un engagement et passer à autre chose. La loi PACTE, qui a créé ce statut en 2019, prévoit un cadre précis. Une raison d'être et des objectifs statutaires inscrits dans les statuts de l'entreprise : c'est fait. Une gouvernance de mission, avec un comité dédié et un référent chargé de suivre l'exécution et de publier un rapport annuel : c'est notre chantier en cours, avec un calendrier resserré sur 2026 plutôt qu'étalé jusqu'en 2027.

Ce statut se répand de plus en plus en France : 2431 sociétés à mission recensées à ce jour, contre 200 seulement en 2020. En le choisissant, le Groupe Wagram prend une responsabilité. Fixer un cap à long terme, protéger nos valeurs dans le temps, répondre aux attentes croissantes de nos parties prenantes, renforcer notre singularité dans un secteur où plusieurs acteurs revendiquent désormais un positionnement responsable : voilà ce que ce choix engage, en interne comme en externe.

La matrice de matérialité, qui croise nos enjeux prioritaires avec les attentes de nos parties prenantes internes et externes, est à retrouver en fin de rapport. Elle constitue le fil directeur de nos prochaines actions.

Chapitre 1

L'OBJECTIF COMMUN :

l'équipage au cœur du réacteur

CHAPITRE 1 - L'OBJECTIF COMMUN :
l'équipage au cœur du réacteur

> **" PROPOSER UN PARCOURS COLLABORATEUR STRUCTURÉ FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, L'ENGAGEMENT ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL."**
>
> - Objectif statutaire n°1, commun aux deux entités.

// 1.1 _____ L'ÉQUILIBRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis 4 ans, 100% des collaborateurs des 2 agences déclarent que leur entreprise est un endroit où il fait bon travailler. C'est l'un des indicateurs les plus stables de notre baromètre Great Place to Work.

Cette performance repose sur des dispositifs concrets, renforcés chaque année :

> Ma Bonne Fée – Accompagner les moments de vulnérabilité :

Nous sommes partenaire de l'application de QVT Ma Bonne Fée depuis 2022.
C'est une solution qui détecte et accompagne nos collaborateurs dans les moments de vulnérabilité (famille, finance, maladie, handicap, décès).

Sur l'exercice 2025, 47 collaborateurs ont utilisé le service, 4 ont participé aux webinaires mensuels et 10 ont bénéficié d'un accompagnement individuel par un expert (contre 6 personnes en 2024), soit une progression notable. Les fragilités évoquées se concentrent à 53,3% sur la vie professionnelle (conciliation vie pro/perso, communication, évolution de carrière, stress), à 40% sur la famille (1000 premiers jours, conflits familiaux, éducation) et à 6,7% sur les finances (gestion budgétaire).

> Aménagement des horaires en été :

Organisation adaptée à la saisonnalité : 1 heure offerte par jour, pendant 1 mois, avec des possibilités de télétravail sur les lieux de vacances pour accéder à des offres de transport plus avantageuses.

> Les Bee Weeks :

Chaque année depuis 4 ans, le groupe Wagram consacre 2 semaines à ses engagements humains et responsables : les Bee Weeks. Au programme : ateliers pratiques (fabrication de lessive naturelle, gestes éco-responsables), activités bien-être (naturopathie, yoga du rire) et temps d'échange autour de nos partenaires engagés. En 2026, 33% des collaborateurs ont participé à 14 ateliers organisés sur les 2 entités. Un rendez-vous ancré dans notre culture.

INDICATEUR QVT	VALEUR 2025
Satisfaction équilibre pro/perso (GPTW)	100%
Score global Great Place to Work	79% - 4e certification consécutive
Taux d'absentéisme groupe	2,18 %
Taux de turnover groupe	39,5 %

// 1.2 _____ DÉVELOPPER L'EXPERTISE, LA SÉCURITÉ ET L'INCLUSION

> Le KWA - Kaizen Wagram Ascension

C'est notre programme propriétaire de montée en compétences à destination de nos collaborateurs. Organisé en collections thématiques annuelles, il propose 4 formats pédagogiques par collection : Inspi', Workshop, Training et Pop capsule. Chaque collection se conclut par une certification Wagram, en cours de déploiement en Open Badge numérique.

La 1ere collection a été consacrée à l'excellence et au service, avec Laurent Delporte, expert de l'hôtellerie de luxe, en intervenant inspirant.
La 2e a été consacrée à la performance collective, avec Sacha Valleau, ancien rugbyman et consultant sur Canal+, en intervenant inspirant.

Le dépôt de la marque du KWA à l'INPI est en cours (Classes 35 et 41).

Le KWA constitue un levier stratégique double :
montée en compétences mesurable et renforcement de la culture Wagram. Cela crée un cercle vertueux entre nos parties prenantes : clients, partenaires, collaborateurs.

CULTIVER LES TALENTS, ENRICHIR L'AVENIR

> Parcours de formations obligatoires

Nos équipes sont formées aux premiers secours et à la sécurité incendie avec exercice d'évacuation car une équipe bien préparée, c'est une équipe qui garde la tête froide lorsque cela est nécessaire
Prendre soin de ses équipes, c'est aussi s'assurer qu'elles sont armées pour faire face à ce qui ne se planifie pas. Chaque année, les collaborateurs du groupe Wagram passent par un socle de formations communes, parce qu'on considère que ces sujets méritent du temps et de l'attention.

> Formation RSE

Pour renforcer les compétences des employés dans le domaine de la RSE, nous avons mis en place un plan de formation pour fournir les connaissances et les outils nécessaires pour comprendre agir de manière responsable.

- En 2024 - La Directrice Adjointe & la Directrice Communication ont été formées sur le sujet «accompagner ses clients dans la RSE».
- En 2024 - Des collaborateurs ont participé à un Serious Game en équipe sur les défis du millénaire.
- En 2024 - Des collaborateurs ont participé à un atelier sur la fresque du climat.

> Formation cybersécurité et IA

Conscient des enjeux de sécurité numérique, le groupe Wagram garantit la protection stricte des données (RGPD) via un DPO, la destruction systématique des données 2 mois après chaque événement et une assurance cyber dédiée. Cette rigueur continue est récompensée par l'obtention de la médaille de Bronze CyberVadis en 2026, avec un score en forte progression atteignant 793/1000. Parallèlement, nous encadrons l'innovation technologique grâce à l'adoption d'une Charte IA en 2026, qui autorise uniquement des outils validés et interdit strictement la saisie de données personnelles ou confidentielles. Enfin, cette démarche éthique et sécurisée s'appuie sur une supervision humaine systématique des productions et une formation spécifique de 7 heures dispensée à chaque collaborateur. La cybersécurité s'accompagne d'exercices de phishing annuels pour augmenter la vigilance de chacun.

> Politique d'inclusion et engagement solidaire

L'inclusion commence avant même le premier bonjour. Le CV à l'aveugle est systématisé dans nos processus de recrutement. L'alternance est active et choisie. Le programme « *Viens voir mon taf* » ouvre nos portes à des jeunes qui n'auraient pas spontanément imaginé que nos métiers leur étaient accessibles.

Les partenariats avec les associations Fée Kdo, Marraine & Vous, l'Ordre de Malte (pour les maraudes) qui font partie de notre programme interne social Socialis, et le partenariat avec l'entreprise de récupération de déchets Linkee, disent tous la même chose :
qu'une entreprise engagée ne s'arrête pas aux murs du bureau. C'est d'ailleurs pour encourager cette dynamique que nous offrons une «RTT solidaire» à chaque employé qui décide de poser une RTT pour s'investir dans le milieu associatif. Une preuve de plus que la symétrie des attentions vaut aussi pour ceux qui sont en dehors de nos murs.

Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2025, Wagram & Vous affirme son engagement concret en faveur d'un environnement de travail inclusif où chaque collaborateur est reconnu pour ses compétences et sa singularité.

> Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Le Groupe a formalisé une procédure victime VSS, un cadre clair pour celles et ceux qui auraient à le mobiliser et la preuve que ce sujet ne repose pas sur la bonne volonté individuelle. Cette procédure s'accompagne d'un déploiement progressif de formations qui dépassent le seul cadre des VSS.

> Politique de non-discrimination

Les 2 entités du groupe Wagram ont formalisé une politique de non-discrimination et de rejet de toute discrimination (origine, religion, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, identité de genre.)
La procédure de recrutement est encadrée à chaque étape :
offres d'emploi rédigées sans formulation discriminatoire, évaluation des candidats sur critères strictement professionnels, entretiens limités aux aptitudes liées au poste, décision finale fondée uniquement sur la compétence y compris pour les promotions et mobilités internes.

Un dispositif de signalement structuré complète cette politique : tout cas présumé de discrimination peut être signalé aux RH ou à l'adresse ethique@wagram.com, avec enquête confidentielle et protection des lanceurs d'alerte de bonne foi. Des formations régulières accompagnent ce dispositif, et les violations peuvent entraîner des sanctions disciplinaires jusqu'au licenciement.

INDICATEUR FORMATION	VALEUR 2025
Heures de formation par collaborateur/an	16h
Taux d'accidents du travail / MP	00h
Procédure de signalement harcèlement / discrimination	Formalisée, 0 signalement

Chapitre 2

DEUX EXPERTISES,

une même exigence de responsabilité

CHAPITRE 2 - 2 EXPERTISES,
1 même exigence de responsabilité

“ CONCEVOIR ET CONSEILLER POUR SES CLIENTS DES EXPÉRIENCES QUI RENFORCENT DURABLEMENT LES LIENS ET LA COHÉSION DES ÉQUIPES, EN INTÉGRANT DES PRATIQUES RESPONSABLES DANS LA CONCEPTION ET LA RÉALISATION DES PROJETS.“

- Objectif statutaire n°2, Wagram & Vous

“ FACILITER DES DÉPLACEMENTS SEREINS ET RESPONSABLES EN ALLIANT L’EXCELLENCE DU CONSEIL AU BIEN-ÊTRE DES VOYAGEURS.“

- Objectif statutaire n°2, Wagram Voyages

// LE CONSTAT CARBONE DU GROUPE

Nous venons fraîchement de recevoir les résultats de notre bilan carbone pour 2024. Ils feront l’objet d’une analyse plus approfondie avec une feuille de route détaillée dans le prochain rapport.

> Les résultats

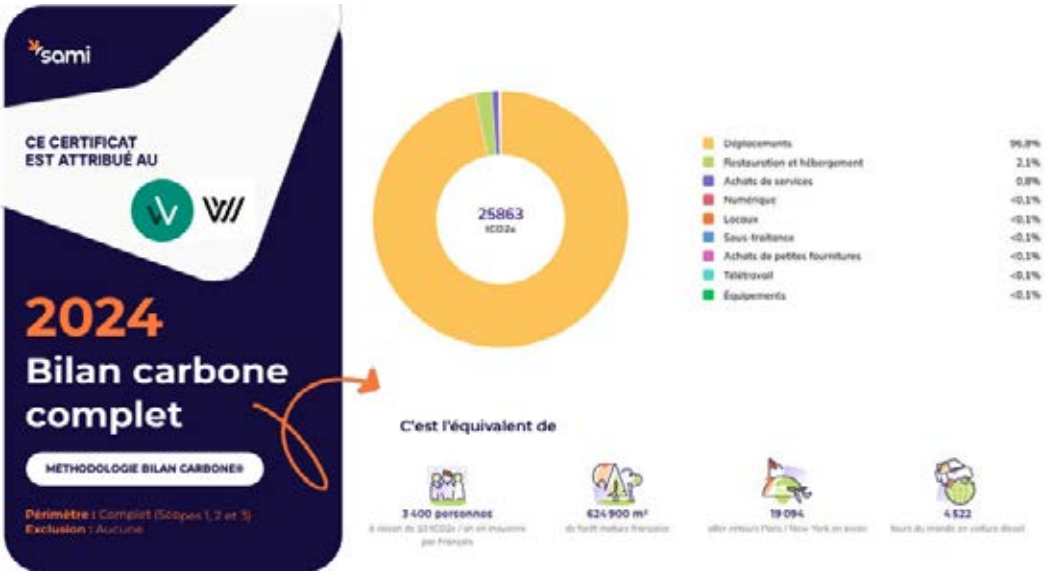
25 863 tCO2e sur l’année, quasi stable par rapport à 2023 (25 906 tCO2e).

Là où cela bouge un peu, c’est sur notre intensité collaborateur : 2,5 tCO2e par personne en 2024, contre 2,3 en 2023. Une petite hausse qu’on explique facilement : 2024 a été une année plus intense, avec beaucoup plus de repérages que d’habitude pour préparer de futurs projets.

Mécaniquement, les déplacements pèsent donc un peu plus dans notre bilan : 96,8% en 2024, contre 94,3% en 2023. Donc oui, nous avons plus voyagé et avons fait plus voyagé. Mais nous avons aussi mieux voyagé.

- Restauration et hébergement : 2,1% en 2024, contre 2,9% en 2023
- Achats de services : 0,8% en 2024, contre 2,4% en 2023, soit une baisse de plus de moitié

Ce sont des postes plus petits que les déplacements, donc moins spectaculaires à annoncer mais qui restent tout de même importants :
c'est le résultat des choix qu'on fait en continu sur nos prestataires, nos hébergements et notre organisation. Une année plus active ne veut pas dire une année moins responsable.



INDICATEUR ENVIRONNEMENTAL	VALEUR 2025
Consommation d'énergie des locaux	17450 kW
Tonnage de déchets produits	70 kg

> L'événementiel à impact positif

Un événement, ça laisse des traces : des souvenirs, de la cohésion, de l'élan collectif, c'est ce qu'on construit pour nos clients, et c'est pour cela que nous faisons de l'événementiel. Mais un événement, c'est aussi une empreinte carbone, des déchets, une chaîne de prestataires dont les pratiques nous engagent autant que les nôtres.

> Mesurer pour décider

L'outil calculateur Climeet est déployé pour calculer l'empreinte carbone de nos événements, car nous pensons que quand on peut mesurer, on peut choisir. Et quand on peut choisir, on peut argumenter auprès de nos clients, dans nos devis, dans nos recommandations de destinations.

Ces choix ont des exemples concrets. Majorque ou Séville plutôt qu'un long-courrier pour un incentive. Renoncer à des goodies pour faire un don à l'association locale. Ce sont des arbitrages assumés qui prouvent qu'on peut concevoir une expérience de qualité sans systématiquement aller chercher loin ce qu'on peut trouver près.

> Une chaîne de valeur qui nous ressemble

Nos prestataires font partie de notre démarche RSE, qu'ils le sachent ou non. L'évaluation RSE est intégrée dans notre processus de référencement. Les clauses RSE sont insérées dans nos contrats événementiels. Ce n'est pas encore systématique à 100%, mais on avance doucement.

Nos traiteurs engagés ont des noms : Biscornu et Refugee Food, par exemple. Ils sont anti-gaspi, inclusifs, porteurs d'une vision de l'alimentation qui va dans le sens de ce qu'on défend. Les achats sont tracés. Les partenariats de valorisation des déchets comme Phénix, Linkee, Muto ferment la boucle côté déchets événementiels. EcoTree et Greentripper prolongent l'engagement côté biodiversité.

> Une politique de voyage durable structurée

La politique de voyage durable du Groupe Wagram vise à réduire l'empreinte carbone liée tant aux déplacements professionnels qu'aux trajets domicile-travail des collaborateurs. L'organisation impose des règles strictes pour limiter l'usage des modes de transport polluants :

- **Priorité au train :** le train est obligatoire pour tout trajet de moins de 4 heures, l'avion est proscrit pour ces distances sauf exception justifiée
- **Arbitrage pour les longs trajets :** pour les déplacements de plus de 4 heures, une analyse comparative intégrant l'empreinte carbone, le coût et la durée est systématiquement réalisée avant réservation
- **Mobilité de proximité :** pour les courts trajets, privilégié les modes doux (marche et vélo) et pour les trajets plus long, le covoiturage doit être privilégié

Le groupe encourage par ailleurs ses équipes à adopter des habitudes plus respectueuses de l'environnement :

- **Infrastructures :** mise à disposition d'un parking sécurisé pour vélos et d'une douche pour favoriser les mobilités douces
- **Organisation du travail :** le télétravail est structurellement encouragé (2 à 3 jours par semaine) pour réduire la fréquence des déplacements et améliorer la qualité de vie au travail
- **Flexibilité :** des horaires flexibles permettent d'éviter les pics de circulation et les embouteillages émetteurs de CO2

Parallèlement à sa politique interne, le groupe Wagram applique des directives de transport durable dans la conception des projets événementiels et voyages d'affaires :

- **Optimisation aérienne :** privilégier les vols directs ou les itinéraires les plus courts pour éviter les détours inutiles vers des hubs éloignés
  (par exemple préférer Nice-Londres-Miami à Nice-Dubaï-Miami)
- **Sélection des transporteurs :** priorité aux compagnies aériennes disposant de flottes récentes moins polluantes et d'une charte sociale/éthique
  (par exemple Air France-KLM)

> Biodiversité et reforestation : le partenariat EcoTree

L'engagement du Groupe Wagram en faveur de la biodiversité et de la reforestation est structuré autour du partenariat historique avec EcoTree. Contrairement aux plantations industrielles, EcoTree pratique une gestion en futaie irrégulière, un mélange d'essences et d'âges qui favorise la résilience des écosystèmes. Chaque contribution finance également des actions de biodiversité concrètes, comme l'installation de ruches, de nichoirs, ou la restauration de zones humides. Le projet intègre des dimensions solidaires en confiant certains travaux forestiers à des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap.
Le groupe a choisi de s'impliquer directement dans la préservation du patrimoine forestier français pour créer des puits de carbone locaux. La forêt est située en Bretagne et comptabilise plus de 850 arbres.

> Politique d'achats responsables et charte fournisseurs

Le Groupe Wagram a structuré sa démarche autour d'une Politique d'Achats Responsables et d'une Charte Fournisseurs Responsables.

Côté achats internes (frais généraux), la règle des 4R s'applique rigoureusement :
réduire, réutiliser, recycler, réparer : papier recyclé, mobilier d'occasion, électricité verte, collecte des déchets via l'entreprise adaptée ELISE. Côté achats de prestations (événements et voyages), les chefs de projet doivent systématiquement proposer des alternatives responsables, avec une priorité donnée aux prestataires locaux, certifiés (labels RSE, ISO 14001) et engagés dans la diversité. Sur le volet transport, la priorité absolue va au train pour les trajets de moins de 4 heures, et à la sélection de compagnies aériennes ayant une charte éthique.

La Charte Fournisseurs Responsables formalise ce que Wagram exige de ses partenaires sur trois volets. Sur les valeurs sociales : respect strict des droits humains (interdiction du travail des enfants et du travail forcé), égalité des chances, conditions de travail décentes. Sur les valeurs environnementales : engagement à mesurer et réduire sa consommation de ressources, à gérer ses déchets de manière responsable, à calculer son bilan carbone. Sur l'éthique des affaires : transparence totale, lutte contre la corruption, respect des délais de paiement.

Cette charte est envoyée à chacun des prestataires avec qui nous travaillons, qui en atteste, ce qui nous permet de juger si leurs valeurs sont alignées aux nôtres.

> Le voyage d'affaires repensé

Le voyage d'affaires a longtemps fonctionné sur un seul critère : aller vite, au meilleur prix. On a décidé d'y ajouter deux questions : comment on y va, et ce que ça coûte à notre environnement.

> Accompagner vers des choix moins carbonés

Avec 97,6% des émissions du groupe concentrées sur les déplacements clients, notre marge de manœuvre sur la réduction absolue est étroite. Elle est en revanche réelle sur ce qu'on recommande.

Le train pour les trajets de moins de 4 heures : c'est notre ligne de conduite, et elle est assumée dans nos conseils. Hourrail et Green Go complètent l'offre pour les voyageurs qui cherchent des alternatives sans sacrifier la praticité. Le programme Forêt Wagram, en partenariat avec EcoTree, permet d'aller au-delà de la compensation : contribuer activement à la préservation forestière, voyage après voyage.

> Sérénité, éthique et sécurité : le triptyque non négociable

Un voyage d'affaires qui se passe bien ne fait aucune vague. Un voyage qui dérape (incident sécuritaire, crise sanitaire, voyageur bloqué à l'autre bout du monde), ça se voit. Le Duty of Care, c'est notre engagement que le pire scénario ne laisse personne sans réponse : assistance en temps réel, protocoles de gestion de crise, accompagnement des voyageurs à mobilité réduite. Cet engagement est notre standard.

L'éthique n'est pas en reste. La politique anti-corruption est formalisée et envoyée chaque année à l'ensemble de nos collaborateurs et prestataires, parce que le voyage d'affaires est un secteur où la vigilance sur ce point n'est pas optionnelle. La cartographie des risques de corruption est maintenue à jour. Le renouvellement Cybervadis certifie chaque année la sécurité des données de nos clients. Dans un métier où l'on manipule des informations sensibles (itinéraires, coordonnées, habitudes de déplacement) il en va de notre responsabilité.

> La politique éthique des affaires

La politique éthique des affaires du Groupe Wagram repose sur un engagement de tolérance zéro envers toute forme de corruption, de fraude ou d'atteinte à l'intégrité professionnelle. Elle s'inscrit dans le respect de la loi Sapin II et des recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA).

3 piliers fondamentaux structurent cette politique.

- **La corruption et le trafic d'influence :** interdiction stricte des pots-de-vin et des abus de pouvoir à des fins personnelles.
- **Les conflits d'intérêts :** gestion rigoureuse des situations où les intérêts personnels pourraient influencer les décisions professionnelles.
- **Les pratiques anticoncurrentielles et la fraude :** surveillance et prévention des comportements déloyaux.

> Gestion des transactions sensibles : cadeaux et invitations

Une procédure spécifique encadre l'acceptation ou l'offre de cadeaux et d'invitations pour garantir la transparence. En dessous de 100€, l'approbation du supérieur hiérarchique direct est nécessaire. Entre 100€ et 1500€, une double validation est requise, hiérarchie et direction ou référent conformité. Au-dessus de 1500€, l'approbation du Directeur Général est obligatoire, avec justification écrite. Toutes les transactions approuvées sont consignées dans un registre des transactions sensibles, conservé pendant 5 ans.

Le groupe réalise une cartographie des risques révisée annuellement pour identifier les zones d'exposition, notamment lors de la sélection de prestataires à l'étranger dans des pays à faible gouvernance. Cette démarche inclut des contrôles internes sur les flux financiers et les circuits de validation, ainsi que l'intégration de clauses anticorruption systématiques dans les contrats types des fournisseurs.

> Gouvernance et sensibilisation

La mise en œuvre est supervisée par un Comité Éthique (Direction Générale, Directrices adjointes/RSE et Directeurs Commerciaux) qui se réunit annuellement. Des sessions de sensibilisation régulières sont organisées pour informer les équipes sur les signaux d'alerte et les bons réflexes à adopter.

> Dispositifs de mesure et de sécurité

La gestion responsable de l'information au sein du Groupe Wagram repose sur des piliers de sécurité, de protection des données et de conformité éthique, intégrés dans les objectifs stratégiques 2026. Elle est suivie à travers plusieurs indicateurs clés dans le tableau de bord de la Société à mission : la formation, avec le suivi du nombre de collaborateurs formés à la cybersécurité et au RGPD ; les incidents, avec le recensement du nombre d'incidents informatiques et de violations de données personnelles signalés ; les tests, avec la réalisation de tests de phishing réguliers pour mesurer la vigilance des équipes.

Chapitre 3

CE QUE NOUS AVONS IDENTIFIÉ,

et pourquoi certains chantiers

avancent moins vite

CHAPITRE 3 - CE QUE NOUS AVONS IDENTIFIÉ, *et pourquoi certains chantiers avancent moins vite*

Une démarche RSE honnête ne se contente pas de lister ses réussites. Lors du séminaire de février 2026, 4 groupes de travail ont planché sur une question simple :
comment faire vivre concrètement notre 2e objectif statutaire ?

Ce qui ressort d'abord, c'est ce que Wagram fait déjà bien. La capacité à fédérer et créer du lien humain reste, de l'avis unanime des 4 groupes, le cœur de notre savoir-faire. Le travail avec des prestataires locaux et engagés est une réalité tangible dans nos devis pour 3 groupes sur 4. La mobilité douce (promotion du train, déplacements en France), est déjà intégrée dans la moitié de nos projets. Ce socle existe, et le diagnostic ne part pas de zéro.

> 1er FREIN cité par l'ensemble des groupes, sans exception : c'est le temps.

L'urgence opérationnelle, en particulier sur les appels d'offres, relègue systématiquement les sujets RSE au second plan, par manque de marge de manœuvre.
Nos équipes n'ont pas toujours la prise de hauteur nécessaire pour porter ces sujets en même temps que tout le reste.

> 2e FREIN, lié au premier : le manque de discours interne partagé.

Nos équipes ne sont pas toutes armées pour défendre la RSE face à un client avec la même conviction. Il manque un socle commun : des mots, des arguments, une posture. Et côté client, la méconnaissance des 3 dimensions de la RSE n'aide pas : beaucoup réduisent encore la RSE à l'environnement, ignorant les volets social et économique, ce qui limite de fait le champ des possibles qu'on peut leur proposer.

> 3e FREIN : l'absence, jusqu'à récemment, d'un expert RSE clairement identifié.

Sans référent dédié, le calcul carbone et l'intégration RSE deviennent des tâches secondaires, sacrifiées dès que la pression monte. C'est un constat qu'on a pris au sérieux :
Stéphanie De Labeau, la directrice adjointe de Wagram & Vous, est désormais officiellement référente RSE pour le Groupe, et nous avons accueilli une stagiaire pour appuyer cette mission.

> 4e FREIN : le manque de visibilité de nos prestataires RSE en interne.

Notre base de données existe, elle est même riche, mais elle est mal partagée, ce qui crée une impression de pénurie alors que l'offre est bien réelle.

Nommer ces freins n'est pas un aveu de faiblesse. C'est ce qui nous permet de construire un plan d'action qui s'attaque aux causes plutôt qu'aux symptômes, et c'est tout l'objet du plan consolidé qui suit dans ce rapport

Chapitre 4

LE CAP

2026 – 2028

CHAPITRE 4 - LE CAP *2026–2028*

Un rapport RSE qui s'arrête à l'exercice écoulé ne dit qu'une partie de l'histoire. La vraie question, c'est où on va. Voici la trajectoire que nous nous sommes fixée.

// 2026 : Structurer

L'année 2026 est celle de la structuration. Concrètement : finaliser la mise en place de la Société à mission, avec la constitution du Comité de mission et l'engagement de l'OTI. Consolider nos certifications EcoVadis, Great Place to Work et Positive Company.

Sur le plan commercial, 2026 est aussi l'année où nous préparons sérieusement l'offre Bleisure (business/leisure), ce mélange de déplacement professionnel et personnel qui représente déjà 25 à 30% des voyages d'affaires selon les tendances du secteur. Cela permet de mutualiser les offres de transport et de limiter l'impact carbone.

// 2027 : Combiner

À moyen terme, l'ambition change d'échelle. L'intelligence artificielle s'intègre dans nos process pour proposer des offres plus adaptées. Mais l'utilisation de l'intelligence artificielle est aussi maîtrisée et contrôlée, pour en limiter l'impact environnemental. Il s'agit d'apprendre à composer avec les besoins et les conséquences. Le suivi carbone s'étend également à 90% de nos projets.

// 2028 : Rayonner

À horizon 3 ans, nous visons la norme ISO 20121, référence internationale pour les événements durables. La compensation carbone devient systématique sur l'ensemble de nos projets.

Pourquoi cette trajectoire est importante ?

Chaque palier s'appuie sur le précédent : on ne vise pas l'ISO 20121 en 2028 sans avoir structuré nos process en 2026, on ne combine pas les offres en 2027 sans avoir d'abord consolidé chaque entité séparément. C'est cette cohérence, plus que chaque objectif pris isolément, qui donne sa valeur à notre engagement de Société à mission.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ RSE

du Groupe Wagram

MATRICE DE MATÉRIALITÉ RSE
du Groupe Wagram

	FAIBLE	MOYEN	FORT
FORT	Surveiller **Gouvernance** Égalité salariale & mixité **Environnement** Empreinte carbone Google Workspace	**Prioritaire** **Social** QVT, équité & reconnaissance **Environnement** Politiques environnementales formalisées **Gouvernance** Partage de la valeur (intéressement)	**Critique** **Social** Développement compétences (KWA) **Éthique** Sécurité données (Cybervadis) **Environnement** Réduction intensité carbone (cible 2,0 tCO2e/ETP) **Éthique** Lutte anti-corruption & Duty of Care **Gouvernance** Crédibilité RSE (labels, certifications)
MOYEN	Secondaire **Social** Charte parentalité & droit à la déconnexion **Environnement** Forfait mobilité douce	Surveiller **Environnement** Réduction déchets & conso électrique bureau **Éthique** RGPD & droits à l'oubli **Social** Mécénat de compétence, engagement solidaire (Fée Kdo, Marraine & Vous, Socialis, Linkee)	**Prioritaire** **Éthique** Chaîne valeur responsable (cartographie fournisseurs) **Social** Inclusion & non-discrimination (CV à l'aveugle, alternance) **Environnement** Alternatives bas-carbone (Hourrail, Green Go, train < 4h) Climeet événements
FAIBLE	Secondaire **-Environnement** Parc informatique & inventaire matériel	Secondaire **Éthique** Mécanisme de réclamation formel **Environnement** Reporting déchets annuel (tri, affichage consignes)	Surveiller **Environnement** Biodiversité (EcoTree, Greentripper) Valorisation déchets (Phénix, Linkee, Muto) **Social** Sécurité au travail (formations, exercices évacuation)

LÉGENDE – Domaines

- Environnement
- Éthique & Achats
- Social & RH
- Gouvernance

LÉGENDE – Niveaux de priorité

- Critique (fort×fort)
- Surveiller
- Prioritaire
- Secondaire

PLAN D'ACTION CONSOLIDÉ

Chantier Wagram 2026

PLAN D'ACTION CONSOLIDÉ

Chantier Wagram 2026

Ce plan rassemble l'ensemble des actions engagées, en cours ou à initier, classées par thème. Chaque action a un pilote identifié et une échéance.

// SOCIÉTÉ À MISSION

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Constituer le Comité de mission	Direction / Ref. RSE	T3 2026	**À finaliser**
Trouver un OTI pour l'inspection	Direction	2026	**À initier**
Suivre les résolutions des ateliers du séminaire	Ref. RSE	En continu	En cours

// DISCOURS RSE ET POSTURE COMMERCIALE

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Former toutes les équipes au discours RSE (3 dimensions + posture commerciale)	Direction + Ref. RSE	T3 2026	En cours
Préparer le texte argumentaire sur l'éco-socio-conception	Direction + Ref. RSE	T3 2026	En cours
Présenter les slides RSE à chaque rendu client, sans attendre la demande	Opérations	Immédiat	En cours

// CARBONE ET ENVIRONNEMENT

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Intégrer le calcul du bilan carbone dans tous les devis	Ref. RSE	En continu	**Fait**
Calcul bilan carbone groupe 2026 (SAMI)	Ref. RSE + stagiaire	Annuel	**Fait**
Mesurer l'empreinte carbone Google Workspace + fixer un objectif	Ref. RSE / IT	T3 2026	En cours
Contrats : option rachat bilan carbone OUI/NON	Ref. RSE	T3 2026	En cours
Stratégie de réduction des déchets intégrée à la politique environnementale	Ref. RSE	T3 2026	En cours

// ACHATS ET CHAÎNE DE VALEUR

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Intégrer obligatoirement les prestataires RSE dans tous les devis	Opérations	En continu	Fait
Cartographie des risques fournisseurs	Direction	T3 2026	En cours
Diffusion annuelle de la charte achats responsables aux fournisseurs	Ref. RSE	Annuel	En cours
Construire la BDD hôtels labellisés (destinations récurrentes)	Stagiaire(s)	T3 2026	En cours
Construire une BDD fournisseurs et partenaires éco-responsables	Ref. RSE	T3 2026	En cours

// SOCIAL, QVT ET INCLUSION

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Mécanisme de réclamation (discrimination, harcèlement)	Ref. RSE	T4 2026	À initier
Mise à jour charte télétravail + droit à la déconnexion	Ref. RSE	T4 2026	À initier
Livret d'accueil collaborateur	Ref. RSE	T4 2026	À initier
Proposer le mécénat de compétence	Ref. RSE / Direction	À explorer	En cours
Accueillir un stagiaire en DUO Day	Direction	Annuel	En cours

// GOUVERNANCE ET RECONNAISSANCE

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Mettre en place le partage de la valeur (intéressement)	Direction	À explorer	En cours
Indexer les primes collaborateurs sur des critères RSE	Direction	2027	À initier
Doter les équipes d'un signe de reconnaissance physique	Direction	T2 2026	Fait
Harmoniser les process de brief	Opérations	T3 2026	En cours
Accueillir un stagiaire en DUO Day	Direction	Annuel	En cours

// SUIVI ET MESURE

ACTION	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	STATUT
Tableau de bord RSE mensuel (KPI)	Direction + Ref. RSE	Mensuel	Fait
Newsletter interne trimestrielle prestataires engagés	Ref. RSE	Trimestriel	Fait
Newsletter client RSE (2 Newsresponsage/an)	Communication	Annuel	Fait
Premier événement certifié	Ref. RSE + Direction	T3 2026	En cours
Accueillir un stagiaire en DUO Day	Direction	Annuel	En cours

CONCLUSION

Le cap 2026

Le Groupe Wagram avance.
Pas à pas, avec une direction claire et une méthode.

Ce rapport documente ce que nous sommes déjà : un groupe qui agit avant de communiquer, qui nomme ce qui manque plutôt que de l'esquiver, et qui choisit de mesurer l'ensemble de ses actions.

Cette ambition ne s'arrête pas à 2026. Notre trajectoire à 3 ans nous engage à structurer en 2026, combiner nos expertises en 2027 et rayonner à l'échelle européenne en 2028, avec en ligne de mire la norme ISO 20121 et une compensation carbone systématique sur l'ensemble de nos projets. Chaque palier s'appuie sur le précédent. C'est cette cohérence dans le temps, plus que chaque objectif pris isolément, qui donne sa valeur à notre statut de Société à mission.

Groupe **WAGRAM**

RAPPORT DES ACTIONS RSE

du groupe Wagram

pour 2025 - 2026