



La durabilité chez PwC France et Maghreb

L'essentiel



Sommaire

Introduction

1.

Environnement

- 9 Enjeux clés
- 10 Plan de transition climatique
- 11 Bilan carbone
- 12 De l'engagement à l'action
- 14 Gestion du risque climat et transition durable

2.

Social

- 16 Le capital humain au cœur du modèle
- 17 Enjeux clés
- 18 Formation et développement des collaborateurs
- 19 Conditions et bien-être au travail
- 20 Inclusion
- 21 Équité femmes-hommes

3.

Gouvernance et conduite des affaires

- 23 Enjeux clés
- 24 Éthique et intégrité
- 25 Achats responsables
- 26 Sécurité de l'information

À propos

Cette publication s'adresse à toutes les parties prenantes des entités juridiques basées en France et au Maghreb, membres de l'association PricewaterhouseCoopers France et Maghreb (ensemble « PwC France et Maghreb »).

Les éléments et données présentés dans ce document couvrent la période du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025, alignée sur nos exercices comptables, sous la gouvernance en place jusqu'au 30 juin 2025.

Les informations qualitatives et quantitatives ont été collectées pour chacune des entités juridiques selon les normes européennes en matière de durabilité, *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), puis ont été synthétisées et agrégées afin de donner une vision d'ensemble de l'essentiel de nos actions en matière de durabilité.

Édito



“

Notre rôle est d'être utiles à nos clients et accélérateurs de mouvement dans leurs grandes transitions. Notre stratégie s'appuie sur notre engagement collectif, une empreinte technologique forte et notre volonté d'avoir toujours de l'impact.

Emmanuel Benoist
Président de PwC France et Maghreb

Je suis fier de vous présenter l'essentiel des informations de durabilité concernant PwC France et Maghreb pour l'exercice 2025. Les éléments stratégiques et prospectifs sont pleinement alignés avec notre nouveau plan stratégique lancé en juillet 2025. Ce plan stratégique 2030 *in motion* positionne PwC comme un partenaire clé pour accompagner les grandes transitions de nos clients dans un contexte mondial marqué par l'instabilité et l'accélération des transformations – qu'elles soient climatiques, énergétiques, géopolitiques, sociales, commerciales, financières ou technologiques.

Les dimensions environnementale, sociale et de gouvernance sont pleinement intégrées à notre stratégie et au fonctionnement de notre organisation pour apprécier notre performance de façon holistique.

Notre rôle est d'être utiles à nos clients et accélérateurs de mouvement dans leurs grandes transitions. Au cours des dernières années nous avons formé tous nos collaborateurs, toutes fonctions et expertises confondues, aux enjeux de durabilité. Audit et *trust services*, Conseil, Transactions et restructuration, Gestion des risques et Expertise juridique et fiscale : nous assemblons les compétences nécessaires pour résoudre les défis les plus complexes.

En 2025 et pour la première année, nos équipes Audit et *trust services* ont certifié les informations environnementales, sociales et de gouvernance de certains de nos clients.

Au cœur de nos activités figurent nos 7 000 associés et collaborateurs, auprès de qui nous déployons une nouvelle proposition de valeur reposant sur l'excellence et la performance, facteur d'attractivité, permettant à chacun d'accroître son employabilité et sa valeur sur le marché.

Nous les accompagnons dans leur développement et nous veillons à leur fournir un environnement de travail inclusif, tout en considérant leurs attentes en termes de durabilité.

PwC investit significativement dans les nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle.

Agents IA, automatisation, *data analytics* sont utilisés par nos activités tout en tenant compte de nos enjeux de durabilité et d'éthique. Pour cela nous pilotons leur impact environnemental, nous les mettons au service du développement de nos collaborateurs et de l'attractivité de nos métiers, et nous développons les meilleures pratiques de gouvernance, notamment en matière de fiabilité et de sécurité de la donnée.

Dans ce rapport, vous trouverez les éléments clés de notre modèle économique et les principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qui impactent l'exercice de nos activités. Dans un contexte où les normes sur le reporting de durabilité continuent d'évoluer, PwC a choisi de travailler selon les *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) en anticipation de notre obligation légale d'application de la directive européenne CSRD. Nous avons défini une démarche « Client zéro » en appliquant de façon rigoureuse la réglementation tout en gardant une dimension stratégique à notre approche.

Ainsi, je souhaite partager avec toutes nos parties prenantes l'essentiel de nos enjeux et impacts en matière de durabilité, conscient qu'il s'agit d'une démarche d'amélioration continue et convaincu qu'elle contribue à nous faire progresser.

Profil et ambition

PwC aide les organisations de toutes tailles et de tous secteurs d'activité à créer de la confiance, se réinventer et se démarquer dans un monde complexe. Ses métiers conjuguent avancées technologiques et savoir-faire pluridisciplinaires pour accompagner et accélérer la transformation durable des entreprises.



Être utiles à nos clients, accélérateurs de mouvement

Nous sommes passés d'un monde incertain à un monde imprévisible. De changements incrémentaux à des transformations exponentielles, aux impacts démultipliés. Et ce, dans tous les domaines : climatique, énergétique, géopolitique, social, commercial, financier, technologique... Ces transformations n'ont rien de conjoncturel : c'est notre nouvelle donne. Dans cet environnement instable, PwC s'appuie sur sa raison d'être pour réaffirmer son utilité — accompagner ses clients dans leurs grandes transitions nécessaires dans un monde imprévisible — et sur son plan stratégique *2030 in motion* pour les aider à se réinventer et à créer de la valeur.

PwC : un réseau mondial et une marque forte

PwC est la marque sous laquelle les entités membres de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) opèrent et fournissent des prestations intellectuelles. Ensemble, ces entités constituent le réseau PwC. Le terme « PwC » fait référence à l'une, à plusieurs ou à la totalité des entités membres du réseau.

Présents dans **136 pays**, plus de 364 000 collaborateurs et associés du réseau PwC aident les organisations de toutes tailles et de tous secteurs à construire la confiance, se réinventer et se démarquer dans un monde complexe. Pour l'exercice fiscal 2025, le chiffre d'affaires du réseau PwC s'élevait à 56,9 milliards de dollars (USD).

Le réseau PwC est constitué par des entités juridiques distinctes et indépendantes ; les entités membres s'engagent à travailler ensemble à travers le monde afin de fournir des services de qualité à leurs clients.

Nos métiers



- **Audit et trust services**
- **Conseil en stratégie, en management et en technologie**
- **Transactions et restructuration**
- **Gestion des risques**
- **Conseil juridique et fiscal, expertise comptable**

PwC France & Maghreb

1,2 Md€

de chiffre d'affaires en 2025

20

sites en France, à Monaco, en Algérie, au Maroc et en Tunisie

7 000

collaborateurs et associés

400+

consultants spécialisés en développement durable, s'appuyant sur un réseau de 12 000 spécialistes PwC dans plus de 100 pays

-49%

d'émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels depuis 2019

8 000

heures d'engagement citoyen et solidaire

81%

Taux d'engagement des collaborateurs (*Global People Survey*, enquête annuelle interne de perception)



Notre gouvernance

L'association PricewaterhouseCoopers France et Maghreb réunit les entités françaises, marocaines, algériennes et tunisiennes qui rendent leurs services professionnels sous la marque PwC.

Elle est dirigée par un **Président** chargé de la direction générale de l'association. Celui-ci est élu pour une durée de quatre exercices sociaux par les associés de chaque métier, membre de l'association. Il est accompagné par un **Comité exécutif** qui coordonne et anime les activités de PwC en France et au Maghreb.

Dans le strict respect des règles déontologiques et d'indépendance de chacun de ses métiers, l'association assure la représentation de ses membres, dans chacun des quatre pays et au sein des structures internationales du réseau PwC. Elle a pour objectif de coordonner notamment les politiques de gestion des risques, d'indépendance, d'assurance qualité, de ressources humaines, et de promouvoir le respect de valeurs communes et des règles d'éthique.

Les orientations de PwC en France et au Maghreb et la mise en œuvre de ses décisions s'opèrent sous le contrôle d'un **Conseil de surveillance**, composé de neuf membres élus parmi les associés pour quatre ans.

Les associés de PwC s'engagent à respecter une « Charte de Valeurs » centrée sur :

- l'exemplarité vis-à-vis de leurs pairs et collaborateurs ;
- l'intégrité, la responsabilité et le courage qui garantissent l'avenir et la pérennité du cabinet ;
- la contribution à l'accroissement de la valeur du réseau.



L'engagement des associés

Des équipes de direction opérationnelles engagées

- Chacun des métiers est représenté au Comité exécutif de l'association PricewaterhouseCoopers France et Maghreb par un associé. Cet associé est responsable de la conduite des affaires de son métier et est accompagné par une équipe de direction constituée d'associés responsables des différentes activités de ce métier.

Une organisation pluridisciplinaire

- Chaque métier regroupe, dans une société holding, les associés personnes physiques participant à son financement. Chaque société holding détient les sociétés opérationnelles opérant les différents métiers. Ces métiers recourent à des moyens communs regroupés au sein d'un groupement d'intérêt économique (GIE).

Un modèle basé sur l'engagement des associés

- Le modèle de PwC repose sur l'engagement dans la durée de ses associés, favorisant une vision partagée de long terme. Il permet à PwC France et Maghreb d'investir durablement dans les expertises, les talents et l'innovation responsable. Pour nos clients, c'est une assurance de stabilité et d'indépendance pleinement alignée sur leurs enjeux de création de valeur durable.

Comité exécutif au 1^{er} juillet 2025

13

membres

46%

de femmes

5

membres accrédités par la H2A pour certifier les informations en matière de durabilité

Conseil de surveillance au 1^{er} juillet 2025

9

membres

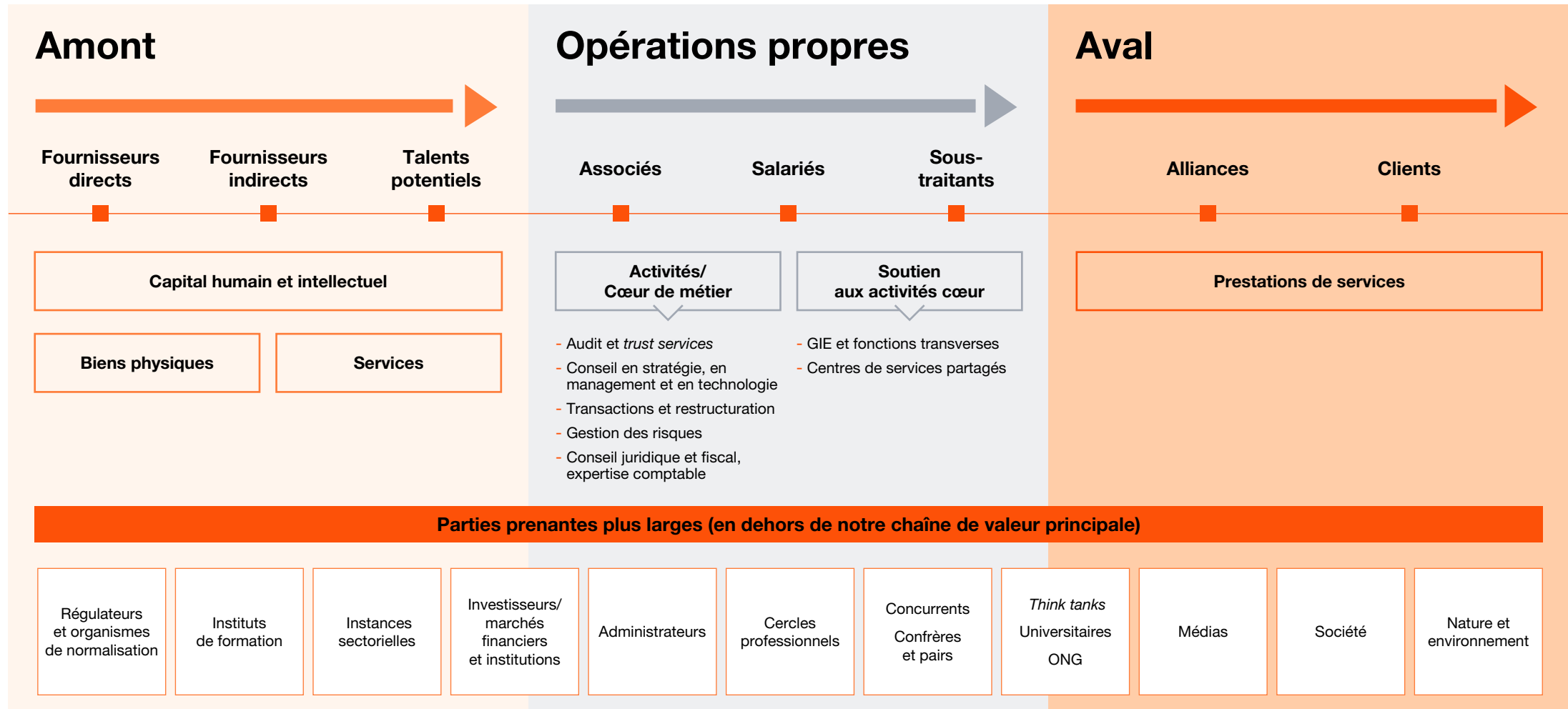
44%

de femmes

4

membres accrédités par la H2A pour certifier les informations en matière de durabilité

Notre chaîne de valeur



Notre analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité nous a permis de repenser l'intégration stratégique des enjeux de durabilité dans notre modèle d'affaires. Conduit en cohérence avec nos analyses de risques existantes, les référentiels sectoriels et les spécificités liées à nos activités et métiers, cet exercice a conduit à la priorisation des enjeux de durabilité présentée ci-dessous.

Enjeux liés à nos opérations propres

Environnement (E1, E5) : le changement climatique, l'un des défis les plus complexes de notre époque

Atténuation et adaptation du changement climatique

- Contribution au changement climatique par les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre
- Impacts des événements climatiques extrêmes sur les conditions de travail
- Atteinte à notre réputation en cas de non-respect de nos engagements climatiques

Utilisation des ressources et économie circulaire

- Prise en compte de l'utilisation grandissante de la technologie et de ses impacts, notamment en matière de déchets électroniques

Social (S1, S2) : le capital humain au cœur de notre modèle

Conditions et bien-être au travail

- Stabilité et bien-être des collaborateurs et prise en compte de leur santé et sécurité en veillant à l'équité, l'équilibre de vie et au dialogue social
- Risque de perte de performance, d'attractivité et d'exposition à des sanctions réglementaires

Formation et développement des collaborateurs

- Contribution au développement des compétences et au renforcement de l'employabilité des collaborateurs
- Impact sur l'attractivité des talents et sur l'innovation et la qualité de nos services
- Mise en conformité avec les exigences de notre réseau PwC et les obligations de nos professions réglementées

Inclusion des diversités

- Stimulation de l'innovation et amélioration de la performance grâce à la diversité des perspectives dans l'exercice de nos métiers
- Exposition de nos collaborateurs à des situations de discrimination

Gouvernance et conduite des affaires (G1)

Gouvernance responsable

- Modèle de gouvernance fondé sur l'engagement à long terme des associés qui favorise la prise en compte des parties prenantes, la création de valeur durable et la résilience financière

Culture d'éthique et intégrité

- Diffusion d'une culture d'éthique et de la qualité socle de la confiance avec nos parties prenantes internes et externes
- Respect des lois et réglementations et protection de notre marque, protection des lanceurs d'alerte

Achats responsables

- Application de nos pratiques et exigences éthiques et responsables à l'ensemble de notre chaîne de valeur amont

Sécurité des informations et des données, intelligence artificielle (IA)

- Respect de la vie privée des clients, fournisseurs et collaborateurs, protection des données et des systèmes face aux risques cyber
- Utilisation éthique et responsable de l'intelligence artificielle

Enjeux liés aux missions menées auprès de clients

- Création de confiance dans l'appréciation de la performance financière et de durabilité des entreprises et contribution à la transparence des informations publiées
- Accompagnement dans le pilotage et l'analyse des risques liés à leurs enjeux de durabilité
- Contribution à la prise en compte des enjeux de durabilité dans les stratégies business de nos clients et au renforcement de la résilience de leur modèle économique en identifiant des leviers de création et protection de valeur
- Stratégies d'orientation des capitaux vers des activités commerciales durables ou dont l'efficacité en matière de développement durable est à améliorer
- Respect des obligations et enjeux juridiques et fiscaux en matière environnementale tout en identifiant les leviers de protection et de partage de la valeur

Notre démarche

Chez PwC, nous nous engageons à appliquer à nos propres activités les meilleurs standards et pratiques en termes de durabilité, en nous alignant ainsi sur ce que nous recommandons à nos clients.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes comme l'intégration des priorités RSE dans notre stratégie, le reporting annuel sur les éléments extrafinanciers faisant l'objet d'une revue d'assurance limitée, et par un objectif ambitieux de réduction de nos impacts environnementaux d'ici 2030.

La directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 ne s'appliquera à nos principales entités juridiques qu'à partir de l'exercice 2028. Nous avons décidé d'anticiper sa mise en œuvre au travers d'une démarche impliquant de nombreuses parties prenantes couvrant les métiers et fonctions au sein de PwC France et Maghreb ainsi que des partenaires clés et des clients.

Pour cela, nous avons sollicité les expertises PwC nécessaires à la réalisation des principales étapes d'une approche de durabilité que nous partageons dans cette publication.

En savoir +



Un tel programme nécessite une implication au plus haut niveau de l'organisation afin d'être en mesure d'identifier les enjeux matériels des activités, tout en les reliant à notre stratégie et à notre modèle économique. C'est une approche transformante car elle nécessite de considérer ces enjeux sous un prisme nouveau avec un objectif d'amélioration continue des politiques, actions et résultats.

Adélaïde de Tourtier
Directrice RSE et CSRD

Principales étapes	Éléments clés	Compétences et expertises PwC
Constitution d'une équipe et d'une gouvernance de programme CSRD	Programme sous la responsabilité directe du Président. Validation des grands jalons par le Comité exécutif.	Accompagnement stratégique C-Suite par nos consultants en développement durable.
Représentation de notre chaîne de valeur	Notre modèle économique implique de nombreuses parties prenantes.	Consultants PwC en développement durable et échanges avec d'autres entités du réseau PwC.
Identification de nos enjeux de double matérialité	Approche bâtie sur l'analyse des risques existante, des analyses sectorielles et la contribution de tous nos métiers et fonctions.	Consultants PwC en développement durable, en gestion des risques et contrôle interne, en reporting et normes de durabilité.
Gap analysis entre les informations à collecter et l'existant	Traduction de nos enjeux matériels en éléments à publier selon les normes.	Consultants PwC en reporting financier et reporting de durabilité, taxonomie européenne.
Structuration des processus de données quantitatives	Un dispositif de remontée des données pérenne et auditable qui devient un outil de pilotage de la performance.	Consultants en Finance spécialisés dans le pilotage de la performance.
Collecte des informations concernant les politiques, actions et cibles	Mobilisation des métiers et fonctions transverses (essentiellement Opérations, RH, IT, Juridique et Risques).	Travail commun des équipes RSE de PwC et des consultants PwC en reporting financier et reporting de durabilité.
Revue d'assurance limitée par un auditeur de durabilité	Sollicitation volontaire pour une revue contractuelle.	Recours à notre Commissaire aux Comptes pour revoir les éléments et les rapports de durabilité par entité juridique.
Construction et production du présent rapport	Identification et présentation des éléments essentiels en termes de durabilité.	Accompagnement par les consultants PwC en Communication corporate, financière et extrafinancière.

Méthodologie de collecte des informations

- Les informations qualitatives et quantitatives ont été collectées selon les périmètres alignés sur les états financiers consolidés des trois principales holdings qui portent les activités de « PwC France et Maghreb » : PwC Audit, PwC Holding Investissements et PwC Holding Interprofessions. Ces informations couvrent leurs filiales consolidées en intégration globale à 100% et les entités en intégration proportionnelle à hauteur du pourcentage d'intégration (notamment le GIE PricewaterhouseCoopers Services).
- Les informations qualitatives telles que les principales politiques et actions répondant aux enjeux matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité sont un socle commun aux trois groupes pré-cités, tandis que certains enjeux ou impacts ont été considérés comme *Entity specific*.
- Les informations quantitatives ont été collectées pour chaque holding, puis ont été agrégées pour les besoins de ce rapport afin de donner une vision d'ensemble de nos principaux résultats. Ces informations incluent les données concernant le GIE.



Environnement

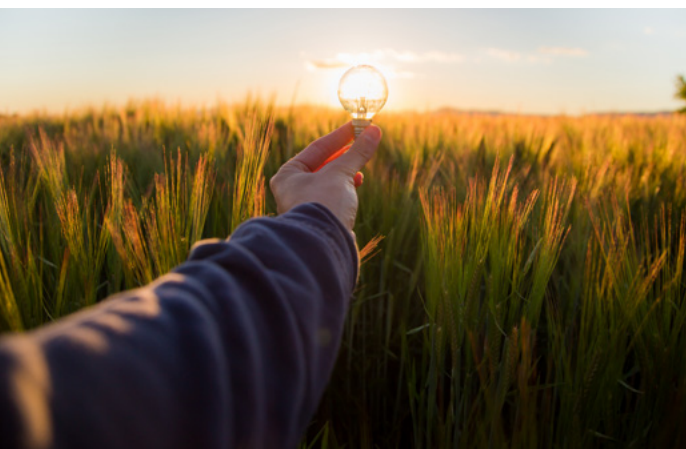
Enjeux clés

Impact de nos activités sur le changement climatique

L'analyse de matérialité a permis d'identifier le changement climatique comme un enjeu matériel pour PwC tout au long de sa chaîne de valeur.

PwC agit de manière proactive en se fixant des objectifs ambitieux de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), en mettant en œuvre des stratégies de décarbonation et en accompagnant ses clients sur ces enjeux. Au-delà de l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au climat devient un levier incontournable pour faire face à ces défis.

Lors de l'analyse de matérialité, nous avons cherché à comprendre l'importance du climat sur le modèle économique et la chaîne de valeur de PwC France et Maghreb, et identifié les risques et opportunités susceptibles d'avoir un impact sur notre activité.



Double impératif :

Adaptation
pour renforcer la résilience des modèles économiques.

Décarbonation
de l'économie mondiale, considérée comme la condition indispensable pour limiter l'ampleur du réchauffement climatique.

L'impact du climat sur notre modèle économique

Risques physiques

Analyse des impacts directs des événements climatiques extrêmes sur l'activité de PwC

Risque de transition

Anticipation des évolutions réglementaires et exposition réputationnelle en cas d'insuffisance des actions de transition vers une économie bas carbone

Opportunités

Intégration des enjeux climatiques dans l'accompagnement de nos clients et développement d'offres spécifiques liées au climat

Certification ISO

14001

sur les systèmes de management environnemental de notre site principal Crystal Park, à Neuilly-sur-Seine

Score CDP

A

La démarche CDP est effectuée pour l'ensemble du réseau PwC

Score environnement EcoVadis

87/100

Engagements



RE 100

Gold Member

Plan de transition climatique

Depuis 2021, PwC s'est engagé dans un plan ambitieux de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) à horizon 2030, validé par l'initiative **Science-Based Targets (SBTi)** au niveau du réseau mondial PwC. En novembre 2024, le réseau PwC a défini des objectifs scientifiques de long terme pour 2050, qui ont été validés de manière indépendante par l'initiative SBTi. Les engagements s'alignent sur un scénario à +1,5 °C tel que défini dans l'accord de Paris. Nos objectifs de réduction des émissions s'appliquent aux émissions brutes de GES en valeur absolue.

Nos objectifs alignés avec l'accord de Paris (+1,5 °C)

Atteindre la neutralité carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici 2050.

Objectifs de long terme

Réduire de
90%

les émissions en valeur absolue de GES des scopes 1, 2 et 3 par rapport à l'année de référence 2019, d'ici 2050

Objectifs de moyen terme (année de référence 2019, émissions en valeur absolue)

Passer à
100%

d'électricité renouvelable sur tous nos sites d'ici 2030

Réduire de
50%

les émissions de GES des scopes 1 et 2 d'ici 2030

Réduire de
50%

les émissions liées aux déplacements professionnels d'ici 2030

Atteindre
50%

de nos fournisseurs de biens et services (en termes d'émissions) ayant fixé des objectifs de réduction de leurs émissions fondés sur la science SBTi en 2025

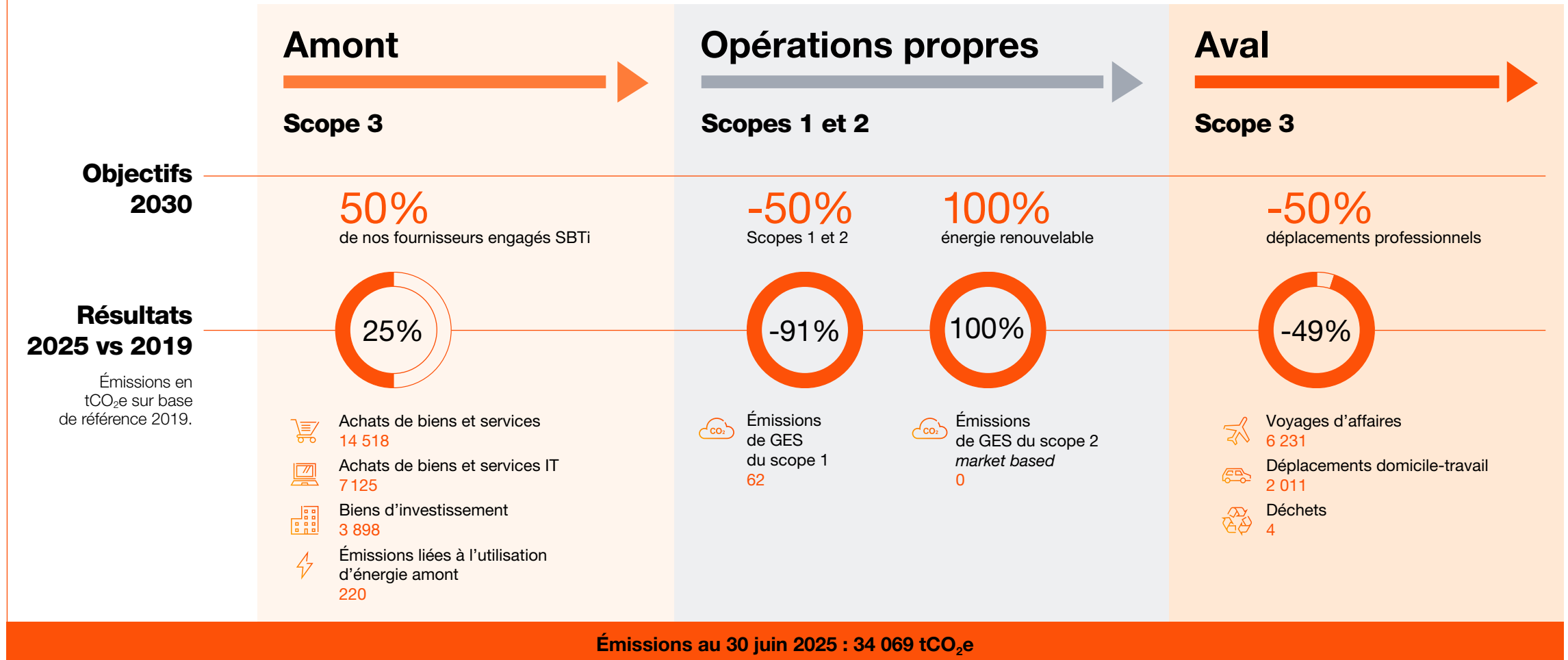


Nos leviers

- Adaptation de la politique voyages d'affaires et alignement avec nos clients, encouragement de la mobilité douce, travail hybride
- Optimisation énergétique des infrastructures comprenant la politique énergétique de nos locaux et la gestion des impacts de la technologie
- Renforcement de la politique d'achats responsables
- Développement de nos compétences et expertises en matière de décarbonation, pour mieux accompagner nos clients

Bilan carbone

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) de PwC sont calculées à partir de données physiques et financières auxquelles sont appliqués des facteurs d'émissions provenant de la base carbone DEFRA⁽¹⁾.



⁽¹⁾ Base de données du département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales britannique (Department for Environment, Food and Rural Affairs ou DEFRA) répertoriant les facteurs d'émission

De l'engagement à l'action

Les émissions liées à nos activités de services professionnels proviennent en majorité de nos infrastructures et de l'activité dans nos 50 000 mètres carrés de bureaux (énergie, travaux, fournitures). Nous portons aussi une attention particulière à l'impact de nos déplacements professionnels et à l'impact croissant de la technologie et ses nouveaux usages (intelligence artificielle, *data analytics*).



La politique énergétique : un levier direct, mesurable et à fort impact

Nos objectifs

- **Réduction** des consommations d'énergie
- **Amélioration** de l'efficacité énergétique
- **Augmentation** de la part d'énergies renouvelables

60 kwh/m²

Consommation de PwC France et Maghreb

100%

Énergies renouvelables pour PwC France et Maghreb depuis 2024



Nos actions

- Optimiser l'utilisation des bâtiments (rationalisation des surfaces) et des infrastructures techniques
- Moderniser les systèmes de gestion des bâtiments (optimisation des temps d'éclairage et de chauffage, pilotage en temps réel des consommations)
- Campagnes de sensibilisation des collaborateurs aux écogestes
- Préférence pour les contrats d'électricité verte et les fournisseurs engagés dans la transition



La mobilité durable : un axe d'action concret

Nos objectifs

- **Réduction** de nos émissions
- **Sensibilisation** et promotion des mobilités durables
- **Réponse** aux attentes de nos collaborateurs et de nos clients

1 666

bénéficiaires du forfait mobilité durable

49%

de réduction des émissions sur les déplacements professionnels depuis 2019



Nos actions

- Recours au télétravail et outils de travail à distance
- Adaptation de notre politique voyages et évolution des règles notamment pour l'utilisation de l'avion
- Élaboration d'un Plan de mobilité durable qui comprend la mise en place du forfait mobilité durable⁽¹⁾
- Mise en place d'outils de reporting des émissions par client ou projet

⁽¹⁾ France uniquement

De l'engagement à l'action



Le pilotage de l'empreinte carbone de la technologie : un enjeu croissant et stratégique

Réduction de l'empreinte carbone liée à la tech entre 2019 et 2025

En valeur brute absolue

-49%

de tCO₂e

En intensité

-61%

soit 0,91 tCO₂e/utilisateur

Atténuation de l'impact de notre chaîne d'approvisionnement

50%

de fournisseurs IT ayant un engagement SBTi ou engagement carbone

Matériel reconditionné ou réparé

18%

des PC et téléphones reconditionnés ou utilisés au-delà de leur durée d'amortissement

Nos objectifs

- **Réduction** de la consommation électrique liée à la technologie
- **Réduction** des émissions de la chaîne d'approvisionnement technologique
- **Pilotage** de l'impact carbone intégré dans les choix technologiques
- **Recyclage** des équipements (déchets électriques et électroniques)
- **Sensibilisation** à la sobriété numérique



Nos actions

En savoir +

- Gestion responsable des équipements
 - Déploiement d'outils de suivi de la consommation électrique des PC
 - Programmation de la mise en veille des ordinateurs
 - Arrêt programmé des infrastructures
 - Allongement de la durée d'utilisation des équipements (+1 an)
- Promotion des approches de mutualisation du cloud et de virtualisation du type *Platform as a Service* (PaaS) ou fonction énergétiquement plus performante
- Achats d'équipements à indice de réparabilité élevé
- Suivi et projections des émissions en temps réel grâce au *Carbon Insight for Technology*, outil PwC de pilotage des impacts carbone liés aux matériels, usages, achats et cloud
- Intégration du critère carbone dans les décisions d'architecture, de cloud, de data et d'infrastructure et sélection de fournisseurs IT responsables
- Promotion des usages responsables

Un engagement et des outils précurseurs sur la mesure des impacts

Depuis 2019, nous évaluons l'impact carbone de la technologie avec précision, et avons réduit notre empreinte alors que nos investissements technologiques ont été significatifs.

Nous avons affiné nos modèles environnementaux, mis en place une mesure de la maturité RSE de nos projets technologiques et accéléré la sensibilisation de nos équipes. Nous partageons régulièrement les meilleures pratiques avec nos clients et nos partenaires.

Nous continuons de développer l'éco-conception de nos solutions technologiques, notamment celles comportant de l'IA. Cet enjeu est un élément central de notre feuille de route technologique. À défaut de disposer de modèles d'émissions de tCO₂e publics et reconnus pour l'IA, nous contrôlons le volume de son utilisation afin de limiter les émissions associées.

En savoir +

Gestion du risque climat et transition durable

Chez PwC, le risque climat est intégré depuis plusieurs années au dispositif de gestion des risques revu chaque année au plus haut niveau de l'organisation. L'enjeu est de l'évaluer avec méthode en nous appuyant sur les données scientifiques et les outils à notre disposition.

Mesure du risque physique selon la localisation des actifs

PwC a développé une solution d'analyse des données et de mesure du risque climatique selon la localisation des actifs de l'entreprise. Cette analyse a été testée sur les bureaux de PwC selon plusieurs scénarios climatiques. Sécheresse et vagues de chaleur étant les principaux risques identifiés sur certains de nos bureaux en France ou au Maghreb, des plans d'adaptation sont prévus pour assurer la continuité de nos activités et de service à nos clients.

Évaluation des impacts financiers

Modéliser les risques climatiques et chiffrer ces risques en euros nécessitent de mobiliser des compétences très diverses assorties d'une expertise en quantification des risques. C'est ce que nous proposons à nos clients et que nous déploierons d'ici 2028 pour PwC. À l'heure actuelle, nous n'anticipons pas d'effet financier significatif concernant nos propres opérations.

Des opportunités de croissance

Selon notre initiative *Value in motion*, les risques climatiques physiques pourraient réduire le PIB mondial d'environ 7% d'ici 2035. Aussi, certains secteurs ou expertises vont être fortement demandés. Par exemple :

- les infrastructures résilientes au climat (digues, matériaux résistants à la chaleur) ;
- les technologies de gestion de l'eau ;
- les solutions d'adaptation agricole (cultures résistantes à la sécheresse, agriculture de précision) ;
- les innovations en matière d'assurance et de modélisation des risques.

Intelligence artificielle et climat

PwC estime que l'intelligence artificielle compensera une partie des impacts économiques du changement climatique en générant des gains de productivité et en accélérant l'innovation dans les technologies bas carbone. Elle permettra aussi d'optimiser les systèmes énergétiques et de mieux anticiper les risques climatiques, réduisant ainsi les pertes et facilitant la transition. PwC a développé cette analyse selon le modèle *Climate-AI Interaction Model (CLAIM)*⁽¹⁾.


En investissant dans le développement des compétences de nos collaborateurs sur les enjeux climatiques, dans la technologie et l'intelligence artificielle, nous les préparons à accompagner nos clients pour saisir ces opportunités.

⁽¹⁾ Source : PwC research and analysis

Cas clients

Alimentation durable

Le secteur agroalimentaire affronte de multiples crises, environnementales et sociales. Le passage à l'échelle d'une transition vers un système agroalimentaire plus durable semble nécessaire pour répondre à ces enjeux et assurer la résilience de ce secteur. L'étude proposée par PwC s'intéresse aux freins empêchant ce passage à l'échelle et étudie les leviers à actionner pour y pallier.


En savoir + 

Expérimentation de la comptabilité multi-capitaux

Les Prés Rient Bio, filiale de Danone, a testé le LIFTS Accounting Model© pour mieux intégrer les impacts sociaux et environnementaux dans sa gestion, en plus des données financières classiques.


Le LIFTS Accounting Model© (*Leadership, Impact, Financials, Transparency & Sustainability*) est un cadre innovant de comptabilité multi-capitaux qui permet aux entreprises de mesurer, de suivre et de piloter de façon intégrée la performance financière, sociale et environnementale.

Cette initiative a permis de confirmer la valeur du modèle bio, équitable et local de l'entreprise, tout en ouvrant de nouvelles pistes pour améliorer son impact durable.

En savoir + 

Économie circulaire : une seconde vie pour les équipements sportifs

L'organisation du plus grand événement sportif de 2024 s'est engagée à donner une seconde vie aux plus de deux millions d'articles utilisés par les athlètes et arbitres. PwC France a accompagné la Direction des Sports dans la conception d'une stratégie d'approvisionnement et de logistique, conciliant gestion des risques, optimisation des coûts et enjeux d'image. Cette stratégie intègre la réutilisation des équipements (dons, revente, recyclage) et propose un guide pour organiser des événements responsables.

En savoir + 



2

Social



Le capital humain au cœur du modèle

La qualité de nos prestations, notre capacité d'innovation et la résilience de nos activités reposent directement sur l'engagement, les compétences et le bien-être de nos collaborateurs et associés. Dans un environnement en transformation profonde – exigences réglementaires renforcées, accélération technologique, attentes sociétales croissantes – investir dans les femmes et les hommes est un enjeu stratégique majeur.

Notre ambition est d'offrir à nos collaborateurs les conditions nécessaires pour se développer, s'épanouir et contribuer pleinement à la performance de nos activités. C'est afin d'atteindre cette ambition que PwC a déployé, à l'échelle mondiale, une nouvelle proposition de valeur pour les collaborateurs.

Bouchra El Idrissi
Manager - Auditrice financière
et référente Mission Handicap



Malgré mon handicap, j'ai toujours mené chez PwC des missions ambitieuses qui me plaisent et je bénéficie au quotidien d'une reconnaissance de mes pairs et de mes clients.

Céline Picot
Senior Associate en Audit
de durabilité



Ce que j'apprécie particulièrement chez PwC et dans mes missions, c'est la diversité des clients et des enjeux auxquels je suis exposée. De la vérification des données carbone aux systèmes de rémunération garantissant des salaires décentés, les sujets ne manquent pas pour développer son expertise.

Emmanuel Vedogbeton
Consultant Cloud



On apprend beaucoup chez PwC. On a déjà un large catalogue de formations dont plusieurs certifiantes, ce qui nous permet d'apporter de la valeur chez le client.

Jean-Baptiste Boisnault
Senior Manager Digital
Transformation - SAP



Les relations au sein de PwC sont très positives et on se sent en confiance. Nous avons un environnement de travail très agréable.

Sawsane Tallal
Auditrice financière



C'est le collectif qui fait la force de PwC parce que nous sommes très bien accompagnés et cela nous permet également de progresser très vite au sein de nos missions.

Tom Raynal
Actuaire, Risk



J'ai participé à un groupe de travail permettant de fédérer plusieurs collaborateurs autour d'un sujet stratégique, de structurer des actions de formation et de travailler sur de nouvelles opportunités business. C'est une belle illustration de la culture d'innovation et de confiance que PwC encourage.

Enjeux clés


L'analyse de double matérialité conduite par PwC France et Maghreb fait ressortir trois enjeux sociaux majeurs au cœur de sa performance durable. Ces enjeux influencent directement notre capacité à attirer, développer et fidéliser les talents, à garantir un environnement de travail sûr et responsable, et à créer les conditions d'une organisation inclusive, capable de s'adapter aux transformations profondes de nos métiers.


Le premier enjeu concerne la formation et le développement des collaborateurs, essentiels pour maintenir un haut niveau d'expertise, assurer la conformité réglementaire et accompagner l'évolution rapide des compétences, notamment en matière de durabilité, de technologie et d'IA. Cet investissement continu soutient l'employabilité de chacun et renforce la compétitivité de nos offres.


Le deuxième enjeu porte sur les conditions et le bien-être au travail, incluant la santé, la sécurité, le dialogue social, la qualité de vie au travail et l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle. Dans un contexte de transformation des modes de travail, ces dimensions sont essentielles pour préserver l'engagement, prévenir les risques psychosociaux et offrir un cadre de travail respectueux et durable.

Enfin, la diversité et l'inclusion constituent un enjeu structurant, déterminant pour l'équité, la cohésion interne, l'innovation et la représentativité. PwC s'engage à garantir l'égalité des chances, à prévenir toute forme de discrimination et à promouvoir une culture inclusive à tous les niveaux de l'organisation.

Les impacts, risques et opportunités (IRO) relatifs à nos enjeux sociaux

 La formation et le développement des compétences

 Les conditions et le bien-être au travail

 La diversité et l'inclusion

Ces enjeux structurent nos priorités RH et orientent les dispositifs mis en place pour protéger, engager et développer nos collaborateurs.



PwC certifié en France depuis 2020 ; en Algérie, au Maroc et en Tunisie depuis 2023

84%

de nos collaborateurs recommandent PwC France et Maghreb en tant qu'employeur (source : enquête annuelle de perception)

2 448

recrutements sur FY25 (stagiaires et alternants inclus)

80/100

Score EcoVadis sur les critères « Social et droits humains »



Nos engagements

- Offrir un environnement de travail sûr, sain et inclusif, favorisant la protection des personnes, la qualité de vie au travail et le bien-être
- Prévenir et maîtriser les risques professionnels, les risques physiques et psychosociaux
- Accompagner le développement des compétences métiers et managériales via la formation continue
- Former aux nouvelles technologies et à leurs nouveaux usages

Formation et développement des collaborateurs

PwC France et Maghreb considère le développement continu de ses collaborateurs comme un engagement central de sa politique RH. Cette politique vise à attirer, fidéliser et faire évoluer les talents dans un environnement de travail inclusif, propice à l'épanouissement professionnel et personnel.

L'apprentissage s'appuie sur l'expérience acquise lors de missions variées, sur un feedback continu à 360°, et sur la flexibilité des parcours, favorisant les mobilités métiers et géographiques. Cette approche permet à chaque collaborateur de devenir acteur de son développement, en puisant dans une offre de formation riche et adaptée à ses besoins. En tant qu'entreprise apprenante, PwC privilégie des thématiques de formation en lien avec les évolutions du monde actuel comme l'intelligence artificielle, mais aussi des formations liées aux comportements.

Notre politique de formation

La politique de formation de PwC France et Maghreb s'adresse à l'ensemble des collaborateurs. Cette politique est validée au plus haut niveau de l'organisation, avec une direction des ressources humaines représentée au sein du Comex et au sein des directions opérationnelles de chaque activité.

La politique de formation est largement diffusée auprès des collaborateurs sur notre intranet et relayée au travers de communications dédiées. Elle fait partie intégrante de la politique globale de durabilité et du Code de conduite de PwC France et Maghreb. Elle est également intégrée dans nos politiques d'achats responsables, avec notamment des modules de formation et de sensibilisation aux comportements éthiques et aux exigences de non-discrimination dédiés à nos fournisseurs.



Nos actions

Une gamme complète de dispositifs

- Une plateforme digitale de formation augmentée d'un **growth coach** qui permet d'accéder à l'ensemble de nos ressources de formation tout en suggérant également des parcours personnalisés en lien avec les besoins et profils de chacun.
- Des parcours ciblés sur nos enjeux stratégiques pour permettre la montée en compétences sur des domaines tels que l'intelligence artificielle, les nouvelles technologies, le développement durable, le leadership et l'inclusion.
- Le programme **Key Talent**, destiné à accélérer la carrière des talents les plus prometteurs, en leur offrant des parcours individualisés et des opportunités de développement renforcées.
- Des dispositifs de mentoring et de coaching, animés par les collaborateurs les plus expérimentés, qui facilitent la transmission des savoirs et la constitution de réseaux professionnels solides.

Investissement formation

7,5%

de la masse salariale

85

nombre moyen d'heures de formation / salarié

Intelligence artificielle

85%

des collaborateurs formés et équipés de Copilot

Durabilité

29 000

heures de formation sur le développement durable

Conditions et bien-être au travail

Les enjeux liés aux conditions de travail regroupent plusieurs dimensions essentielles au bon fonctionnement de PwC et à l'engagement de ses collaborateurs.

La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail intègrent de nouveaux enjeux avec l'évolution des modes de travail, le télétravail et les nouvelles attentes des collaborateurs.

Notre devoir de protection

Notre devoir de protection implique de mettre en œuvre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et le bien-être de chacun, quel que soit son lieu de travail. Nous prenons en compte les différentes natures de risques : physiques, psychosociaux et de sûreté du fait des spécificités de nos métiers, incluant les déplacements, la charge de travail en encore l'isolement lié au télétravail, pouvant entraîner une dégradation de la santé psychologique ou physique.

De ce fait, nous sommes particulièrement attentifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et veillons à entretenir un sentiment d'appartenance de nos collaborateurs en leur proposant de nombreux dispositifs d'accompagnement et en partageant avec eux régulièrement les actualités et opportunités offertes par PwC.

Dialogue social

Enfin, pour les entités françaises, nous échangeons régulièrement sur ces questions avec les élus des différents Comités sociaux et économiques (CSE) et leur Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Les dispositifs sont mis en place après consultation des Instances représentatives du personnel (IRP).

Nos actions

Programme *Be Well, Work Well*

- Lancé en 2017, ce programme incarne l'ambition de PwC France et Maghreb d'offrir une expérience unique et de promouvoir la performance par le bien-être. Il dépasse les approches classiques de santé au travail en intégrant quatre dimensions essentielles :
 - **Prendre soin de soi** en facilitant la pratique d'activités physiques
 - **Bien équilibrer vie professionnelle et vie privée** en proposant des formations de gestion du stress et de méditation
 - **Être attentif à soi-même et aux autres** en proposant des dispositifs d'écoute à travers notre écosystème de santé (médecine du travail, cellule de soutien psychologique...)
 - **S'engager et donner du sens à ses actes** en proposant des dispositifs d'engagement citoyen (Convention Garde nationale) et d'engagement sociétal (trois jours par an).

Une organisation du travail adaptée

- PwC France a déployé auprès de ses collaborateurs la charte *FlexWork* qui explicite ce qu'il propose à ses collaborateurs en matière de flexibilité (télétravail, organisation du temps) et ce qui est attendu d'eux en retour, base de notre relation de confiance. Cette charte rappelle également les grands principes pour respecter l'équilibre de vie de chacun (utilisation de façon adaptée des outils numériques au quotidien, droit à la déconnexion...).

Accompagnement dans les moments clés de la vie

- Le programme *Family Care* soutient nos collaborateurs en proposant des aménagements pour faciliter la parentalité, une aide à l'accompagnement des proches, des dispositifs face aux imprévus et un service santé et social.
 - **Charte Parental Challenge** signée en 2022 pour mieux accompagner les collaborateurs dans leur parentalité, PwC devenant ainsi la première grande entreprise française à mettre en œuvre un congé fausse couche.
 - **Parental Journey** pour accompagner les nouveaux et futurs parents, à travers notamment un parcours accompagné avant le départ en congé maternité/paternité et au retour.

Taux d'accidents de travail

0,71%
(France)

100%
de nos salariés bénéficient d'une mutuelle santé

100%
des demandes de place en crèche satisfaites (en France)

1 665
collaborateurs ont participé à au moins un challenge sportif au cours de l'exercice

500
collaborateurs ont réalisé une action sociétale

Inclusion

Chez PwC, la diversité et l'inclusion sont des leviers stratégiques qui façonnent notre culture et renforcent notre capacité à créer un environnement de travail respectueux, équitable et ouvert.

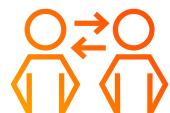
La culture inclusive est au cœur de notre proposition de valeur *Grow Here, Go Further*, et de nos engagements en tant qu'employeur pour accompagner le développement de nos équipes dans un monde en mouvement.

Notre mission est d'identifier, accompagner et faire grandir nos talents quelles que soient leurs différences, particularités ou singularités car nous sommes convaincus que l'inclusion favorise la performance individuelle et collective, au service de nos clients.

Nos engagements :

- Renforcer la culture inclusive pour permettre à chacun d'être 100% soi-même au travail, quelles que soient ses différences ou ses singularités.
- Faire progresser la représentativité des femmes parmi les associés et dans les instances dirigeantes.
- Faire progresser le nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif.

Ces engagements sont essentiels pour garantir la performance durable de PwC et répondre aux attentes croissantes des parties prenantes en matière de responsabilité sociale et de conformité réglementaire.



Nos actions

Un environnement de travail inclusif et accélérateur de carrière

- PwC recrute principalement des jeunes diplômés, qui bénéficient d'un parcours de formation renforcé la première année pour accélérer leur insertion professionnelle. Leurs managers leur transmettent également savoir-être et compétences clés sur le terrain. PwC agit comme un accélérateur de carrière pour les jeunes diplômés issus d'horizons géographiques, sociaux et académiques variés.

Mission handicap, cancer et maladies chroniques

- Notre mission handicap, cancer et maladies chroniques lancée en 2019 a vu ses engagements renforcés par la signature en 2024 d'une convention triennale avec l'Agefiph, l'agence chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les principales actions sont la sensibilisation, le recrutement et l'intégration, l'animation d'un réseau de relais en interne et le recours au secteur adapté pour nos achats.

Inclusion des personnes LGBT+ au travail (PwC France)

- Shine est une initiative PwC pour contribuer au bien-être de tous et toutes en créant un environnement de travail inclusif, indépendamment du genre et de l'orientation sexuelle. Par ailleurs, PwC France est signataire de la Charte d'engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle depuis 2018.

Notre engagement sociétal

- Via notre Fondation d'entreprise et notre dispositif d'engagement sociétal qui permet à nos collaborateurs de bénéficier d'un crédit de trois jours d'engagement et d'effectuer des missions de mécénat de compétences, nous contribuons à faire progresser l'inclusion économique et sociale au sein de la société.

Next Generation Forum

- Depuis 2018, à l'initiative du Comité exécutif de PwC France et Maghreb, le *Next Generation Forum* répond à notre volonté de co-construire l'entreprise de demain aux côtés de jeunes collaborateurs, en sollicitant leurs feedbacks et en favorisant l'émergence de leurs idées.

78%

« Score inclusion et diversité » selon notre enquête annuelle de perception (GPS) qui mesure la satisfaction de nos collaborateurs par thématique d'engagement

1,17%

de salariés sont reconnus comme travailleurs handicapés (taux Agefiph France au 31 décembre 2024)

20

collaborateurs « relais handicap »

Label Cancer@Work Niveau 3

Niveau de maturité élevé dans l'accompagnement de collaborateurs touchés par un cancer ou une maladie chronique

98%

des collaborateurs jugent PwC France comme un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBT+ (source : Baromètre L'Autre Cercle 2024)

Équité femmes-hommes

En favorisant des pratiques équitables en matière de carrière, de rémunération et de gouvernance, PwC œuvre à créer un environnement de travail plus juste, inclusif et propice à l'innovation, au bénéfice de toutes et tous.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans nos valeurs et dans notre volonté d'agir collectivement pour un impact positif, tant en interne qu'auprès de nos clients et de notre écosystème.

Un programme spécifique pour accompagner la progression des femmes

Le programme Seed lancé en 2018 et ayant pour ambition d'œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes propose aux collaboratrices différents types d'accompagnement afin d'accélérer leur progression :

- le mentoring pour accompagner leur développement de carrière ;
- le sponsoring pour suivre et soutenir les talents féminins à haut potentiel dans leur trajectoire vers le rôle d'associée ;
- l'*upskilling* pour accélérer le développement des *soft skills* des collaboratrices ;
- le networking pour renforcer la solidarité, l'entraide et l'épanouissement professionnel.

Des mesures concrètes à chaque étape de la carrière

Un rééquilibrage paritaire est opéré dans tous les processus RH pour veiller à l'équité femmes/hommes dans les recrutements, les évaluations, les promotions, les augmentations, les cooptations. Ainsi, les cabinets de chasseurs de têtes sollicités et les équipes de recrutement en interne veillent à ce que des talents féminins soient systématiquement sélectionnés parmi les candidats proposés.

Contribuer à la féminisation des métiers de la technologie

Depuis septembre 2024, PwC a lancé un programme de bourse dédié aux étudiantes ingénieures au sein des écoles partenaires : CentraleSupélec, Centrale Casablanca, Télécom Paris et l'ENSEEIH. Porté par la Fondation PwC France et Maghreb, ce programme combine soutien financier pluriannuel, mentorat individuel par des collaborateurs PwC et immersion dans l'écosystème tech (événements, réseau, découverte de nos métiers). L'objectif est de contribuer à la féminisation des métiers de la technologie et des données.

Engagement #JamaisSansElles

PwC France et Maghreb est engagé aux côtés du mouvement #JamaisSansElles pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et renforcer la visibilité des femmes dans les instances de décision et les prises de parole publiques. Cet engagement se traduit par la signature et l'application d'une charte d'entreprise, qui engage individuellement les dirigeants et associés à ne pas participer à des événements, panels ou prises de parole publiques sans représentation féminine, en interne comme en externe, et par un partenariat actif avec l'association pour sensibiliser, mobiliser et faire évoluer durablement les pratiques.

En savoir + 

de **88** à **98** points/100

Index de l'égalité professionnelle pour nos quatre entités de plus de 250 salariés

51%

Proportion de femmes au sein de nos effectifs

28%

de femmes associées

820

femmes accompagnées via le programme Seed depuis sa création

15

étudiantes ingénieures accompagnées par notre programme de bourse

100%

des associés ont signé la charte #JamaisSansElles





3

Gouvernance et conduite des affaires

Enjeux clés

Dans un secteur où la confiance et l'intégrité sont essentielles, PwC France et Maghreb s'engage à promouvoir une culture d'entreprise fondée sur l'éthique et un socle de valeurs partagées en prenant en compte les impacts des nouvelles technologies. Notre analyse de double matérialité traduit les attentes grandissantes de nos parties prenantes en matière d'éthique, de transparence et de résilience opérationnelle.

Un modèle de gouvernance résilient

Le modèle de gouvernance de PwC France et Maghreb, fondé sur l'engagement des associés, favorise la prise en compte des parties prenantes, la création de valeur durable et la résilience financière.

Une forte culture de l'éthique et de la qualité

C'est par la diffusion d'une culture d'éthique et de qualité que nous renforçons la confiance de nos parties prenantes et la réputation de notre marque. Nos activités sont régies par les standards élevés en matière de qualité et d'éthique du réseau PwC, auxquels s'ajoutent les normes professionnelles strictes pour nos activités réglementées.

Des impacts sur l'ensemble de notre chaîne de valeur

Les enjeux de gouvernance et de conduite des affaires ont un impact sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, engageant toutes nos parties prenantes dans une démarche éthique et responsable. Nous veillons à garantir les droits et devoirs fondamentaux de nos collaborateurs via des dispositifs internes robustes, à promouvoir des achats responsables en exigeant de nos fournisseurs le respect de notre Code de conduite, et à assurer la sécurité des données de nos clients grâce à une gestion rigoureuse de la cybersécurité.

Nos valeurs



Act with integrity



Make a difference



Care



Work together



Reimagine the possible

Trois enjeux prioritaires de gouvernance

- Éthique et intégrité
- Achats responsables
- Sécurité des informations, gestion des données et utilisation de l'intelligence artificielle (IA)

La maîtrise de ces enjeux est essentielle pour assurer la performance durable et la confiance des parties prenantes de PwC France et Maghreb.

Build trust in society and solve important problems

La raison d'être de PwC exprime le rôle de PwC et son utilité au sein de la société et auprès de toutes ses parties prenantes. Pour la mettre en œuvre, nous avons collectivement défini au niveau mondial cinq valeurs qui nous guident au quotidien dans nos décisions, nos comportements et nos actions, entre nous ou vis-à-vis de nos clients et de nos partenaires. Notre culture d'entreprise est basée sur ces valeurs, socles de nos comportements définis par le référentiel *PwC Professional*.

En savoir +

Formation au Code de conduite déployée à

100%

auprès des associés et collaborateurs

100%

des collaborateurs sont sollicités annuellement sur leur perception du respect du Code de conduite au sein de PwC

Certification ISO

22301

Systemes de management de la continuité des activités

Éthique et intégrité

Chez PwC France et Maghreb, la culture éthique repose sur la transparence, l'intégrité et le respect des normes professionnelles, incarnés dans notre Code de conduite et notre programme *Ethics & Compliance*.

Nous portons collectivement ces engagements, auprès de nos clients, nos collaborateurs et nos parties prenantes.

Notre Code de conduite rigoureux, régulièrement mis à jour, encadre les comportements attendus dans toutes les activités de PwC et guide les décisions et les actions au quotidien, dans le respect des normes professionnelles, des lois et de la réglementation applicable.

Les formations annuelles obligatoires ainsi que le respect des comportements attendus sont pris en compte dans les évaluations des associés et collaborateurs.

En savoir + 

Un comité éthique veille à la mise en œuvre des règles et procédures et au bon fonctionnement du dispositif d'alerte éthique.

Le programme *Ethics & Compliance* a pour finalité de prévenir les manquements à l'éthique ainsi que les risques de corruption, de trafic d'influence, de blanchiment d'argent, les pratiques anticoncurrentielles, les délits d'initiés, les conflits d'intérêts ainsi que les risques liés aux sanctions économiques internationales au moyen de mesures de prévention et de contrôle adaptées. Il vise également à instaurer un climat de confiance avec l'ensemble des parties prenantes, fondé sur la transparence des pratiques, tout en réduisant les risques réputationnels par l'anticipation des comportements à risque tels que le *greenwashing*.



Nos actions

Politique anticorruption

- PwC met en place un dispositif anticorruption rigoureux, interdisant toute pratique pouvant influencer indûment une décision, notamment les paiements de facilitation et avantages non autorisés. Des règles strictes encadrent cadeaux, invitations et dons, avec transparence et procédures d'approbation.

Alerte éthique

- Notre dispositif d'alerte éthique confidentiel et sécurisé permet à tous les collaborateurs, associés et parties prenantes externes de signaler tout manquement grave ou de poser une question liée à l'éthique, en toute bonne foi et sans crainte de représailles.
- Les signalements sont instruits de manière indépendante par l'équipe *Ethics & Compliance*, qui garantit la confidentialité, assure le suivi et le traitement des requêtes sous la supervision du comité éthique dédié.

Formation

- Tous les collaborateurs suivent une formation annuelle obligatoire sur les thématiques clés (corruption, conflits d'intérêts, blanchiment, pratiques anticoncurrentielles, sanctions internationales, etc.), complétée par des modules spécifiques pour les nouveaux arrivants et les fonctions exposées, particulièrement les associés.

Sanctions

- Le dispositif d'évaluation de la performance - *Recognition and Accountability Framework* (RAF) - vise, en cohérence avec nos priorités stratégiques, à valoriser les comportements des associés et collaborateurs favorisant la qualité. Le non-respect des règles de conformité peut conduire à des sanctions ou autres mesures disciplinaires.

0

condamnation pour corruption ou acte de corruption

Formation annuelle « *Ethics & Compliance* » déployée à

100%

auprès des associés et collaborateurs

ISQM 1

International Standard on Quality Management 1 appliquée à nos activités d'audit



United Nations
Global Compact

PwC France et Maghreb signataire des Dix principes du Pacte mondial de l'ONU

Achats responsables

La politique d'achats responsables de PwC France et Maghreb vise à garantir que ses pratiques d'approvisionnement contribuent positivement à la société et à l'environnement, tout en minimisant les risques liés aux fournisseurs et à la chaîne de valeur.

PwC veille à ce que ses achats soient effectués auprès de partenaires :

- respectant les normes éthiques les plus strictes ;
- garantissant des pratiques sociales responsables ;
- limitant leur empreinte environnementale ;
- assurant la sécurité des données et la conformité réglementaire ;
- acceptant un dialogue transparent et des contrôles réguliers.

PwC France et Maghreb a mis en place une politique d'achats de matériels informatiques responsables qui reprend les meilleures pratiques de la politique d'achats responsables, avec des critères supplémentaires liés à ces enjeux spécifiques.

Pour certains achats, notamment en matériel informatique, une attention particulière est portée sur les droits humains, la pollution liée à l'extraction de minerais et la vulnérabilité stratégique en cas de pénurie de composants critiques comme les semi-conducteurs.

Code de conduite à l'attention des tiers de PwC

- Le Code exige que tous les fournisseurs et partenaires respectent des standards élevés en matière d'éthique, notamment l'intégrité, l'indépendance, la lutte contre la corruption, la confidentialité et la conformité aux lois applicables.
- PwC attend également de ses tiers qu'ils appliquent des pratiques responsables sur les plans social et environnemental, mettent en place des contrôles adaptés, et signalent toute violation potentielle de ces exigences.



Nos actions

Notre politique d'achats responsables repose sur plusieurs dispositifs

- La formation aux critères et enjeux RSE des principaux décisionnaires en matière d'achats.
- L'évaluation de la maturité RSE des fournisseurs ou partenaires.
- L'intégration des principes de durabilité dans les processus de sélection, de contractualisation (clauses sociales, éthiques et environnementales), de pilotage et de suivi des fournisseurs.
- La procédure *Know Your Supplier* (KYS), contrôle préalable obligatoire permettant de vérifier l'intégrité, la conformité et les risques associés à tout fournisseur avant toute relation commerciale.
- L'application d'un Code de conduite à destination des tiers, couvrant des sujets tels que le travail des enfants, le travail forcé, la santé et sécurité, la liberté d'association, la lutte contre la corruption, la protection des données et les droits humains. Ce Code est signé par les nouveaux fournisseurs et annexé aux contrats.

Cette politique s'applique à tous les fournisseurs, qu'ils soient locaux ou internationaux, et couvre l'ensemble des achats : des consommables aux prestations de service.

100%

des nouveaux fournisseurs éligibles se sont engagés à respecter notre Code de conduite

52

fournisseurs analysés sur des critères RSE, soit 30% du volume d'achat pour 2025

100%

des fournisseurs critiques liés à la technologie sont évalués sur des critères RSE

25%

des fournisseurs pour les achats France sont engagés sur des cibles SBTi (50% des fournisseurs de technologie)

73/100

Score EcoVadis Achats Responsables

Sécurité de l'information, gestion des données et intelligence artificielle

Enjeux et politique

La sécurité de l'information est une priorité absolue pour PwC France et Maghreb. Afin de protéger ses systèmes et les données de ses clients contre toute menace, PwC applique des mesures strictes et conformes aux standards internationaux, aux normes du réseau PwC et alignées aux exigences ISO 27001 et ISO 27002.

Ces politiques sont conformes au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et aux normes internationales du réseau PwC et visent à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données, tout en assurant la conformité réglementaire et la résilience face aux risques croissants liés à la cybersécurité.

Business Rules de l'IA générative pour une utilisation éthique, transparente et responsable

- Module obligatoire de sensibilisation, pour tous les collaborateurs et associés, à l'usage éthique de l'intelligence artificielle (IA), incluant notamment des points d'attention sur les biais pouvant résulter des contenus produits par l'IA.
- Mise en place des *Business Rules* pour tous les collaborateurs et prestataires utilisant l'IA générative dans un cadre professionnel. Ces règles évolutives constituent un cadre officiel, intégré à la charte informatique et au règlement intérieur et comprennent :
 - les outils et usages autorisés par PwC ;
 - une vérification humaine systématique et la documentation des requêtes (sources, prompts, captures d'écran) ;
 - le respect des lois et règles de protection des données confidentielles et personnelles (incluant RGPD) et de la propriété intellectuelle ;
 - des règles additionnelles et spécifiques pour certaines activités, notamment les activités d'Audit et *trust services* régies par la norme ISQM1 qui limite les conditions d'utilisation de l'IA générative à la réalisation de tâches administratives et aux procédures convenues et dans certaines conditions.



Nos actions

- Mesures techniques et organisationnelles robustes : analyses de risques, contrôles d'accès, chiffrement, anonymisation, audits réguliers, plans de gestion des incidents.
- Encadrement strict et contractuel des transferts de données.
- Protocole d'alerte et d'intervention en cas de brèche impliquant la hiérarchie, le Délégué à la protection des données (DPO) et le comité de protection des données.
- Formations obligatoires et campagnes de sensibilisation continues aux enjeux de protection de la donnée (modules e-learning, *phishing*, communications internes) pour tous les collaborateurs et associés.
- Évaluations de conformité régulières (trimestrielles et annuelles) et plans de remédiation des écarts.
- Procédures d'évaluation des risques pour tout nouvel outil ou prestataire.
- Gouvernance structurée avec implication des directions des systèmes d'information, des risques, et de la conformité selon le modèle des trois lignes de défense.

Formation sécurité de l'information déployée à

100%

auprès des associés et collaborateurs

85%

des collaborateurs formés et équipés de licences Copilot

0

incident critique de cybersécurité

100%

des outils et solutions déployés font l'objet d'une analyse de conformité

20

experts dédiés à la sécurité des données, à la sûreté et à la résilience

SOC 2

PwC certifié pour ses environnements cloud internes



La version numérique de ce document est conforme aux normes pour l'accessibilité des contenus du Web, les WCAG 2.2, et certifié ISO 14289-1. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique.

Version e-accessible par  ipedir