

The background image shows a modern office space with large windows, industrial-style pendant lights, and people working. There are several colorful geometric overlays: a teal square in the top right, a blue square in the middle right, a red square in the middle right, and a teal square in the bottom right. The text is overlaid on the image.

2022 Déclaration de performance extra-financière

inetum.
Positive digital flow

We are **digital** athletes

inetum.
Positive digital flow

We are
digital
enablers

NOTRE MANIFESTE

Nous sommes entrés dans l'ère de la post-transformation digitale. Une ère dans laquelle les besoins et les usages se réinventent sans cesse et les solutions pour y répondre n'existent pas encore. Dans ce monde en perpétuel changement, l'enjeu pour les entreprises et les organisations est de s'adapter à un flow digital permanent qui leur ouvre des perspectives économiques, managériales et sociales.

Nous pensons que ce **flow digital** doit être mis au service de la performance et de l'impact positif des entreprises, des organisations et des institutions sur les femmes, les hommes et l'ensemble de la société entière. C'est pourquoi nos talents accompagnent ce renouveau perpétuel des entreprises en concevant des stratégies digitales qui répondent à leurs enjeux business.

En partant du terrain et des usages, ils co-construisent des solutions

concrètes et agiles qu'ils intègrent dans l'écosystème unique de chaque client. Pionnier historique du secteur, nous nous sommes développés en conservant notre culture entrepreneuriale et l'audace de nos débuts. Vous aider à tirer le meilleur de ce **flow digital**, c'est notre mission. Nous sommes prêts.

Ensemble, nous ferons de ce nouveau monde digital, un monde de réussite et d'engagement pour votre entreprise.

Inetum, Positive digital flow



01

PRÉSENTATION DES RISQUES

1.1 Modèle d'affaires	06
1.2 Chez inetum, la RSE est l'affaire de tous	09
1.3 Notre méthodologie	11
1.4 Nos enjeux de demain	12

GARANTIR DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF

02

2.1 Le recrutement, un pilier de notre stratégie	16
2.2 Initiatives et fidélisation des talents	18
2.3 Une qualité de vie au travail propice à l'expression des talents	20
2.4 La formation : un atout majeur de la politique RH	23
2.5 La diversité : une richesse à préserver	24

03

ÊTRE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES

3.1 La conformité de l'éthique au coeur des activités du Groupe	28
3.2 L'accompagnement de nos clients vers une transition numérique responsable et durable	35

04

AGIR POUR UNE PLANÈTE DURABLE

4.1 Un ancrage régional fort	41
4.2 Réduction de l'empreinte CO ₂ liée aux déplacements	47
4.3 Réduction de l'empreinte CO ₂ liée à l'utilisation des ressources	49
4.4 Nos engagements	51

LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)

05

5.1 KPIs–Opportunités de carrière variées et multiples	54
5.2 KPIs – Emploi des jeunes	57
5.3 KPIs – Diversité	58
5.4 KPIs–Partenaire de confiance de nos parties prenantes	60
5.5 KPIs–Planète durable	62
5.6 KPIs–Solutions numériques répondant à des objectifs de développement durable	65

06

INETUM ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

6.1 Tables de concordance	67
---------------------------	----

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

07

7.1 Rapport	69
-------------	----



S'ENGAGER COLLECTIVEMENT, PROGRESSER DURABLEMENT

Nous sommes engagés depuis plusieurs années dans une politique de responsabilité d'entreprise volontariste en cohérence avec les exigences économiques de nos activités et en lien étroit avec les mutations profondes de la société.

Engagement de nos collaborateurs, quête de l'excellence et de l'innovation permanente, tel est notre état d'esprit pour accompagner nos clients dans un monde de post-transformation digitale. Nous participons ensemble, à la construction d'un avenir durable. Ce projet d'entreprise porte les valeurs que nous cultivons avec nos équipes au quotidien : l'ambition, l'esprit d'équipe, l'engagement, l'innovation et la responsabilité sociétale.

Le présent document révèle notre stratégie en termes de Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale pour répondre notamment aux nouvelles exigences de la Déclaration de Performance Extra-Financière. Cette Déclaration expose les principaux risques extra-financiers du Groupe, les politiques mises en œuvre pour y répondre, suivies et mesurées par les indicateurs de performance et leurs résultats.

Cette présentation inclut le modèle d'affaires du Groupe détaillé au Point 1.1 du présent document ainsi qu'une cartographie des risques telle que résumée au Point 1.2. De par notre engagement de longue date, le Point 1.3 intègre les politiques et actions déployées depuis plusieurs années pour répondre aux risques principaux liés à la RSE.



Positive **digital** flow

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

PROXIMITÉ ET AGILITÉ

21 centres de services en France et à l'international.

INNOVATION

7 FabLab
Paris, Nantes, Lyon,
Gand, Lisbonne,
Madrid, Casablanca
(Varsovie en 2022)

INDUSTRIALISATION ET AUTOMATISATION

+ de réactivité
+ de qualité
+ de productivité



► NOS SECTEURS

Accompagner le renouvellement numérique de nos clients et relever à leurs côtés leurs défis commerciaux.



► NOS ACTIVITÉS

Nous co-construisons des solutions concrètes et agiles qui s'intègrent dans l'écosystème unique de chaque client.



► NOS PRACTICES

Digital Banking	Digital Retail	E-Santé	Digital Transport	Smart City
Digital Assurance	Digital Utilities	Smart Data & AI	Digital Télécom	Industrie 4.0

► NOS ALLIANCES

SAP, Microsoft, Oracle, Salesforce

AWS, IBM, Sage, HRAccess, Google

PTC, Siemens, Dassault Systèmes

► NOS 5 VALEURS & PRINCIPES D'ACTION

SOLIDARITÉ

Nous avons un esprit entrepreneurial solidaire.

AMBITION

Notre puissance locale crée notre réussite globale.

EXCELLENCE

Notre culture de l'excellence naît de notre audace.

ENGAGEMENT

Nous évoluons en restant proches de nos clients et de nos équipes.

INNOVATION

Nous co-inventons en permanence l'activité technologique de nos clients.



Nos forces

NOTRE INDUSTRIE

Déployée en proximité à l'international.



créent de la valeur

Une expertise et des différences au service de la performance et des enjeux stratégiques de nos clients.

NOS TALENTS

+ de **27 000** collaborateurs dans **27** pays.



Des opportunités de carrière multiples et variées pour nos collaborateurs, dans un environnement attractif.

NOS AMBITIONS UPSCALE 23

Une stratégie de développement réussie alliant croissance organique et inorganique.



Une solidité financière et un développement de long terme pour nos investisseurs.

NOS PARTENARIATS

En collaborant avec les meilleurs acteurs de notre écosystème.



Une gestion du risque et l'excellence éthique de nos chaînes d'approvisionnement.

pour un impact positif et durable

Toujours + de proximité et d'agilité pour accompagner efficacement nos clients jusqu'à la réussite de leurs projets.

Attirer, fidéliser et former les collaborateurs et collaboratrices dans un environnement propice à l'expression des talents.

+ **6 200** nouveaux collaborateurs
+ **3,3/5** note sur la plateforme Glassdoor



2,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2022

Une croissance durable de **+7,8 %**

Chaîne d'approvisionnement durable

Évaluation **ecovadis**



NOTRE CAPACITÉ D'INNOVATION

Intégrant les enjeux environnementaux.



Rendre l'innovation utile à la société toute entière et proposer des solutions durables aux impacts positifs, tout en réduisant notre impact carbone.

- Offres de solutions innovantes et durables
- Contribution à l'économie circulaire gestion des DEEE
- Réduction de notre impact carbone

NOS AMBITIONS RSE

Nous menons une politique volontariste de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Nous sommes engagés dans la création et le développement de services et de solutions visant à réduire notre empreinte environnementale, ainsi que celle de nos clients.



Solidarité, ambition, excellence, engagement, innovation... nos valeurs sont partagées par nos équipes, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

En 2022, nous confirmons le label EcoVadis pour la 10^e année consécutive. Cette certification récompense la Responsabilité sociétale du Groupe en matière d'écoresponsabilité, d'engagement humain et de développement des talents.



PRÉSENTATION DES RISQUES

PAGE 9

PRÉSENTATION DES
RISQUES

1.2 CHEZ INETUM, LA RSE EST L'AFFAIRE DE TOUS

Depuis 2006, nous sensibilisons nos équipes aux enjeux environnementaux et aux impacts de notre activité. Objectif ? Identifier les bonnes pratiques et mettre en avant les actions emblématiques pour les partager avec nos collaborateurs et nos partenaires économiques. Le déploiement et l'animation de cette démarche relèvent, selon les pays et les sites, des services en charge des Achats, des Ressources humaines, de la Compliance, des Services Généraux, du service Qualité, ou sont parfois directement supervisés par la Direction générale du pays concerné.

1.2.1 NOS RISQUES RSE : UNE SOURCE D'OPPORTUNITÉS

Nous procédons tous les ans ou tous les deux ans à la revue des risques sociaux, sociétaux et environnementaux qui pourraient défavorablement impacter notre business model, notre image ou notre réputation.

Cette identification des risques s'appuie sur une démarche collaborative qui associe toutes nos directions et toutes nos filiales. Le Comité d'analyse et de réflexion des principaux risques se réunit une fois par an et des réunions sont ponctuellement menées avec les interlocuteurs dédiés dans chaque filiale et pour chaque pays où nous sommes présents.

Dans une activité de services confrontée à la rareté de certaines compétences et aux nouveaux besoins des clients, les risques liés aux ressources humaines occupent une place importante. Ils varient également selon les risques en lien avec le respect des réglementations et l'application des lois et des codes. Nous ne possédons pas de datacenter. Ainsi, seul l'impact de notre activité propre est pris en compte dans notre démarche environnementale.

1.2.2 ENGAGÉS POUR UN AVENIR DURABLE

L'identification et l'analyse des risques confirment que la gestion des risques offre l'opportunité d'innover et de mettre en œuvre des actions créatrices de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. Le tableau suivant illustre notre engagement pour créer un monde meilleur et un avenir durable pour tous.

Risques Extra-Financiers	Gestion des risques	Opportunités	Enjeux	KPIs
Risque lié au recrutement des talents	Renforcer les partenariats avec les écoles / Une politique événementielle pour recruter autrement / Favoriser les programmes d'alternance pour les jeunes générations / Un programme chance gagnant-gagnant / Un programme de cooptation animé régulièrement.	Garantir des opportunités de carrière variées et multiples dans un environnement attractif	Attirer les talents	Certification « most attractive employers » Ratio de jeunes de moins de 26 ans embauchés rapporté au nombre total de recrutement sur l'année Objectif 2023 : 23,6%
Risque lié à la fidélisation des talents	Individualisation du parcours de carrière / Parcours de pré-intégration et d'intégration / Un dispositif permanant d'évaluation pour proposer des perspectives de carrières motivantes / Encourager la mobilité.		Fidéliser nos collaboratrices et collaborateurs	Indicateur de suivi du turnover Objectifs : en deçà de la tendance de marché
Risque lié à la santé, la sécurité et aux bien-être des collaborateurs	Actions en faveur de la prévention des risques, de la santé et de la qualité de vie au travail / Baromètre de satisfaction du bien-être et de qualité de vie au travail / Gestion du télétravail comme nouvelle organisation de travail.		Garantir un cadre de travail sécurisé et propice à l'expression des talents	Indicateur de suivi du nombre d'accidents de travail.
Risque lié à l'adéquation des compétences de nos collaborateurs aux besoins de nos clients	Le e-learning au soutien de la stratégie de formation Accompagner les parcours professionnels des collaborateurs, développer les compétences des collaborateurs – les universités Inetum / Accompagner la transformation et initiation aux métiers de demain.		Adapter nos métiers et développer nos compétences Former nos collaborateurs aux nouvelles technologies Initier aux métiers de demain	Certification « Top Employer » Indicateur de suivi du nombre de personnes formées
Risque lié à la diversité et l'égalité des chances	Des actions ciblées en faveur du handicap / Diversité multigénérationnelle Déploiement et sensibilisation égalité professionnelle femmes-hommes, partenariats afin de favoriser le leadership des femmes.		Être en phase avec la diversité sociale de notre écosystème	Ratio du nombre de personnes en situation de handicap au 31 décembre rapporté à l'effectif total Objectifs 2023 : 1,68% Ratio du nombre de femmes VP rapporté au nombre total de VP au 31 décembre. Objectifs 2023 15,38%
Risque lié à la chaîne d'approvisionnement	Une charte achat Groupe pour une relation durable avec nos partenaires Plan de vigilance Référencement des tiers (contrôle via Altares)	Être le partenaire de confiance de nos parties prenantes	Garantir le respect de ses valeurs au sein d'une chaîne d'approvisionnement responsable et durable	Label « ECOVADIS » Évaluation RSE des fournisseurs Objectifs 2023 : Cartographier le risque fournisseur, réaliser une campagne d'évaluation de ces fournisseurs.
Risque lié à la cybersécurité Pertes, altérations ou divulgations de données	Politique de sécurité de l'information dans toutes les entités du Groupe : -Mesures préventives afin d'éviter les incidents de sécurité -Mesures réactives en cas d'attaque -Mesures post-incidents afin de limiter les pertes et impacts et d'agir contre les sous-attaques. -Une Direction Qualité Sécurité Groupe (DQSG) engagée dans tous les pays du Groupe : -Assurant la sécurité du système interne -Assurant le respect des règles de sécurité sur les projets clients -Déployant les bonnes pratiques, les procédures et programmes.		Garantir la protection des données de l'ensemble de nos parties prenantes Être le garant d'un système sécurisé	Indicateurs et objectifs définis dans la Politique Sécurité du Groupe et certifiés annuellement.
	La désignation de Délégués à la protection des données Le déploiement d'une formation à l'attention de l'ensemble des collaborateurs Programme de gestion des cybers attaques Une gouvernance déployée.			Traitement des demandes dans les temps réglementaires.
Risque lié à l'empreinte carbone	Réduire l'empreinte environnementale liée à notre activité et à celle de nos clients en mettant en œuvre une démarche de sobriété numérique	Agir pour une planète durable	Répondre aux ambitions fixées par l'Accord de Paris	Réduire de 3% par an l'empreinte carbone moyenne par employé liée à nos activités
Risque lié à l'impact sociétal de la transition numérique	Accompagner nos clients vers une transition numérique responsable et durable Faire que la transition numérique ne soit pas un facteur d'exclusion	Générer de la valeur en proposant des solutions innovantes	Garantir des services et solutions numériquement responsables Proposer des solutions répondant aux enjeux de durabilité de nos clients	Sensibilisation des employés au numérique responsable Volume de solutions répondant à des critères de développement durable

we are digital athletes

1.3 NOTRE MÉTHODOLOGIE

1.3.1 LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE : UNE CONCEPTION COLLABORATIVE ET TRANSVERSE

Ce rapport est le résultat d’un travail collaboratif mené conjointement par les directions des Ressources humaines, de la Compliance et du Juridique, des Achats et Services Généraux, de la Qualité et la Sécurité, de de la Communication. Nous nous attachons à produire les informations extra-financières les plus pertinentes au regard de notre modèle d'affaires, de nos activités et de nos principaux enjeux et risques.

1.3.2 IDENTIFIER ET COLLECTER

Le processus d’identification et de recueil de l’information s’appuie sur un protocole de reporting annuellement revu pour intégrer les changements de périmètre du Groupe et les nouvelles exigences réglementaires.

Sur la base de la réglementation en vigueur et en tenant compte des spécificités de notre activité, nous mesurons notre progression dans nos principaux domaines de responsabilité sociétale : social, environnemental, chaîne d’approvisionnement et éthique.

Le périmètre retenu pour le calcul des différents indicateurs est précisé pour chacun des tableaux présentés dans le chapitre indicateurs. À noter : les indicateurs sociaux excluent les stagiaires et le dirigeant.

1.3.3 ÉCHANGER ET PARTAGER

La base documentaire ainsi collectée a été ordonnée et structurée. Les ateliers collaboratifs menés par l’ensemble des départements du groupe Inetum impliqués dans la conception de ce document, ont permis d’établir une trame détaillée de la DPEF et d’en fixer sa ligne éditoriale.

1.4 NOS ENJEUX DE DEMAIN

1.4.1 GARANTIR À NOS COLLABORATEURS DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF

ATTIRER LES TALENTS

Comme nos concurrents, nous sommes confrontés à la pénurie des talents qui touche les métiers du digital. Il est donc primordial de nous démarquer pour attirer les meilleurs candidats ayant le sens du service pour accompagner la transformation digitale de nos clients.

À cet effet, nous menons une politique RH attractive : partenariats avec les grandes écoles, développement de la marque employeur, accueil et accompagnement des stagiaires et des alternants, avec l'objectif de recrutement des meilleurs talents à l'issue de leurs études. Nous mettons également à la disposition de nos salariés, un dispositif de reconversion professionnelle sur nos métiers, et un programme de cooptation qui permet à nos collaborateurs de figurer parmi nos meilleurs ambassadeurs.

FIDÉLISER NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

La qualité de nos prestations et la pérennité de nos activités sont étroitement liées à la stabilité de nos équipes, dont l'engagement dans la durée dépend de notre capacité à les fidéliser. L'évolution professionnelle, la gestion de carrière et les mobilités fonctionnelles ou géographiques sont au cœur de notre attention.

Nous veillons aussi à leur bien-être et encourageons les initiatives qui améliorent la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

GARANTIR UN CADRE DE TRAVAIL SÉCURISÉ ET PROPICE À L'EXPRESSION DES TALENTS

Garantir un cadre de travail sécurisé et agréable à l'ensemble de nos collaborateurs est au cœur de nos préoccupations. Depuis plusieurs années, nous déployons différentes actions et programmes en ce sens, qui vont bien au-delà des dispositions légales en vigueur.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Dans un monde où les cycles d'innovation technologique sont de plus en plus rapides, nous devons sans cesse faire évoluer les compétences de nos collaborateurs. À cet effet, nous avons conçu un programme de formation au service de l'agilité collective du Groupe. Il offre à nos salariés la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux attentes de nos clients et les accompagner sur le long terme.

FAVORISER LA DIVERSITÉ

La diversité est un levier de la performance du Groupe. Au-delà de l'aspect éthique, nous voyons dans le management de la diversité un moyen d'élargir nos viviers de recrutement, de révéler de nouveaux talents, et d'enrichir notre intelligence collective. Nous menons ainsi une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et de l'accès à l'emploi de tous. Nous encourageons l'inclusion de personnes en situation de handicap, promouvons la diversité culturelle, la mixité dans l'ensemble de nos métiers, et favorisons le partage intergénérationnel.

1.4.2 AGIR SELON DES VALEURS PARTAGÉES

GARANTIR UNE APPROCHE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS

Dans un contexte législatif et réglementaire de plus en plus vertueux, nous veillons à ce que l'ensemble de la chaîne de valeur fonctionne de manière éthique et responsable. Cette relation de confiance avec nos clients, partenaires et fournisseurs contribue à nous légitimer sur l'accompagnement long terme dans un monde de post-transformation digitale responsable.

GARANTIR LA PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données de nos salariés et de nos clients est un gage de confiance et de transparence que nous leur devons. En tant que business partner, nous accompagnons nos clients dans la mise en œuvre de systèmes sécurisés qui garantissent la protection de leurs données personnelles. Nous veillons aussi à la formation continue de nos collaborateurs pour les sensibiliser aux situations de cyber-risques et aux conduites associées à tenir.

GARANTIR UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Parce que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent nos exigences et nos valeurs, nous prêtons une attention soutenue à notre chaîne d'approvisionnement. Notre Charte Achats Responsables entérine nos relations avec nos fournisseurs en garantissant le respect de nos engagements sur l'intégralité de la chaîne de valeur ainsi qu'une vérification de leur crédibilité en termes de RSE.

S'ENGAGER ENVERS LA SOCIÉTÉ

Notre présence internationale repose sur un vaste maillage territorial qui nous place au cœur des territoires. Cette approche est un élément majeur de différenciation vis-à-vis de nos clients. Elle nous confère un rôle social de premier plan. Nous participons à la vie sociale en apportant notre soutien à de nombreuses associations locales.



We are **digital** enablers

GARANTIR DES
OPPORTUNITÉS DE
CARRIÈRE VARIÉES
ET MULTIPLES DANS
UN ENVIRONNEMENT
ATTRACTIF



La croissance d'une ESN est intimement liée à sa capacité à placer les meilleures compétences requises au service des projets de ses clients.

La Direction des Ressources Humaines a pour mission de créer les conditions permettant d'attirer les meilleurs talents et de leur permettre de croître dans l'entreprise. Cette approche

répond aux attentes de l'ensemble des parties prenantes : nos salariés, en leur permettant de progresser dans leur carrière ; nos clients, en leur assurant de mettre au service de la réalisation de leurs projets, les meilleures compétences ; et l'entreprise, en la faisant évoluer chaque jour.

2.1 LE RECRUTEMENT, UN PILIER DE NOTRE STRATÉGIE

LE CAPITAL HUMAIN ET LA RECHERCHE DE TALENTS SONT LES CLÉS DE NOTRE DÉVELOPPEMENT

Notre stratégie RH vise à soutenir l'activité et la croissance du Groupe, mais également le bien-être de tous. Elle s'articule autour des axes suivants :

- Cultiver la diversité des profils, des expériences, des personnalités, des idées
- Attirer, recruter, intégrer et fidéliser les talents en cultivant et préservant notre ADN
- Proposer une dynamique autour du développement des compétences, la gestion des parcours, la mobilité...
- Offrir des conditions de travail favorisant le bien-être et l'épanouissement de tous et toutes
- Proposer une politique sociale garantissant le droit et la protection des collaborateurs/trices

Notre capacité à recruter est un de nos facteurs clés de succès. En 2022, nous avons recruté plus de 8 571 nouveaux talents sur l'ensemble de nos territoires. Nous avons convaincu près de 6 251 candidats à nous rejoindre en Europe, dont 2 739 en France et 2 114 en Espagne, 1 989 en Amérique latine et 440 sur le reste de nos implantations.

Les axes que nous mettons en avant dans le cadre de notre marque employeur sont les suivants :

- Nos valeurs, notre ADN
- Nos projets, nos secteurs, nos métiers
- Une dynamique professionnelle soutenue : parcours, trajectoire, formation, mobilité
- La qualité de vie au travail (organisation du travail agile et flexible)
- Proposer une politique sociale garantissant le droit et la protection des collaborateurs/trices

Pour accompagner nos enjeux de recrutement, favoriser notre attractivité sur un marché toujours plus compétitif, nous investissons dans de nombreux outils avec pour objectif de proposer la meilleure expérience candidat :

- Un site carrière pour donner envie de nous rejoindre
- Un parcours candidat digitalisé
- Un plan média pour valoriser notre image employeur (LinkedIn, presse spécialisée...)
- Notre présence sur les réseaux sociaux en particulier LinkedIn
- Nos dispositifs de cooptation
- Nos événements recrutement

Nous avons développé une stratégie homogène de recrutement pour affronter un marché particulièrement tendu sur l'ensemble des zones sur lesquelles nous intervenons. Pour assurer notre capacité à travailler avec les meilleurs talents, nous avons mis en œuvre de nombreuses initiatives :

Les programmes de cooptation : la cooptation est un outil efficace pour s'assurer un recrutement de qualité.

La cooptation est particulièrement développée en France où elle représente 28 % des recrutements et en Espagne où 20 % des talents qui nous rejoignent sont issus du réseau professionnel de nos salariés.

Le Groupe Inetum a mis en place une politique à destination de la jeune génération, qui s'inscrit au cœur de la stratégie de recrutement.

Notre volonté est de former et de transmettre, nous menons une politique active au travers de campagnes de stage et d'alternance (+ de 300) chaque année.

Chaque année, c'est plus de 50 actions écoles (forums, ateliers, conférence) qui sont réalisées avec pour principaux objectifs de faire découvrir nos métiers, de s'associer aux parcours pédagogiques et de diffuser nos valeurs et engagements auprès de la jeune génération.

Nous sommes également présents dans les différents événements organisés par les écoles, pour parler de nos métiers et accompagner les jeunes étudiants dans la définition de leur future carrière. Nous participons à des chaires universitaires. Nous déployons nos propres programmes au sein d'université comme Universidad Politécnica de Madrid (UPM), où nous animons la Inetum Chair of IT Business and Digitalization ; les programmes Jeunes : les programmes de formation et d'accompagnement que nous développons permettent d'accueillir des jeunes en formation professionnelle au sein du Groupe.

Nous participons également à de nombreux événements recrutement comme le Digital Job XP ou encore le Job Data qui permet, de promouvoir Inetum et recruter nos futurs collaborateurs.

Plusieurs centaines de jeunes sont ainsi accueillis sur les différents périmètres d'Inetum. Parmi eux, des « digital natives », une population fortement sollicitée et difficile à recruter, pour qui les réseaux sociaux occupent une place importante dans leur processus de décision.

Ils n'hésitent pas à évaluer la réputation des entreprises sur le web. Au baromètre d'opinion Glassdoor, Inetum obtient la note de 3,4/5 ; l'accompagnement à l'emploi : dans plusieurs pays, notamment au Portugal (via le plan d'action pour la transition digitale du Portugal), en France (via le programme « Chance »), nous participons à des actions permettant la reconversion de personnes vers nos métiers. Ces programmes qui s'inscrivent dans des politiques des gouvernements locaux, sont une réponse à la pénurie des compétences à laquelle nous sommes partout confrontés. Ils s'inscrivent également dans le rôle sociétal de nos entreprises sur leurs territoires ; la communication : nous utilisons régulièrement les réseaux sociaux pour communiquer sur nos actions de sponsoring.

Les indicateurs et objectifs associés au recrutement des jeunes salariés sont présentés au chapitre « **LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)** », « **INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIÉS AU RECRUTEMENT DES JEUNES SALARIÉS** ».

2.2 INITIATIVES ET FIDÉLISATION DES TALENTS

LES PARCOURS DE PRÉ-INTÉGRATION ET D'INTÉGRATION : PARCE QU'IL EST ESSENTIEL DE MAINTENIR LE LIEN

Nous apportons un soin particulier aux parcours de pré-intégration des nouveaux talents. Le parcours de pré-intégration comporte le discours de bienvenue de notre Président Directeur Général, la présentation des valeurs du Groupe, de notre politique RH, ainsi que des moments forts de l'année.

Une fois entré dans le Groupe, le collaborateur participe à un parcours d'intégration au cours duquel nous lui présentons ses contacts, nos outils et toutes les informations destinées à faciliter son intégration et ses premiers pas dans l'entreprise.

Nous veillons à améliorer le processus de recrutement, et sommes sensibles à l'identification des points de vigilance. À cet effet, nous soumettons aux nouveaux collaborateurs, des questionnaires relatifs au recrutement et à l'intégration.

Quand un salarié quitte volontairement le Groupe, un process de « off boarding » est alors appliqué. Concrètement, le collaborateur sortant est invité à nous partager son retour d'expérience au sein des équipes Inetum. Cet exercice permet de faire évoluer nos pratiques et nos politiques RH.



L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION : L'OCCASION DE DÉFINIR LES BONNES TRAJECTOIRES

Rejoindre Inetum, c'est rejoindre un Groupe international collaborant avec de grandes entreprises sur des projets innovants. Dans un environnement en perpétuelle évolution, chaque salarié doit être en mesure de progresser et de définir son parcours de carrière. Pour ce faire, l'entretien d'évaluation qui est réalisé par le manager est un outil précieux qui permet à chaque intervenant d'obtenir une vision claire de sa situation professionnelle au sein du Groupe.

Les entretiens d'évaluation poursuivent un double objectif : échanger avec chaque salarié sur la maîtrise de son poste via l'évaluation des compétences, et connaître ses attentes en termes d'évolution professionnelle. À l'issue de l'entretien, un plan d'action comportant des actions concrètes (formation, élargissement des missions, feedbacks réguliers...) est convenu avec chaque salarié.

Au-delà de l'entretien annuel, d'autres temps d'échanges peuvent être proposés à nos collaborateurs. Il s'agit d'entretiens permettant d'offrir une vision à moyen terme de la trajectoire d'un collaborateur au sein du Groupe, et d'échanger sur les prochaines étapes de son évolution professionnelle. Directement en lien avec l'évolution actée, un plan d'actions peut ainsi être défini.

Chez Inetum, nous considérons que chacun est acteur de son parcours, en fonction de son ambition, son potentiel, ses performances et les opportunités proposées. La mobilité interne figure parmi les clés de l'évolution de nos collaborateurs. Ainsi, compte tenu de la diversité de nos métiers et de nos implantations géographiques, les perspectives d'évolution sont multiples. Grâce à la cartographie de nos métiers, nous disposons d'une vision claire des évolutions possibles qui permet d'accompagner les collaborateurs dans leurs ambitions professionnelles.

ADAPTER NOS COMPÉTENCES

Au-delà de la dimension de fidélisation, il est primordial pour le Groupe, d'anticiper l'évolution de nos marchés et des besoins de nos clients. Des programmes de formation sont ainsi proposés. Ils permettent la certification de nos collaborateurs sur les technologies les plus porteuses : Cloud, SAP, Microsoft, Low Code.

Nous souhaitons également nous positionner en tant qu'organisation apprenante. Notre plateforme de e-learning Learning Academy Inetum, déployée sur l'ensemble du Groupe, permet à nos experts de partager leur savoir au sein de nos communautés d'apprenants. Des formations sur la sécurité, l'IA, le management, le design thinking et le numérique responsable sont également proposées.

ENCOURAGER LES MOBILITÉS

Nous encourageons et facilitons les mobilités internes fonctionnelles et/ou géographiques. À ce titre, chaque collaborateur a accès à l'ensemble des offres ouvertes au sein du Groupe et peut ainsi candidater.

Nous proposons des opportunités de carrière professionnelle dans nos principales implantations : France, Espagne, Portugal, Colombie, Mexique, Brésil, États-Unis, Maroc, Côte d'Ivoire, Angola, Tunisie, Belgique, Pologne, Suisse, Roumanie, Singapour, Angleterre, Chine, Autriche, Suède... Enrichissement de l'expérience, mutualisation des compétences, ouverture d'esprit... la mobilité internationale présente de nombreux avantages. Elle est également un enrichissement de l'entreprise.

2.3 UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL PROPICE À L'EXPRESSION DES TALENTS

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN OBJECTIF CONSTANT

Favoriser le bien-être des collaborateurs et la qualité de vie au travail sont des objectifs que le Groupe cultive depuis plusieurs années. Ces objectifs se concrétisent notamment à travers le choix d'espaces de travail propices à l'épanouissement professionnel, un plan d'actions visant à maintenir le lien et encourager l'esprit d'équipe, et le maintien de canaux de communication directs avec les salariés.

Les différentes entités interrogent ainsi régulièrement les salariés à propos de leur satisfaction au sein d'Inetum, de leur équipe et/ou mission.

Les résultats consolidés de ces enquêtes permettent d'identifier les axes de progrès et de construire des réponses appropriées, au bénéfice de tous.

A "NEW WAY OF WORKING"

Les évolutions de sites dans nos différents pays d'implantation en 2022 ont été l'occasion de repenser nos modes de travail pour offrir aux salariés un modèle de travail hybride et flexible, combinant le meilleur du travail en présentiel et à distance : le premier facilitant les échanges et crée de la cohésion, tandis que le second réduit les temps de déplacement.

Nos sites sont conçus pour proposer différents espaces ouverts propices à la cohésion d'équipe, à la convivialité, à la mise en réseau et à l'accueil de nos interlocuteurs externes, mais aussi des espaces plus confidentiels, plus favorables à la concentration et au travail individuel.

En France, la réflexion sur le déménagement de notre siège social au Stories a embarqué les différentes Directions métiers, pour offrir un lieu de travail permettant l'équilibre entre bien-être et productivité. Le bâtiment combine le meilleur du modèle traditionnel avec les nouvelles façons de travailler, toujours sous les auspices de la flexibilité, de la confiance et de l'engagement mutuel entre l'entreprise et ses collaborateurs.



RESTER UNIS, SOLIDAIRES ET OUVERTS SUR LE MONDE

La newsletter internationale trimestrielle #WEAREINETUM permet de garder le lien à l'échelle du Groupe et met en valeur des initiatives fédératrices. Elle rassemble les actualités d'Inetum avec des rubriques qui offrent :

- un relai du plan stratégique du Groupe et des présentations permettant aux salariés de se familiariser avec notre offre de service,
- la mise en exergue des événements relatifs à la politique de Ressources Humaines, aux actions engagées dans le cadre de la RSE,
- des témoignages de collaborateurs, pour offrir une vision concrète des différents périmètres,
- l'annonce des actions et des challenges nationaux et internationaux menés au sein du Groupe.

Sur ce dernier point en 2022, nous retiendrons notamment un Easter Egg challenge international, un moment de partage artistique à l'occasion du World Music Day, la 3ème position d'Inetum au challenge entreprise des 20 KM de Paris, et la créativité et l'audace de nos salariés, mise en avant lors du Christmas Sweater Challenge.

PRÉSERVER LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS ET PRÉVENIR LES RISQUES

Les implantations internationales du Groupe appliquent les réglementations propres à leur législation en matière de santé et de sécurité au travail, en identifiant les risques professionnels liés à notre secteur d'activité et en élaborant des plans d'actions préventifs en lien avec ces risques.

La Roumanie et l'Espagne sont certifiées ISO 45001, qui reconnaît la mise en place d'un système de gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST) performant permettant de réduire les risques d'accidents dans toutes les fonctions de l'entreprise.

En 2022, un programme de sensibilisation par visioconférence a été relayé à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail, sur différentes thématiques telles que gestes et postures et travail sédentaire, fatigue visuelle due au travail sur écran, habitudes alimentaires à favoriser.

2.4 LA FORMATION : UN ATOUT MAJEUR DE LA POLITIQUE RH

LA POLITIQUE DE FORMATION

La progression de nos collaborateurs et l'adaptation de leurs compétences aux évolutions du marché sont essentielles. Notre capacité à donner accès à nos salariés à une offre complète de formation dans les domaines techniques, les métiers ou de développement personnel est un atout majeur.

Chaque année, nous redéfinissons les programmes de formation les plus adaptés aux transformations de notre écosystème. Des formations techniques, métiers, managériales permettent d'adapter les compétences de nos collaborateurs à l'évolution de notre marché et des modes d'organisation du travail.

Conscient de la nécessité de toujours renforcer le savoir-faire de nos collaborateurs, nous ne cessons de proposer des cursus de formation métier : Cursus Delivery pour préparer à la chefferie de projet, Université Directeur de Projet, Cursus Sales pour accompagner notre force commerciale, la DATA Academy pour accompagner la montée en compétences de nos profils Data ainsi qu'un programme de Leadership pour accompagner nos talents.

Nous mesurons l'efficacité de ces programmes de formation à travers des évaluations qui mesurent le niveau de satisfaction de nos collaborateurs à la suite des programmes suivis. Nous nous assurons également de l'efficacité de l'acquisition des compétences. Il est en effet essentiel de pouvoir adapter de manière continue notre offre de formation.

LA LEARNING ACADEMY INETUM

Dans une démarche de développement continu des compétences et d'évolution de carrière de nos salariés, nous avons créé la Learning Academy Inetum. Cette plateforme de digital learning est animée par les experts du groupe Inetum et s'adresse à l'ensemble des collaborateurs. À ce jour, elle compte plus de 300 parcours de formation disponibles au niveau groupe, accessibles à nos 23 000 collaborateurs. Déployée en 2019, la Learning Academy Inetum proposait alors à l'ensemble de ses filiales internationales, « Do you speak AI ? », un programme de formation dédiée à l'intelligence artificielle, à la compliance, à la sécurité informatique. Courant 2022, elle intègre une sensibilisation et formation au numérique responsable. En outre la plateforme est également utilisée dans le cadre d'une approche blended de nos cursus métier.

We think positive

La digitalisation de la formation et l'arrivée sur le marché de l'emploi des milléniaux sont autant de facteurs nous amenant à valoriser le concept d'entreprise apprenante au travers de cette plateforme. « Pouvoir apprendre à son rythme, quand on veut, où l'on veut » constitue notre philosophie formation fortement appuyée par La Learning Academy Inetum.

Enfin, cette dernière nous donne la possibilité de suivre en temps réel notre capacité à délivrer nos programmes de formation. Elle est essentielle pour assurer l'acquisition des connaissances requises dans le cadre des projets que nous menons pour nos clients.



2.5 LA DIVERSITÉ : UNE RICHESSE À PRÉSERVER

ÊTRE EN PHASE AVEC LA DIVERSITÉ SOCIALE DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Nous promouvons l'égalité professionnelle dans l'ensemble de nos implantations. En 2022, nous comptons 28 % de femmes au sein de nos effectifs à travers le monde.

Le mécénat historique depuis 6 ans du projet Women in Africa, visant à soutenir les femmes africaines dans la construction de leur avenir professionnel, qu'elles soient étudiantes, entrepreneuses, ou leaders, s'inscrit dans cette dynamique.

En 2022, Le Groupe renforce cet engagement en devenant premier partenaire et mécène fondateur de SISTEMIC, une initiative novatrice en faveur d'une dynamique positive de valorisation des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques auprès des femmes. Ce soutien s'inscrit naturellement dans la volonté du Groupe de sensibiliser les jeunes aux métiers de l'IT et du digital, et d'accompagner la formation et l'inclusion des femmes dans les métiers liés aux technologies numériques. Dans cette même ambition, le Groupe est signataire du « Manifeste » (<https://www.inetum.com/fr>) pour la reconversion des Femmes dans les métiers du numérique qui est à l'initiative du Syntec Numérique et Social Builder.

La gouvernance du Groupe est assumée par le Président-Directeur Général (PDG) ainsi que par une population limitée de managers clés ayant le titre de VP « Vice-Président », répartis entre les Corporate VPs, les Executive VPs et les Group VPs. Les principales activités du Groupe sont à la charge et sous le management des VPs Corporate ; les Executive VPs ainsi que les Group VPs assurent la mise en œuvre des objectifs définis par le Corporate VP. Chaque VP est officiellement nommé par le PDG, et selon sa fonction participe à différents Comités et instances de gouvernance.

Le Groupe s'est fixé comme objectif de promouvoir la féminisation de ses instances dirigeantes et d'intégrer cette démarche dans sa politique de diversité. C'est la raison pour laquelle, le Groupe s'est doté à compter de 2022 d'un objectif quantifiable portant sur le pourcentage de femmes présentes au sein de sa population de VPs, avec comme objectif à long terme d'atteindre d'ici 2028 20% de femmes exerçant des fonctions managériales en tant que VP.

Les indicateurs et objectifs associés à la féminisation des fonctions managériales sont présentés au chapitre « **LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)** », « **DIVERSITÉ** », « **INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIÉS À LA FÉMINISATION DES FONCTIONS MANAGÉRIALES** ».

UNE RICHESSE INTERNATIONALE

En 2022, nous sommes implantés dans 27 pays et comptons plus de 60 nationalités représentées. Cette richesse culturelle est un des piliers du Groupe. Nous tenons à la préserver dans son ancrage local, dans chacun de nos sites d'implantation à travers le monde. Capitaliser sur la richesse internationale permet de se rendre accessible à l'intégralité des cultures qui composent l'identité d'inetum. La newsletter internationale s'inscrit totalement dans cette démarche. Elle est publiée en anglais et diffusée à chaque collaborateur du Groupe.

DIVERSITÉ DES GÉNÉRATIONS : QUAND LE PARTAGE ET LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES PROFITENT À TOUS

La moyenne d'âge des salariés du Groupe est de 40,3 ans en 2022. Soutenir les jeunes dans leur insertion professionnelle est une des ambitions fortes d'inetum, avec une politique dynamique de développement de partenariats avec nos écoles cibles. Nous assurons également un soutien personnalisé aux seniors via des bilans de compétences et la prise en charge de VAE.



LE HANDICAP, LEVIER D’OUVERTURE À LA DIVERSITÉ

Favoriser l’égalité des chances et rendre accessibles nos opportunités professionnelles aux personnes en situation de handicap est une préoccupation forte du Groupe. Notre ambition est de travailler à construire des environnements de travail favorables pour que chacun puisse exprimer son talent, quelle que soit sa singularité. À cet effet, nous menons des politiques actives de recrutement et d’accompagnement des salariés touchés par une situation de handicap dans nos différents pays d’implantation.

En 2022, nous avons poursuivi nos travaux communs sur les trois principaux pays d’implantation du Groupe (France, Espagne, Portugal) dans l’objectif d’intégrer les diversités législatives et culturelles dans notre approche du handicap. Notre objectif partagé, qui valorise la proportion de personnes en situation de handicap en fin d’année par rapport au total de l’effectif, est atteint pour 2022.

Les indicateurs et objectifs associés à l’emploi des travailleurs en situation de handicap sont présentés au chapitre « LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs) », « DIVERSITÉ », « INDICATEURS DE PERFORMANCE LIÉS À L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ».



Nos valeurs et nos principes éthiques sont attachés à notre culture Groupe. Ces valeurs et principes sont formulés dans notre Charte Éthique qui s'applique à toutes les sociétés du Groupe. Elle guide la bonne conduite des affaires du Groupe et constitue le socle commun sur lequel repose l'ensemble des politiques et des engagements d'Inetum relatifs à l'éthique des affaires et à la conformité.

et des libertés fondamentales, à prévenir toute forme de corruption, de conflits d'intérêts, de trafic d'influence ou de pratiques anticoncurrentielles, à garantir le respect de nos valeurs au sein de notre chaîne d'approvisionnement, à préserver la confidentialité et la protection des données des clients, des partenaires et des fournisseurs, ainsi qu'à adopter des actions en faveur du développement durable.

En accord avec la culture d'intégrité et de conformité qu'il promeut, le Groupe s'est doté d'un programme d'Éthique et de Conformité visant à garantir le respect des droits humains

Par ailleurs, la cartographie des risques Groupe qualifie comme l'un des risques majeurs le risque lié au non-respect des lois, des réglementations et des règles de conformité.

3.1 LA CONFORMITÉ DE L'ÉTHIQUE, AU CŒUR DES ACTIVITÉS DU GROUPE

ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE NOS ACTIVITÉS

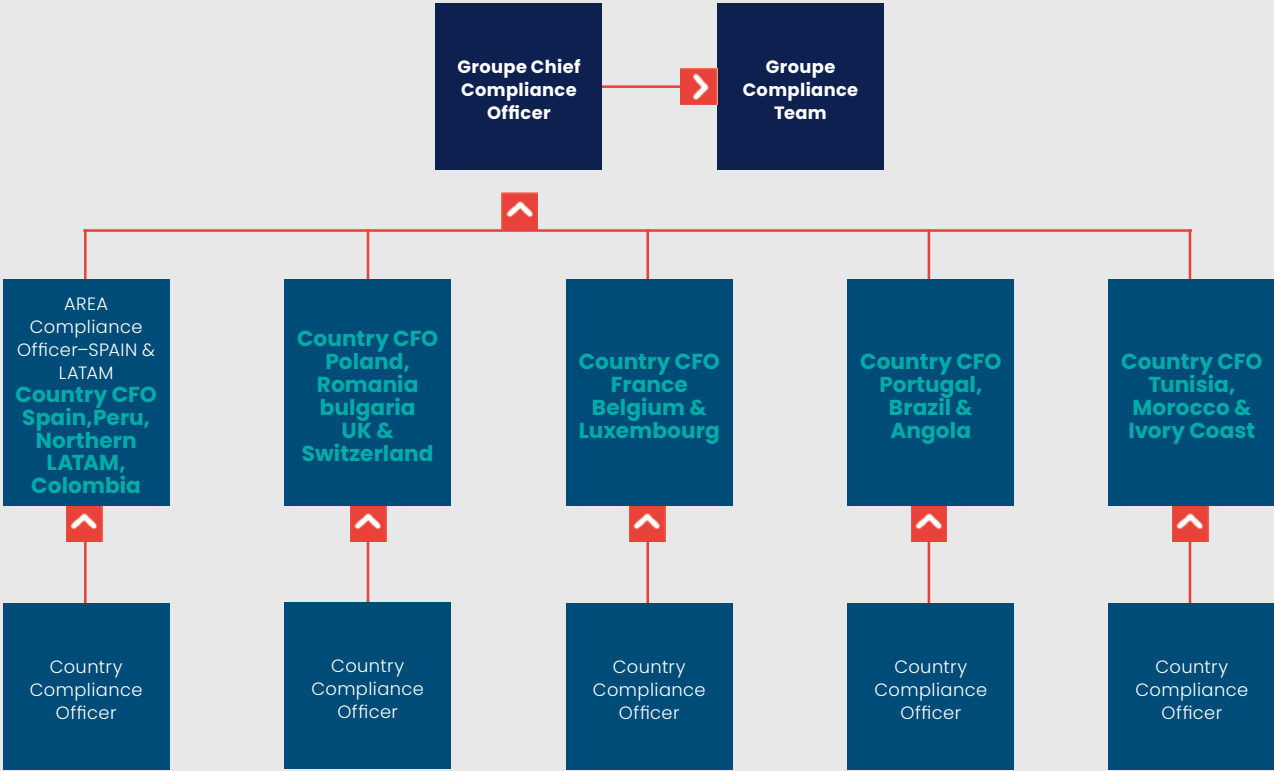
Les membres dirigeants du Groupe sont fortement engagés envers la Conformité et l'Éthique. Ils concourent aux différentes initiatives menées par la Direction Juridique et Compliance Groupe. Cette implication au plus haut niveau d'Inetum se traduit par des actions fortes visant à faire de la Conformité et de l'Éthique un gage de confiance vis-à-vis de nos salariés et de nos partenaires.

UN COMITÉ DE LA CONFORMITÉ ET D'AUDIT

En 2022, le groupe Inetum a tenu plusieurs Comités de la Conformité et comités d'audit ayant défini et suivi la cartographie des risques de corruption (cf. ci-dessous). C'est également dans le cadre de cette gouvernance que s'est réalisée la présentation des résultats de la cartographie à la Direction Générale du Groupe, ainsi que la définition et la validation des mesures d'atténuation des risques.

UN RÉSEAU DE COMPLIANCE OFFICERS

En 2022, le groupe Inetum a poursuivi sa politique d'expansion de son réseau de Responsables de la Conformité, afin d'assurer la présence d'un Responsable de la Conformité dans chaque pays où Inetum intervient. Ainsi, en fonction de l'évolution du Groupe, de nouveaux Responsables de la Conformité locaux ont été nommés, à l'instar de la Bulgarie suite à l'acquisition de Do IT Wise.



UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES DE CORRUPTION MISE À JOUR

En application des dispositions de l'article 17 de la loi Sapin II, la cartographie des risques de corruption a été actualisée en collaboration avec les équipes spécialisées du cabinet Mazars. Après une présentation des objectifs, des caractéristiques et des étapes de la cartographie à la Direction Générale du Groupe en janvier 2022 puis en Comité de la Conformité Groupe en février 2022, les travaux se sont déroulés pendant tout le premier semestre pour aboutir à une restitution à la Direction Générale du Groupe en juillet 2022.

LA DÉFINITION D'UNE NOUVELLE POLITIQUE RELATIVE À LA CONCURRENCE LOYALE

Toujours dans le cadre de l'engagement envers la Conformité et l'Éthique des affaires promu par les membres du Comité Exécutif du Groupe, Inetum a adopté en 2022 une nouvelle politique relative aux pratiques de concurrence loyale, afin de favoriser une concurrence saine sur les marchés dans lesquels le Groupe évolue. Cette politique, applicable par toutes les entités du Groupe, a fait l'objet d'une présentation en réunion mensuelle des Responsables de la Conformité puis d'une diffusion et de formations et e-learning supervisés par ces derniers.

LA MODERNISATION ET LA MISE À JOUR DU DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

L'adoption, le 21 mars 2022, de la loi Wasserman renforçant la protection des lanceurs d'alerte a amené la mise à jour du dispositif d'alerte interne d'Inetum. La procédure d'alerte interne a donc été modifiée afin de prendre en compte les changements impliqués par l'évolution du régime juridique applicable. Inetum a saisi cette opportunité pour également moderniser la manière dont les alertes sont recueillies et traitées par les Responsables de la Conformité, en souscrivant à une plateforme externalisée : Whispli. Cette plateforme a été mise en production en novembre 2022 et, disponible dans les principales langues pratiquées dans le Groupe, peut être utilisée par tous les employés du Groupe.

ÊTRE LE GARANT D'UN SYSTÈME SÉCURISÉ ASSURANT LA PROTECTION DES DONNÉES

Compte tenu de notre activité dont l'épicentre réside dans le traitement des données de nos clients, le Groupe s'est toujours fixé comme objectif premier de garantir scrupuleusement la protection des données qui lui sont confiées.

Notre système de management définit les rôles et les responsabilités, les processus et les procédures permettant de garantir la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données, qu'elles soient internes (celles des salariés ou des candidats au recrutement), externes (données issues des clients dans le cadre de prestations de services), à caractère personnel, sensibles comme des données de santé, classifiées ou secrètes.

Une veille juridique continue permet d'anticiper et de répondre à toutes les exigences réglementaires, légales, ou normatives des pays dans lesquels nous travaillons, notamment les réglementations relatives à la protection des données à caractère personnel et les réglementations sectorielles (ex. : secteur des banques et des assurances, clients et opérateurs vitaux, secteur de la santé, secteur public, restrictions étatiques de souveraineté, secteur de la défense, de la sûreté des États ou de leurs fédérations).

Les mesures techniques et organisationnelles appliquées suivent les normes et standards les plus exigeants tels que les clauses contractuelles de la Commission européenne utilisées pour encadrer les transferts de données personnelles en dehors de l'Union européenne, les normes ISO 27001 (sécurité), ISAE 3402 (outsourcing), la certification « Hébergeur de Données de Santé », la directive NIS (réseaux de communication).

Concernant plus spécifiquement les données à caractère personnel, Inetum s'est doté d'un réseau de délégués à la protection des données. Il veille au respect de la réglementation et s'assure, que ce soit en tant que responsable de traitement ou en tant que sous-traitant, de la conformité requise à la réglementation applicable dans tous ses aspects : types de données, exercice des droits des personnes, traitements et géographie, démarches et certifications vis-à-vis des autorités, etc. Il peut être sollicité à tout moment par toute personne qui souhaite accéder, modifier, supprimer, ou rectifier ses données. Il est le point de contact des clients du Groupe, mais aussi celui des autorités de contrôle à qui il déclare, conformément à la réglementation applicable, les éventuels incidents. Il soutient l'élaboration et la mise en œuvre du programme de sensibilisation.

Tous les collaborateurs sont formés à la protection des données, aux exigences de traitement des données à caractère personnel, au respect de la confidentialité, aux risques de cybersécurité, et aux bonnes pratiques prévenant les suites des données.

Un Plan de Gestion des Données à Caractère Personnel (PGDCP) et un Plan Qualité et Sécurité (PQS) complètent les clauses contractuelles insérées dans les contrats de service négociés et signés avec nos clients. Ils permettent la prise en compte opérationnelle par les équipes de delivery de la conformité des projets et des exigences des clients.

Les logiciels et services conçus par Inetum intègrent dès leur conception une dimension sécuritaire et de respect de la vie privée par défaut.

Le même niveau d'exigence est apporté aux données concernant toutes nos parties prenantes : nos consultants, nos candidats, nos sous-traitants, nos fournisseurs, nos prospects, nos clients, nos actionnaires, et nos visiteurs.



*We think **positive***

Positive digital flow

Protection et vigilance sont l'affaire de tous. Chacun peut signaler par les systèmes appropriés, tout événement ou risque de sécurité, de fraude ou de non-conformité.

Des audits internes et externes vérifient les exigences de certification et l'application des procédures. Ils permettent l'amélioration continue du dispositif.

Un bilan annuel est présenté au Comité Exécutif. Il couvre l'évolution du risque, de l'exposition du Groupe par ses nouvelles géographies, par ses activités, voire par ses clients. Il comporte également les indicateurs de la période (ex. : nombre de demandes d'exercice de leurs droits d'accès par les personnes concernées).

Les indicateurs et objectifs associés au traitement des demandes d'accès à des données personnelles sont présentés au chapitre « **LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)** », « **ÊTRE LE GARANT D'UN SYSTÈME SÉCURISÉ ASSURANT LA PROTECTION DES DONNÉES** ».

En complément de ces dispositions, Inetum se protège spécifiquement de la cybercriminalité.

S'il n'est pas possible de citer tous les dispositifs mis en œuvre, pour ne pas les compromettre et conserver leur efficacité, nous pouvons mentionner :

- un Système de Management de la Sécurité certifié,
- une organisation et des outils permanents et en temps réel de surveillance des attaques et des activités douteuses, d'alerte et de remédiation des vulnérabilités de toutes les technologies que nous mettons en œuvre,
- un Security Operation Center appartenant à Inetum,
- des processus formels et testés organisant la continuité des activités et la résistance de l'entreprise,
- une practice d'experts cybersécurité dont les services sont aussi accessibles à nos clients.

GARANTIR LE RESPECT DE SES VALEURS AU SEIN D'UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

UNE CHARTE « ACHATS RESPONSABLES » GROUPE, POUR DES RELATIONS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES

Au regard de la cartographie des risques du Groupe et du devoir de vigilance, les risques associés à la chaîne d'approvisionnement ne constituent pas un des principaux facteurs de risques pour Inetum.

Nous avons lancé depuis plusieurs années, un programme d'achats responsables, qui vise à aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux du groupe Inetum.

Ce programme permet d'optimiser les processus achat, d'intégrer les dernières exigences réglementaires, notamment devoir de vigilance, loi Sapin II (voir paragraphe suivant « Le respect du devoir de vigilance et la sélection de sous-traitants partageant les mêmes valeurs »), et de gérer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement.

Dans sa politique d'achats, le groupe Inetum a toujours attaché une importance à ne pas travailler avec des fournisseurs qui ne satisferaient pas aux normes éthiques courantes. Nous avons mis en place depuis plusieurs années, une Charte Achats Responsables, qui doit être systématiquement signée dès lors qu'un sous-traitant entre en relation d'affaires avec Inetum dans le cadre d'un contrat ou d'un appel d'offres. Nous avons mandaté la société PROVIGIS spécialisée dans la collecte et la vérification de documents réglementaires et légaux de fournisseurs.

En 2021, nous avons déployé le dispositif conformité fournisseurs et sous-traitants (questionnaire éthique et conformité) sur le périmètre France. Depuis juillet 2021, les fournisseurs français avec qui nous travaillons réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 5K€ doivent déposer leurs documents légaux et compléter la Charte Achats Responsables, ainsi que le Questionnaire Éthique et Conformité avant leur référencement dans nos systèmes d'information.

LE RESPECT DU DEVOIR DE VIGILANCE ET LA SÉLECTION DE SOUS-TRAITANTS PARTAGEANT LES MÊMES VALEURS

Conformément à la loi 2017-399 du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le plan de vigilance du Groupe vise à détecter et prévenir les risques d'atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement.

Le plan du Groupe s'articule comme suit :

- une cartographie des risques par pays pour identifier, analyser et hiérarchiser les risques qui résultent de la relation entre le Groupe avec ses sous-traitants et fournisseurs ;
- une évaluation de nos filiales, de nos sous-traitants et des fournisseurs avec lesquels nous entretenons une relation commerciale établie au regard de la cartographie des risques ;
- l'insertion de clauses RSE dans les contrats ;
- des contrôles internes sur l'ensemble de nos filiales via des audits sociaux et environnementaux, à tous les niveaux de la chaîne de valeur (évaluations, audits, reportings), et un comité de pilotage du plan de vigilance qui se réunit chaque semestre. Des comptes rendus sont prévus annuellement auprès des Executive VPs, pour réaliser un suivi des mesures de prévention et d'évaluation mises en œuvre au sein du Groupe ;
- le déploiement du programme de Compliance tel que décrit ci-dessus (Paragraphe « ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE NOS ACTIVITÉS ») qui reprend le dispositif d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques.

Au regard de l'évolution éventuelle des risques, du suivi des mesures d'atténuation et du développement des activités du Groupe, notre plan de vigilance est revu chaque année.

Pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnables sont mises en œuvre progressivement durant leur phase d'intégration dans les dispositifs du Groupe.

En 2018, Inetum s'est concentré sur le déploiement de son programme de compliance et de la signature de la Charte Achats Responsables et son questionnaire associé pour chaque nouveau contrat de sous-traitance.

Depuis 2019, le Groupe a conclu un partenariat avec la société EcoVadis dont l'objectif est de réaliser des audits et d'assurer un suivi en temps réel via une plateforme dédiée, des fournisseurs stratégiques susceptibles de représenter un risque au regard des dispositions de la loi Sapin II et Devoir de Vigilance.

Ce partenariat prévoit l'intégration de l'évaluation de la RSE au processus de sélection des fournisseurs stratégiques du Groupe. Ces évaluations permettent de disposer, pour chaque fournisseur stratégique, d'informations essentielles (notation, benchmark, position dans le secteur...) pour décider de maintenir son référencement ou de procéder à son déréfèrement.

En 2022 une mise à jour de la base a été réalisée avec sortie de 86 fournisseurs devenus inactifs et intégration de 75 nouveaux fournisseurs actifs.

Résultats EcoVadis

	France	Monde (France incluse)
	Nombre de fournisseurs	Nombre de fournisseurs
Évalué	126	140
En cours d'évaluation	23	27



La note moyenne de nos fournisseurs évalués est de 58,9 (55,6 en 2021) alors que la note moyenne constatée par EcoVadis est de 44,9 (43,8 en 2021).

Les indicateurs et objectifs associés à la chaine d'approvisionnement sont présentés au chapitre « LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs) », « GARANTIR LE RESPECT DE SES VALEURS AU SEIN D'UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE »

3.2 L'ACCOMPAGNEMENT DE NOS CLIENTS
VERS UNE TRANSITION NUMÉRIQUE
RESPONSABLE ET DURABLE

Notre engagement en faveur du développement durable, impulsé par notre Manifeste et décliné dans notre politique RSE, s'incarne opérationnellement dans les solutions et services que nous proposons à nos clients. Ainsi, en 2021, le Groupe Inetum a lancé son programme "Green Positive Project", encadré par la Charte Numérique Responsable, qui porte sur 3 volets : La Culture (Be Green), la fourniture de services sobres, inclusifs, éthiques (Green IT), la proposition de solutions au service des enjeux de développement durable de nos clients (IT for Green, IT for Human).

GOUVERNANCE		
Culture Groupe (Be Green)	Services Groupe (Green IT)	Solutions Groupe (IT for Green/for Human)
Compétences : campagnes de sensibilisation (Eco-Gestes) et de formations (Eco-Design, Accessibilité, Green-IT, ...) Connaissances : Intranet, communication, communauté sachants et de référents, veille technologique et juridique, outils de mesure Mise en œuvre : IT, Achats, Services Généraux, RH, Marketing, Communication,...	Stratégie pour un numérique responsable Audit et plan d'action Lean, Agile Éco-conception Ecodéveloppement Maintenance préventive Cloud & Outsourcing	Portefeuille de solutions : nos atouts au service d'un impact sociétal positif Book de références : nos contributions pour améliorer l'impact sociétal de nos clients Savoir-faire métiers : sectoriel, finance durable, cycle de vie,... Innovation : processus métier et innovation technologique
Encadrée par une charte numérique responsable Sobriété numérique : mesurer, contrôler et réduire l'empreinte carbone Inclusion numérique : s'assurer que l'information numérique est accessible à tous Éthique numérique : Protection des données, transparence et contrôle dans les algorithmes d'IA Innovation : Utilisation des nouvelles technologies, utilisation des nouvelles méthodes de co-construction		

■ Le volet **Culture** comprend notamment un programme de sensibilisation de nos employés aux Eco-Gestes (Newsletter & Challenges), la mise à disposition d'une base de connaissance interne, ainsi que la sensibilisation au numérique responsable de nos employés (voir paragraphe « de la sensibilisation à l'acculturation »).

■ Le volet **Green IT** concerne la mise en œuvre des bonnes pratiques dans les projets et services qui nous sont confiés (voir paragraphe « l'implémentation de pratiques opérationnelles »).

■ Le volet IT for Green fait référence aux développements de nos savoir-faire métiers (finance durable, achats responsables, efficacité énergétique, économie circulaire, smart building, smart working) et solutions pour accompagner nos clients dans leurs enjeux sociétaux (voir paragraphe « Nos solutions pour un impact positif »).

DE LA SENSIBILISATION À L'ACCULTURATION

En complément des Newsletter Groupe et Pays qui sont des vecteurs de sensibilisation de nos employés sur l'environnement, l'inclusion, le bien-être au travail, l'éthique en synchronisation avec le calendrier mondial du développement durable, notre plateforme Learning Academy met à disposition en libre-service un parcours de sensibilisation et de formation au numérique responsable, qui intègre les modules développés par l'Institut du Numérique Responsable.

Le module de sensibilisation, invite à prendre conscience des enjeux du numérique et ses impacts positifs mais aussi négatifs et comprendre la valeur ajoutée d'une démarche numérique responsable.

Le module de formation permet de s'approprier la démarche et prendre connaissance des référentiels et bonnes pratiques afférentes, en vue de leur mise en œuvre dans le cadre des prestations informatiques.

Il présente notamment :

- les causes de l'empreinte environnementale du numérique ;
- les impacts économiques et sociaux du numérique ;
- le numérique responsable comme moyen d'action pour la Planète et pour l'Homme ;
- les clés pour agir en adoptant des bonnes pratiques dans son travail et dans son quotidien ;
- les normes et réglementations applicables au secteur du numérique ;
- le référentiel GR491.

Le parcours de sensibilisation et formation se termine par un test d'acquisition des connaissances.

Ainsi, entre septembre 2022, et mars 2023, nous avons compté plus de 1 350 inscriptions.

En complément, nous encourageons la montée en compétence de nos collaborateurs sur les technologies et méthodologies contribuant à l'accessibilité et l'éco-conception de services numériques (avec la possibilité d'obtenir une certification).

Ainsi, en 2022, en France, 1 495 jours de formation ont été suivis par 530 stagiaires autour des méthodologies et technologies contribuant à la sobriété et l'accessibilité numérique (Lean, Agile, UX Design, Accessibilité, Architectures, Low-code, Intégration continue, Devops, Virtualisation, Automatisation, ISTQB).



L'IMPLÉMENTATION DE PRATIQUES OPÉRATIONNELLES

La mise en œuvre opérationnelle de bonnes pratiques dans les projets et services que nous proposons s'appuie sur les référentiels publiés par les organismes de référence (Afnor, Cigref, Green IT, INR-ISIT, Mission Interministérielle du Numérique écoresponsable) et couvre les différents composants du **service numérique**. Par exemple,

Architecture :

- Mettre en œuvre une stratégie de mutualisation de l'informatique ;
- Réduire le nombre d'architectures et de technologies différentes ;
- Éliminer les redondances inutiles (sécurité/continuité d'activité en nécessité) ;
- Opter autant que possible pour une architecture applicative modulaire, frugale, voire "low-tech" ;

Applications :

- Rationaliser autant que possible les applications disponibles pour les utilisateurs (en tenant compte de leur utilisation) ;
- Paramétrer le service de façon à ajuster la disponibilité des fonctionnalités au juste besoin ;

Services numériques :

- Tirer parti de l'inventaire pour identifier les solutions en double et inutilisées pour les mettre hors service ;
- S'assurer que le logiciel est non seulement accessible (inclusif), mais configuré de manière à encourager une plus grande sobriété (par exemple pour l'impression, la messagerie, etc.) ;

Infrastructure :

- Limiter les flux de données et le volume de stockage à ce qui est strictement nécessaire ;
- Mettre en place une procédure stricte de provisionnement / dé-provisionnement du matériel informatique ;
- Considérer les dépenses énergétiques du réseau et mettre en place des mesures d'optimisation (compression des flux, cache, etc.) ;

Données :

- Définir des règles d'archivage, et de nettoyage des données en cohérence avec le RGPD ;
- Limiter les flux de données et les volumes de stockage au nécessaire.

Nous encourageons également les approches méthodologiques Lean et Agile, qui répondent à la fois aux enjeux de qualité et de sobriété des solutions conçues, en s'ajustant au plus près des besoins et priorités métiers.

NOS SOLUTIONS POUR UN IMPACT POSITIF

Notre catalogue de solutions IT for Green / IT for Human référence 41 solutions contribuant directement ou indirectement à au moins un des objectifs de développement durable de l'ONU. Il référence 92 cas d'application sur un ou plusieurs des 4 axes suivants : l'environnement, l'énergie, l'individu et la vie en société, la gouvernance.

Par exemple,



l'environnement : diminution des émissions de CO₂, réduction de la pollution de l'air et du bruit, transport zéro carbone, industrie Low Carbon, optimisation de la gestion des déchets, réduction des impressions/zéro papier, et gestion des eaux usées.

Nous développons pour un fournisseur d'énergie en Afrique, une solution pour le remplacement de groupes électrogènes par des microcentrales solaires (des solutions pour gérer l'approvisionnement en électricité dans les grappes économiques urbaines et rurales en installant des microcentrales d'énergie propre). En parallèle, nous travaillons à la mise en place d'une solution meter-to-cash pour la monétisation des services énergétiques (offres prépayées). De plus, nous préparons l'intégration de la plateforme OpenCell et nous développons des interfaces pour des compteurs intelligents et des passerelles de paiement.



l'énergie : augmentation de la part des énergies renouvelables, efficacité énergétique, et Smart Buildings.

Nous participons au programme européen de recherche et innovation pour la promotion de l'autosuffisance énergétique communautaire en zone urbaine. Le projet Interconnect, financé par le programme européen pour la recherche et l'innovation H2020, implique 50 entités européennes de 11 pays. Objectif ? Développer des solutions avancées pour connecter et faire converger les maisons et les bâtiments numériques au réseau électrique.

Ces solutions intelligentes de gestion énergétique seront testées sur sept sites connectés à grande échelle au Portugal, en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Italie, en Grèce et en France.

À ce titre, nous concevons pour l'étude pilote de Toulon un « orchestrateur d'énergie domestique intelligent » destiné à optimiser la consommation d'énergie d'une maison, à réduire la facture énergétique en orchestrant tous les appareils blancs et la consommation d'équipements de manière intelligente, indépendamment du fabricant. Par exemple, avec Engie et ThermoVault, nous testerons comment les chaudières à eau et les radiateurs électriques adapteront leur consommation à des prix horaires dynamiques.

Pour le pilote grec, nous développons une solution de « réponse à la demande » pour tester dans quelle mesure les citoyens sont prêts à changer leurs habitudes de consommation en cas de problèmes d'approvisionnement en électricité. Ils sont ainsi incités à réagir, ou à être flexibles, moyennant une compensation financière. Les essais ont débuté en octobre 2021 et dureront 2 ans.

En Pologne, pour un grand constructeur européen d'éoliennes, nous implémentons une solution de supervision en DevOps de ses fermes. C'est une solution de surveillance de parc éolien (capture et traitement des données de production et de fonctionnement de 6 800 éoliennes cibles) sur une plateforme IoT industrielle (Cumulocity by Software AG).

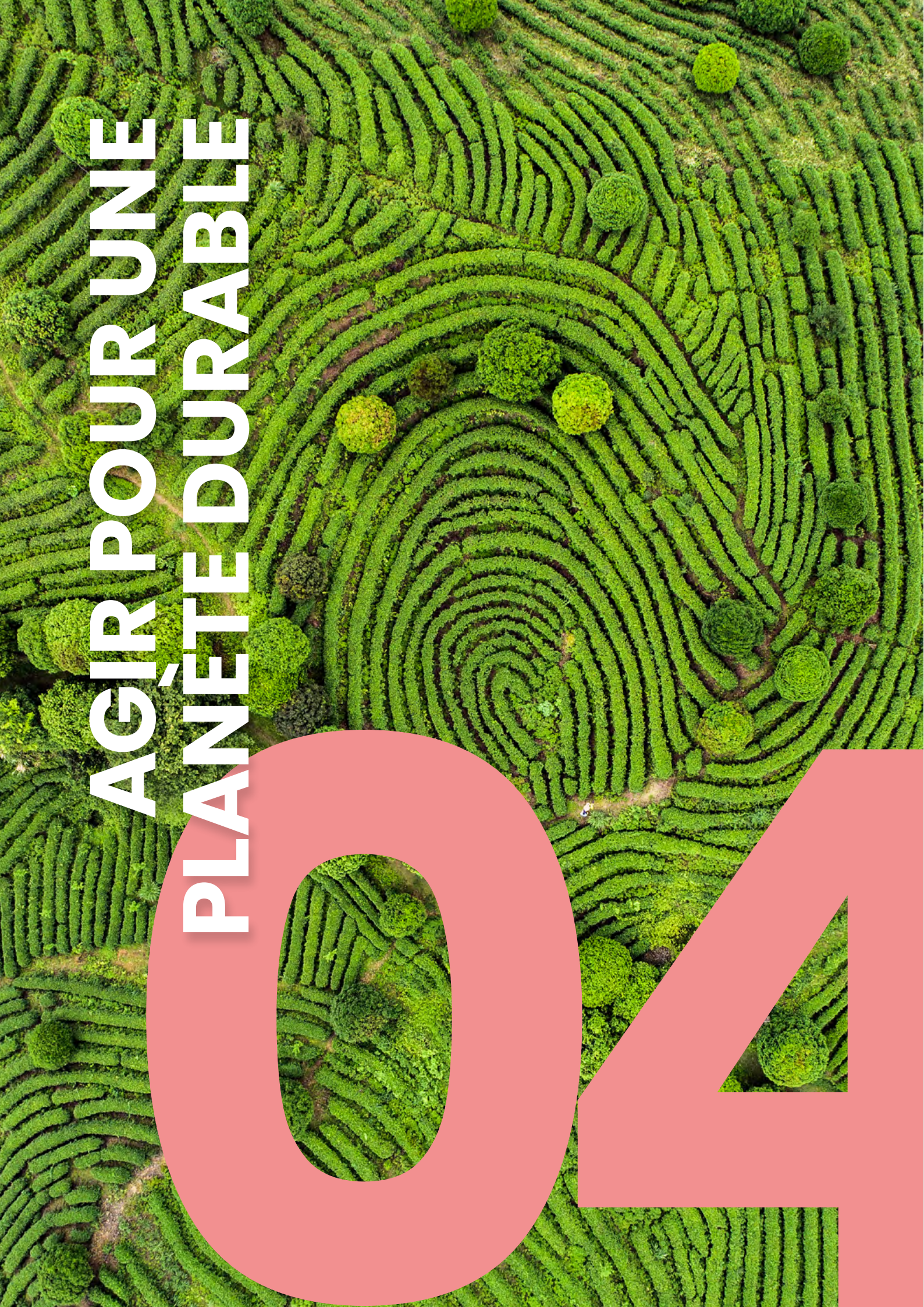


l'individu et la vie en société : action contre la pauvreté, bien-être et bien vieillir, Digital Workplace, économie circulaire.

Pour la région Occitanie, nous avons réalisé une étude comparative relative aux enjeux de la santé et de l'approvisionnement en circuits courts pour 7 territoires. Cela impliquait une plateforme de données permettant des diagnostics territoriaux dans les zones urbaines ou à faible densité de population, pour l'accessibilité aux services clés (logement, travail, fourniture, soins, apprentissage, loisirs) par des modes de transport verts (marche, vélo, transports en commun) :

- calcul de l'indice de vie sociale de haute qualité du quartier,
- identification des zones d'espaces blancs,
- simulations et nouveaux bâtiments et visualisation de nouveaux quartiers, soutien à l'urbanisme et benchmark,
- collaboration et interaction avec les nouveaux intervenants du projet.

Les indicateurs et objectifs associés aux enjeux de durabilité de nos solutions sont présentés au chapitre « **LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)** », « **SOLUTIONS NUMÉRIQUES RÉPONDANT À DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE** ».



AGIR POUR UNE PLANÈTE DURABLE

PAGE 41

AGIR POUR UNE
PLANÈTE DURABLE

4.1 UN ANCRAGE RÉGIONAL FORT

UN MAILLAGE TERRITORIAL CRÉATEUR DE VALEUR

Nous possédons de nombreuses implantations régionales décentralisées (une quarantaine en France et autant à l'international). Ce choix historique de la proximité avec nos clients permet d'embaucher localement nos collaborateurs et de limiter les déplacements occasionnés par les missions. Cette organisation facilite l'intégration des équipes d'intervention dans un environnement économique et social qui leur est familier et contribue à réduire les incompréhensions et les conflits avec les interlocuteurs locaux des clients. Notre contribution au développement local et à une meilleure gestion des ressources est un élément différenciant de notre stratégie.

APPORTER NOTRE SOUTIEN À CEUX QUI EN ONT BESOIN

MÉCÉNATS

Inetum s'engage dans des actions de solidarité, dans des partenariats et mécénats en liens avec ses valeurs, dans de multiples domaines.

Entreprise engagée dans une démarche positive, Inetum est depuis longtemps impliqué dans le mécénat culturel.

- Le Groupe offre l'opportunité depuis de nombreuses années à ses clients et collaborateurs d'assister à des concerts de pianistes internationaux à travers son mécénat de l'association **Les Nuits du Piano**.
- En cohérence avec ses valeurs, Inetum est mécène de **la Saison France-Portugal** et soutient ainsi l'excellence des artistes, penseurs, scientifiques et entrepreneurs issus de ces deux pays. Inetum renouvelle, à travers le mécénat de cet événement unique, son engagement fort tant sur ces deux territoires où le Groupe est implanté que sur les domaines d'actions prioritaires que sont la préservation de l'environnement, les énergies renouvelables, l'économie responsable, l'urbanisme minimal et les agricultures alternatives avec le digital comme levier d'impact.
- Inetum a signé un accord de partenariat avec **l'Institut G9+** ayant pour mission de promouvoir et de coordonner les activités d'information, d'échanges et de formation portant sur les technologies de l'information, de la communication, du numérique, sur un plan tant scientifique que technique, technologique, économique, social et culturel.

Positive digital flow

Inetum valorise l’entrepreneuriat féminin et plus globalement, l’apport du digital comme levier d’impact positif.

- Inetum est partenaire depuis 6 ans de **Women In Africa Philanthropy** (WIA) qui a pour mission de favoriser la diffusion de l’éducation dans le domaine du développement économique, et plus particulièrement la formation des futures créatrices d’entreprises. Ainsi, nous faisons de l’accompagnement et du mentorat d’Inetum les piliers de l’entrepreneuriat féminin en Afrique.
- Pour la deuxième année consécutive, Inetum a proposé un programme de formation, « Inetum Open Training », pour sensibiliser la communauté WIA à la digitalisation, à travers une série de webinaires axés sur un sujet tech : smart city, e-commerce, innovation. Inetum a également poursuivi son engagement en participant au programme de mentorat WIA54 afin d’apporter son expertise à une lauréate. Celle-ci a bénéficié d’un coaching de 6 mois au sein du FabLab de Casablanca.
- Inetum est partenaire « founder » de **SISTEMIC**, un projet visant à susciter une nouvelle génération de talents féminins dans le domaine des STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics). Premier partenaire et mécène fondateur de ce nouveau projet, Inetum poursuit son engagement en faveur de la féminisation des métiers scientifiques et de l’éducation aux métiers du numérique.

Inetum contribue à un monde plus positif par des actions en faveurs de l’environnement.

- Début 2019, nous avons rejoint le programme Reforest’action. L’objectif est d’offrir à chaque nouveau collaborateur la possibilité de planter un arbre parmi les projets de reforestation prioritaires identifiés. Depuis son lancement, cette initiative a permis de planter plus de 8 700 arbres, d’installer 26 100 refuges pour animaux, de produire 34 800 mois d’oxygène et de générer 8 700 heures de travail.



We think **green**

Positive digital flow

SPONSORING

Des partenaires aux valeurs partagées

Notre soutien aux organisations sportives s’inscrit dans notre quête de performance et de partage de valeurs communes : solidarité, ambition, excellence, engagement et innovation.



Paris Saint-Germain Handball

Inetum est Partenaire Majeur du Paris Saint-Germain Handball depuis 2012.

Inetum est un partenaire historique du Paris Saint-Germain Handball. Fidèle à son engagement, Inetum a renouvelé à trois reprises son partenariat et restera Top Sponsor du Paris Saint-Germain Handball jusqu'en 2024.

Dans le cadre de ce sponsoring, Inetum mène plusieurs actions en interne en direction des collaborateurs (newsletter, jeux-concours, invitations aux matchs...) et participe annuellement au Tournoi des Partenaires. Cet événement invite les différents sponsors du PSG Handball Club à former des équipes, composées des collaborateurs, afin de s'affronter au cours d'une journée sportive, dans un esprit positif et fairplay. En 2022, onze collaborateurs d'Inetum, venus de toute la France, ont porté haut les couleurs et les valeurs du Groupe, jusqu'à la première marche du podium !

**Sporting Clube de Portugal**

Inetum, Top Sponsor du Sporting Clube de Portugal

Le Sporting CP Futsal est une équipe professionnelle basée à Lisbonne. Fondés en 1985, ils ont remporté le plus de titres nationaux et sont actuellement champions d'Europe pour la deuxième fois en trois ans. Inetum et le Sporting Clube de Portugal ont renouvelé leur partenariat jusqu'en juillet 2023.

**Gernika KESB**

Gernika KESB est une équipe féminine de basketball basée au Pays basque (Espagne) qui joue dans la Ligue féminine. Fondée en 1996, Gernika KESB joue à la fois dans la ligue professionnelle et dans le championnat de la Coupe de la Reine de basketball. Avec ce sponsoring, Inetum en Espagne confirme son engagement envers le talent féminin et son adhésion aux valeurs qui le définissent : Solidarité, Ambition, Excellence, Engagement et Innovation

**LES ASSOCIATIONS ET LEURS MISSIONS**

Inetum soutient, par des dons ou des contributions diverses, les associations suivantes :

HUMANIDADES

La mission de l'Association Humanidades est de contribuer au renforcement de l'humanisme en tant que force d'agrégation pour la cohésion sociale et l'inclusion, en particulier pour les plus défavorisés, dans le cadre des changements qui ont caractérisé le début de ce siècle. Comme mission plus spécifique, l'Association Humanidades est intervenue dans le secteur social, en vue de promouvoir l'inclusion personnelle, sociale et professionnelle des citoyens défavorisés et à risque, et a développé une vocation orientée vers les femmes, en particulier les plus jeunes et celles en âge de procréer. Pour plus d'informations : <https://www.humanus.pt/>

COOLABORA

Coolabora est une coopérative d'intervention sociale créée en 2008 avec pour mission de contribuer au développement des personnes, des organisations et du territoire, à travers des stratégies innovantes et solidaires de promotion de l'égalité des chances, d'approfondissement de la démocratie et de la participation civique, d'apprentissage collaboratif et de cohésion sociale. Il s'agit d'une organisation durable, dont la capacité à promouvoir l'innovation sociale est reconnue et dont les interventions sont marquées par des principes éthiques clairs. Pour plus d'informations : <https://coolabora.pt/>

ASSOCIAÇÃO ENTRE FAMÍLIAS

L'association Entre Famílias organise la coopération entre les institutions privées de solidarité sociale (IPSS) installées à Bragance ou y exerçant leurs activités, visant à protéger le cadre de valeurs éthiques et de principes sociaux qui leur sont communs.

L'objectif de l'association est de promouvoir et de coordonner des actions visant à la coopération, au partenariat, à l'entraide inter institutionnelle, à la diffusion de bonnes pratiques, à l'amélioration et à la qualification de l'IPSS, ainsi qu'à la sensibilisation sociale des citoyens sur le territoire où ils se trouvent. Pour plus d'informations : <http://uipssdb.pt/uniao/associadas/associacao-entre-familias/>

MOVIEURO

Il s'agit d'une association de solidarité sociale apolitique et sans but lucratif, avec le statut d'institution privée de solidarité sociale, fondatrice du Mouvement 1 Euro, une initiative qui promeut la collecte de fonds pour des initiatives de responsabilité sociale, généralement alliée à d'autres associations. Pour plus d'informations : <https://movimentoleuro.com/>

AVIATION SANS FRONTIÈRE

Inetum a réuni un collectif de collaborateurs internationaux pour relever ensemble le défi des 20 km de Paris. Une initiative qui s'inscrit dans la volonté du groupe Inetum d'offrir une expérience collaborateurs, de poursuivre son engagement dans le sport et les valeurs qu'il porte, et de contribuer à une action solidaire. Une partie des frais d'inscription de chaque collaborateur Inetum engagé sur la course a été reversée à l'association Aviation sans Frontière qui apporte un soutien logistique à plus de 180 organisations humanitaires internationales.

INETUM A FAIT DON DE 10 000 PLN À LA FONDATION GREAT JOY ON SMALL WHEELS.

En août 2022, la campagne d'Inetum en Pologne encourageant les employés à relever le défi « vélos » a pris fin. Dans le cadre de cette campagne, l'entreprise a soutenu financièrement l'objectif de la fondation consistant à remettre en état et à donner des vélos à des enfants orphelins.

Dans le cadre du JC&Inetum Bike Challenge, les employés d'Inetum en Pologne et de JCommerce, société acquise en 2022, ont pu accumuler des kilomètres parcourus à vélo via une application dédiée pendant 3 mois. Pour chaque kilomètre parcouru, l'entreprise s'est engagée à faire don d'un zloty à une fondation qui, avec les fonds collectés, remet en état des vélos et les donne à des foyers pour enfants. Le défi consistait à collecter un total de 10 000 kilomètres avant le 1er septembre 2022.

ZLOMBOL

Zlombol est un événement caritatif annuel qui se déroule en Pologne et au cours duquel un nombre considérable de kilomètres doivent être parcourus avec des véhicules anciens et retapés. L'objectif était de récolter le plus d'argent possible et de le reverser intégralement pour acheter des biens, des cours, des formations et des voyages aux enfants des orphelinats. Pour plus d'informations : <https://zlombol.pl/>

Une opération « **Don du sang** » a été mise en place en **Tunisie** en collaboration avec le Centre national de la transfusion sanguine. Les membres du centre se sont déplacés au sein des locaux d'Inetum pour collecter les dons des collaborateurs volontaires.

CENTRE NATIONAL POUR LA PROMOTION DE LA TRANSPLANTATION D'ORGANE EN TUNISIE

Des collaborateurs Tunisien d'Inetum ont participé au Marathon « Les Foulées Vertes » en soutien au don d'organes, en collaboration avec le Centre national pour la promotion et la transplantation d'organes.

Inetum soutient **l'association Tunisie Recyclage** qui organise le tri, la récupération et le recyclage des déchets auprès des particuliers de la Banlieue Nord de Tunis.

RÉSEAU LUCIOLES

Créée **en France** en 2004, le Réseau-Lucioles est une association loi 1901 dont l'objectif est d'améliorer l'accompagnement des personnes atteintes d'un handicap mental sévère par la mutualisation de l'expérience des parents et des professionnels.

Inetum, fort de son expertise pour l'expérience utilisateur (UX), s'engage auprès de l'association Réseau-Lucioles en travaillant bénévolement, via un mécénat de compétence, à la refonte de son site internet et de son application sur tablette, Tab'Lucioles. Ce programme de mécénat de compétences se poursuit en 2023 avec la maintenance et l'adaptation du site internet de Tab'Lucioles et de l'application mobile. <https://www.reseau-lucioles.org/>

COLLECTES ET DONS

Des collectes solidaires, en partenariat avec des associations locales, ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs d'Inetum à l'occasion des fêtes de fin d'année.

4.2 RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CO₂ LIÉE AUX DÉPLACEMENTS

Notre politique Groupe incite les collaborateurs à (i) utiliser des moyens de transport à faibles émissions carbone et (ii) à recourir aux systèmes de communication numériques pour limiter les déplacements au strict nécessaire.

DÉPLACEMENTS / POLITIQUE VOYAGE

Le durcissement progressif de la réglementation en matière d'économie de carburant et de CO₂ a accru la nécessité de mettre en œuvre des politiques de transformation des parcs automobiles pour répondre aux normes.

Inetum s'engage à mettre en œuvre de bonnes pratiques environnementales et à promouvoir une nouvelle culture de l'énergie basée sur une consommation efficace et responsable.

Cet engagement fait partie du plan de mobilité durable de l'entreprise, qui contient des actions visant à encourager la mobilité durable parmi les employés.

En France par exemple,

L'émission moyenne de CO₂ des véhicules de la flotte est, au 31 Décembre 2022, de 103,37 g CO₂/km versus 104,11 g CO₂ au 31 décembre 2021.

Sur les 210 véhicules livrés en 2022, 4% correspondent à des véhicules électriques et 17% à des véhicules à faibles émissions de CO₂ (hybrides rechargeables avec un taux d'émission inférieur à 60gCO₂/km). Nous sommes au-delà des 10% imposés par la loi LOM.

Notre ambition pour 2023 est de renouveler 30 % de nos véhicules par des véhicules électriques ou hybrides/hybrides rechargeables à faible émission de CO₂ (60g/km).

L'installation de bornes électriques dans nos parking, utilisables par les salariés mais aussi par les clients et fournisseurs, encouragent l'adoption de véhicules électriques ou hybrides.

Par ailleurs, une indemnité kilométrique est proposée aux collaborateurs qui utilisent un vélo pour se rendre sur leur lieu de travail.

En Belgique par exemple,

Inetum s'engage pleinement dans l'électrification de son parc automobile. En 2022, pas moins de 70 % des employés qui ont commandé une nouvelle voiture de société ont choisi d'échanger leur véhicule diesel ou à essence contre un modèle entièrement électrique ou hybride. Parmi les commandes en cours en 2023, pas moins de 231 des 435 véhicules, soit 53 %, sont entièrement électriques, 34 % ayant opté pour une voiture hybride rechargeable. Au total, 87 % des voitures commandées sont électrifiées, dont la plupart sont entièrement électriques. L'écologisation de la flotte est l'une des initiatives d'Inetum visant à réduire son empreinte carbone.

RECOURS AUX SYSTÈMES DE COMMUNICATIONS NUMÉRIQUES

TÉLÉTRAVAIL

En France, par exemple

Un accord de télétravail (2 jours par semaine) a été signé en 2011.

En 2018, plus de 10% des collaborateurs du groupe Inetum en France ont demandé à bénéficier du télétravail de manière récurrente ou bien de façon exceptionnelle (problème de transport...).

En 2020, un avenant à cet accord télétravail a été validé par référendum auprès des salariés. L'avenant permet désormais de télétravailler jusqu'à 175 jours par an, soit l'équivalent de 4 jours par semaine.

En 2021, les mesures en faveur du télétravail ont été reconduites dans les différents pays du Groupe.

OUTILS DE TRAVAIL À DISTANCE

Pour faciliter les conditions de télétravail, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des outils clés de travail à distance (Teams, Sharepoint, TeamViewer...).

Nos sites disposent de salles de réunion dotées d'équipements adaptés à la visioconférence (écran, pieuvre, WiFi et réseau filaire).

Le déploiement des outils de visioconférence et la dotation de PC portables est devenu la norme afin de limiter les déplacements au strict nécessaire.



4.3 RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CO₂ LIÉE À L'UTILISATION DES RESSOURCES

Dans notre politique environnementale, nous veillons à étendre le tri sélectif sur site, accroître la valorisation des déchets et maximiser le cycle de vie des ressources pour prévenir les pollutions.

Nous contribuons à (I) l'économie circulaire en optimisant la gestion des déchets, notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E), et favorisons (II) la maîtrise de la consommation des ressources.

(I) RETRAITEMENT DES DÉCHETS

La gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E) mise en place depuis des années, contribue à réduire l'empreinte CO₂ liée à notre activité. Nous nous appuyons sur un fournisseur via un contrat cadre avec la société ELISE* au niveau national, pour la récupération, le tri sélectif, le traitement de nos déchets (D3E inclus). Nous sommes engagés dans des campagnes de revalorisation des déchets D3E (revente ou don des équipements sortis de l'inventaire, réparation des matériels, démantèlement si fin de vie, pour récupération des matières, broking).

* La société Elise fait appel à des ESAT et EA dans le cadre de ses activités.

DÉCHETS / EMBALLAGES / TRI SÉLECTIF

Nous favorisons le recyclage et le tri sélectif sur les sites par l'usage de conteneurs adaptés. Leur déploiement s'effectue progressivement dans des zones centralisées de collecte (cafétérias, lieux de reprographie...).

Depuis 2020, nos sites remplacent progressivement les gobelets plastiques à usage unique. Certains sites fournissent une gourde Inetum au collaborateur.

(II) MAÎTRISE DE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

Nous sommes attentifs à la consommation des ressources et nous veillons à la réduction de nos consommations d’énergie, d’eau et de papier.

Affichage, mailing, articles sur l’intranet Inetum, messages incitatifs en pied de mail... de nombreuses actions et campagnes de sensibilisation pour une consommation plus responsable et mieux maîtrisée sont déployées auprès de nos collaborateurs.

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D’ÉNERGIE

Nous optimisons la consommation des ressources dans la gestion de nos activités et développons l’utilisation d’énergie renouvelable pour couvrir notre consommation électrique.

Depuis mars 2021, l’électricité achetée sur les sites en France auprès d’EDF est 100 % renouvelable. L’électricité achetée en Espagne en 2021, est également 100% renouvelable. De plus, nos sites poursuivent leurs actions de relamping (utilisation de lampes avec ampoules de basse consommation). La mise sous horloge des installations pour arrêt automatique des éclairages est en cours.

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D’EAU

Nous mettons en œuvre des campagnes d’affichage incitant les collaborateurs à une consommation éco-responsable.

Nos sites se dotent progressivement de robinetteries plus sobres (robinet PRESTO ou à détection, chasse d’eau économique)

Les installations sanitaires sont régulièrement révisées afin de limiter fuites et avaries.

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER

Dès septembre 2018 en France, nous avons mis à disposition des imprimantes-scanners-copieurs collectives sécurisées, incitant à réduire l’usage du papier (utilisation d’impressions en mode optimisé et campagnes de sensibilisation à la réduction des impressions, achat de papier ecolabellisé).

Par ailleurs, nous proposons à nos collaborateurs de remplacer leur bulletin de salaire par une version électronique, avec un coffre-fort électronique adapté.

Enfin, en France, les tickets restaurants ont été remplacés par des cartes dématérialisées.

Les indicateurs et objectifs associés à la réduction de l’empreinte CO₂ sont présentés au chapitre « **LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)** », « **INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIÉS À L’EMPREINTE CO₂** ».

4.4 NOS ENGAGEMENTS



NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Nous sommes adhérents au Global Compact des Nations Unies depuis 2015, confortant ainsi notre volonté d’adopter une attitude socialement responsable en s’engageant à intégrer et à promouvoir les quatre domaines du Pacte relatifs aux droits de l’Homme, aux normes internationales du travail, à l’environnement, et à la lutte contre la corruption.



NOUS SOMMES LABELLISÉS ECOVADIS

Nous nous appuyons sur les experts du cabinet EcoVadis pour réaliser l’évaluation RSE du Groupe depuis plus de 10 ans. Nous maintenons en 2023 notre label « SILVER, attestant que Inetum se situe dans le top 8% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur de la programmation informatique, du conseil et des activités connexes.

FIELD	AREA	LABEL
CSR	Group	ECOVADIS Silver (Feb 2023 – Feb 2024)
	Spain (Cataluña, Electronic Security España, Levante, Norte)	RSA+ EMPRESA SALUDABLE (Oct. 2021- Oct 2024)
	Spain (España) Morocco	Huella de carbono Calculado (Nov 2022) Feel Good by Rekrute.com (June 2022)
HR	France	Most Attractive Employer 2022 by Universum (July 2022, students survey)
	Europe	HappyIndex®AtWork / Women by ChooseMyCompany (August 2021) Top Employer Europe 2023 by Top Employers Institute (January 2023)

CERTIFICATES	AREA	VALIDITY
ISO 9001	Belgium (Realdolmen)	Oct 2024
	France, Service Centers France & Casablanca	March 2024
	Poland	April 2025
	Portugal (Holding Business Solutions Portugal)	Dec 2024
	Portugal (Inetum Tech Portugal)	Dec 2024
	Romania	July 2024
	Spain (Cataluña, Electronic Security, España, España sucursal em Portugal, Levante, Norte)	June 2024
	Tunisia (Holding)	March 2025
ISO 27001	France and Service Centers	March 2025
	Poland	April 2025
	Spain (España, España sucursal em Portugal, Levante, Norte)	June 2024
	Romania	July 2024
	Tunisia (BL Microsoft)	Fev 2024
Hds	France & Portugal IS Service Centers	June 2026
ISO 22301	Spain (España, Norte)	July 2025
ISO 14001	Spain (España, Electronic Security, Norte,)	June 2024
	Romania	July 2024
ISO 45001	SPAIN (Cataluña, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Oct 2024
	Romania	July 2024
QUALIOPI	Inetum France Inetum Software France	Dec 2024



5.1 KPIs – OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE
VARIÉES ET MULTIPLES

Indicators		Total Group		
		2020	2021	2022
Total Headcount as of 31.12	Permanent	18 125	21 163	22 904
	Fixed term	1 006	1 548	2 449
	Others (excluding trainees)	218	240	335
	Total without trainees	19 349	22 711	25 688
Distribution	Men	14 172	16 731	18 393
	Women	5 177	6 220	7 295
	% of women	27%	27%	28,4%
	% of women VP	15%	15%	14,20%
	Average age	40	40,5	40
	Average length of service in the Group	6,5	7,20	6,30
Wages	Average Annual Salary (€)	39 677 €	40 676 €	39 984 €
Recruitment	Permanent	2 801	4 429	6 262
	Fixed Term	966	1 840	2 080
	Others (excluding trainees)	103	194	229
	Total without trainees	3 870	6 463	8 571
	Trainees	221	457	456
Turn over	Turn over as of 31.12	13,8%	19,0%	20,65%

We are *digital* enablers

Indicators		Portugal	Belgium	France	Espagne	Total
		2022	2022	2022	2022	2022
Total Headcount as of 31.12	Permanent	1 778	1 582	9 781	7 131	20 272
	Fixed term	446	1	46	62	555
	Others (excluding trainees)	0	0	288	33	321
	Total without trainees	2 224	1 583	10 115	7 226	21 148
Distribution	Men	1 461	1 244	7 420	5 284	15 409
	Women	763	339	2 695	1 942	5 739
	% of women	34%	21%	27%	27%	27%
	% of women VP	38,0	40,6	41,8	41,1	41,1
	Average age	5,7	9,9	7,8	6,4	7,1
	Average length of service in the Group	0,90%	NA	2,95%	1,09%	2,03%
Wages	Average Annual Salary (€)	29 358€	56 136€	48 515€	37 309€	NA
	Average wage / legal min. wage	2,55	2,54	2,41	2,66	NA
Recruit-ment	Permanent	343	243	2 448	2 080	5 114
	Fixed Term	406	38	75	31	550
	Others (excluding trainees)	0	0	212	3	215
	Total without trainees	749	281	2 735	2 114	5 879
	Trainees	119	457	456		
	Hires of young employees under 26	274	108	500	422	1 304
	% hires of young employees < 26	37%	38%	18%	20%	22,2%
Turn over	Turn over as of 31.12	17,82%	11,75%	23,11%	15,30%	NA
Training	% of trained employees	88%	81%	42%	67%	59%
	Number of employees trained	1 953	1 282	4 138	4 822	12 195
	Training hours	51 848	24 157	84 648	161 393	322 046
	Training budget	562 646 €	434 000 €	9 932 001 €	1 612 000 €	12 540 647 €
Health & Safety	Number of workforce injuries (*)	3	3	69	17	92

(*) Nouveau KPI. En 2022, la cause principale en France concerne des accidents de trajet.

Indicators		KPI Description
Total Headcount as of 31.12	Permanent	Nbr of permanent Staff present in the company the 31/12 of the year
	Fixed term	Nbr of fixed term Staff present in the company the 31/12 of the year
	Others (excluding trainees)	Nbr of temporary Staff (excluding trainees) present in the company the 31/12 of the year
Distribution	Men	Nbr of men among Total Headcount (excluding trainees) present in the company the 31/12 of the year
	Women	Nbr of women among Total Headcount (excluding trainees) present in the company the 31/12 of the year
	% of women	% of women among Total Headcounts (excluding trainees)
	% of women VP	% of women VP appointed VP present in the company the 31/12 of the year
	Average age	Average age of Total Headcount (excluding trainees) present in the company the 31/12 of the year
	Average length of service in the Group	Average length of service of Permanent and Fixed Term Staff (including outputs)
	Employment of people with disabilities	See definition in dedicated KPI Chapter Diversity
Wages	Average Annual Salary (€)	Average wage of total gross annual compensation of Total Headcount (excluding trainees) present in the company the 31/12 of the year
	Average wage / legal minimum wage	Average Annual Salary divided by the legal minimum wage
Recruitment	Permanent	Nbr of permanent Staff hired in the year (excluding company acquisition, including outputs)
	Fixed Term	Nbr of fixed term Staff contracts signed in the year (excluding company acquisition)
	Others (excluding trainees)	Nbr of temporary Staff (excluding trainees) contracts signed in the year
	Trainees	Nbr of trainees' contract signed in the year
	Hires of young employees under 26	Nbr of Young Employees with either a permanent or a fixed term contract (including other contracts, excluding trainees) and under 26 years old when hired
	% hires of young employees under 26	% of hiring of Young Employees with either a permanent or a fixed term contract and under 26 years old when hired by Inetum , among the total number of hiring of Employees with either a permanent or a fixed term contract at Inetum , for the perimeter covered

Indicators		KPI Description
Turn over	Turn over as of 31.12	Nbr of permanent staff who left during the year divided by the average number of permanent staff for the year (12-month average)
Training	% of trained employees	Nbr of permanent and fixed term staff trained in the year divided by the Nbr of permanent and fixed term staff the 31/12 of the year
	Number of employees trained	Nbr of permanent and fixed term staff trained in the year
	Training hours	Total nbr of hours of training followed by Permanent and fixed-term staff during the year
	Training budget	Total for the year of : overall cost of the trainee's training minus amount paid by the funding bodies plus other expenses (eg tools) plus funding bodies annual fees
Health & Safety	Number of workforce injuries	Number of employees with a recognized work-related injury

5.2 KPIs – EMPLOI DES JEUNES

INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIÉS AU RECRUTEMENT DES JEUNES SALARIÉS

L'indicateur mesure la part des embauches de jeunes salariés en CDI ou en CDD, âgés de moins de 26 ans et recrutés par Inetum, par rapport au nombre total d'embauches de salariés en CDI ou en CDD chez Inetum, pour le périmètre couvert.

Le périmètre couvre les quatre principaux pays : France, Espagne, Portugal et Belgique soit 82% de l'effectif du Groupe au 31/12/2022 (85% au 31/12/2021).

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Ratio du total des Embauches de jeunes employés	20%	23%	22,2%	23,58%

5.3 KPIs – DIVERSITÉ

INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS
ASSOCIÉS À LA FÉMINISATION DES FONCTIONS
MANAGÉRIALES

L'indicateur mesure la proportion de femmes nommées "Vice-Présidentes" (VP) parmi le nombre total de VP chez Inetum. Chaque VP est officiellement nommé par le CEO, et selon sa fonction, il participe à différents comités et instances de gouvernance.

Le périmètre couvre l'ensemble du groupe Inetum et concerne les femmes nommées "VP" telles que définies dans l'organigramme publié chaque année par le Groupe, et avec un contrat de travail ou un contrat de management.

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Ratio du nombre de femmes VP (%)	15%	15%	14,20% (objectif 15,15%)	15,38%

INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS LIÉS À
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE
HANDICAP

L'indicateur mesure la proportion d'employés handicapés, ayant un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, dans chacun des trois pays : France, Espagne et Portugal.

Le périmètre couvre les trois principaux pays : France, Espagne et Portugal, soit 76% de l'effectif du Groupe au 31/12/2022 (78% au 31/12/2021)

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Ratio de personnes en situation de handicap vs effectif total au 31/12	1,44%	1,66%	2,03% (objectif 1,67%)	Amélioration + 1% (soit 1,68% à la date de définition de l'objectif)

La méthodologie utilisée pour les besoins de ce KPI est synthétisée dans le tableau suivant :

ITEM / PAYS	France	Espagne	Portugal
Obligations légales	Obligation légale d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % du nombre total d'employés. Sinon = une contribution financière à un fonds dédié est exigée. Possibilité de déduire de la contribution une partie du montant total des factures annuelles réalisées avec des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	Obligation légale d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 2 % du nombre total d'employés. Possibilité de demander une exception argumentée à l'autorité de surveillance. Si elle est accordée, l'entreprise peut contractualiser avec des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap où faire un don à une fondation d'entreprise	Depuis 2019, obligation légale d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 2% du nombre total de salariés. Une période de transition de 4 ans pour y parvenir
Définition du handicap au travail-preuve de la situation de handicap	"Un travailleur en situation de handicap est une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques." (Art. L5213-1 / Code du travail) Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise ➤ Les justificatifs administratifs délivrés par les Maisons Départementales des personnes en situation de handicap ou la Sécurité Sociale	Le handicap est une situation qui résulte de l'interaction entre des personnes présentant des déficiences prévisibles et permanentes et toute barrière limitante ou empêchant leur participation pleine et effective à la société, sur un pied d'égalité avec les autres. (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembre) Dans un contexte professionnel, cela s'applique aux personnes dont la capacité physique ou mentale est réduite de 33 % et plus Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise ➤ Preuves administratives délivrées par les Centros Base de Valoracion y Orientacion a personas con discapacidad (Centres de base d'évaluation et d'orientation pour les personnes en situation de handicap)	Personnes ayant une incapacité supérieure ou égale à 60% qui peuvent développer, sans limitations fonctionnelles, l'activité à laquelle elles postulent ou, présentant des limitations fonctionnelles, celles-ci sont surmontées par l'adéquation ou l'adaptation du poste de travail. Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise ➤ Preuve administrative (déclaration d'incapacité), délivrée par le ministère de la santé, avec l'identification du % d'incapacité
Système de comptabilité interne	Système de paie + outils de suivi interne de l'équipe "Mission Handicap"	Système de paie	Système de paie
Système de déclaration - autorité de contrôle	Déclaration mensuelle + consolidation annuelle des données des montants (employés globaux & en situation de handicap) Autorité = URSSAF (Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales)	Déclaration annuelle des montants (salariés globaux et en situation de handicap) + demande triennale de dérogation si nécessaire Autorité = SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal-SERVICE public de l'emploi de l'état)	Déclaration annuelle des montants (employés globaux & en situation de handicap) Autorité = Sécurité sociale
Documents de preuve	L'autorité délivre un certificat de conformité annuel	L'autorité doit délivrer un certificat annuel. Dans le cas contraire, l'autorisation triennale de contracter avec des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap peut être considérée comme une preuve de conformité	L'autorité ne délivre pas de certificat de conformité



5.4 KPIs – PARTENAIRE DE CONFIANCE DE
NOS PARTIES PRENANTES

ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE
NOS ACTIVITÉS

KPI	Objectif
Formation e-learning Groupe salariés	Plan 2023 : Programme de sensibilisation (éthique, conformité, compliance) ▪ 2022 : e-learning déployé sur l'ensemble du Groupe + communication cible auprès du personnel exposé. Nombre d'employés formés par e-learning : 8 966

ÊTRE LE GARANT D'UN SYSTÈME SÉCURISÉ ASSURANT
LA PROTECTION DES DONNÉES

Pour le périmètre France :

KPI	Nombre de traitements de demandes d'accès à des données personnelles de la période	% traité dans le délai réglementaire de premier niveau	% traité dans le délai réglementaire complémentaire
Résultats 2018	138	97,83%	2,17%
Résultats 2019	239	100%	Sans objet
Résultats 2020	66	98,5%	1,5%
Résultats 2021	81	100%	Sans objet
Résultats 2022	59	100%	Sans objet

GARANTIR LE RESPECT DE SES VALEURS AU SEIN D'UNE
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIÉS
AU MONTANT DES ACHATS ANNUELS PROVENANT DE
FOURNISSEURS IT AYANT ÉTÉ AUDITÉS PAR ECOVADIS
OU ÉQUIVALENT

Inetum a décidé de mettre en place un nouvel indicateur de performance à compter de 2022.

Cet indicateur mesure les coûts d'achat annuels des fournisseurs de IT qui ont été audités par EcoVadis sur le montant total des coûts d'achat annuels des fournisseurs informatiques, à l'exclusion des sous-traitants.

Le Périmètre couvre les quatre principaux pays du Groupe (41% des dépenses annuelles d'Inetum en 2021) : à savoir la France, l'Espagne, le Portugal et la Belgique.

L'objectif pour l'année 2023 est de 63% d'achats IT audités avec une cible à 80% en 2028.

	Déc 2020	Déc 2021	Objectif Déc 2022	Objectif Déc 2023
Ratio achats IT audités / achats IT globaux	0%	3%	50%	63%

Résultats 2022

Évaluation des tiers et mise en place d'une politique d'achat responsable.	% de fournisseurs cartographiés via Ecovadis IQ (Périmètre Belgique, Espagne, Portugal, France)	Identifier les fournisseurs stratégiques présentant un risque	% du chiffre d'affaires IT évalué (KPI#5 – Purchasing stemming from audited IT suppliers)
Résultats 2022	100%	Priorité fournisseurs IT	54%

INDICATEUR DE PERFORMANCE 2022

KPI#5 – Purchasing stemming from audited IT
suppliers for December 2022

501M€

Spend IT YTD 22
(excluding Interco)

54%

Percentage of spends with
suppliers evaluated by
Ecovadis

Objective December 2022: 50%

Positive digital flow

5.5 KPIs-PLANÈTE DURABLE

INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSO-
CIÉS À L'EMPREINTE CO₂

L’empreinte carbone est mesurée en appliquant aux distances parcourues ou énergie consommée un facteur d’émission par défaut, communiqué par nos fournisseurs. Si ce n’est pas le cas, publié par un organisme reconnu (ex. ADEME, en France). À défaut, l’empreinte est mesurée sur la base de données historiques (même pays ou pays similaire).

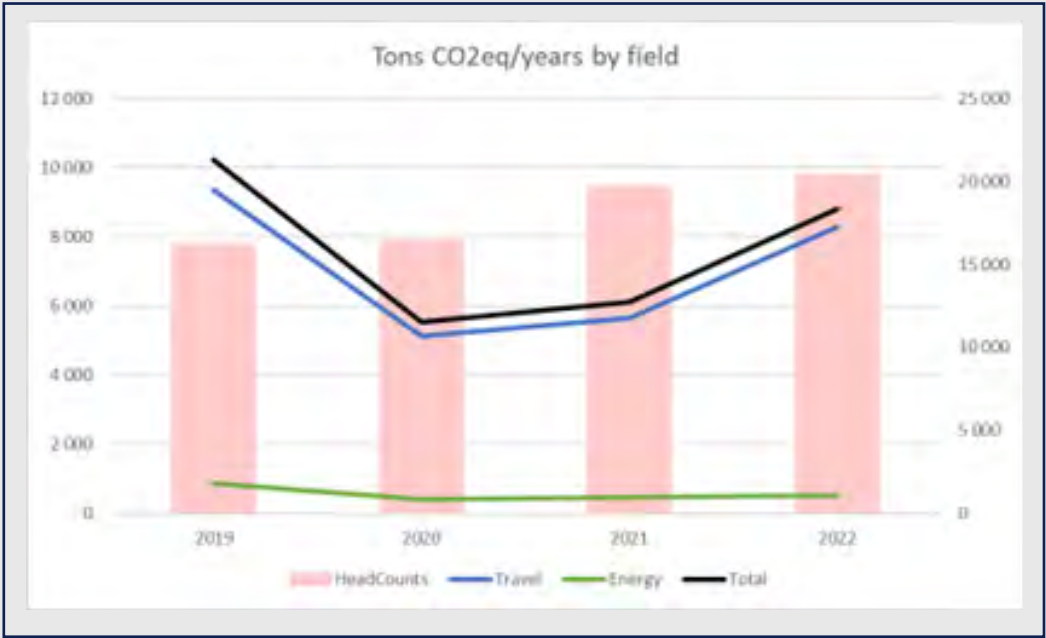
Le périmètre couvre les quatre principaux pays : France, Espagne, Portugal et Belgique soit 82% de l’effectif du Groupe au 31/12/2022 (85% de l’effectif Groupe au 31/12/2021)

Champs d’évaluation :

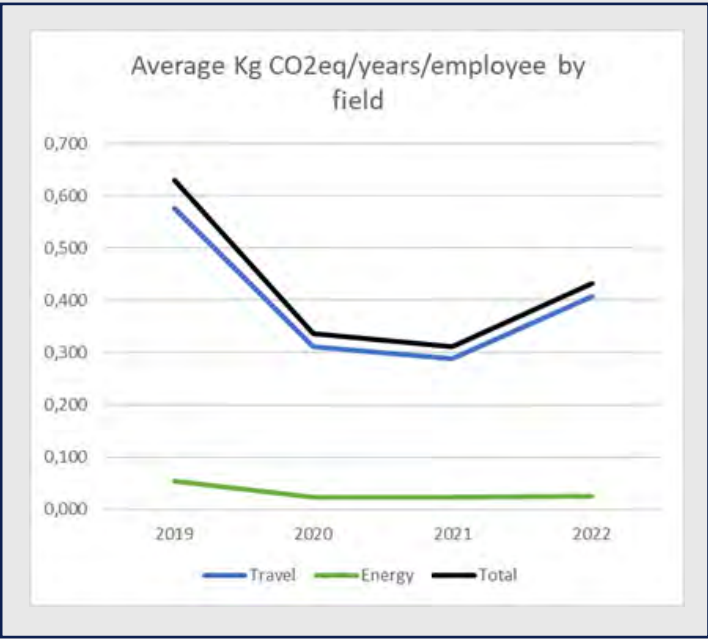
Déplacements professionnels (achat de voyages-vols, voitures de location, trains, parc automobile Inetum)

Consommation d’énergie (bureaux Inetum)

Inetum s’est fixé pour objectif de réduire d’ici 2029 l’empreinte carbone moyenne par collaborateur, sur le périmètre de mesure retenue de 44% par rapport à 2019 (année référence)



Evolution de l’empreinte carbone en valeur absolue par source depuis 2019, sur le périmètre de mesure retenu. Impact positif de la crise COVID en 2020 et 2021.



Evolution de l’empreinte carbone moyenne par employé depuis 2019, sur le périmètre de mesure retenu.

Impact positif de la crise COVID en 2020 et 2021

Year	Average Headcounts	Energy (tCO ₂ eq)	Travels (tCO ₂ eq)	Total E+T (tCO ₂ eq)	Per Employee (tCO ₂ eq)	Reduction vs 2019
2019	16 236	870	9 354	10 225	0,630	-
2020	16 482	396	5 136	5 532	0,336	47%
2021	19 700	465	5 665	6 130	0,311	51%
2022	20 358	535	8 283	8 818	0,433	31%

COVID IMPACT
COVID IMPACT



BILAN CARBONE PAR SCOPE

Le périmètre couvre les quatre principaux pays : France, Espagne, Portugal et Belgique soit 82% de l'effectif du Groupe au 31/12/2022 (85% de l'effectif Groupe au 31/12/2021)

Champs d'évaluation :

Déplacements professionnels (achat de voyages-vols, voitures de location, trains, parc automobile Inetum)

Consommation d'énergie (bureaux Inetum)

Déchets (divers et D3E)

Year	Average Headcounts	Energy (tCO ₂ eq)	Travels (tCO ₂ eq)	Wastes (tCO ₂ eq)	Total E+T+W (tCO ₂ eq)	Per Employee (tCO ₂ eq)
2019	16 236	870	9 354	11,3	10 236	0,630
2020	16 482	396	5 136	3,2	5 535	0,336
2021	19 700	465	5 665	10,4	6 141	0,312
2022	20 358	535	8 283	7,7	8 826	0,434

Evolution du bilan carbone sur le périmètre retenu, par source

Year	Average Headcounts	SCOPE 1 (tCO ₂ eq)	SCOPE 2 (tCO ₂ eq)	SCOPE 3 (tCO ₂ eq)	Total E+T+W (tCO ₂ eq)	Per Employee (tCO ₂ eq)
2019	16 236	7 513	693	2 030	10 236	0,630
2020	16 482	4 602	202	731	5 535	0,336
2021	19 700	4 684	229	1 228	6 141	0,312
2022	20 358	5 938	134	2 753	8 826	0,434

Evolution du bilan carbone sur le périmètre retenu, par scope

Scope 1 : Gas and Group car fleet

Scope 2 : Electricity

Scope 3 : Wastes and Other travels

5.6 KPIs – SOLUTIONS NUMÉRIQUES
RÉPONDANT À DES OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

Inetum recense dans un catalogue de solution celles contribuant à des enjeux de développement durable de nos clients, qu'ils soient sociaux, environnementaux ou économiques.

Le catalogue présente les logiciels développés par nos activités Software et Innovation, principalement en Europe, parfois en partenariat, adressant l'ensemble des secteurs (public, santé, énergie, industrie...).

L'objectif est d'identifier et d'étendre annuellement la liste des produits et références.

Le catalogue 2022 référence 41 Solutions (dont 29 IP) et 92 cas d'application répondant à au moins un des 17 objectifs de Développement durable (SDD).

Frequency of coverage of sustainable development goals		SDD	Tot. matched	
Environment (Global Warming, Pollution & Life Protection)	CO ₂ emission reduction Noise and air pollution reduction Zero-carbon transport	13 15 13	21 13 5	61
	Low-carbon Industry	9	3	
	Waste management optimization	12	5	
	Paperless / Printing Reduction	12	11	
	Water Usage Reduction Product Waste Reduction	6 12	2 1	
Energy (Low-Carbon Energy)	Renewable energy share increase Energy efficiency improvement Smart Buildings	7 7 9	11 14 7	32
People & Society	Energy poverty Well-being and aging well Digital Working / Good place to work Circular economy	1 3 8 12	1 21 9 5	50
	Green policy decision making & deployment	13	8	
	Inclusion	8	3	
	Safety	11	1	
	Health Services Poverty	3 1	1 1	
Governance	Sustainable Vision & Strategy Energy Strategy & Performance Responsible Products & Performance Management of relations with stakeholders Financing the transition and asset management	17 7 12 17 17	1 1 1 1 1	5

INETUM ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

6.1 TABLES DE CONCORDANCE

Principes du Global Compact	Objectifs de Développement Durable	Chapitre(s) du document
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	1. Pas de pauvreté 2. Faim « ZÉRO » 3. Bonne santé et bien-être 4. Éducation de qualité 5. Égalité entre les sexes 6. Eau propre et assainissement	GARANTIR DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	7. Énergie propre et d'un coût abordable 8. Travail décent et croissance économique 10. Inégalités réduites 11. Villes et communautés durables 16. Paix, Justice et institutions efficaces 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	ÊTRE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL		
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	1. Pas de pauvreté 3. Bonne santé et bien-être 5. Égalité entre les sexes 8. Travail décent et croissance économique 9. Industrie, innovation et infrastructure 10. Inégalités réduites 16. Paix, Justice et institutions efficaces 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GARANTIR DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF ÊTRE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.		
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.		
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.		
ENVIRONNEMENT		
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.	2. Faim « ZÉRO » 6. Eau propre et assainissement 7. Énergie propre et d'un coût abordable 9. Industrie, innovation et infrastructure	
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	11. Villes et communautés durables 12. Consommation et production responsables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14. Vie aquatique 15. Vie terrestre 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	AGIR POUR UNE PLANÈTE DURABLE ÊTRE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.		
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	3. Bonne santé et bien-être 10. Inégalités réduites 16. Paix, Justice et institutions efficaces	ÊTRE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

INETUM

Exercice clos le 31 décembre 2022

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau du commissaire aux comptes de votre société (ci-après l'« Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de l'Entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

- Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :
- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
 - la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre mars et juin 2023 sur une durée totale d'intervention de 14 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de Commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du même Code ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (lutte contre la corruption, lutte contre l'évasion fiscale, protection des données personnelles), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en oeuvre :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent 68 % des effectifs et 72 % des consommations d'énergie ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 14 juin 2023

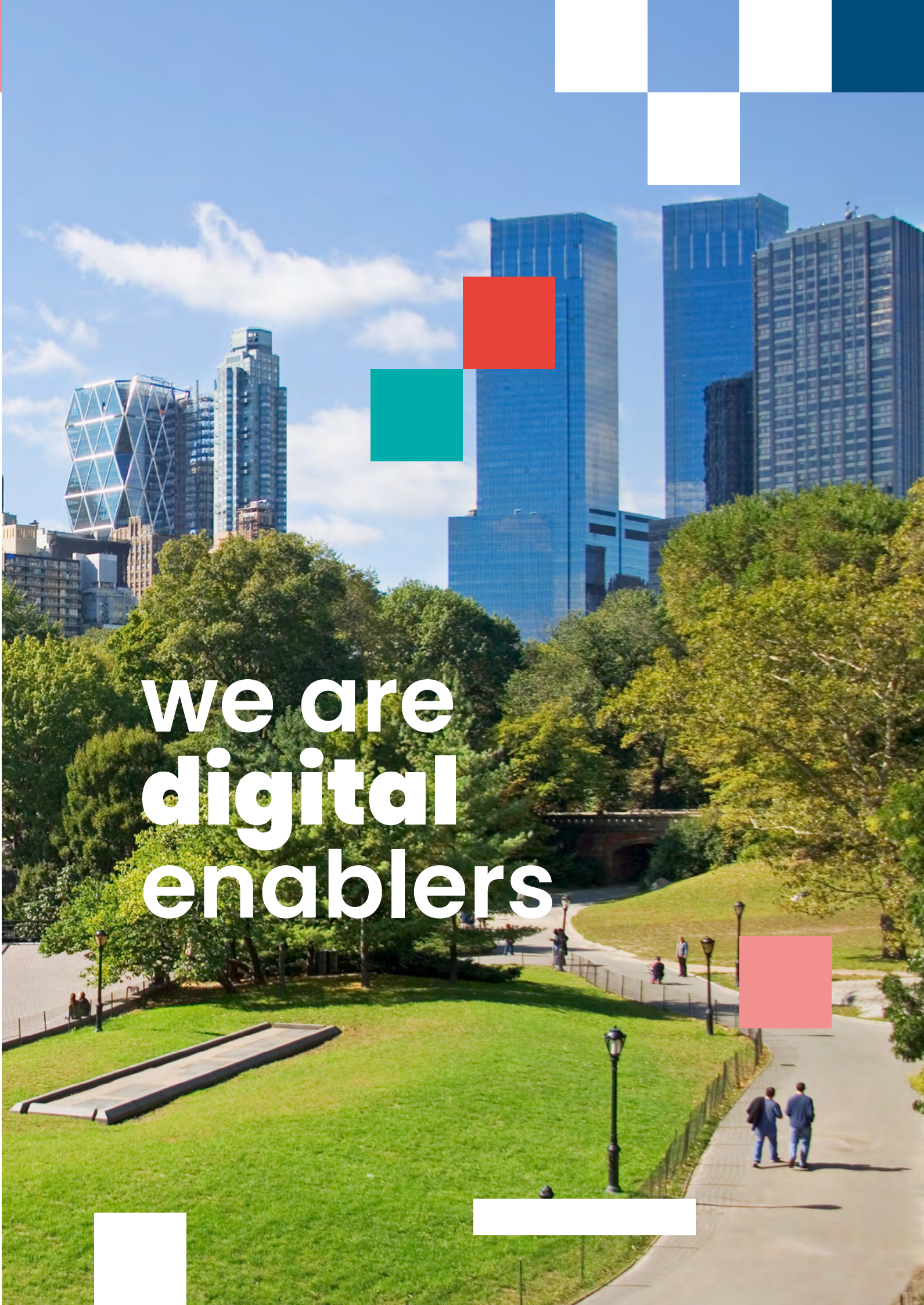
L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Frédéric Papon Associé, Développement
Durable

¹ ISAE 3000 (révisée) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Total headcount Permanent Fixed term Temporary staff (without trainees) % women Hires (with trainees) Annual Percent Turnover Number of hours of training Number of employees trained Average wage / legal minimum wage Employment of people with disabilities Hires of young employees under 26 Women appointed "Vice-Presidents" Number of work-related injuries	Le recrutement et la fidélisation des talents (attractivité, rétention). La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs (actions de prévention). La formation (l'adaptation des compétences des collaborateurs aux besoins des clients de l'entreprise). L'égalité de traitement (égalité homme / femmes, lutte contre les discriminations, insertion des personnes handicapées et des personnes de moins de 26 ans).
Informations environnementales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Total Energy consumption Kilometres travelled associated with business travel Emissions associated with business travel Volume of e-waste Scope 1 emissions Scope 2 emissions Carbon footprint/employee	Les résultats de la politique en matière environnementale / énergétique (certifications, moyens). L'économie circulaire (équipement informatique, énergie, gestion des déchets). Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité de l'entreprise et de ses clients, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation).
Informations sociétales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Supply Chain Purchasing stemming from audited IT suppliers Number of people trained in ethics & compliance	L'impact local (emploi, développement dialogue...). La sous-traitance et les fournisseurs (enjeux environnementaux et sociaux). Les actions pour prévenir la fracture numérique (impact sociétal de la transition numérique). Le respect des lois, des réglementations et des règles de conformité. Les actions engagées pour prévenir les pertes, altérations ou divulgations de données. Les actions en faveur des droits de l'homme. Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale.



we are
digital
enablers

we are
digital
athletes

inetum.
Positive digital flow

inetum.com

