RAPPORT DE **DURABILITÉ**

OCS GROUPE 2025

PARTIE 1

Page 04

À propos de ce rapport :

- Référentiels utilisés
- Périmètre et période du reporting
- Méthodologie

PARTIE 2

Page 05

Profil du Groupe

- Présentation générale
- Chaîne de valeur du Groupe
- Modèle d'affaires et création de valeur
- Gouvernance et structure organisationnelle
- Valeurs et culture d'entreprise
- Contribution aux ODD
- Adhésions et certifications

PARTIE 3

Page 14

Faits marquants 2025

- Faits marquants et avancées ESG structurantes au sein du Groupe

PARTIE 4

Page 17

Stratégie et engagements ESG du Groupe OCS

- Cartographie des parties prenantes
- Dialogue avec les parties prenantes
- Matrice de matérialité et enjeux prioritaires
- Une stratégie de durabilité intégrée

PARTIE 5

Page 22

Axe environnemental - préserver les ressources et réduire notre empreinte

- Gestion de l'eau
- Lutte contre le changement climatique
- Gestion des déchets et économie circulaire

PARTIE 6

Page 26

Axe social – valoriser le capital humain et renforcer l'impact sociétal

- Droits humains, relations de travail et dialogue social
- Santé et sécurité au travail
- Diversité et inclusion
- Développement de carrière
- Clients et communautés : Santé et sécurité et Qualité
- Communautés : Développement social et économique

PARTIE 7

Page 36

Axe gouvernance : piloter durablement avec éthique et responsabilité

- Gouvernance ESG
- Prévention de la corruption
- Conformité réglementaire
- Gestion des achats responsables et relations avec les fournisseurs

PARTIE 8

Page 39

Annexes

- Glossaire
- Références GRI et indicateurs ESG

Édito

L'année 2025 marque une étape structurante pour le Groupe OCS dans sa trajectoire de transformation durable. Dans un contexte mondial exigeant davantage de responsabilité, d'agilité et de sens, nous avons accéléré notre engagement à intégrer pleinement les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (*ESG*) au cœur de notre stratégie.

Ce rapport, le premier que nous publions de manière autonome, reflète non seulement notre maturité croissante, mais surtout notre volonté d'assumer pleinement notre rôle d'acteur économique à fort ancrage local et à utilité sociale reconnue. Grâce à l'impulsion donnée par nos équipes, et avec le soutien de notre actionnaire Adenia Partners, nous avons franchi des jalons majeurs : structuration de notre gouvernance ESG, obtention du label RSE de la CGEM, mise en place de politiques d'intégrité des affaires, développement d'une approche inclusive du capital humain et déploiement de solutions concrètes pour réduire notre empreinte environnementale.

Depuis 2022, OCS a renforcé ses dispositifs de santé et sécurité au travail pour offrir à ses collaborateurs un environnement professionnel plus sûr et plus protecteur. Dans le même élan, nous avons intensifié notre dialogue social, soutenu les communautés affectées par des événements critiques comme le séisme d'El Haouz à travers notre Fondation, et démontré que performance économique et engagement sociétal peuvent pleinement converger.

Cette dynamique ne peut se faire qu'en écoutant et en dialoguant avec nos parties prenantes. Clients, collaborateurs, partenaires, investisseurs, associations : chacun d'eux contribue à faire de nos engagements une réalité tangible sur le terrain. La matérialité que nous avons conduite nous a permis d'identifier ce qui compte vraiment pour eux comme pour nous, et de construire une feuille de route ESG alignée avec les enjeux de notre secteur, les référentiels internationaux (*GRI, ODD, IFC*) et les attentes sociétales.

L'avenir exige de nous une rigueur renforcée, une capacité à innover et à rendre compte. En tant qu'entreprise de services essentiels, dans la restauration collective, le facility management et la petite enfance, nous continuerons à allier qualité de service, inclusion sociale, sobriété environnementale et éthique professionnelle.

Je remercie l'ensemble des collaborateurs et partenaires du Groupe pour leur mobilisation au quotidien. Ensemble, nous continuerons à faire progresser notre impact positif et à construire une croissance résiliente et responsable.

Nicolas BELLETESTE – Président du Groupe OCS

PARTIE 1

A propos du rapport

Le présent rapport de durabilité du Groupe OCS couvre l'exercice fiscal clos au **31 décembre 2025.** Il constitue la première publication autonome du Groupe en matière de reporting ESG, témoignant de notre volonté de structurer et partager, de manière transparente, nos engagements et nos performances en matière de responsabilité sociétale.

Ce rapport a été élaboré en cohérence avec les normes GRI (*Global Reporting Initiative*) – version 2021 – cadre de référence internationalement reconnu pour le reporting de durabilité. Il intègre également les Objectifs de Développement Durable (*ODD*) des Nations Unies.

Afin de garantir la pertinence des informations divulguées, une analyse de matérialité a été conduite en 2024, en mobilisant nos parties prenantes internes et externes. Ce travail a permis d'identifier les enjeux les plus significatifs au regard de nos activités, de leurs impacts, et des attentes de notre écosystème.

Les données quantitatives présentées dans ce rapport sont issues de la campagne de collecte 2025 réalisée auprès de l'ensemble des filiales du Groupe. Chaque indicateur a fait l'objet d'un travail de consolidation par les équipes opérationnelles et les fonctions support, sous la coordination du département ESG. Les méthodes de calcul sont basées sur les référentiels GRI ou les pratiques internes validées. Aucun retraitement de données publiées antérieurement n'a été effectué dans le cadre de ce rapport.

Ce rapport fera l'objet d'une publication annuelle. Les montants sont exprimés en euros *(EUR)* à l'échelle du Groupe *(Maroc et Sénégal)* ou en dirhams *(MAD)* pour les dépenses spécifiques au Maroc.

Pour toute question ou retour relatif au présent rapport de durabilité, vous pouvez contacter :
Sara BOUABDALLI – Responsable ESG du Groupe OCS

sara.bouabdalli@ocs-groupe.com

PARTIE 2

Profil du groupe

Présentation générale -
GRI : 2-1 à 2-7, 2-9, 2-23

OCS est un groupe d'entreprises opérant dans trois domaines stratégiques : **la restauration collective, le facility management** (*gestion des services généraux*) **et la petite enfance.** Créé en 2009, le Groupe emploie aujourd'hui 5 832 collaborateurs en temps plein, auxquels s'ajoutent 365 intérimaires mobilisés ponctuellement pour répondre aux besoins opérationnels. Le Groupe sert plus de 300 clients institutionnels répartis entre le Maroc et le Sénégal et a réalisé un chiffre d'affaires de 115 millions d'Euros au titre de l'exercice 2025.

OCS déploie chaque jour des services à fort impact social, environnemental et économique, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (*ODD*) :

- Santé — 3 Bonne santé et bien-être
- Éducation — 4 Éducation de qualité
- Égalité des genres — 5 Égalité entre les sexes
- Travail décent — 8 Travail décent et croissance économique
- Inclusion — 10 Inégalités réduites
- Consommation responsable — 12 Consommation et production responsables

Fort de son ancrage local et de son savoir-faire opérationnel, OCS s'est imposé comme le leader de la restauration collective au Maroc, grâce à ses deux marques phares : **Ansamble Maroc** et **Proxirest,** qui assurent ensemble la préparation de **plus de 210 000 repas par jour** à destination de publics variés (*entreprises, administrations, établissements scolaires, structures hospitalières, etc.*).

Dans le domaine des services de propreté et de gestion des environnements de travail, le Groupe s'appuie sur : **Alizés Nettoyage,** présent au Sénégal depuis 1989, spécialisé dans le nettoyage industriel, hospitalier et la maintenance ; et **Artis Facilities,** acteur majeur du facility management au Maroc, offrant des services diversifiés : nettoyage, entretien des espaces verts, gestion des déchets, interventions en hauteur, etc. À eux deux, ces entités assurent **le nettoyage de plus de 250 000 m² de surfaces chaque jour.**

Par ailleurs, avec la marque **À Deux Pas,** OCS propose des solutions innovantes en matière de garde d'enfants et de crèches d'entreprise, renforçant son engagement envers des services à la personne et du bien-être social.

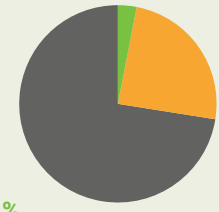
Ouverture du capital et transition ESG

En novembre 2021, deux investisseurs de référence, Adénia Partners et Proparco, sont entrés au capital d'OCS. Cette opération stratégique marque une nouvelle étape de croissance pour le Groupe, en consolidant ses ambitions de développement tout en accélérant sa transition vers un modèle plus durable, structurée autour des principes ESG.

Adénia Partners est un fonds d'investissement panafricain fondé en 2002, reconnu pour son engagement en faveur du développement responsable d'entreprises à fort potentiel sur le continent africain. En accompagnant les dirigeants dans la structuration et la croissance de leur activité, Adénia vise à générer une valeur durable pour les entreprises comme pour leurs écosystèmes.

Proparco, filiale du Groupe Agence Française de Développement (*AFD*), œuvre depuis plus de 45 ans pour soutenir un développement économique, social et environnemental durable dans le secteur privé des pays émergents. Elle intervient à travers des financements et un accompagnement technique ciblé, dans des secteurs à fort impact tels que l'emploi, l'accès aux services essentiels et la lutte contre le changement climatique.

Actionnariat OCS



- Management : 3,1%
- Proparco : 24,5%
- Adénia : 72,4%

Passage de relais en 2026 : Adenia Partners et Proparco ont accompagné OCS jusqu'à fin 2025. Le Groupe est aujourd'hui détenu par Retail Holding et Améthis ; sa nouvelle structure actionnariale sera détaillée dans le prochain rapport.

Grâce à ces partenariats stratégiques, OCS renforce son positionnement comme acteur engagé, prêt à répondre aux défis économiques et sociaux tout en anticipant les enjeux environnementaux.

Activité 1 : Restauration collective- Maroc

Ansamble Maroc | Proxirest

Le Groupe OCS est leader de la restauration collective au Maroc, avec une capacité d'intervention dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'industrie et des entreprises.

Ansamble Maroc, fondée en 2009, est devenue un acteur majeur de la restauration collective au Maroc, avec **2389 collaborateurs à temps plein.** Elle sert quotidiennement près de 190 000 convives dans des environnements variés, tels que les entreprises, les établissements scolaires, les hôpitaux et les administrations. Depuis son implantation, Ansamble Maroc a connu une croissance remarquable en offrant des solutions personnalisées adaptées à une clientèle diversifiée.

Dans le cadre de sa stratégie ESG, **Ansamble Maroc** a mis en place une politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (*RSE*) structurée autour de quatre axes principaux : l'éducation, la santé, la lutte contre la précarité et la protection de l'environnement. Cette démarche a été reconnue par l'obtention du **label RSE de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc** (*CGEM*) **en 2024,** attestant de la maturité de son engagement sociétal.

Ansamble MAROC
UNE RESTAURATION SAINE & NATURELLE
AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

Proxirest, une des pionnières de la restauration collective au Maroc depuis 2003, s'est imposée comme une référence dans le secteur grâce à son engagement envers la qualité et l'innovation. En 2021, son intégration au Groupe OCS a marqué un tournant stratégique, lui permettant d'adopter une approche résolument tournée vers la Foodtech, combinant digitalisation et amélioration de l'expérience des convives.

Chaque jour, plus de 20 000 convives bénéficient de repas soigneusement préparés par une équipe de **706 collaborateurs à temps plein,** garantissant une alimentation saine, équilibrée et respectueuse de l'environnement. Proxirest veille à répondre aux attentes évolutives de ses clients en intégrant des solutions numériques et en adaptant ses menus aux nouvelles tendances alimentaires.

Principaux impacts ESG de la restauration collective :

- Gestion durable des ressources
- Alimentation saine
- Inclusion sociale et montée en compétences des équipes locales

Activité 2 : Facility Management – Maroc et Sénégal

Artis Facilities - Maroc | Alizés Nettoyage – Sénégal

Le Groupe OCS opère sur un large spectre de services de facility management, à travers ses deux filiales Artis Facilities et Alizés Nettoyage.

Artis Facilities, fondée en 2009, s'est imposée comme une référence au Maroc dans le domaine du nettoyage industriel, de la gestion des espaces verts et des traitements 4D (*Désinfection, Dératisation, Désinsectisation, Déserpentisation*). Forte de **1948 collaborateurs à temps plein,** l'entreprise intervient sur l'ensemble du territoire marocain, offrant des solutions adaptées aux besoins des entreprises et des collectivités notamment :

- Nettoyage industriel et hospitalier ;
- Gestion des environnements sensibles ;
- Gestion des espaces verts ;
- Traitement des déchets (*dangereux et non dangereux*) ;
- Maintenance et logistique.

L'un des atouts majeurs d'Artis Facilities réside dans sa maîtrise des travaux en hauteur, certifiée par l'IRATA (*Industrial Rope Access Trade Association*). Cette certification, reconnue à l'international pour les interventions sur corde et autres opérations en hauteur, notamment le nettoyage des façades et des structures complexes, garantit des prestations sécurisées, efficaces et réalisées selon les standards les plus exigeants. Elle atteste du haut niveau d'expertise et du professionnalisme des équipes d'Artis Facilities.

L'entreprise se distingue également par son engagement environnemental, notamment à travers la collecte, le transport et la valorisation des déchets. En collaboration avec des partenaires spécialisés, Artis Facilities met en place des solutions de gestion durable des déchets, privilégiant la valorisation matière et énergétique afin de réduire l'impact écologique.

Grâce à son expérience et à son approche innovante, Artis Facilities contribue activement à l'amélioration des conditions sanitaires et environnementales au Maroc.

Alizés Nettoyage, entreprise de référence du secteur du nettoyage au Sénégal depuis 1989, s'est imposée comme un leader grâce à son expertise et son engagement envers l'hygiène et la maintenance. Avec **724 emplois à temps plein,** l'entreprise assure la propreté et la sécurité sanitaire de plus de 150 sites à Dakar et ses environs, couvrant des environnements industriels et hospitaliers où l'exigence est primordiale.

Spécialisée dans le nettoyage industriel et hospitalier, Alizés Nettoyage met en œuvre des solutions adaptées aux besoins spécifiques de chaque secteur. Son savoir-faire repose sur des méthodes innovantes et des équipements de pointe, garantissant une hygiène irréprochable dans des environnements critiques tels que les établissements de santé, les industries agroalimentaires et les espaces publics.

L'entreprise joue un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions sanitaires, contribuant à la prévention des infections et à la sécurité des patients et des travailleurs. Son engagement envers la qualité et la durabilité se traduit par l'utilisation de produits respectueux de l'environnement et des protocoles stricts de nettoyage et de désinfection.

Principaux impacts ESG du Facility management :

- Santé et sécurité au travail
- Gestion responsable des produits chimiques
- Développement local et création d'emplois pérennes

Activité 3 : Petite Enfance en entreprise – Maroc

À Deux Pas

À Deux Pas, fondée en 2014, s'est imposée comme un acteur clé dans le domaine de la garde d'enfants en entreprise au Maroc. Son objectif est de proposer des solutions adaptées aux besoins des parents actifs, en leur offrant un environnement sécurisé et stimulant pour leurs enfants. Présente dans plusieurs villes marocaines, l'entreprise emploie **à temps plein 65 personnes,** garantissant un service de qualité et une prise en charge optimale des tout-petits.

L'un des atouts majeurs d'À Deux Pas est son accessibilité continue, permettant aux familles de bénéficier de ses services même pendant les jours fériés et les vacances scolaires. Cette flexibilité exceptionnelle aide les parents à concilier vie professionnelle et personnelle sans compromis, tout en assurant un cadre bienveillant et structuré pour leurs enfants.

Grâce à son approche innovante, À Deux Pas contribue activement à réduire le taux d'absentéisme et le turnover dans les entreprises. En offrant une solution de garde fiable et adaptée aux horaires des employés, elle permet aux entreprises de renforcer la satisfaction et la fidélisation de leurs collaborateurs.

Principaux impacts ESG de la petite enfance :

- Inclusion sociale
- Égalité des chances et amélioration du bien-être des salariés
- Performance sociale des entreprises partenaires

Un Groupe en transformation durable :

Grâce aux partenariats stratégiques avec Adenia Partners et Proparco, OCS a renforcé son positionnement d'acteur engagé dans une croissance durable. Cette transformation se traduit par :

- Une gouvernance ESG renforcée ;
- Des plans d'action spécifiques par filiale ;
- Une intégration progressive des normes internationales ESG *(GRI, IFC, ODD) ;*
- Une démarche d'amélioration continue de ses performances sociales, environnementales et de gouvernance.

Chaîne de valeur du Groupe
GRI : 2-6, 2-22, 3-3

La chaîne de valeur d'OCS reflète la diversité de ses métiers et la forte intensité humaine de ses activités. Elle repose sur une logique d'ancrage territorial, de fiabilité opérationnelle et de création de valeur partagée à chaque étape.

Principales étapes de la chaîne de valeur :

- Ressources humaines : recrutement, formation continue et fidélisation de profils variés ;
- Fournisseurs : partenariats avec des producteurs locaux, prestataires spécialisés et réseaux d'achats responsables ;
- Procédures métiers : protocoles qualité, normes sanitaires, outils digitaux de gestion *(Système d'information, portail client, système d'évaluation)* ;
- Clients et bénéficiaires : services livrés à des entreprises, établissements publics, familles, avec des exigences de qualité, de traçabilité, de sécurité et de personnalisation.

L'ESG est intégré à chaque maillon via :

- Une attention portée à la santé & sécurité ;
- Une sobriété dans les consommations *(eau, énergie, produits)* ;
- Une valeur sociale ajoutée *(inclusion, formation, emploi local)*.

Modèle d'affaires et création de valeur GRI : 2-6, 2-22, 3-3

OCS a formalisé en 2024 son modèle de création de valeur à travers un projet stratégique structurant, intégrant les dimensions ESG dans son positionnement et ses leviers de performance. Cette démarche a été renforcée en 2025, traduisant la volonté du Groupe d'ancrer durablement les enjeux ESG au cœur de sa stratégie. Le modèle s'appuie sur :

- Une chaîne de valeur ancrée dans les territoires, à travers la priorisation des achats de produits locaux et la collaboration avec des prestataires et fournisseurs régionaux ;
- Des collaborateurs formés, fidélisés et engagés, grâce à des plans de formation adaptés aux besoins identifiés, des évaluations annuelles de la performance et la réalisation régulière d'enquêtes sociales ;
- Une digitalisation progressive des processus, en particulier ceux liés au capital humain, avec un accent sur l'évaluation de la performance des collaborateurs ;
- Et une orientation vers les objectifs de développement durable comme cadre de progrès collectif.

Gouvernance et structure organisationnelle GRI : 2-9, 2-12 à 2-17

Le Groupe OCS dispose d'une gouvernance centralisée avec des directions métiers par activité et des fonctions supports pour certaines mutualisées, notamment pour l'ESG.

Un **Comité de Pilotage ESG** a été institué fin 2025 afin de piloter le déploiement de la stratégie de durabilité et d'en assurer l'animation au sein du Groupe. Il a pour vocation de garantir l'intégration des enjeux ESG dans les décisions stratégiques ainsi que dans les mécanismes de pilotage de l'organisation. Ce comité est composé des membres du COMEX et de la Responsable ESG du Groupe.

Au-delà de la mise en place du Comité de Pilotage ESG, l'intégration de l'ESG dans les instances de gouvernance marque un tournant : les enjeux environnementaux, sociaux et de conformité font désormais partie des arbitrages et des décisions structurantes du Groupe.

Cette approche renforce la capacité du Groupe à répondre aux attentes des parties prenantes et des investisseurs, tout en assurant une meilleure gestion des risques et une orientation durable de la performance.

Le Comité de Direction du Groupe :

Le Comité de Direction réunit les principaux dirigeants du Groupe, chacun chargé d'un domaine stratégique — opérations, finances, capital humain, développement, communication… — et travaillant en étroite collaboration afin d'assurer la performance, la transformation et la pérennité du Groupe OCS.

Le rôle de chaque membre consiste non seulement à piloter son activité, allouer les moyens, et assurer le suivi de la performance de son périmètre, mais également à collaborer avec les autres équipes de direction afin d'aligner toutes les initiatives sur la stratégie globale du Groupe.

Le Président-Directeur Général (*PDG*) joue, quant à lui, un rôle de pilote et de coordinateur. Il fixe le cap, prend les grandes orientations, s'assure de leur déploiement, et veille à ce que toutes les équipes vont dans le même sens.

Sa mission consiste donc non seulement à assurer la création de valeur, mais également à intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (*ESG*) dans toutes les dimensions de l'activité. Il vérifie que les politiques, initiatives et objectifs liés à l'ESG sont effectivement mis en place, mesurés, et alignés sur les valeurs du Groupe.

Ainsi, le Comité de Direction, dans son ensemble, s'implique afin que la politique ESG soit vivante, partagée et portée par toutes les équipes, de la direction jusqu'aux opérationnels.

Chaque membre a donc la responsabilité d'en faire un levier de transformation, afin que le Groupe soit non seulement performant sur le plan économique, mais également durable, responsable, et attentif à l'impact de ses activités sur la société et l'environnement.

Partenariats clés GRI : 2-6, 2-29

OCS s'appuie sur des partenariats stratégiques pour développer son impact, renforcer son expertise et diversifier ses ressources.

Les partenaires clés incluent :

- Investisseurs engagés : ADENIA, PROPARCO, dont les exigences ont permis de structurer la démarche ESG et d'accélérer la professionnalisation du pilotage durable.
- Partenaires sociaux et associatifs : Organisations telles que EMA, Anaïs et Jadara Foundation, engagées en faveur de l'inclusion, aux côtés de fondations éducatives et de programmes sociaux locaux.
- Fournisseurs responsables : sélectionnés sur des critères de qualité, de fiabilité et de respect des normes sociales et environnementales.
- Clients majeurs : privés et publics, engagés dans une transition durable, avec lesquels OCS construit des relations long terme basées sur la confiance, la performance et l'alignement de valeurs.

Ces partenariats sont des leviers de création de valeur mutuelle et d'amplification des impacts ESG.

Valeurs et culture d'entreprise

GRI : 2-23 à 2-24

La culture d'entreprise d'OCS repose sur des valeurs fondatrices partagées à tous les niveaux du Groupe, servant de boussole pour l'action au quotidien :

- L'engagement : Repose sur la fiabilité, la rigueur et la passion du travail bien fait. Il traduit la volonté de tenir nos objectifs au service de la réussite collective ;
- L'intégrité : S'exprime à travers la transparence, la loyauté et le respect des règles. Elle implique d'agir avec éthique et honnêteté dans l'ensemble de nos décisions ;
- La bienveillance : Consiste à écouter, accompagner et valoriser chacun, afin de favoriser un environnement de travail positif et inclusif ;
- L'agilité : Se caractérise par la réactivité et la capacité à innover. Elle permet d'adapter nos méthodes pour anticiper les besoins des clients, tout en préservant le sens humain du service ;
- La durabilité : Traduit l'engagement d'OCS en faveur d'un développement responsable, respectueux des ressources et des générations futures.

Ces valeurs animent la relation avec l'ensemble des parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires, fournisseurs, communautés locales et alimentent l'identité forte du Groupe.

Contribution aux Objectifs de Développement Durable *(ODD)*

GRI : 2-22, 3-3

OCS aligne sa stratégie ESG sur les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, en priorisant ceux pour lesquels le Groupe peut générer un impact direct, mesurable et durable :

Pilier ESG	ODD ciblés	Contribution concrète
Environnement	12, 13	Réduction des émissions, gestion des déchets, achats durables
Social	3, 4, 5, 8, 10	Inclusion, conditions de travail, égalité, petite enfance
Gouvernance	16	Gouvernance éthique, lutte contre la corruption, conformité

Adhésions et certifications

GRI : 2-26, 2-28

OCS renforce sa démarche ESG en s'appuyant sur un ensemble de certifications et d'adhésions reconnues, à la fois au niveau local et international. Ces reconnaissances constituent des garants de la qualité, de la conformité et de l'amélioration continue dans les domaines clés de la durabilité.

Certifications obtenues :

- ISO 9001 : Système de management de la qualité – Ansamble Maroc, Proxirest et Artis Facilities.
- ISO 22000 : Sécurité des denrées alimentaires – Ansamble et Proxirest.
- Certification MASE : Système de management de la santé, sécurité et environnement – Alizés Sénégal.

Labellisation RSE :

- Label RSE de la CGEM : En 2024, Ansamble Maroc a obtenu le Label RSE de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc *(CGEM)*, marquant une étape majeure dans la reconnaissance de la maturité de sa stratégie de responsabilité sociétale. Ce label repose sur un référentiel aligné avec les principes de la norme ISO 26000 et structuré autour de neuf piliers fondamentaux : Gouvernance de l'organisation, respect des droits humains, relations et conditions de travail, protection de l'environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs et clients, communautés et développement local, dialogue avec les parties prenantes, engagement sociétal de l'entreprise.

Ce label témoigne de l'engagement d'Ansamble Maroc à intégrer la durabilité dans sa stratégie globale, son pilotage interne, et ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Ces certifications et labellisations renforcent la crédibilité du Groupe auprès de ses clients, partenaires et investisseurs, tout en consolidant la gouvernance et la performance durable de ses activités.

PARTIE 3

Faits marquants 2025

Avancées ESG structurantes au sein du Groupe OCS.

Environnement – Réduction de l'empreinte carbone

OCS a franchi une étape stratégique majeure en s'engageant, à réduire de 15 % ses émissions de gaz à effet de serre à activité constante à horizon 2030, en prenant 2024 comme année de référence. Cet engagement structurant est appuyé par des mesures opérationnelles concrètes : la modernisation de la flotte (*passage d'Euro 5 à Euro 6*), la promotion du covoiturage, et l'optimisation logistique en circuit court avec les fournisseurs locaux.

Impact direct : **27,21 tCO_2e évitées** via le recyclage de 120 kg de carton, 2560 kg de bois, 2340 kg de ferraille, 7044 kg d'huiles usagées soit l'équivalent approximatif de 124 000 km non parcourus en voiture thermique.

Social – Inclusion, éthique et bien-être au travail

La performance sociale d'OCS repose largement sur sa capacité à garantir des conditions de travail équitables, stables et inclusives pour l'ensemble de ses collaborateurs. Le tableau ci-dessous présente la répartition des effectifs en temps plein en 2025 par filiale, ventilée selon le genre.

Genre	OCS	Ansamble	Proxirest	Artis	Alizés	A Deux Pas
Employés - Hommes	3047	1327	362	1314	44	0
Employés- Femmes	2785	1062	344	634	680	65
Total	5832	2389	706	1948	724	65

La répartition des effectifs présentée dans le tableau ci-dessus souligne la diversité des équipes d'OCS, avec **47.8% de femmes,** tous types de contrats confondus. Afin de garantir des conditions de travail équitables, stables et inclusives pour l'ensemble de ses collaborateurs, OCS a étendu en 2025 son dispositif global de prévention et d'écoute à l'ensemble de ses filiales au Maroc, notamment par le biais d'une hotline interne. Ce canal confidentiel permet de signaler des situations de discrimination, de harcèlement ou de conditions de travail inappropriées. Les données issues de ce système sont systématiquement analysées afin de prévenir les risques sociaux et de renforcer les politiques RH.

Impact humain : 7 personnes porteuses du syndrome de Down ont été recrutées en partenariat avec l'association Anaïs, et 43 jeunes ont été intégrés via l'association EMA (*École de la Deuxième Chance*). Par ailleurs, un dispositif de stages a été mis en place avec EMA, avec un batch de 20 stagiaires en rotation mensuelle, répartis entre 10 en stage et 10 en formation.

Ces actions favorisent l'inclusion professionnelle de publics vulnérables, renforcent la cohésion au sein des équipes, et participent à une société plus solidaire et équitable.

Action solidaire post-séisme – Résilience communautaire

Dans un contexte d'urgence post-catastrophe, OCS a choisi le village de Haouz, durement touché par le séisme de 2023, comme territoire prioritaire d'intervention solidaire. En mars 2024, la Fondation du Groupe a déployé un soutien d'urgence avec des unités modulaires sanitaires, des produits d'hygiène et des biens de première nécessité.

Impact social : renforcement de la résilience d'une communauté vulnérable et création de liens durables avec les territoires d'ancrage du Groupe.

Gouvernance – Intégrité, transparence et structuration ESG

En avril 2024, Ansamble Maroc, filiale du Groupe OCS a obtenu le label RSE de la CGEM, reconnaissance formelle de sa maturité RSE. Le Groupe a par ailleurs renforcé son socle de gouvernance via un ensemble cohérent de politiques « Business Integrity » : code de conduite, diversité, lutte contre la corruption, confidentialité, signalement et gestion des réclamations, sanction.

Impact de gouvernance : amélioration du pilotage ESG, réduction des risques de réputation, et alignement avec les attentes des investisseurs responsables.

Autres Informations – Alignement stratégique & priorités ESG

Durant 2024 et 2025, le Groupe OCS a franchi une étape déterminante dans la structuration de son système ESG, en initiant un processus progressif et rigoureux de transformation aligné avec les attentes de son actionnaire Adenia Partners et les référentiels internationaux *(GRI 2021, IFC Performance Standards, ODD)*. Ce processus s'est articulé autour de plusieurs jalons clés :

1 Diagnostic ESG et évaluation de la maturité par filiale

Un diagnostic ESG complet a été conduit à l'échelle du Groupe et de ses filiales, permettant d'évaluer le niveau de maturité de chacune d'entre elles sur les piliers environnementaux, sociaux et de gouvernance. Ce diagnostic a débouché sur l'élaboration d'une feuille de route ESG spécifique pour chaque filiale, intégrant les priorités opérationnelles et les leviers d'amélioration propres à leurs activités.

2 Dialogue avec les parties prenantes

OCS a engagé un dialogue structuré avec ses parties prenantes internes et externes, afin de recueillir leurs attentes et nourrir la stratégie ESG. Cette étape a permis d'ancrer la démarche dans les réalités locales et dans les enjeux propres aux métiers du Groupe.

3 Analyse de matérialité des enjeux ESG

Une analyse de matérialité a été réalisée sur l'ensemble des activités du Groupe *(restauration collective, facility management, petite enfance)*. Elle a permis de classer les enjeux selon leur importance pour les parties prenantes et leur impact potentiel sur les modèles d'affaires du Groupe.

4 Élaboration d'un référentiel ESG Groupe

Sur la base de l'analyse de matérialité, un référentiel ESG structuré a été défini. Il comprend :

- Une analyse détaillée des risques, impacts et opportunités pour chaque enjeu ESG matériel ;
- Des mesures de prévention, d'atténuation et de valorisation ;
- Une feuille de route d'actions ESG planifiées par enjeu et par filiale ;
- Et un ensemble d'indicateurs et d'objectifs de performance alignés avec les standards GRI et intégrés dans les outils de pilotage du Groupe.

5 Élaboration de la stratégie ESG

Les résultats de la matérialité ont alimenté une stratégie ESG transverse, avec des engagements mesurables, des chantiers prioritaires par activité, et une feuille de route 2025-2030 alignée sur les ODD et le cadre de performance ESG.

En 2025, OCS franchit une étape majeure dans la structuration de sa démarche de durabilité avec la publication de son premier rapport ESG autonome, élaboré selon les standards de la GRI (Global Reporting Initiative). Ce rapport reflète non seulement les avancées du Groupe sur les piliers Environnement, Social et Gouvernance, mais également sa volonté de renforcer la transparence, la redevabilité et la lisibilité de ses engagements ESG auprès de l'ensemble de ses parties prenantes.

Regard de l'investisseur sur OCS :

"Depuis l'entrée d'Adenia au capital d'OCS en 2021, les enjeux environnementaux et sociaux occupent une place centrale dans la stratégie de création de valeur du Groupe".

Impact global mesuré par Adenia :

Rapport ESG & Impact d'Adénia Partners - 2025

61 % en 2025 (contre 24 % en 2021), soit une progression de +37 points en quatre ans.

ODD suivis par Adenia pour le Groupe OCS :

- Égalité entre les sexes
- Travail décent et croissance économique
- Industrie, innovation et infrastructure
- Consommation et production responsables
- Lutte contre les changements climatiques

6

Définition des indicateurs ESG et reporting de performance

Un référentiel d'indicateurs ESG a été structuré, couvrant les 3 piliers (E, S, G), avec une intégration progressive dans les outils de pilotage du Groupe. Les indicateurs sont alignés sur les référentiels GRI 2021.

7

Suivi et amélioration continue

Une mise à jour du tableau de bord ESG a été réalisée pour assurer un suivi trimestriel des performances ESG. OCS prévoit le lancement d'un premier rapport de durabilité complet, dès l'exercice 2026, en conformité avec les normes GRI.

8

Premiers pas vers un reporting ESG structuré et autonome

Jusqu'en 2024, OCS contribuait au rapport ESG consolidé d'Adenia à travers un reporting synthétique, principalement à destination des investisseurs. Ce format permettait de partager les principaux indicateurs ESG du Groupe et principales réalisations.

Cette reconnaissance par Adenia Partners valide la pertinence et la crédibilité de la stratégie ESG déployée par OCS et conforte son engagement en faveur d'une croissance durable et inclusive.

PARTIE 4

Stratégie et engagements ESG du Groupe OCS

Cartographie des parties prenantes OCS

BRANCHE	CATÉGORIE	PARTIE PRENANTE
Branche 1	Clientèle	Clients filiales
	Partenaires	Fournisseurs
	Économique	Actionnaires, institutions financières
	Social	Collaborateurs, partenaires sociaux
Branche 2	Clientèle	Clients finaux et utilisateurs de services
	Institutions	Ministère de tutelle, autorités et institutions publiques
	Social	Groupes vulnérables, candidats
	Communautés et territoires	Riverains
Branche 3	Partenaires	Institutions, fédérations professionnelles, sous-traitants
	Économique	Concurrents et secteur informel
	Institutions	Médias, organisations internationales, acteurs de la société civile
	Social	Générations futures
	Communautés et territoires	Associations locales

Dialogue avec les parties prenantes GRI : 2-29, 3-1

Le dialogue avec les parties prenantes est un pilier fondamental de la démarche ESG du Groupe OCS. Il permet d'identifier les attentes, d'anticiper les risques et d'orienter la stratégie de durabilité de manière responsable et alignée avec les réalités du terrain.

OCS a structuré sa première démarche de consultation formelle autour d'un panel représentatif de parties prenantes internes et externes :

- Salariés à travers des entretiens qualitatifs et des retours sur les conditions de travail, les parcours de carrière et les valeurs perçues.
- Clients dans une logique de co-construction, en intégrant leurs exigences croissantes en matière de qualité, de traçabilité et d'impact ESG.
- Fournisseurs clés via un échange sur les conditions d'achats responsables, les attentes en matière de conformité et de long terme.

Partenaires associatifs et institutionnels pour mieux comprendre les besoins sociaux et territoriaux, notamment dans les domaines de l'inclusion, de la petite enfance et de la sécurité alimentaire.

Investisseurs et parties réglementaires en particulier ADENIA pour assurer un alignement avec les standards internationaux et les engagements souscrits.

Cette démarche a permis d'alimenter l'analyse de matérialité du Groupe et de poser les bases d'un dialogue plus régulier et structuré.

Analyse de matérialité et enjeux prioritaires GRI : 3-1, 3-2, 3-3

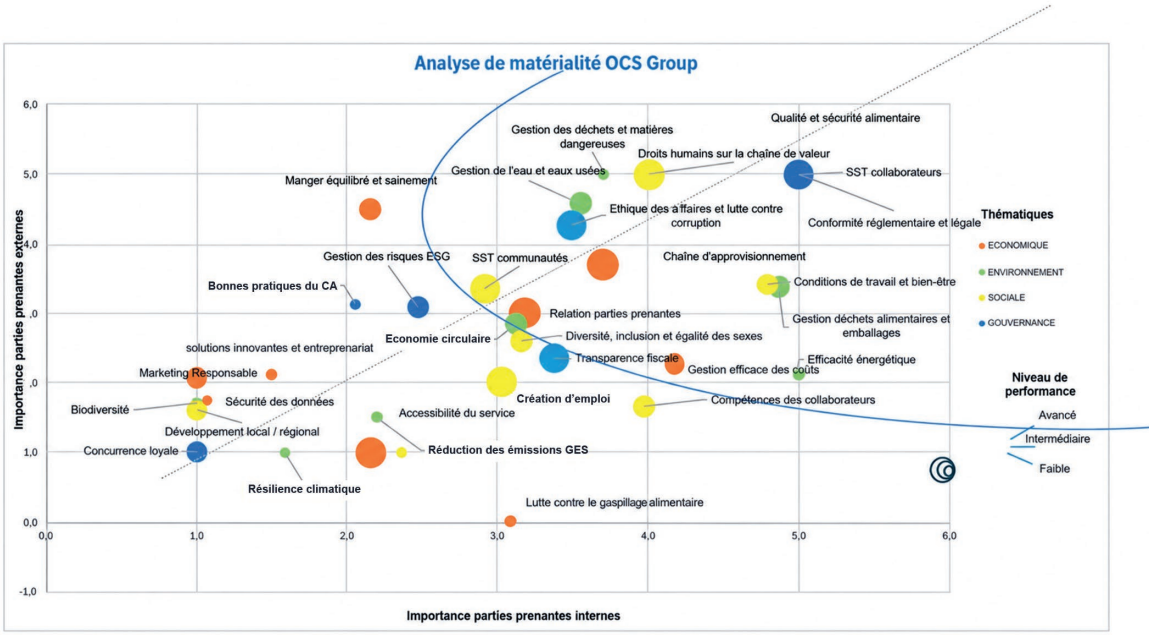
Sur la base du dialogue engagé, OCS a réalisé en 2024 une analyse de matérialité complète pour identifier ses enjeux ESG les plus significatifs, à la croisée des attentes des parties prenantes et des impacts stratégiques sur ses activités.

Cette analyse a été structurée en trois étapes :

Identification en comité de pilotage ESG de 30 enjeux ESG, répartis en 4 grandes familles (*Environnement, Social, Gouvernance et Economique*).

Évaluation croisée des enjeux selon trois critères : importance perçue par les parties prenantes, impact potentiel sur l'organisation et niveau de performance actuel.

Cartographie visuelle des enjeux dans une matrice, croisant importance et impact, avec un axe complémentaire sur la performance.



Enjeux jugés prioritaires

Parmi les 30 enjeux analysés, 11 ont été considérés comme hautement prioritaires :

Environnement	Gestion de l'eau	Gestion de l'eau et eaux usées
	Changement climatique	Efficacité énergétique
		Réduction des émissions GES
		Résilience climatique
	Gestion des déchets	Gestion des déchets et matières dangereuses
		Gestion déchets alimentaires et emballages
		Economie circulaire

Social	Droit et relations du travail	Conditions de travail et bien être
		Droits humains sur la chaîne de valeur
	Capital Humain : Santé et sécurité	SST collaborateurs
	Droits humains : Diversité et inclusion	Diversité, inclusion et égalité des sexes
	Capital Humain : Développement de carrière	Compétences des collaborateurs
	Communautés : Santé et sécurité	SST communautés
	Communautés : Développement social et économique	Création d'emploi

Gouvernance	Conduite des affaires	Conformité réglementaire et légale
		Ethique des affaires et lutte contre corruption
		Transparence fiscale
		Achats responsables
	Gestion et contrôles internes	Bonnes pratiques du CA

Ces priorités constituent la base structurante de la stratégie ESG du Groupe à horizon 2030.

Une stratégie de durabilité intégrée

GRI : 2-22, 3-1, 3-2, 3-3

L'analyse de matérialité conduite en 2024 a permis à OCS d'identifier ses enjeux prioritaires et de structurer une réponse stratégique cohérente autour des trois piliers de la durabilité : environnement, social et gouvernance. Cette matrice constitue le socle de la stratégie ESG du Groupe à moyen terme.

Acteur engagé dans des services à forte utilité sociale : « restauration collective, facility management et petite enfance », OCS a formulé une stratégie ESG ambitieuse à horizon 2030, articulée autour de ses impacts, de ses engagements et de ses leviers de transformation.

Cette stratégie s'appuie sur :

- Les enseignements de la matérialité ESG réalisée en 2024,
- Les engagements de la Charte RSE de la CGEM,
- Les référentiels internationaux *(GRI 2021, Objectifs de Développement Durable, normes de performance IFC)*.

Elle est déclinée en trois axes stratégiques majeurs, chacun assorti d'objectifs opérationnels, d'indicateurs de suivi et d'un alignement clair avec les ODD.

Axe 1 – Réduire notre impact environnemental

ODD ciblés :

Engagements :

- Optimisation de la gestion de l'eau dans les services de restauration et de propreté.
- Transition énergétique et réduction des émissions :
  - Réduction de 15 % des émissions de CO2, à activité constante, à horizon 2030 ;
  - Transition vers une flotte automobile moins polluante ;
  - Intégration du co-voiturage ;
  - Renforcement du système de transport collectif ;
  - Réduction de la consommation énergétique
  - Recours à des fournisseurs locaux et des circuits courts ;
- Économie circulaire et gestion des déchets :
  - Renforcement de la valorisation et recyclage des déchets.

Axe 2 – Valoriser le capital humain et renforcer l'impact social

ODD ciblés :

Engagements :

- Dialogue social structuré couvrant 100 % des collaborateurs ;
- Réduction du taux de gravité des accidents de travail de 20% par des actions de prévention ;
- Parité dans le management *(50 % de femmes) ;*
- Formation d'un plus grand nombre de salariés chaque année ;
- Amélioration continue de la satisfaction clients et suivi de la qualité ;
- Soutien aux communautés et projets à fort impact local.

Axe 3 – Gouvernance responsable et transparente

ODD :

Engagements :

- Éthique et conduite des affaires :
  - Assurer l'implication de 100 % des dirigeants dans des actions de gouvernance éthique.
- Achats responsables :
  - Engager les fournisseurs dans une démarche éthique et responsables.

Pilotage et déploiement

Cette stratégie est pilotée par la Direction Générale à travers :

Le Comité de Pilotage ESG, garant des orientations stratégiques.

OCS s'engage à publier un rapport ESG annuel, en cohérence avec les standards GRI, et à ajuster son plan d'action en fonction des impacts, risques et opportunités identifiés.

Témoignage : Mokgadi MAUNATLALA – Head of sustainability, Impact and Business Integrity – Fonds Adénia Partners

« En tant qu'investisseur engagé et responsable, nous saluons la stratégie ESG et d'impact prospective d'OCS. En ancrant cette approche dans des standards internationalement reconnus tels que les Normes de Performance de l'IFC et les référentiels GRI — et en la structurant autour de comités ESG internes dédiés — le Groupe pose les bases solides d'une gouvernance résiliente, tournée vers l'avenir et compatible avec les impératifs commerciaux. Son alignement volontaire avec les Objectifs de Développement Durable (*ODD*) témoigne d'un engagement profond en faveur d'un impact durable. Cette stratégie intégrée renforce non seulement les ambitions du Groupe en matière de durabilité, mais elle contribuera également à consolider ses objectifs et performances économiques, positionnant OCS comme un catalyseur de changement positif et pérenne au sein de son écosystème. »

PARTIE 5

Axe environnemental – préserver les ressources et réduire notre empreinte

L'engagement environnemental du Groupe OCS repose sur une conviction forte : celle de concilier performance opérationnelle et protection des ressources naturelles. Présent dans les secteurs de la restauration collective, du facility management et de la petite enfance, OCS est confronté à des défis environnementaux transverses, notamment liés à la gestion de l'eau, des déchets et des émissions de gaz à effet de serre.

En réponse à ces enjeux, le Groupe a structuré une stratégie environnementale intégrée, en cohérence avec les standards GRI et les normes de performance IFC, en s'appuyant sur les retours d'expérience du terrain, les attentes des parties prenantes et les enseignements de la matrice de matérialité.

Cette stratégie se décline à travers des engagements concrets, des objectifs mesurables à horizon 2030 avec un pilotage continu de la performance environnementale.

Gestion de l'eau

GRI : 303

Eau propre et assainissement

La gestion durable de l'eau constitue un enjeu environnemental prioritaire pour OCS, en particulier dans ses activités de restauration collective et de facility management, qui mobilisent d'importants volumes pour le nettoyage, la maintenance et la préparation des repas. Conscient de sa responsabilité dans un contexte national marqué par des tensions croissantes sur la ressource hydrique, le Groupe a engagé en 2024 et 2025 une première phase de transformation de ses pratiques.

Plusieurs initiatives concrètes ont été mises en œuvre. Artis Facilities, filiale en charge du facility management, a modifié sa méthode de nettoyage en adoptant la méthode MOP, moins consommatrice d'eau, et en introduisant des pompes de dosage automatisées dans ses sites d'intervention. En parallèle, des campagnes de sensibilisation ont été déployées auprès des agents opérationnels pour encourager les écogestes, et un suivi plus rigoureux des consommations a été mis en place. Ces efforts ont permis de générer des réductions significatives de la consommation d'eau sur certains périmètres.

OCS a accompagné certains de ses clients dans la mise en œuvre de démarches intégrées en faveur d'une gestion responsable de l'eau. À travers l'initiative E3D – École en Démarche de Développement Durable, plusieurs établissements scolaires ont été sensibilisés à l'optimisation de leur consommation en eau. OCS a contribué à cette dynamique en formant les personnels à des pratiques économes, notamment dans les usages d'entretien, en mettant en œuvre des protocoles de nettoyage à dosage automatique, et en diffusant les bonnes pratiques via des supports pédagogiques. Cette collaboration illustre la capacité du Groupe à intégrer la sobriété hydrique dans ses prestations et à en faire un levier de transformation pour ses clients.

Fort de son engagement, OCS a défini un plan d'action structuré à horizon 2030 pour réduire son empreinte hydrique et améliorer la conformité environnementale de ses installations. Ce plan repose sur deux axes majeurs :

- La sensibilisation annuelle des collaborateurs à la réduction de la consommation d'eau,
- L'intégration des dispositifs économes en eau (mousseurs, systèmes de détection de fuites, robinets à débit contrôlé…).

Ces engagements sont accompagnés d'un suivi rigoureux, avec des indicateurs de performance intégrée dans les tableaux de bord des filiales. En adoptant cette approche proactive, OCS renforce sa contribution à l'ODD 6 – Eau propre et assainissement, tout en créant de la valeur environnementale et économique pour ses clients et partenaires.

Lutte contre le changement climatique GRI 201, 302, 305

ODD Lutte contre les changements climatiques

ODD Énergie propre et d'un coût abordable

OCS reconnaît pleinement sa responsabilité dans la lutte contre le changement climatique, enjeu mondial majeur nécessitant des efforts concertés d'atténuation des émissions de gaz à effet de serre (*GES*) et d'adaptation aux évolutions climatiques. Dans cette perspective, le Groupe adopte une approche intégrée, en cohérence avec la nature de ses activités (*restauration collective, facility management, petite enfance*), qui mobilisent des ressources énergétiques et nécessitent une résilience accrue face aux aléas climatiques tels que les vagues de chaleur, les inondations ou les perturbations logistiques.

Cette orientation climat est portée au plus haut niveau de gouvernance, en lien avec les engagements environnementaux du fonds Adenia et les standards internationaux de reporting.

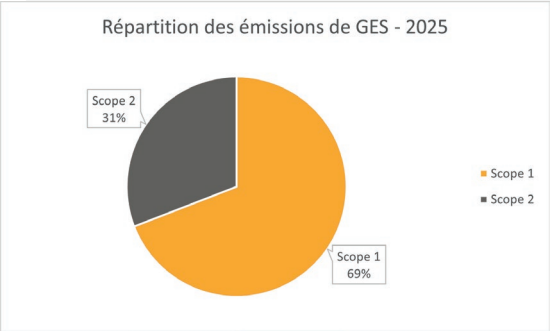
Témoignage : Tofik BOUBAKRY, Secrétaire Général du Lycée Français International Louis Massignon

«Dans le cadre de notre engagement pour l'obtention du label E3D, nous avons eu l'opportunité de collaborer étroitement avec les équipes RSE et QHSE d'Ansamble Maroc. Leur contribution a été déterminante pour nous accompagner dans une démarche concrète de développement durable. Grâce à leur expertise, nous avons mis en place un plan d'action environnemental adapté à notre établissement, incluant la gestion de l'eau, le tri des déchets en cuisine, et le suivi des huiles usagées. Nous nous réjouissons de cette collaboration, et souhaitons qu'elle inspire d'autres initiatives similaires au sein du Groupe Louis Massignon. »

Le point de départ de cette mobilisation a été la réalisation du bilan carbone 2024, qui constitue l'année de référence retenue par le Groupe pour son objectif de réduction des émissions de GES des Scopes 1 et 2. Ce bilan a établi une empreinte carbone de 231 tCO_2e. En 2025, les émissions se sont élevées à 272 tCO_2e, une évolution principalement attribuable au développement des activités du Groupe. Cette progression renforce la nécessité de déployer des actions de réduction permettant de découpler progressivement la croissance des activités de l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre.

Catégorie d'émissions de GES	2024 (tCO_2e)	2025 (tCO_2e)
Émissions directes – Scope 1	**145**	**188**
Émissions indirectes liées à l'électricité – Scope 2	**86**	**84**
Total des émissions de gaz à effet de serre Scope 1 et Scope 2 (GES)	**231**	**272**

Il convient également de souligner que le calcul des émissions de GES d'OCS demeure complexe, en particulier pour les données du Scope 3, en raison de la dispersion géographique de ses opérations et de ses filiales, ce qui complique la collecte et l'interprétation de données. Conscient de ces défis, le Groupe est actuellement engagé dans un processus de renforcement de son dispositif de reporting des émissions de GES, afin d'en améliorer la précision et la fiabilité.



En complément, le Groupe prévoit de renforcer ses pratiques d'adaptation aux événements extrêmes (*vagues de chaleur, inondations, ruptures logistiques*) à travers des plans de continuité d'activité adaptés, notamment dans les activités critiques comme la restauration collective.

Sur cette base, OCS a prévu de mettre en œuvre quelques actions prioritaires à partir de 2026 notamment la réalisation d'une cartographie de la flotte de véhicules.

À partir de ces premiers jalons, OCS déploiera un plan climat à horizon 2030 structuré autour de cibles mesurables :

- Réduction de 15 % des émissions de GES par rapport à 2024, à activité constante ;
- Formation du personnel aux enjeux climatiques d'ici 2030 ;
- Conversion d'une partie de la flotte en véhicules hybrides ou électriques d'ici 2030 ;
- Installation dans les bâtiments du siège des capteurs intelligents pour l'éclairage et la climatisation.

En s'engageant sur cet axe, OCS vise à réduire ses impacts directs et indirects, tout en renforçant sa compétitivité sur des marchés où les critères carbones deviennent déterminants. Cette trajectoire s'inscrit pleinement dans les ODD 13 et 7, et affirme le positionnement d'OCS comme un acteur responsable de la transition énergétique dans ses métiers.

Gestion des déchets et économie circulaire

GRI 306, 301

ODD Consommation et production responsables

La gestion des déchets constitue un enjeu environnemental central pour le Groupe OCS, à l'interface de ses activités de restauration collective, de facility management et de petite enfance.

Les déchets générés, alimentaires, plastiques, papiers, produits d'entretien ou déchets médicaux, ont un impact direct sur l'environnement et peuvent faire peser des risques réglementaires ou réputationnels sur les sites d'intervention. En réponse, OCS a engagé une dynamique progressive d'intégration des principes de l'économie circulaire dans ses pratiques opérationnelles.

En 2025, OCS a poursuivi le déploiement de pratiques de tri et de valorisation des déchets, en collaboration avec des prestataires spécialisés. Ces actions couvrent notamment le carton, le bois, la ferraille et les huiles de cuisson usagées, et contribuent à structurer une démarche d'économie circulaire au sein des opérations.

Dans le cadre de sa collaboration avec des établissements scolaires engagés dans la démarche E3D, OCS a participé à des projets concrets de réduction des déchets plastiques à la source. Plusieurs sites ont ainsi remplacé l'usage des bouteilles en plastique par l'installation de fontaines à eau en libre accès, favorisant à la fois une réduction significative du volume de déchets générés et une meilleure sensibilisation des élèves et des générations futures. Ce type d'intervention s'inscrit pleinement dans l'approche circulaire défendue par OCS, en valorisant la prévention en amont et l'adoption de solutions alternatives plus durables dans les usages du quotidien.

Fort de cette dynamique, OCS a construit un plan d'action déchets et économie circulaire à horizon 2030, structuré autour de trois objectifs opérationnels :

- Former les collaborateurs concernés ou spécialisés dans la gestion des déchets d'ici fin 2030 aux pratiques écoresponsables ;
- Assurer l'équipement en contenants sécurisés pour les déchets dangereux ;
- Impliquer de plus en plus de fournisseurs dans des initiatives circulaires et moins de déchets à la source formalisées, via la signature de la charte des achats responsables.

Ces actions visent à réduire les flux de déchets à la source, améliorer la traçabilité des déchets dangereux ou non valorisés, et favoriser l'intégration de l'économie circulaire dans la chaîne de valeur. Ce cap environnemental, à la fois pragmatique et structurant, aligne OCS avec les exigences internationales, tout en renforçant sa crédibilité environnementale auprès de ses clients et parties prenantes.

PARTIE 6

Axe social : Valoriser le capital humain et renforcer l'impact sociétal

Au cœur de ses métiers de services à forte intensité humaine, OCS place l'humain au centre de sa stratégie de durabilité. Présent dans la restauration collective, le facility management et la petite enfance, le Groupe agit quotidiennement dans des environnements sensibles, auprès de publics variés et parfois vulnérables. Cet ancrage exige une politique sociale ambitieuse, fondée sur le respect des droits humains, le bien-être des collaborateurs et la qualité du service rendu aux bénéficiaires finaux.

L'axe social de la stratégie ESG d'OCS repose sur sept piliers structurants :

- Le respect des droits de l'Homme ;
- La protection des droits fondamentaux au travail et la qualité des relations sociales ;
- La santé et sécurité au travail des collaborateurs sur tous les sites ;
- L'engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, avec une attention particulière portée aux personnes en situation de handicap, aux femmes, et aux profils éloignés de l'emploi ;
- Le développement professionnel, la formation continue et l'accompagnement des parcours de carrière ;
- La santé et la sécurité des clients et usagers ;
- Le développement social et économique.

À travers cet engagement transversal, OCS entend créer un environnement de travail épanouissant, réduire les inégalités structurelles, anticiper les risques sociaux, et renforcer l'impact positif de ses services sur l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes

Droits humains, relations de travail et dialogue social

GRI 403 - GRI 402-1

ODD Bonne santé et bien-être

ODD Travail décent et croissance économique

En 2025, OCS a renforcé ses engagements en faveur du respect des droits humains fondamentaux et du dialogue social, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, en conformité avec les normes nationales et les exigences des standards internationaux.Ces engagements s'inscrivent dans une volonté d'assurer un environnement de travail équitable, sûr et respectueux pour l'ensemble de ses collaborateurs, tout en diffusant ces principes auprès de ses partenaires.

L'année a été marquée par plusieurs avancées structurantes :

- L'égalité des chances a été renforcée grâce à la mise en œuvre d'un plan d'action pour la parité hommes-femmes, soutenu par des programmes d'insertion professionnelle en partenariat avec les associations Anaïs et EMA. Cette démarche a permis l'intégration de jeunes lauréats, 50 à ce jour, issus de parcours variés, dans une logique d'inclusion durable ;
- La prévention des discriminations et du harcèlement a progressé avec le déploiement d'un dispositif de signalement sécurisé, couplé à une politique de diversité destinée à garantir l'équité de traitement et la transparence dans la gestion des équipes ;
- Le bien-être au travail a été soutenu par le déploiement d'une hotline généralisée dans toutes les filiales du Groupe au Maroc, permettant aux collaborateurs de signaler de manière anonyme tout manquement aux droits sociaux ou harcèlement au travail. Cette ligne constitue un outil essentiel de prévention des risques sociaux et de construction d'un climat de confiance ;
- Le respect du droit du travail a été renforcé avec la mise à jour des procédures internes visant à garantir la conformité des contrats, des horaires et du temps de repos légal.

Le dialogue social constitue un levier essentiel de la politique sociale d'OCS, garantissant l'expression, l'écoute et la prise en compte des attentes des collaborateurs. Dans l'ensemble de ses entités, OCS veille à entretenir un dialogue constructif avec les représentants du personnel à travers plusieurs instances : des réunions mensuelles avec les délégués du personnel sont organisées afin de traiter les sujets du quotidien et recueillir les remontées terrain ; un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*CHSCT*) se réunit de façon périodique pour examiner les risques professionnels et proposer des actions de prévention et enfin, le comité d'entreprise se réunit semestriellement pour aborder les sujets sociaux et économiques impactant les équipes et le bon déroulement des activités.

Bien que le Groupe n'adhère pas à des conventions collectives formelles, chaque filiale dispose de représentants du personnel élus, constituant le cadre principal du dialogue social au sein du Groupe.

En complément, OCS réalise chaque année une enquête sociale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Cette enquête constitue un outil précieux pour mesurer le climat social, identifier les leviers de motivation et de progrès, mais aussi recueillir la perception des équipes sur des thématiques sensibles comme le harcèlement au travail ou la qualité du dialogue social. Ces dispositifs traduisent l'engagement d'OCS en faveur d'un environnement de travail respectueux, éthique et participatif.

En 2025, l'enquête a couvert 22 sites répartis sur 4 régions et a sollicité les retours de 936 collaborateurs, avec un taux de participation élevé de 70 %, traduisant l'engagement des équipes dans cette démarche. **Les résultats témoignent d'un climat social très positif, avec un taux de satisfaction globale de 91 %, en progression de 15 points sur les quatre dernières années.**

L'analyse par dimension met en évidence des niveaux particulièrement élevés en matière d'engagement *(97 %)*, de respect *(96 %)* et de reconnaissance *(93 %)*, tandis que l'équité et la recommandation *(83 % chacune)* ainsi que la représentation *(87 %)* présentent également des résultats solides, avec un potentiel de progression.

Dans le cadre de ses engagements ESG, et en particulier sur le volet social, OCS s'appuie sur ces enseignements pour renforcer en continu l'expérience collaborateur. Des plans d'action ciblés sont ainsi en cours de déploiement afin de consolider ces acquis et de développer davantage les axes identifiés, dans une logique d'amélioration continue et de création d'un environnement de travail toujours plus inclusif, équitable et engageant.

Santé et sécurité au travail

GRI 403

ODD Bonne santé et bien-être

ODD Travail décent et croissance économique

La santé et la sécurité au travail sont au cœur de l'engagement social du Groupe OCS. Compte tenu de ses activités en restauration collective, facility management et petite enfance, les collaborateurs sont exposés à une grande variété de risques : chaleur en cuisine, gestes de manutention répétés, manipulation de produits d'entretien, ou encore travail en milieu sensible auprès de jeunes enfants.

Conscient de ces enjeux, OCS a franchi en 2024 le début d'une étape structurante en adoptant une approche plus systématique de prévention, de formation et de pilotage des risques professionnels, avec pour objectif de créer un environnement de travail plus sûr, plus sain et plus résilient pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Les années 2024 et 2025 ont été marqués par la réalisation d'un audit SST pour différents sites et couvrant l'ensemble des filiales, dont les résultats ont permis d'identifier les situations à risque et de construire un plan d'action opérationnel adapté aux spécificités de chaque activité. Cette analyse des risques constitue désormais un socle de référence pour prioriser les actions correctives et renforcer les dispositifs de protection existants.

Parallèlement, un système de suivi des accidents du travail est mis en place pour permettre une traçabilité fine des incidents, faciliter l'analyse des causes et mettre en œuvre des mesures de prévention ciblées. Le déploiement d'une hotline de réclamations, mise en place depuis 2021 et élargie à toutes les filiales au Maroc, complète ce dispositif en offrant aux collaborateurs un canal confidentiel pour signaler toute situation mettant en péril leur sécurité ou leur bien-être.

Le Groupe a également renforcé la diffusion des équipements de protection individuelle *(EPI)* et les outils de sensibilisation à la sécurité sur les lieux de travail. Des sessions de formation ciblée ont été lancées dans les filiales Artis et Alizés, portant notamment sur les gestes de prévention, les risques spécifiques aux métiers et la culture de sécurité partagée.

En 2026, OCS prévoit de poursuivre cette dynamique en déployant de manière systématique des audits sécurité réguliers, en généralisant les formations, et en assurant le suivi du plan de prévention issu de l'audit initial. Cette trajectoire confirme l'ambition du Groupe d'ancrer la santé et la sécurité au travail dans sa performance globale, au service de ses collaborateurs comme de ses clients.

Diversité et inclusion

GRI 405

ODD Égalité entre les sexes

ODD Réduction des inégalités

OCS s'engage à promouvoir un environnement de travail équitable, respectueux et inclusif dans l'ensemble de ses activités : restauration collective, facility management et petite enfance.

Ces engagements sont guidés par une volonté forte d'intégrer la diversité sous toutes ses formes : genre, origine, statut social, et de lutter contre toute forme de discrimination.

En 2025, OCS a maintenu une représentation élevée des femmes dans ses effectifs (*47,8% de femmes dans les effectifs à temps plein*), avec **30 % de femmes managers,** reflétant une dynamique de progression vers la parité.

Des plans d'action pour l'égalité des chances ont été mis en œuvre, incluant des initiatives de recrutement inclusif (*en particulier en lien avec les associations Anaïs et EMA*) et la formalisation d'une charte de diversité et d'inclusion visant à renforcer l'équité salariale, l'accessibilité des postes à responsabilités et la mixité dans les fonctions historiquement masculines.

Les efforts ont également porté sur la sensibilisation à travers des actions de formation sur les enjeux de diversité et d'inclusion qui ont été préparés et seront déployés auprès de l'ensemble des collaborateurs dès 2026.

OCS vise à atteindre une parité dans les postes de management à l'horizon 2030 et à faire évoluer la composition de ses équipes vers davantage de diversité visible et inclusive, tout en maintenant une culture d'entreprise bienveillante et respectueuse.

Focus partenariat : Enfance Maghreb Avenir *(EMA)*

Dans le cadre de sa mission sociétale, le Groupe OCS a consolidé en 2025 son partenariat stratégique avec l'association Enfance Maghreb Avenir *(EMA)*, en faveur de l'insertion socio-professionnelle de jeunes en situation de précarité. Ce partenariat exemplaire incarne l'engagement d'OCS pour un développement inclusif, local et durable.

Depuis 2020, ce programme permet d'accueillir des jeunes en alternance ou en stage au sein des filiales Ansamble Maroc et Proxirest, puis de les accompagner jusqu'à leur intégration professionnelle. Depuis son lancement, 43 jeunes issus d'EMA ont ainsi été recrutés et évoluent aujourd'hui au sein du Groupe, dont 20 intégrés en 2025. Ces derniers ont bénéficié d'un accompagnement individualisé par les équipes EMA et les encadrants des sites. Les recrutements sont prioritairement réalisés sur les bassins d'emploi locaux.

Le partenariat repose sur une convention formelle définissant les engagements sociaux, opérationnels et financiers de chaque partie. Il couvre notamment :

- La prise en charge des formations pratiques et de l'encadrement ;
- Le soutien financier de 130 000 MAD/an par OCS à EMA pour la prise en charge du chef de cuisine référent et l'accompagnement pédagogique ;
- L'octroi de primes de stages dans le cadre de la formation en alternance, plafonnées à 1 500 MAD net.

Le partenariat EMA incarne une approche d'insertion à 360° à travers l'emploi, la formation, l'accompagnement et la réintégration sociale. Il illustre la capacité d'OCS à tenir compte de ses besoins opérationnels avec un impact social structurant, en offrant à des jeunes vulnérables un avenir professionnel digne, stable et porteur de sens.

Témoignage : Najate LIMET, Présidente EMA

« Notre partenariat avec OCS, initié en 2018, a permis à de nombreux jeunes en situation de précarité d'accéder à une formation concrète et à des opportunités d'emploi. L'engagement d'OCS va au-delà du soutien financier : l'entreprise intègre ces jeunes dans ses sites et leur offre un véritable tremplin vers l'autonomie professionnelle. En combinant formation, accompagnement et immersion sur le terrain, ce programme contribue activement à l'employabilité durable des jeunes. Il démontre également qu'un partenariat bien structuré entre secteur privé et acteurs associatifs peut générer des changements sociaux concrets et mesurables.

Ce programme illustre l'impact positif qu'une entreprise peut avoir lorsqu'elle s'engage aux côtés d'acteurs de terrain pour répondre à des enjeux sociaux. Nous sommes fiers de cette collaboration porteuse de sens et de résultats.»

Focus partenariat : Association Anaïs – Inclusion des personnes en situation de handicap

En ligne avec sa mission sociale et sa politique de diversité, le Groupe OCS poursuit un partenariat de long terme avec l'Association Anaïs, visant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap (*PSH*), initiée en 2018 via la filiale Ansamble Maroc.

À fin 2025, sept collaborateurs en situation de handicap issus d'Anaïs sont intégrés au sein de l'entreprise, notamment sur des sites scolaires d'Ansamble (*OSUI Mers Sultan, Bouskoura, Val d'Anfa et Alphonse Daudet*). Leur intégration s'inscrit dans un parcours structuré, comprenant un stage de 6 mois, suivi d'un contrat à durée déterminée. Ce processus est soutenu par un dispositif complet de formation continue, d'accompagnement psychosocial et de sensibilisation des équipes.

L'intégration repose sur un protocole rigoureux :

- Séances de sensibilisation animées par un psychologue, en amont de chaque prise de poste ;
- Accompagnement personnalisé par les référents Anaïs présents toutes les deux semaines sur site ;
- Formation continue hebdomadaire, deux jours par semaine, adaptée au rythme des recrues ;
- Aménagement des conditions de travail *(horaires flexibles, missions adaptées)* ;
- Une cérémonie d'accueil est organisée pour chaque nouvelle intégration, réunissant la direction générale, les familles et l'association Anaïs, illustrant la dimension humaine et collective de cette démarche.

Cette initiative positionne OCS comme un acteur exemplaire de l'inclusion professionnelle dans le secteur de la restauration collective. Le Groupe ambitionne d'élargir ce programme à d'autres filiales, dont Proxirest, avec plusieurs recrutements en cours de validation.

Témoignage : Ibtissam FEDDOULI, Présidente d'Anaïs

« Grâce à notre partenariat avec OCS, nous avons pu intégrer des personnes en situation de handicap, notamment des collaborateurs porteurs de trisomie 21, dans le secteur de la restauration collective, en particulier en pâtisserie et en service. Cette initiative leur a permis de s'épanouir pleinement dans un environnement de travail inclusif, valorisant leurs compétences et leur contribution. Leur engagement et leur enthousiasme ont également enrichi la dynamique des équipes, favorisant un climat de respect et de solidarité.

Nous espérons que de nombreux autres bénéficiaires pourront à l'avenir rejoindre cette belle dynamique d'inclusion, pour construire ensemble un environnement professionnel toujours plus ouvert et bienveillant. »

Témoignage : Ali AMRANI, Bénéficiaire du programme Anaïs & OCS

« Je suis Ali Amrani, j'ai 23 ans. J'ai intégré l'association Anaïs à l'âge de 7 ans. Depuis, j'ai suivi l'ensemble du parcours de prise en charge : l'atelier scolaire, où j'ai obtenu mon certificat de fin d'études primaires (*CE6*), puis l'atelier de formation, où j'ai décroché un diplôme en informatique, suivi d'un diplôme en restauration.

Ansamble n'est pas ma première expérience professionnelle, mais c'est la première entreprise où je me suis senti pleinement accepté, sans qu'on me fasse ressentir ma différence. Ici, je me sens chez moi. C'est ma deuxième famille.

Je remercie Ansamble d'avoir fait confiance à Anaïs et à moi, et de m'avoir permis de faire partie de cette belle équipe. »

Témoignage : Parents d'Ali AMRANI

« Pour nous, parents d'Ali, jeune adulte porteur de trisomie 21, voir notre enfant trouver sa place, c'est une victoire immense.

Nous avons toujours espéré qu'il puisse s'épanouir dans un environnement professionnel.

Mais entre l'inquiétude, les préjugés et les obstacles, le chemin a été long.

Quand il a signé son contrat avec Ansamble, nous avons vu dans ses yeux une fierté immense. Il se lève chaque matin avec une grande motivation, heureux d'être utile, reconnu, et autonome.

L'équipe l'a accueilli avec bienveillance, lui a donné des responsabilités adaptées, et surtout, elle a cru en lui.

Aujourd'hui, il continue son parcours avec un contrat adapté. Il ne sauve pas le monde, mais il donne le meilleur de lui-même. Et pour nous, c'est ça, la vraie réussite. Il a trouvé sa place, sa dignité, et ça change tout.

Je remercie chaque personne qui l'a accompagné, formé et respecté. Et j'encourage les entreprises à ouvrir leurs portes, car elles ont autant à recevoir qu'à donner. »

Développement de carrière

GRI 404-2

ODD Éducation de qualité

ODD Travail décent et croissance économique

Le développement des compétences des collaborateurs constitue un levier stratégique pour OCS dans ses activités de restauration collective, facility management et petite enfance. Face aux exigences croissantes en matière de qualité de service, de transformation numérique et de durabilité, le renforcement des capacités humaines est une priorité RH.

En 2025, OCS a poursuivi le déploiement de son plan de formation annuel, qui a permis la formation de 2751 collaborateurs, soit 18 heures de formation en moyenne par collaborateur. Ce dispositif a ciblé en priorité les collaborateurs en poste opérationnel afin de renforcer leur maîtrise des gestes métier, des standards de qualité, de sécurité et des pratiques durables.

La dynamique de développement de carrière s'est également traduite par la digitalisation de la gestion des formations *(via ODOO)*, facilitant le suivi des parcours et l'adaptation des modules aux besoins de chaque métier. OCS a aussi poursuivi l'élargissement de l'accès à la formation pour les employés les moins qualifiés, en vue de soutenir leur montée en compétences et leur employabilité à long terme.

Les perspectives 2026-2027 visent à renforcer cette trajectoire par :

- La création de parcours de formation adaptés par métier ;
- La mise en place d'indicateurs de suivi sur la promotion interne et la rétention des talents, dans une logique de reconnaissance, fidélisation et performance durable.

Clients et communautés : Santé, Sécurité et Qualité

GRI 416 & GRI 413

ODD Bonne santé et bien-être

ODD Consommation et production responsables

En 2024 et 2025, OCS a consolidé son engagement en faveur de la qualité, de la sécurité sanitaire et de la protection des bénéficiaires, qu'ils soient clients directs ou communautés locales. Le Groupe a renforcé ses pratiques de maîtrise des risques sanitaires à travers la mise en œuvre de protocoles stricts d'hygiène, des contrôles renforcés sur les produits et services livrés, ainsi qu'une amélioration continue des procédures internes.

Dans le domaine de la restauration, plusieurs établissements pilotes ont bénéficié d'audits de sécurité sanitaire internes et externes, appuyés par une traçabilité renforcée sur les produits alimentaires et les conditions de manipulation. Le dispositif de remontée des incidents liés à la qualité ou à la sécurité des prestations est déployé à plus grande échelle, avec un suivi rigoureux des réclamations clients. Parallèlement, les collaborateurs ont été formés aux gestes barrières, à la prévention des contaminations croisées, et à la gestion des risques allergènes, pour assurer un service sécurisé et conforme aux attentes des clients.

Au-delà de ses clients directs, OCS a veillé à l'impact de ses activités sur les communautés locales, notamment dans les zones où elle opère. Des mesures de sécurisation dans le cadre des activités de Artis Facilities, ont été appliquées pour limiter les nuisances et risques associés aux flux logistiques ou aux interventions techniques à proximité des sites communautaires sensibles. Une attention particulière a été portée à la qualité de l'environnement immédiat dans lequel les services sont rendus, en lien avec les équipes locales et les responsables des sites.

L'ensemble de ces actions a permis à OCS d'ancrer davantage une culture de la qualité responsable, au service du bien-être des usagers et du respect des territoires d'implantation.

Communautés : Développement social et économique

GRI 413 & 203 ODD

En 2025, le Groupe OCS a poursuivi ses engagements en faveur de l'ancrage territorial et de l'inclusion économique locale, en particulier dans les zones où ses activités sont déployées.Cet engagement se traduit par une politique active de recrutement local, visant à favoriser l'emploi durable et à renforcer la stabilité sociale, ainsi que par le développement d'une politique d'achats responsables, orientée vers les fournisseurs locaux, dans le respect des critères de qualité, de traçabilité et de coût.À travers ses trois métiers, OCS maintient ainsi une forte présence dans les territoires, en lien étroit avec les réalités sociales et économiques des communautés d'accueil.

Au-delà de ses activités économiques, OCS affirme de longue date son engagement sociétal à travers **la Fondation OCS** , véritable levier de solidarité et de développement humain.Créée en 2018, cette fondation prolonge l'initiative pionnière du Fonds de Solidarité mis en place dès 2015 par Ansamble Maroc, pour accompagner les collaborateurs en difficulté.Aujourd'hui dotée d'un statut juridique autonome et d'un budget de fonctionnement propre, la Fondation traduit l'ambition du Groupe de contribuer de manière durable au bien-être de ses salariés et des communautés locales.

Initialement centrée sur le soutien aux collaborateurs en situation de précarité, la Fondation a progressivement élargi son périmètre d'action. Elle repose désormais sur trois axes structurants :

- Solidarité *(accompagnement des salariés en difficulté via le Fonds de Solidarité)* ;
- Entraide *(prêts internes pour surmonter des crises temporaires)* ;
- Fonds Avenir *(soutien à des initiatives de scolarisation en faveur des enfants des collaborateurs)*.

Son action s'articule aujourd'hui autour de cinq piliers fondamentaux :

- **La lutte contre la précarité**
- **Le soutien aux projets solidaires**
- **La santé**
- **L'éducation**
- **L'environnement.**

En 2024, la Fondation s'est illustrée par plusieurs initiatives d'envergure. Face au séisme dévastateur survenu dans la région d'El Haouz, OCS a immédiatement mobilisé ses ressources humaines et logistiques pour venir en aide aux populations sinistrées.L'intervention a permis de fournir des modulaires sanitaires aménagés pour les familles, de distribuer des paniers alimentaires et des fours à pain, et de mettre en place une aide financière spécifique destinée aux salariés ayant des proches touchés.Cette mobilisation exemplaire a renforcé le rôle de la Fondation en tant qu'acteur de la résilience territoriale.

Au fil des années, la Fondation a également déployé des programmes récurrents en phase avec les besoins des territoires. Parmi les actions marquantes figurent l'opération "Ensemble contre le froid", qui est à sa quatrième édition depuis 2021 a permis de venir en aide à des familles vulnérables de la région de Beni Mellal-Khénifra, en leur fournissant des denrées alimentaires, des vêtements chauds et un appui logistique ciblé.Durant la pandémie de Covid-19, la Fondation a pris des mesures exceptionnelles pour assurer la sécurité financière des collaborateurs, avec le maintien des salaires en complément des dispositifs publics, contribuant ainsi à préserver la stabilité des foyers impactés.

En parallèle, la Fondation poursuit des actions sociales structurantes tout au long de l'année. Elle organise régulièrement des campagnes de dons de sang en partenariat avec les établissements de santé, distribue des cartables et des fournitures scolaires aux enfants des collaborateurs, célèbre la Journée Internationale des Droits de la Femme avec des actions de reconnaissance, et déploie des paniers de Ramadan pour accompagner les familles durant cette période clé.

Soucieuse de contribuer également aux enjeux environnementaux, la Fondation a engagé précédemment des actions de sensibilisation telles que l'opération de nettoyage de la plage d'Ain Diab, mobilisant les collaborateurs autour de la protection du littoral et de la lutte contre la pollution côtière.

La dynamique de la Fondation s'appuie sur l'engagement croissant des collaborateurs du Groupe, qui participent activement aux projets solidaires et aux actions de terrain. Ce réseau de mobilisation interne favorise la construction de partenariats durables avec des institutions publiques, des ONG et des mécènes, permettant d'amplifier l'impact des initiatives menées.

Depuis sa création, la Fondation OCS Maroc s'est affirmée comme un levier stratégique de cohésion sociale et un relais des valeurs du Groupe OCS auprès des parties prenantes internes et externes. Elle illustre la conviction du Groupe que le développement économique ne saurait être durable sans justice sociale, inclusion territoriale et solidarité active.

Pour l'avenir, la Fondation entend renforcer ses alliances locales, diversifier ses champs d'action en matière d'éducation et d'environnement, et pérenniser ses engagements au service des communautés, en parfaite cohérence avec les Objectifs de Développement Durable portés par le Groupe.

2025 : La Fondation OCS renforce son engagement pour l'éducation à travers un partenariat avec la Fondation Jadara

Dans la continuité de son engagement en faveur de l'inclusion sociale et de l'égalité des chances, la Fondation OCS a conclu en 2025 un partenariat structurant avec la Jadara Foundation, association reconnue pour son accompagnement des jeunes issus de milieux modestes vers l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle.

À travers ses activités de restauration collective et de facility management, le Groupe OCS emploie une population diversifiée, dont une part importante est issue de milieux vulnérables ou n'ayant pas eu accès à un parcours éducatif long. Consciente de l'importance de l'éducation comme levier d'émancipation sociale, la Fondation OCS a souhaité étendre son impact au-delà du cadre professionnel, en accompagnant également les enfants de ses collaborateurs dans leur parcours académique.

C'est dans cette dynamique qu'a été lancé, en juillet 2025, le programme de bourses « Réussir », développé en partenariat avec la Fondation Jadara. Cette initiative vise à soutenir des jeunes méritants, enfants de collaborateurs du Groupe issus de familles à opportunités limitées, en leur offrant un accompagnement académique, professionnel et personnel sur le long terme.

Le programme repose sur un modèle progressif de neuf années, avec **l'intégration de deux nouveaux bénéficiaires chaque année, afin d'atteindre un total de dix étudiants accompagnés à l'horizon 2033-2034.** Chaque étudiant bénéficie d'un parcours d'accompagnement complet sur une durée de cinq ans, comprenant :

- **Un suivi académique individualisé**
- **Des séances de mentorat et de coaching**
- **Des ateliers de développement personnel et d'employabilité**
- **Des formations linguistiques**
- **Des activités culturelles et citoyennes**
- **Ainsi qu'un accompagnement vers l'insertion professionnelle**

JADARA FOUNDATION

Le dispositif mobilise à la fois les ressources de la Fondation OCS et l'expertise opérationnelle de la Fondation Jadara. La Fondation OCS assure notamment le financement du programme, l'implication de mentors internes, l'organisation de visites et le partage d'opportunités de stages ou d'emploi. De son côté, la Fondation Jadara pilote la sélection des candidats, l'accompagnement pédagogique, le tutorat et le suivi d'impact.

Le programme représente **un investissement global de 2,5 millions de dirhams sur neuf ans, soit 250 000 dirhams par étudiant accompagné.** Cette contribution traduit la volonté du Groupe d'investir durablement dans le capital humain et dans la promotion de l'égalité des chances.

La sélection des bénéficiaires repose sur des critères à la fois académiques et sociaux, évalués par une commission conjointe. Les candidatures sont étudiées selon plusieurs paramètres, notamment les résultats au baccalauréat, la situation familiale, le niveau de revenu et le contexte social des familles.

Dès sa première année de lancement, le programme a permis l'intégration de deux premières étudiantes au sein de la promotion 2025. Au-delà du soutien éducatif apporté aux bénéficiaires, cette initiative a suscité un fort engagement des collaborateurs, renforçant leur sentiment d'appartenance et leur confiance envers le Groupe. Les employés ont exprimé leur fierté de voir leurs enfants bénéficier d'un accompagnement structurant favorisant leur réussite académique et leur future insertion professionnelle.

À travers ce partenariat, la Fondation OCS confirme sa volonté de contribuer activement à la réduction des inégalités sociales et à la construction d'un avenir plus inclusif pour les jeunes générations. Cette initiative s'inscrit pleinement dans les engagements ESG du Groupe, notamment en matière d'éducation, de diversité, d'inclusion et de développement du capital humain, en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable portés par OCS.

Témoignage : Hamid BEN ELAFDIL, Président de Jadara Foundation

« Le partenariat entre OCS et Jadara Foundation s'inscrit dans une conviction partagée : l'accès à l'éducation est le levier le plus puissant de mobilité sociale. Pour des jeunes issus de milieux modestes, une bourse ne représente pas seulement une aide financière ; c'est une reconnaissance et un signal de confiance qui change la trajectoire d'une vie.

Grâce à l'engagement d'OCS, des enfants de collaborateurs qui auraient pu renoncer à leurs ambitions académiques peuvent aujourd'hui se consacrer pleinement à leurs études, sans que la situation sociale ne vienne dicter leurs choix. Ce soutien concret se traduit par des résultats : plus de persévérance et surtout une confiance retrouvée en l'avenir et par un impact : le renforcement du lien entre les collaborateurs et l'entreprise.

Je suis convaincu que les entreprises qui intègrent l'éducation dans leur stratégie d'impact social investissent dans le capital humain du Maroc de demain. Jadara est fière de compter OCS parmi ses partenaires engagés, et nous espérons que cette collaboration continuera à porter ses fruits au bénéfice des générations à venir. »

PARTIE 7

Axe gouvernance : Piloter durablement avec éthique et responsabilité

GRI 2 – Gouvernance

L'engagement d'OCS en matière de durabilité repose sur une gouvernance, éthique et transparente, alignée avec les exigences croissantes de ses parties prenantes, en particulier ses collaborateurs, ses clients, ses investisseurs et les communautés auprès desquelles il intervient.

La gouvernance ESG du Groupe a connu en 2025 une structuration renforcée, avec la création d'un Comité de Pilotage ESG, présidé par la Direction Générale, chargé de piloter l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les décisions stratégiques et les opérations du Groupe.

La politique de gouvernance responsable d'OCS repose sur des piliers majeurs :

- La conduite éthique des affaires, incarnée par un ensemble de politiques internes sur l'intégrité, la transparence et la conformité réglementaire ;
- La gestion des achats responsables et relations avec les fournisseurs.

La gouvernance du Groupe OCS repose sur les principes de transparence, de responsabilité et de supervision stratégique. Le Conseil d'Administration joue un rôle central dans l'orientation de la stratégie globale, la validation des politiques et procédures applicables aux filiales. Il veille à garantir la cohérence des décisions à l'échelle du Groupe et l'alignement avec les exigences réglementaires, les attentes des parties prenantes et les bonnes pratiques de gouvernance.

Les enjeux ESG sont pleinement intégrés à la stratégie du Groupe. Le Conseil d'Administration s'assure de la bonne articulation entre les ambitions ESG du Groupe et les plans d'actions déclinés par activité et par filiale. En 2025, cette orientation s'est traduite par un soutien budgétaire **structurant en faveur de la RSE, avec un budget de EUR 84.7 K** dédié à des actions concrètes telles que l'accompagnement des collaborateurs, le soutien à la formation et à l'inclusion, ou encore la réponse à des besoins sociétaux urgents.

Gouvernance ESG

Dans une logique d'amélioration continue, OCS a mis en place en 2025 un écosystème ESG visant à renforcer sa gouvernance ESG à travers un pilotage plus structuré, une meilleure coordination des initiatives et une approche transversale des enjeux ESG.

- Le Comité de Pilotage ESG Groupe : composé des membres du comité exécutif et de la Responsable ESG du Groupe. Il coordonne la déclinaison opérationnelle de la stratégie ESG à travers les entités et les métiers.
- Le Groupe de Travail Thématique en cours d'élection : composé d'experts internes et de référents métiers, il approfondit des sujets ESG spécifiques, formule des recommandations et appuie les équipes dans l'atteinte des objectifs.

Conduite des affaires & éthique

GRI 205 ODD Paix, justice et institutions efficaces

Prévention de la corruption

La conduite responsable des affaires constitue un pilier de la gouvernance du Groupe OCS. En 2025, OCS a structuré son dispositif d'intégrité et de conformité en finalisant un référentiel complet de politiques « Business Integrity » *(BI)* visant à ancrer une culture éthique robuste à l'échelle du Groupe. Ce cadre comprend notamment le Code de conduite, la Politique de confidentialité, la Politique fiscale, la Politique de sanctions, ainsi qu'une Politique de signalement et gestion des réclamations. Il est complété par une Politique de transparence et de lutte contre la corruption, qui couvre de manière détaillée les cas de fraude, paiement de facilitation, conflits d'intérêts, pot-de-vin, blanchiment d'argent, abus de pouvoir, extorsion ou favoritisme. La gestion des conflits d'intérêts est ainsi encadrée par ce dispositif, qui définit les situations susceptibles de générer un conflit d'intérêts ainsi que les obligations de déclaration et de gestion qui en découlent.

Le Groupe OCS s'est doté d'une politique fiscale formelle, applicable à l'ensemble de ses filiales (*Ansamble Maroc, Proxirest, À Deux Pas, Artis Facilities et Alizés*), en vigueur depuis le 1er janvier 2025. Elle repose sur trois principes fondamentaux : la conformité stricte aux obligations fiscales locales et internationales, la transparence dans les relations avec les autorités fiscales, et le rejet de toute stratégie d'optimisation fiscale agressive. La supervision de sa mise en œuvre incombe au Directeur Administratif et Financier, qui rend compte régulièrement au Conseil d'Administration. Ce dispositif affirme la volonté du Groupe de contribuer équitablement au développement économique des territoires où il opère.

En parallèle, OCS prévoit le lancement d'un programme de sensibilisation interne, destiné à informer et former l'ensemble des collaborateurs sur leurs droits et devoirs en matière d'éthique professionnelle. Ces efforts visent à ancrer une culture d'intégrité partagée à tous les niveaux de l'organisation et à prévenir activement les risques de dérives.

En 2025, OCS a élargi son dispositif avec la mise en place d'un système de réclamation dédié aux parties prenantes externes (*clients, fournisseurs, partenaires*). Ce dispositif, interfacé avec le système interne de hotline, permet une remontée des alertes en matière de conformité, éthique et transparence. Il renforce ainsi la crédibilité du Groupe auprès de son écosystème et participe à une gouvernance plus inclusive et réactive.

Conformité réglementaire

GRI 403-1 à GRI 403-7 I GRI 307-1

Initié en 2024 et finalisé en 2025, le processus de revue des procédures QHSE couvre l'ensemble des activités du Groupe : restauration collective, facility management et petite enfance. Cette démarche permet désormais de garantir une meilleure cohérence des pratiques entre les sites, d'assurer la conformité avec les réglementations locales et d'harmoniser le suivi des indicateurs clés.

En complément, un audit de conformité réglementaire environnement et santé-sécurité a été mené sur un échantillon de sites, couvrant les différentes activités du Groupe. Cet audit a permis de dresser une feuille de route claire pour renforcer la conformité légale de l'ensemble des entités. Pour ancrer cette dynamique, une procédure d'audit réglementaire a été formalisée, accompagnée d'une check-list opérationnelle, permettant aux équipes QSE et aux managers de réaliser des autoévaluations régulières sur l'ensemble des sites.

Des formations spécifiques ont également été déployées à destination des managers de terrain et des relais QSE, afin de les outiller dans la réalisation d'audits internes et dans la maîtrise des exigences légales et réglementaires. Ce dispositif renforce la capacité du Groupe à anticiper les risques, à sécuriser ses opérations et à assurer une gouvernance exemplaire en matière de conformité.

Ce chantier constitue une avancée majeure vers une gouvernance plus rigoureuse et un pilotage intégré des données de conformité.

Gestion des achats responsables et relations avec les fournisseurs

OCS place la responsabilité dans ses relations fournisseurs au cœur de sa stratégie d'approvisionnement. Conscient de l'impact de ses achats sur sa chaîne de valeur et son empreinte ESG, le Groupe a poursuivi en 2025 les actions structurantes engagées en 2024, visant à renforcer la durabilité, la transparence et l'éthique dans ses pratiques d'achat.

La filiale Ansamble Maroc a mis en place une charte Achats Responsables, signée par les fournisseurs stratégiques. Ce document détaille les engagements réciproques en matière de respect des droits humains, de conditions de travail décentes, de conformité réglementaire, de pratiques environnementales responsables et de lutte contre la corruption. Il s'agit d'un levier essentiel pour formaliser les exigences ESG du groupe auprès de ses partenaires externes.

OCS prévoit, à horizon 2026, de finaliser et généraliser cette politique Achats Responsables à l'ensemble des filiales du Groupe.

Ce renforcement de la gouvernance achats vise à sécuriser les approvisionnements, réduire les risques extra-financiers, et favoriser l'émergence de partenariats responsables à long terme avec les écosystèmes locaux.

PARTIE 8

Annexes

Ce glossaire a pour objectif de faciliter la lecture du rapport ESG en apportant des définitions claires et synthétiques des termes techniques, réglementaires ou méthodologiques employés. Il permet une compréhension partagée des concepts clés liés à la durabilité, à la responsabilité sociétale des entreprises et aux référentiels utilisés.

Notions fondamentales

- **ESG** (*Environnement, Social, Gouvernance*) **:** Critères permettant d'évaluer la performance extra-financière d'une organisation.
  - **Environnement (E) :** Impact sur les ressources naturelles, le climat, la biodiversité, la gestion des déchets, etc.
  - **Social (S) :** Conditions de travail, droits humains, égalité, santé et sécurité, développement des communautés.
  - **Gouvernance (G) :** Éthique des affaires, transparence, gestion des risques, conduite des dirigeants.
- **RSE** (*Responsabilité Sociétale des Entreprises*) **:** Démarche volontaire par laquelle une entreprise intègre les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses activités et dans ses interactions avec ses parties prenantes, sur la base d'un comportement éthique, transparent et responsable. L'ISO 26000 en identifie 7 domaines : gouvernance, droits humains, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs, communautés et développement local.

Cadres de référence

- **GRI** (*Global Reporting Initiative*) **:** Norme internationale de reporting de durabilité visant la transparence sur les impacts ESG significatifs.
- **ODD** (*Objectifs de Développement Durable*) **:** 17 objectifs définis par l'ONU pour un développement équitable, inclusif et durable.
- **IFC** (*International Finance Corporation*) **:** Organisation de la Banque Mondiale, avec des Normes de Performance (NP) sociales et environnementales pour le financement responsable.

Indicateurs et concepts méthodologiques

- **Analyse de matérialité :** Processus d'identification des enjeux ESG les plus significatifs pour l'entreprise et ses parties prenantes.
- **Risques ESG :** Risques liés à la non-prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux ou de gouvernance, pouvant affecter la réputation, la conformité ou la performance économique.
- **Indicateurs de performance ESG :** Données quantitatives et qualitatives permettant de mesurer l'engagement et les résultats ESG.

Références GRI et indicateurs ESG

Cette section établit la correspondance entre les normes GRI (Global Reporting Initiative) applicables et les indicateurs ESG retenus par OCS Groupe.Le tableau de correspondance indique :

- Le GRI Standard correspondant ;
- L'intitulé de l'indicateur GRI ou indicateur ESG propriétaire ;
- Les thématiques couvertes.

Cette sélection s'est basée sur :

- Les enjeux matériels priorisés lors de l'analyse de matérialité ;
- Les données disponibles et structurées dans le système d'information ;
- Les attentes des parties prenantes ;
- Ce tableau est mis à jour annuellement.

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 2 : Éléments généraux 2021	2-1 Informations organisationnelles	Notre Profil
	2-2 Entités incluses	À propos du rapport
	2-3 Période, fréquence et point de contact	À propos du rapport
	2-4 Retraitement des informations	À propos du rapport
	2-6 Activités, chaîne de valeur et secteurs	Notre Profil
	2-7 Employés	Indicateurs consolidés
	2-8 Travailleurs non-employés	Notre Profil
	2-9 Structure de gouvernance	Gouvernance
	2-11 Présidence de la gouvernance	Gouvernance
	2-12 Supervision de la gestion des impacts	Gouvernance
	2-13 Délégation de la responsabilité des impacts	Gouvernance
	2-14 Reporting de durabilité	Gouvernance
	2-15 Conflits d'intérêts	Gouvernance
	2-29 Parties prenantes – approche d'engagement	Dialogue avec les parties prenantes
	2-30 Négociations collectives	Dialogue social
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus de matérialité	Double matérialité
	3-2 Liste des thèmes matériels	Matrice de matérialité OCS
GRI 203	203-1 Investissements infrastructures & mécénat	Enjeux communautaires & Fondation OCS
GRI 204	204-1 Dépenses auprès de fournisseurs locaux	Enjeux Gouvernance – Achats responsables
GRI 205	205-1 Activités évaluées en risque corruption	Enjeux Gouvernance – Conduite des affaires
	205-2 Formations & communication anti-corruption	Enjeux Gouvernance – Conduite des affaires
GRI 207	207-1 Approche fiscale	Gouvernance – Conduite des affaires
GRI 301	301-2 Matières recyclées utilisées	Indicateurs environnementaux
	301-3 Matériaux d'emballage valorisés	Enjeux environnementaux
GRI 302	302-1 Consommation énergétique	Indicateurs
	302-4 Réduction consommation énergétique	Enjeux environnementaux
GRI 303	303-1 Interactions avec l'eau	Enjeux environnement – Gestion de l'eau
	303-2 Impacts liés aux rejets d'eau	Enjeux environnement – Gestion de l'eau
GRI 305	305-1 à 305-3 Émissions GES	Indicateurs
GRI 306	306-2 & 306-3 Gestion et volume des déchets	Enjeux environnementaux / Indicateurs
GRI 307	307-1 Non-conformité environnementale	Enjeux environnementaux – Audits réglementaires
GRI 308	308-1 Critères environnementaux fournisseurs	Enjeux Gouvernance – Achats responsables
GRI 401	401-1 Recrutement & rotation	Indicateurs RH
GRI 403	403-1 à 403-10 Santé, sécurité et accidents	Enjeux sociaux / Indicateurs
GRI 404	404-2 Développement de compétences	Enjeux sociaux – Développement de carrière
	404-3 Évaluation de la performance	Indicateurs RH
GRI 405	405-1 Diversité organes gouvernance & employés	Enjeux Gouvernance
GRI 407	407-1 Droit de négociation collective	Dialogue social – Enjeux sociaux
GRI 413	413-1 Actions communautaires	Enjeux communautaires – Fondation OCS
GRI 414	414-1 Critères sociaux – fournisseurs	Enjeux Gouvernance – Achats responsables

A propos de OCS GROUPE :

OCS Groupe est un acteur de référence dans les services de restauration collective, de facilities management et de services multisectoriels, accompagnant les entreprises et les institutions dans l'optimisation de leur performance opérationnelle au Maroc. Fort d'une expertise éprouvée et d'un portefeuille de marques spécialisées, OCS Groupe propose des solutions intégrées, innovantes et responsables, adaptées aux besoin spécifiques de chaque client.

Guidé par des valeurs d'excellence, de proximité et de durabilité, le Groupe place la qualité de service, la sécurité et le bien-être des utilisateurs au coeur de ses engagements. Grâce à des équipes qualifiées, des processus maîtrisés et une approche orientée amélioration continue, OCS Groupe s'impose comme un partenaire de confiance au service de la performance et de la satisfaction de ses clients.

Adresse :

Immeuble Horizon
Mandarona 300 – Lot N°9 Sidi Maarouf - 20 000 Casablanca
Maroc

Téléphone :

+212 (0) 5 22 64 00 00

Email :

contact@ocs-groupe.com