

inetum.™

Rapport de durabilité 2025

LET'S
MAKE
TECH
RIGHT
RIGHT
RIGHT

Index

inetum.

Inetum est un leader européen des services numériques. Pour les entreprises, les acteurs publics et la société dans son ensemble, les 26 000 consultants et spécialistes du groupe visent chaque jour l'impact digital : des solutions qui contribuent à la performance, à l'innovation et au bien commun. Présent dans 19 pays au plus près des territoires, et avec ses grands partenaires éditeurs de logiciels, Inetum répond aux enjeux de la transformation digitale avec proximité et flexibilité.

Plus d'informations sur : www.inetum.com

LET'S
MAKE
TECH
RIGHT
AGAIN

INTRODUCTION

Message du Président-directeur général	5
Engagements et reconnaissances en matière de durabilité	4
Note sur le rapport de durabilité	4

01 – INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Présentation d'Inetum	7
Base de préparation de la déclaration de durabilité (BP)	8
Gouvernance (GOV)	9
Stratégie (SBM)	15
Évaluation de double matérialité (IRO)	30

02 – INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Changement climatique (ESRS E1)	34
---------------------------------	----

03 – INFORMATIONS SOCIALES

Personnel de l'entreprise (ESRS S1)	46
Communautés affectées	47

04 – INFORMATIONS RELATIVES À LA GOUVERNANCE

Conduite des affaires (ESRS G1)	74
---------------------------------	----

05 – ENJEUX ESG SPÉCIFIQUES AU SECTEUR

Relation/collaboration/satisfaction clients	80
Confidentialité des données, protection des données et cybersécurité	81
Numérique au service de l'environnement et des personnes	81
Numérique responsable	84
Intelligence artificielle responsable	86

06 – ANNEXES

Certificats du Groupe	90
Labels, prix et reconnaissances du Groupe	91
Adhésion du Groupe à des engagements volontaires	92
Tableaux de correspondance (GRI, ODD, etc.)	93
Global Reporting Initiative (GRI) et KPI ESG	94
Note méthodologique	95
Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant	96

Engagements et reconnaissances en matière de durabilité



Depuis 2015, Inetum est signataire du Pacte mondial des Nations Unies, témoignant ainsi d'un engagement continu envers les standards internationaux de responsabilité sociétale des entreprises. À travers cet engagement, Inetum aligne sa stratégie et ses politiques internes sur les dix principes fondamentaux du Pacte mondial, couvrant les droits humains, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Le Groupe intègre ces principes dans son Code d'éthique et sa Charte des achats responsables, aligne ses politiques RH sur les standards de l'OIT, déploie des procédures anti-corruption conformément à la loi Sapin II et contribue activement aux Objectifs de développement durable.



Depuis plus de dix ans, Inetum s'appuie sur EcoVadis pour évaluer la solidité et la transparence de sa démarche ESG. En 2025, le Groupe a obtenu un score de 71/100, soit une progression de 11 points en trois ans, confirmant ainsi son maintien dans la catégorie Silver dans un contexte ESG de plus en plus exigeant. Cette performance place Inetum parmi les entreprises les mieux notées de son secteur, portée par des avancées significatives en matière d'achats responsables (+20 points) et de stratégie climatique (+4 points). Ces résultats témoignent de la robustesse de notre gouvernance éthique, de la structuration de nos politiques et de l'intégration des normes internationales (CSRD, ODD) au cœur de notre stratégie.



Inetum a été reconnu en 2026 comme Top Employer Europe pour la quatrième année consécutive. L'entreprise a également obtenu la distinction Top Employer au Mexique pour la troisième année, et pour la première fois en Colombie, au Maroc et en Tunisie. Le label Top Employer récompense les organisations engagées à adopter les plus hauts standards en matière de pratiques de ressources humaines. En 2025, Inetum a enregistré un score global de 81,6 %, et ce score est passé à 86,9 % en 2026, surpassant les références internationales.



En décembre 2025, Inetum a franchi une étape décisive dans sa stratégie climatique en soumettant ses objectifs de réduction des émissions auprès de la Science-Based Targets initiative (SBTi). Cet engagement témoigne de notre volonté de nous aligner sur les normes internationales les plus exigeantes et de contribuer activement à l'effort mondial contre le changement climatique. Cette avancée illustre notre démarche proactive en matière de durabilité et positionne Inetum comme un leader responsable et visionnaire dans le secteur des services numériques.

Note sur le rapport de durabilité

Dans une logique d'anticipation de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), dont l'application est prévue en 2028 sur les données 2027, Inetum prépare son rapport de durabilité depuis 2024. Cette préparation repose notamment sur la conduite d'une analyse de double matérialité et d'une analyse de conformité aux exigences de publication, dont certains résultats figurent dans le présent rapport.

INTRODUCTION



Message du Président-directeur général

Chez Inetum, nous sommes animés par une conviction forte : la technologie doit répondre aux défis du monde réel et contribuer au progrès des entreprises, des services publics et de la société. La transformation digitale doit être plus qu'un simple catalyseur de performance : elle doit être une force de changement. Cette conviction est au cœur de notre raison d'être : un impact digital, plus rapide, plus simple, et pour le bien de tous.

Chaque jour, nos équipes œuvrent pour des services numériques qui améliorent l'efficacité et la productivité, transforment les modes de travail et les modèles économiques, et accompagnent les transitions environnementales et sociétales qui façonnent notre monde. C'est pourquoi nous nous considérons comme une entreprise Business-to-Business-to-Society. Notre mission : accélérer la transformation de nos clients et créer de la valeur pour eux – tout en prenant notre part des grands défis mondiaux qui appellent une action et une responsabilité collectives.

À l'heure où la révolution de l'intelligence artificielle bouleverse le paysage numérique à une vitesse inédite, notre engagement reste clair : soutenir une approche technologique centrée sur l'humain et l'impact. Nous croyons que l'innovation doit renforcer la performance de nos clients tout en contribuant à un avenir plus durable et inclusif.

Notre stratégie ESG reflète cette approche pragmatique et ciblée. En 2025, nous avons défini une nouvelle trajectoire pour réduire nos émissions de CO₂ et l'avons soumise à la *Science-Based Targets initiative*. Nous continuons à cultiver une culture inclusive et engagée localement, qui nous vaut d'être reconnus comme Top Employer dans neuf pays. Enfin, nous fondons nos actions sur une gouvernance transparente et éthique, notre boussole absolue dans chaque décision.

Je tiens ici à exprimer toute ma gratitude à nos équipes dans toutes les régions. Leur engagement fait avancer notre entreprise et donne vie à nos valeurs chaque jour. Leurs efforts – et la confiance de nos parties prenantes – sont la base de nos progrès.

Notre Rapport de Durabilité 2025 reflète le travail accompli une fois de plus cette année. Il témoigne de notre ambition collective de bâtir une grande entreprise et de contribuer à un avenir numérique plus durable.

Jacques Pommeraud
Président-directeur général, Inetum

01 INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Présentation d'Inetum

26 000
COLLABORATEURS

top
EMPLOYER
Europe
2026
FOR A BETTER WORLD OF WORK

2025
€2,2
MILLIARDS
DE CHIFFRE
D'AFFAIRES

19
PAYS
FRANCE, ESPAGNE, PORTUGAL,
BELGIQUE, MEXIQUE,
LUXEMBOURG, POLOGNE,
MAROC, ROUMANIE, BULGARIE,
SUISSE, BRÉSIL, TUNISIE,
COLOMBIE, PÉROU, UK, USA,
INDE, IRLANDE

22 CENTRES DE SERVICES
Brésil, Colombie, France, Inde,
Maroc, Pologne, Portugal,
Roumanie, Espagne, Tunisie

130 BUREAUX
Siège international
à Paris, France
Principalement en Europe,
Iberia-LatAm, Afrique

3 GLOBAL
BUSINESS
LINES
Inetum Consulting
Inetum Technologies
Inetum Solutions

7
INNOVATION
CENTERS
Paris, Nantes, Lyon,
Gand, Lisbonne,
Madrid, Casablanca

TOP
CLIENTS
Collaborant avec
Inetum depuis plus
de 10 ans

BBVA

Telefónica

BNP PARIBAS



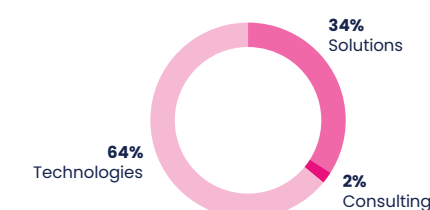
EDF

IBERDROLA

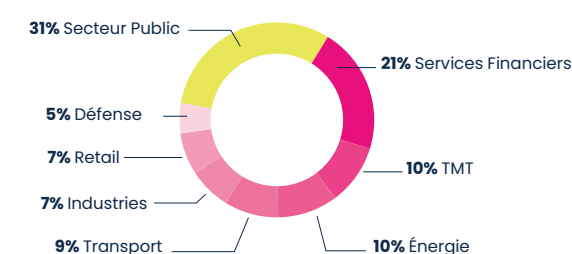
orange

MADRID

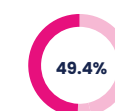
CA PAR GLOBAL BUSINESS LINE



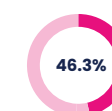
CA PAR SECTEURS



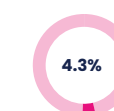
CA PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



EuroMed



Iberia LatAm



Growing Markets

4 partenaires stratégiques

Microsoft SAP salesforce servicenow

RÉSEAU D'ALLIANCES

aws Google outsystems ORACLE IBM

Méthodologie d'élaboration de la déclaration de durabilité (BP)

La déclaration de durabilité a été élaborée sur la base du périmètre de reporting financier du Groupe, en tenant compte des évolutions de périmètre résultant des acquisitions, des cessions et des évolutions organisationnelles, notamment :

- les acquisitions de Manao (France, environ 70 experts Salesforce) et Nubika (Espagne, environ 80 professionnels), toutes deux intégrées en 2025 ;
- la cession d'Inetum Software en janvier 2025, qui représentait environ 6 % du chiffre d'affaires total d'Inetum en 2024 ;
- l'intégration d'Inetum Catalunya au sein d'Inetum España en 2025 ;
- la restitution de deux sites en Belgique (Huizingen kantoor, Kontich).

Les données extra-financières pour l'exercice 2025 tiennent compte de ces changements de périmètre. Cependant, les données extra-financières pour les exercices 2023 et 2024 n'ont pas été retraitées dans ce rapport et restent donc inchangées.

Méthodologie générale de préparation (BP-1)

Ce rapport est le fruit d'un travail collaboratif entre les départements ESG, Finance, Ressources Humaines, Conformité et Juridique, Achats et Services Généraux,

Qualité-Sécurité-Confidentialité et Communication. Des ateliers collaboratifs ont été organisés avec ces départements afin de définir le plan de la déclaration de durabilité, et le document a été relu et validé par le Président-Directeur Général, le Directeur Financier et le Directeur des Ressources Humaines du Groupe.

Le périmètre du rapport couvre l'ensemble des activités menées par Inetum. Inetum s'efforce de produire les informations de durabilité les plus pertinentes concernant son modèle d'affaires, ses activités et les principaux enjeux et risques auxquels elle fait face dans les principaux domaines de la responsabilité d'entreprise : social, environnemental, chaîne d'approvisionnement et éthique. Le processus d'identification et de collecte des informations s'appuie sur un protocole de reporting propre à chaque sujet (environnemental, social, gouvernance), révisé chaque année pour intégrer les évolutions de périmètre du Groupe et les nouvelles exigences réglementaires. Les informations de durabilité sont publiées au niveau du Groupe et/ou au niveau des 4 pays les plus représentatifs, selon le cas (le périmètre des données est précisé dans les chapitres de métriques).

La Note Méthodologique en annexe présente les informations relatives aux méthodologies de préparation des indicateurs.

Circonstances particulières (BP-2)

Dans le cadre du Pacte Vert pour l'Europe, la nouvelle directive (UE) 2022/2464, dite CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), a remplacé la directive européenne NFRD (Non-Financial Reporting Directive) à compter du 1er janvier 2024.

Bien qu'Inetum n'ait pas à se conformer à la CSRD avant janvier 2028, le Groupe a choisi d'anticiper la directive en remplaçant son précédent reporting extra-financier, aligné avec la NFRD, par la présente déclaration de durabilité.

De plus, dans le cadre de la préparation aux nouveaux ESRS, Inetum a lancé une analyse de double matérialité en 2024 (voir II. 5). La cartographie annuelle des risques de l'entreprise, réalisée par le département Audit Interne, a servi de point de départ et a été enrichie pour répondre aux exigences méthodologiques de la Directive, en se concentrant à la fois sur les impacts d'Inetum sur les personnes et l'environnement, ainsi que sur les risques et opportunités financiers pour Inetum liés à chaque sujet de durabilité.

Gouvernance (GOV)

Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (GOV-1)

Le Groupe Inetum est dirigé par un Président-directeur général (PDG). Il préside le Comité exécutif du Groupe ainsi que le Conseil de surveillance.

Organes de gouvernance	Rôle dans la gouvernance ESG	Périodicité des réunions
Conseil de surveillance	Supervise l'avancement des chantiers ESG. Comité des risques et d'audit : — Traite des questions d'éthique et de conformité — Suit l'évolution des indicateurs clés de performance ESG Comité des ressources humaines : — Traite des questions sociales : DE&I, dialogue social, santé et sécurité, formation et développement des talents, engagement des salariés, etc.	Trimestriel
Comité exécutif	En collaboration avec le leader ESG du Groupe, définit la stratégie ESG et veille à sa mise en œuvre dans tous les domaines et fonctions du Groupe. Valide les principaux objectifs et indicateurs clés de performance de la trajectoire de développement durable du Groupe et assure le suivi de leur réalisation.	Hebdomadaire

Composition du Comité exécutif (au 01/03/2026) :

- Président-directeur général
- 3 responsables de zone : EuroMed, Iberia Latam, Growing Markets
- 1 responsable de la Business Line Global Solutions
- Directeur financier (Chief Financial Officer)
- Directeur des ressources humaines (Chief People Officer)
- Directeur Marketing, Communication et Affaires publiques

Chaque année, le Comité exécutif travaille collectivement à la définition des principales priorités stratégiques du Groupe (appelées « Methods », chacune pilotée par un method owner, membre de l'équipe de Top Leadership), formalisées dans un document de synthèse d'une page. Ce document constitue le cadre stratégique commun à l'ensemble des lignes métiers et fonctions. En 2025, ce document incluait de nouveau une Method « Entreprise BtoBtoS », définissant les chantiers prioritaires en matière de durabilité pour l'année (exercice 2025) : définition de la trajectoire de décarbonation du Groupe, déploiement d'un « Charity Day »

à l'échelle du Groupe afin de permettre aux collaborateurs de s'engager dans des projets locaux au service des communautés, et accompagnement des équipes commerciales pour leur permettre d'aborder les enjeux de durabilité avec les clients. La gouvernance ESG d'Inetum repose sur l'engagement conjoint du Leader ESG Groupe et du Directeur financier Groupe, chacun étant appuyé par un manager ESG travaillant

en étroite collaboration. La fonction ESG corporate définit la stratégie ESG globale et accompagne chaque zone géographique et chaque pays dans sa mise en œuvre, tout en soutenant le développement d'initiatives locales en matière de durabilité.

Organisation de la fonction ESG chez Inetum:

<i>Vision et approche globale de la performance financière et non financière</i> →	Leader ESG Groupe	DAF Groupe
<i>Fonctions complémentaires au niveau entreprise</i> →	Responsable ESG Groupe en charge de la transformation et de l'exécution	Responsable ESG Groupe en charge du Reporting & de la Conformité
<i>Sponsors régionaux et d'entreprise pour assurer l'exécution et impliquer les équipes.</i> →	Pour soutenir le déploiement de la stratégie ESG, des comités ESG dédiés opèrent aux niveaux local et fonctionnel. Les groupes de travail ad hoc se concentrent sur des priorités stratégiques telles que la feuille de route de la décarbonation, la politique DE&I ou le soutien aux équipes commerciales. Ambassadeurs ESG Areas, Ressources humaines, Approvisionnement, Juridique et Conformité	
<i>Réseau pour la collecte et la communication des données</i> →	Fonctions support au niveau de l'entreprise et au niveau national	

Informations communiquées aux organes d'administration, de direction et de surveillance concernant les questions de durabilité (GOV-2)

Les thématiques de durabilité sont régulièrement examinées par les instances de gouvernance d'Inetum :

- **Conseil de surveillance/Comité Risques & Audit** : sessions de janvier, juillet et octobre
- **Comités de transformation** : réunions bimestrielles
- **Comité exécutif** : réunions hebdomadaires

En 2025, les sujets spécifiques examinés et validés par les instances de gouvernance ont notamment porté sur :

- La mise à jour des indicateurs clés de

- performance (KPI) ESG de l'exercice 2024
- La conformité ESG
 - La revue de la feuille de route ESG 2025 et l'engagement des parties prenantes internes
 - L'avancement semestriel des projets ESG
 - La présentation et la validation formelle de la trajectoire de décarbonation du Groupe
- Lors des revues d'activité mensuelles, les responsables de zone ont également partagé l'avancement des initiatives locales en matière de durabilité, notamment les actions visant à réduire leur impact environnemental ou l'adoption du dispositif « Charity Day » dans leurs pays.

Intégration de la durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV-3)

Chez Inetum, les dispositifs d'incitation comprennent une part de rémunération variable fondée à la fois sur des objectifs financiers et extra financiers. Les objectifs ESG sont intégrés aux feuilles de route individuelles des principaux dirigeants et managers, en cohérence avec la feuille de route du Groupe. Leur atteinte contribue directement au calcul de la part variable correspondante.

Pour les acheteurs au sein de la direction des achats, ces objectifs extra financiers incluent des critères de durabilité ainsi que des attentes relatives à la performance ESG des fournisseurs sélectionnés, gérés et suivis. Une trajectoire d'harmonisation est en cours afin de renforcer et de quantifier ces objectifs au sein de l'ensemble des fonctions stratégiques.

Intégration des objectifs ESG dans les dispositifs d'incitation

Rôle	Rémunération variable	Composante ESG incluse	Exemples d'objectifs ESG
PDG	Oui	Oui	Publication d'un rapport de durabilité audité par un tiers Réduction des émissions de CO ₂ Engagement social (Journée solidaire)
Area Leaders (membres Excom)	Oui	Oui	La décarbonation et les objectifs sociaux alignés sur la feuille de route du Groupe / adaptés aux priorités locales
Leader ESG du Groupe	Oui	Oui	Définir et déployer la politique ESG du Groupe Validation SBTi
Directeur des achats et du lieu de travail	Oui	Oui	Réduction des émissions de CO ₂ liées au voyage et à la flotte Augmentation du pourcentage d'énergie renouvelable utilisée sur les sites Amélioration de la note de durabilité d'Inetum

Déclaration de diligence raisonnable (GOV-4)

Le tableau ci-dessous présente les paragraphes du document relatifs à la vigilance en matière de développement durable.

Éléments clés du devoir de diligence	Description	Paragraphes du rapport de durabilité
a) Intégration du devoir de diligence en matière de durabilité dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	Gouvernance : intégration des enjeux de durabilité dans les instances de direction, d'administration et de surveillance, ainsi que dans les processus de prise de décision. Stratégie : alignement des objectifs de durabilité avec la stratégie globale de l'entreprise. Modèle d'affaires : prise en compte de la durabilité comme composante essentielle des opérations et de la proposition de valeur de l'entreprise.	GOV-1 Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance GOV-2 Informations communiquées aux organes d'administration, de direction et de surveillance concernant les questions de durabilité SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur SBM-3 Impact, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique
b) Association des parties prenantes affectées à toutes les étapes clés du devoir de diligence en matière de durabilité	Identification des parties prenantes : identification de l'ensemble des parties affectées par les activités de l'entreprise (salariés, clients, fournisseurs, communautés, etc.). Dialogue : implication des parties prenantes dans les échanges et les processus de décision liés aux enjeux de durabilité. Prise en compte des retours : collecte et intégration des contributions des parties prenantes afin d'améliorer les pratiques de durabilité.	SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes (méthodes et processus de dialogue, cartographie, consultations et mécanismes de retour d'information)
c) Identification et évaluation des impacts négatifs	Identification des risques et impacts : Détection des impacts négatifs potentiels des activités de l'entreprise sur l'environnement et les personnes. Évaluation : analyse de la gravité et de la probabilité de survenance des impacts négatifs. Priorisation : hiérarchisation des impacts, risques et opportunités significatifs	IRO-1 Processus de détermination et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (approche méthodologique de double matérialité). IRO-2 Résultats de la double matérialité (matrice)

Éléments clés du devoir de diligence	Description	Paragraphes du rapport de durabilité
d) Mise en œuvre d'actions pour prévenir, atténuer et réparer les impacts négatifs	Mesures d'atténuation et de prévention : déploiement d'actions visant à réduire ou éviter les impacts négatifs identifiés. Remédiation : mise en place de mesures correctives lorsque des impacts négatifs se sont déjà produits. Amélioration continue : révision régulière des actions afin de renforcer leur efficacité et prévenir de futurs impacts.	EI-2 & EI-3 Politiques, actions et ressources en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique S1-3 Processus de réclamation et de remédiation et mécanismes permettant aux collaborateurs de signaler leurs préoccupations
e) Suivi de l'efficacité des actions et communication	Suivi : mesure continue de l'efficacité des actions mises en œuvre en matière de durabilité. Communication : communication transparente sur les résultats, progrès et limites auprès des parties prenantes. Ajustements : adaptation des actions sur la base des résultats du suivi afin d'améliorer leur efficacité.	IRO-1 Processus de détermination et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels IRO-2 Résultats de la double matérialité SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes S1-3 Processus de réclamation et de remédiation et mécanismes permettant aux collaborateurs de signaler leurs préoccupations



Gestion des risques et contrôles internes relatifs au reporting de durabilité (GOV-5)

La Direction de l’Audit Interne du Groupe élabore la cartographie globale des risques d’Inetum. Celle ci repose sur une méthodologie s’appuyant sur les meilleures pratiques du secteur ainsi que sur les cartographies réalisées les années précédentes. Elle mobilise des représentants de l’ensemble des activités et zones du Groupe, y compris sur des thématiques liées à l’ESG. L’impact des risques potentiels, qu’il soit financier, juridique ou réputationnel, est qualifié afin d’établir une matrice de sévérité et d’efficacité des contrôles.

Les risques identifiés dans la zone des actions prioritaires (forte sévérité / faible efficacité des contrôles) font l’objet de plans d’actions spécifiques, sponsorisés par un membre du Comité exécutif. Pour les risques identifiés dans la zone d’audit (forte sévérité / forte

efficacité des contrôles), des vérifications sont réalisées afin de s’assurer que les mesures de mitigation sont effectivement déployées dans l’ensemble des zones géographiques. Les responsables des zones globales sont chargés de la mise en œuvre des plans d’actions, tandis que la Direction de l’Audit Interne audite les dispositifs de contrôle en place pour ces risques.

Cette cartographie des risques a été utilisée pour mener l’analyse de double matérialité en 2024, avec l’implication de la Direction de l’Audit Interne, en capitalisant sur l’échelle et la méthodologie existantes, tout en les adaptant aux lignes directrices méthodologiques de la CSRD. L’alignement entre l’analyse de double matérialité et la cartographie des risques du Groupe a été assuré afin de garantir la cohérence entre les deux exercices et d’intégrer efficacement les principaux enjeux de durabilité dans le cadre de gestion des risques d’Inetum.

Alignement des risques du Groupe avec l’analyse de double matérialité : (Extrait de la cartographie des risques Groupe – risques liés à l’ESG)

RISQUES Id	Catégorie	Analyse des risques de l’entreprise	Thématiques issues de l’Analyse de Double Matérialité 2024
Fin-6	Finance	Non-respect des attentes des parties prenantes d’Inetum en matière d’ESG	Relation client Numérique au service de l’environnement et des personnes Engagement des communautés locales
HR-2	RH	Inadéquation entre les compétences et les besoins	Formation et développement des compétences
HR-3	RH	Difficultés à recruter et à attirer des talents	Recrutement et fidélisation des talents
HR-4	RH	Difficultés à fidéliser les talents	Recrutement et fidélisation des talents
HR-5	RH	Perte de compétences clés	Recrutement et fidélisation des talents
HR-6	RH	Absence de promotion de la diversité et de l’égalité des chances	Diversité, équité et inclusion
HR-7	RH	Inetum ne parvient pas à garantir la santé, la sécurité et le bien-être de ses employés	Santé, sécurité et bien-être au travail
IT-1	IT	Cyberattaques	Vie privée et protection des données et cybersécurité
IT-2	IT	Perte, altération ou divulgation de données en raison d’une erreur opérationnelle	Vie privée et protection des données et cybersécurité
Leg-6	Juridique	Non-conformité aux réglementations ESG	Éthique des affaires et conformité Vie privée et protection des données et cybersécurité

Stratégie (SBM)

Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur (SBM-1)

Stratégie et raison d’être

Inetum est un leader européen des services numériques, animé par une raison d’être claire : générer un impact digital plus rapide, plus simple et bénéfique pour tous. Contrairement aux acteurs traditionnels, la combinaison de notre proximité locale et de notre capacité de déploiement agile à grande échelle nous permet d’accélérer les résultats. Nous plaçons l’exigence au plus haut niveau afin d’aider nos clients à se transformer plus rapidement, à améliorer leur performance et à créer un impact positif. En travaillant étroitement avec les femmes et les hommes, nous libérons le potentiel de la technologie au bénéfice de nos collaborateurs, de nos fournisseurs et de nos clients.

La stratégie d’Inetum repose sur cinq priorités définies en 2023 :

- **Leader européen** : concentrer notre présence géographique afin de soutenir une approche centrée sur le client, à travers 130 agences locales
- **Développement de l’offre Solutions** : devenir le partenaire local de référence pour SAP, Salesforce, ServiceNow et Microsoft, en accompagnant nos clients dans leur transformation, leur innovation et l’adoption de nouvelles technologies, y compris l’IA générative
- **Stratégie de rightshoring** : proposer des prix compétitifs grâce à un modèle intégré et fluide onshore/offshore
- **Employeur de référence** : faire de la fierté d’appartenance à Inetum une réalité pour nos collaborateurs, grâce à une culture unique fondée sur la rapidité, la simplicité et l’impact
- **Entreprise BtoBtoS** : agir pour le bien commun en renforçant nos engagements ESG et en accompagnant nos clients dans leur trajectoire de durabilité

Les principes ESG sont pleinement intégrés à la stratégie du Groupe et soutenus par un mécanisme de financement durable, reposant sur quatre critères ESG audités chaque année et indexés sur le taux d’intérêt de la dette LBO.

Objectif de développement durable	KPI ESG
Réduire l’impact environnemental	KPI #1 Emissions de CO2 par employé
Promouvoir la diversité & l’égalité	KPI #2 Part des jeunes de moins de 26 ans dans le total des recrutements annuels
	KPI #3 Part des femmes au sein de l’équipe dirigeante (+/- Top 150 du Groupe)
Agir sur la durabilité de notre chaîne d’approvisionnement	KPI #4 Part des achats numériques annuels réalisés auprès de fournisseurs évalués en RSE (par exemple via EcoVadis)

Modèle économique

Doté d'un profil multi-spécialiste, Inetum aligne son organisation et sa proposition de valeur sur une stratégie articulée autour de trois lignes de métiers globales (Inetum Consulting, Inetum Technologies et Inetum Solutions), organisées en trois zones géographiques. Inetum accompagne un portefeuille diversifié de clients publics et privés, couvrant notamment : les services financiers, le secteur public, l'industrie, les télécommunications & la technologie, le transport, la distribution, l'assurance. La présence du Groupe repose sur la proximité : plus de 130 bureaux locaux et un réseau international offrant flexibilité et réactivité.

Lignes de métiers globales :

■ **Inetum Technologies** : Services full-stack pour la gestion des applications et des infrastructures, axés sur la haute disponibilité, la flexibilité et l'efficacité grâce à

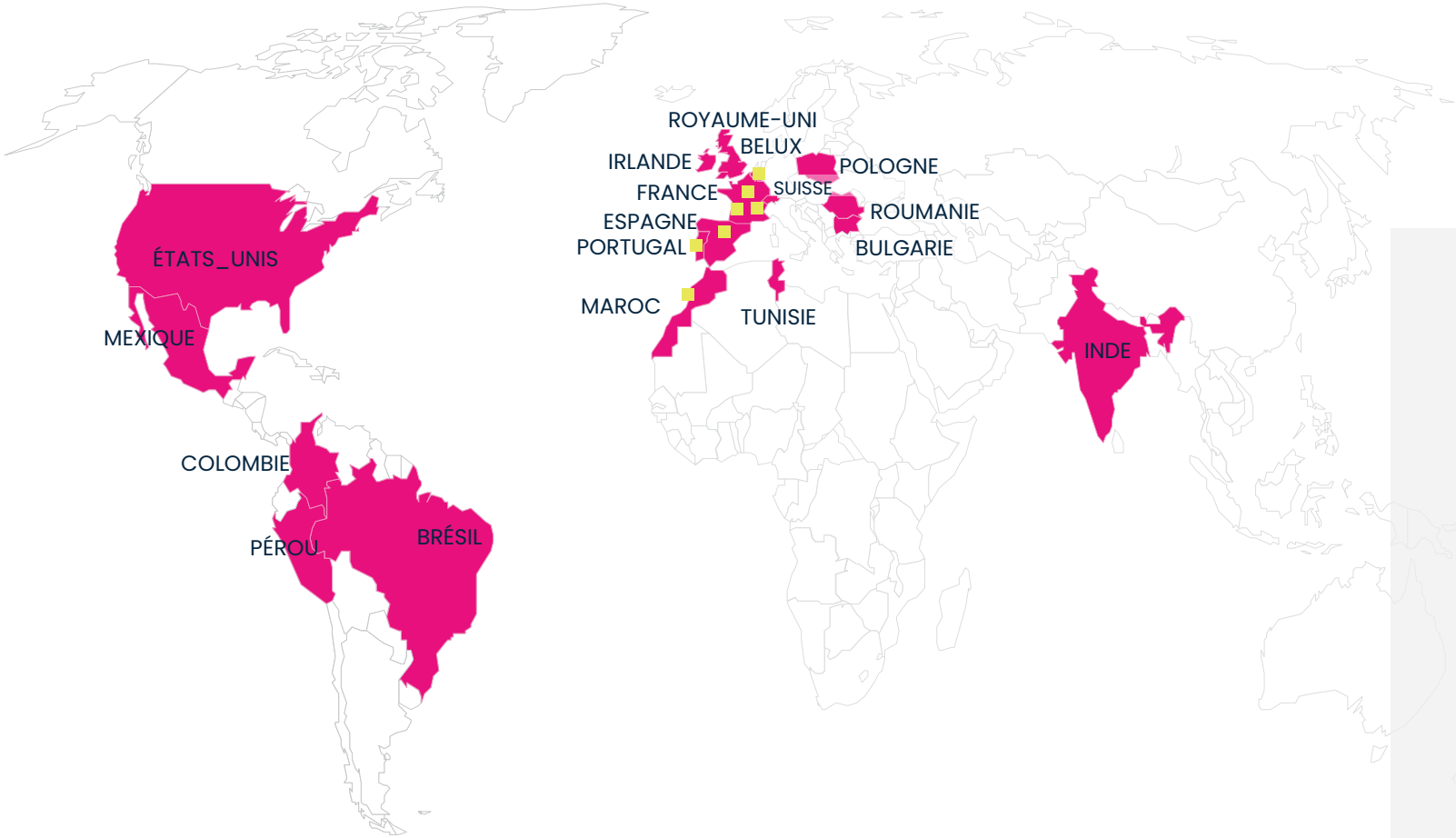
l'industrialisation : développement sur mesure, gestion d'infrastructures, cybersécurité & données

■ **Inetum Solutions** : solutions pour transformer la relation et l'expérience client, la gestion financière d'entreprise et le modèle opérationnel IT : CRM / CX, ERP, ITSM, GenAI

■ **Inetum Consulting** : Services de conseil adaptés au contexte client, de la stratégie à la réalité opérationnelle : conseil DSI, excellence opérationnelle, Data & IA

Zones :

- **EuroMed**: France, Belgique, Luxembourg, Maroc, Tunisie
- **Iberia LatAm**: Espagne, Portugal, Mexique, Pérou, Colombie, Brésil, États-Unis
- **Growing Markets** : Royaume-Uni, Irlande, Bulgarie, Pologne, Roumanie, Suisse, Inde



7

FabLabs

Paris, Nantes, Lyon, Gand,
Lisbonne, Madrid, Casablanca

Ce modèle repose sur :

- des services au forfait ou en régie
- des contrats récurrents (support, maintenance, services managés)
- un vaste écosystème de centres de services on/near/offshore

Chaîne de valeur

La chaîne de valeur d'Inetum repose sur des achats responsables, l'expertise des collaborateurs et des partenariats solides avec les clients. Les critères sociaux et environnementaux sont intégrés dans l'engagement des fournisseurs et des partenaires, soutenant l'engagement du Groupe en faveur de pratiques commerciales responsables. En interne, Inetum investit dans le développement des talents et favorise une culture inclusive. L'innovation est utilisée comme levier pour répondre à la fois aux besoins métiers des clients et aux enjeux ESG. En aval, Inetum accompagne les ambitions numériques et de durabilité de ses clients, tout en contribuant positivement aux communautés locales grâce à des initiatives caritatives dédiées. La chaîne de valeur est

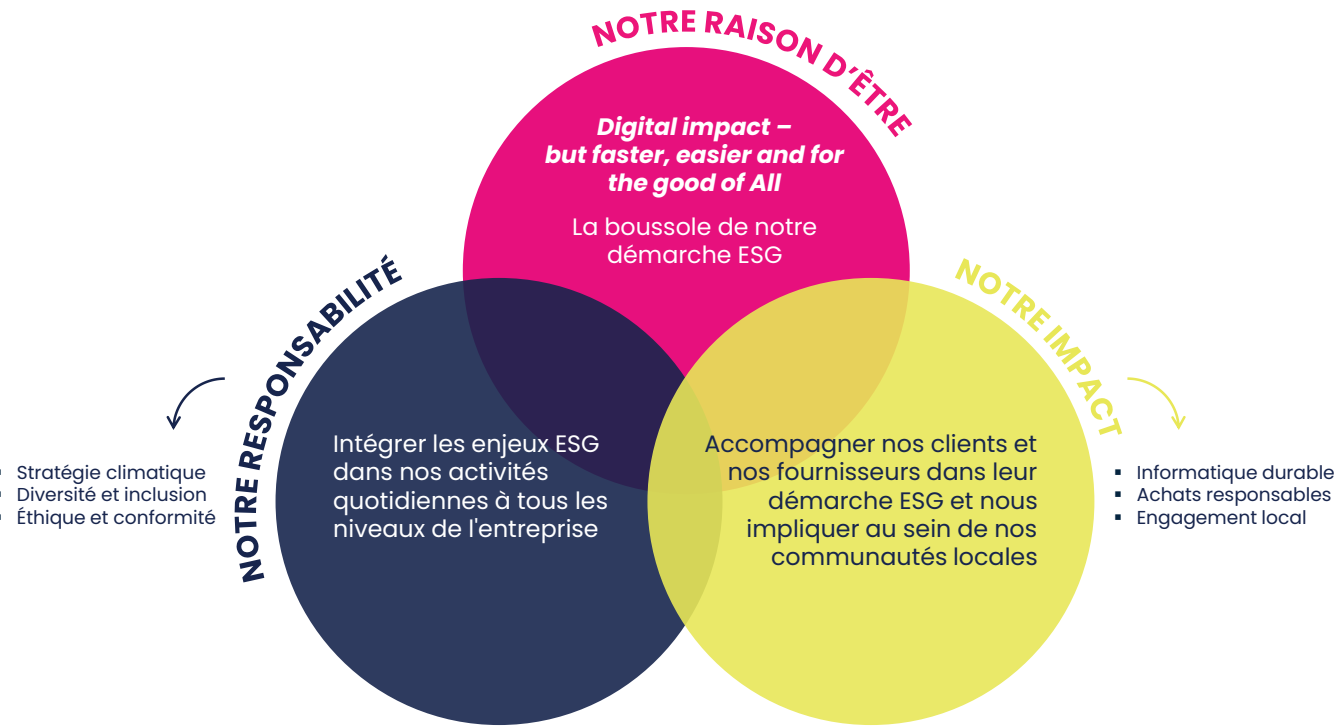
analysée dans le cadre de l'analyse de double matérialité afin d'identifier les impacts, risques et opportunités majeurs, garantissant une amélioration continue et une adéquation avec les attentes des parties prenantes.



Chaîne de valeur



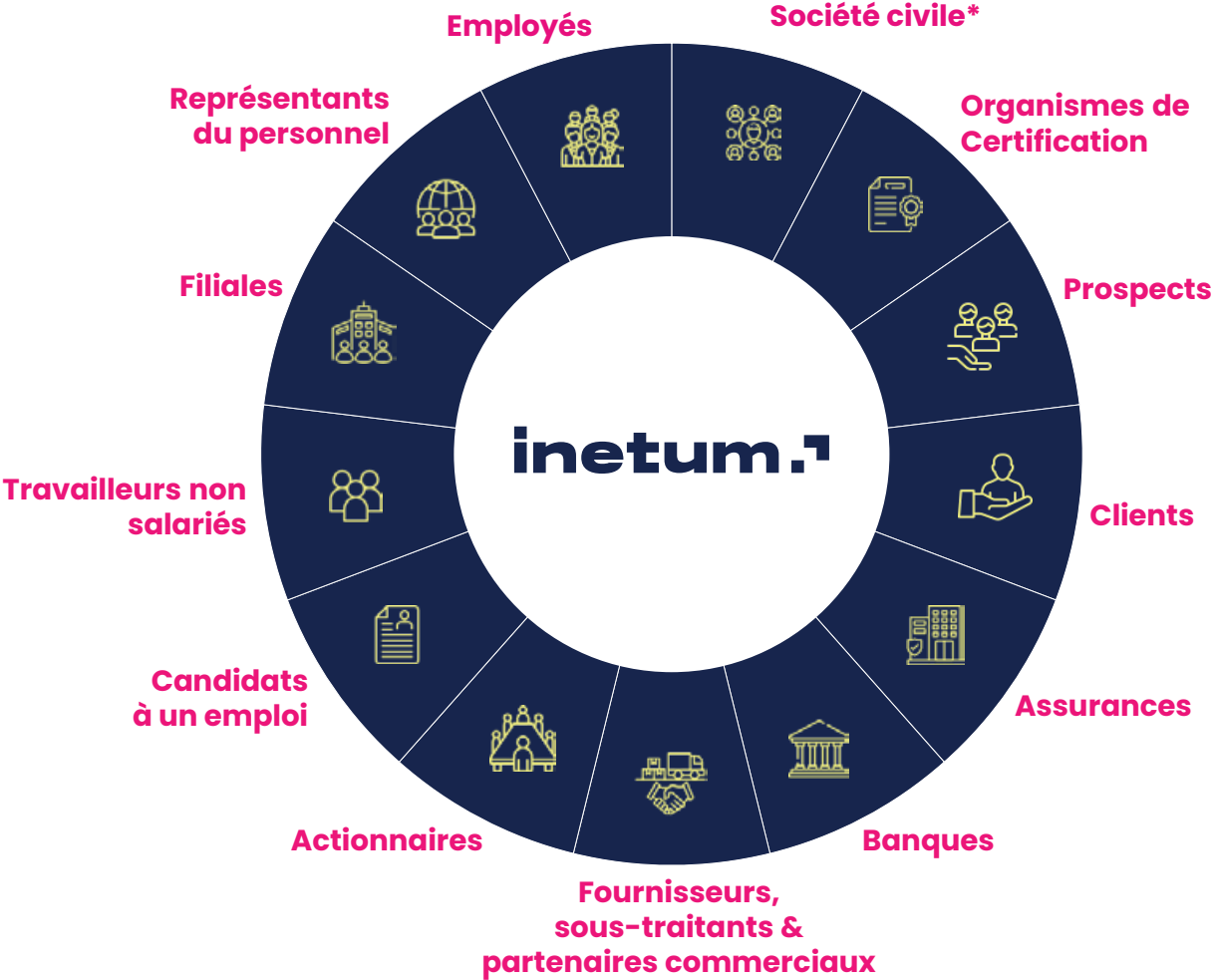
Aperçu de la stratégie ESG d'Inetum



Intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)

Inetum identifie en permanence les enjeux ESG pertinents et significatifs à traiter, à la fois grâce à ses propres réflexions et au dialogue avec ses parties prenantes. L'identification des parties prenantes ayant un ou plusieurs

intérêts susceptibles d'être impactés par ses décisions et activités étant essentielle à la responsabilité sociale, Inetum a actualisé sa cartographie des parties prenantes en 2024.



* Établissements d'enseignement, associations, territoires (inclusion numérique)

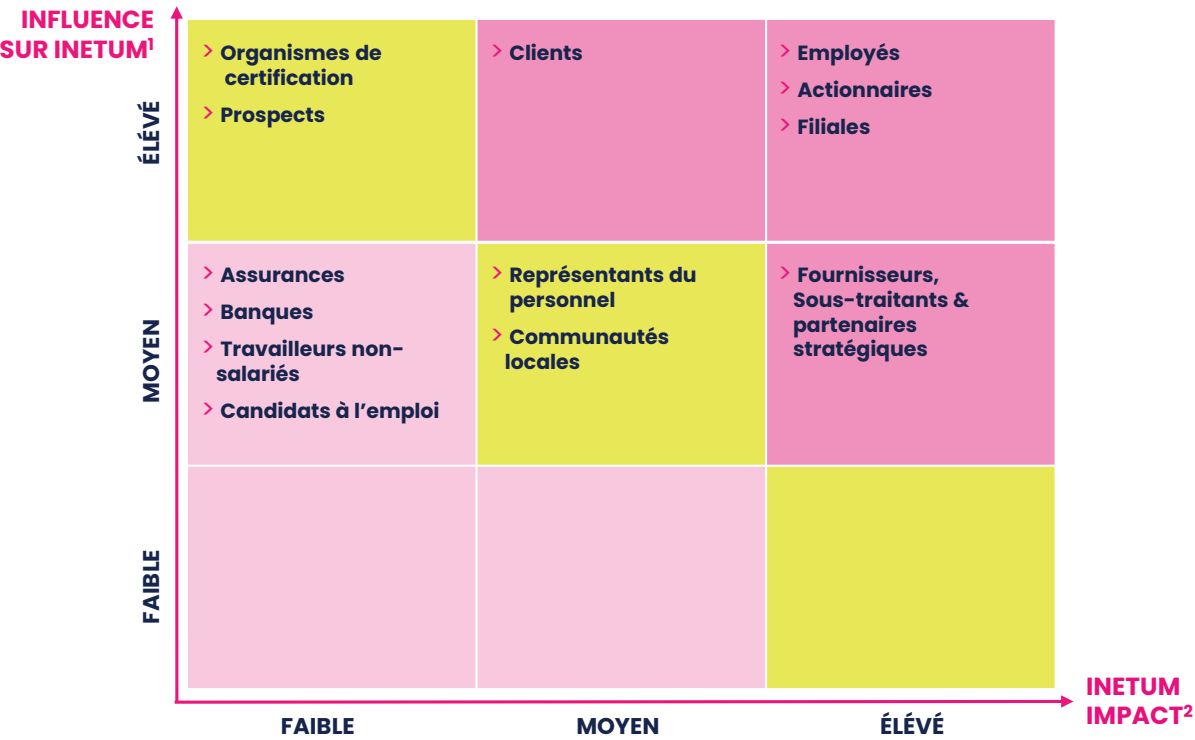
Cartographie des parties prenantes

Pour le processus de cartographie des parties prenantes, une méthodologie structurée a été suivie en 2024, conformément aux lignes directrices de la norme ISO26000. Cette approche, fondée sur l'analyse documentaire, des benchmarks et des entretiens dans les quatre principales géographies du Groupe (Belgique, France, Portugal, Espagne), consistait à évaluer l'importance de chaque groupe de parties prenantes en fonction de leur impact et de leur interaction avec Inetum. L'évaluation portait à la fois sur la profondeur et sur l'importance des relations avec Inetum, garantissant une compréhension globale de l'influence et des intérêts de chaque partie prenante.

- **Employés** : personnes employées par Inetum
- **Représentants du personnel** : représentants élus pour défendre les intérêts des employés d'Inetum
- **Filiales** : unités organisationnelles et sites géographiques d'Inetum, à savoir les 4 zones, participant à la gestion d'Inetum
- **Travailleurs non salariés** : personnes qui fournissent des services à Inetum mais qui ne sont pas officiellement employées par lui
- **Candidats à un emploi** : personnes à la recherche d'un emploi au sein d'Inetum
- **Actionnaires** : entités qui participent à la gestion d'Inetum, dans la mesure où elles détiennent des actions, et qui sont intéressées par son développement commercial
- **Fournisseurs, sous-traitants & partenaires commerciaux** : individus et entités juridiques de la chaîne de valeur amont, associations professionnelles et partenaires commerciaux
- **Banques** : institutions financières fournissant des services bancaires à Inetum
- **Assurances** : compagnies fournissant une couverture d'assurance à Inetum
- **Clients** : individus et entités juridiques qui sont les destinataires des produits et services fournis par Inetum ou qui l'ont été dans le passé
- **Prospects** : individus et entités juridiques qui bénéficieront potentiellement des produits et services d'Inetum à l'avenir
- **Organismes de certification** : organisations chargées de certifier la conformité d'Inetum aux normes ou réglementations
- **Société civile** : autorités nationales/locales, associations, communautés locales, établissements d'enseignement et médias



Cartographie des parties prenantes d’Inetum selon les directives ISO26000



1: Importance de l'impact d'Inetum sur la partie prenante ou de l'influence de la partie prenante sur Inetum
2: Relation approfondie d'Inetum avec la partie prenante (compréhension des impacts et des intérêts)

Dialogue avec les parties prenantes

Inetum utilise différents canaux pour établir un dialogue constructif avec ses parties prenantes, tant internes qu’externes, afin de renforcer la confiance et la transparence, prévenir les conflits et identifier ensemble des initiatives favorisant à la fois la croissance de l’entreprise et le développement durable. Cet engagement permet à Inetum d’impliquer activement ses parties prenantes dans sa stratégie ESG.

Comment Inetum implique ses parties prenantes :

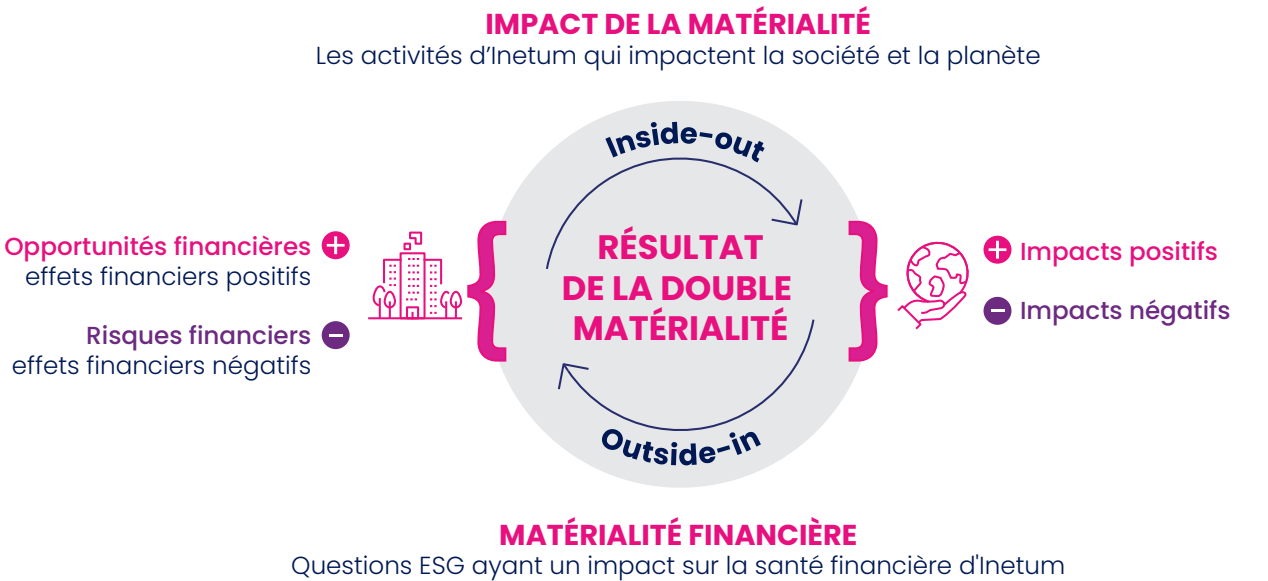
Employés et candidats	- “Let’s Talk” trimestriel (présentation en ligne à l’ensemble des salariés avec sessions de questions-réponses, complétée par des sessions locales « Let’s Connect ») - Séminaires du Senior Leadership Team (deux fois par an) - Enquête annuelle Groupe “Your Voice” auprès des employés - Salons étudiants - Interventions dans les universités et établissements scolaires
Clients	- Revues de projets régulières - Revues de comptes clients - Réponses aux questionnaires ESG des clients (appels d’offres, nouveaux projets) - Accès à l’évaluation EcoVadis d’Inetum sur demande des clients - Engagements en matière de développement durable formalisés dans les contrats et chartes
Actionnaires	- Réunions du conseil de surveillance (cf. GOV-1)
Investisseurs	- Présentation trimestrielle aux investisseurs
Partenaires et fournisseurs	- Adhésion à des associations professionnelles dans les principales zones géographiques - Participation aux grands événements du secteur - Partenariats et événements conjoints avec des éditeurs et fournisseurs majeurs du marché
Communautés locales	- « Journée de solidarité » permettant aux collaborateurs de soutenir des initiatives locales d’intérêt général (banques alimentaires, missions pro Bono, journées de nettoyage, etc.) - Soutien et parrainage d’initiatives en faveur de la diversité et de l’inclusion

Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

Dans le cadre de son évaluation de la double matérialité, Inetum a identifié tous les impacts, risques et opportunités liés aux critères ESG (IRO) considérés comme matériels. La perspective de double matérialité amènera Inetum à divulguer des informations à la fois sur les impacts de ses activités sur l’environnement et les personnes (inside-out), ainsi que sur la manière dont les différents enjeux de durabilité affectent financièrement l’entreprise (outside-in), comme illustré ci-dessous.

L’évaluation a été réalisée en utilisant les définitions suivantes de l’impact, du risque et de l’opportunité :

- **IMPACT** : les effets positifs ou négatifs des activités de l’entreprise sur l’environnement, la société et l’économie. Cela englobe à la fois les conséquences intentionnelles et non intentionnelles.
- **RISQUE** : une menace ou un danger potentiel pour les opérations, la performance financière ou la réputation de l’entreprise.
- **OPPORTUNITÉ** : un avantage potentiel permettant à une entreprise d’améliorer sa performance en matière de durabilité, d’accroître sa réputation et de créer de la valeur.



Le tableau ci-après présente les thématiques de durabilité identifiées comme matérielles à l’issue de l’analyse de double matérialité (DMA), ainsi que les normes ESRS correspondantes et une indication précisant si les impacts, risques et opportunités associés se situent dans les opérations propres d’Inetum ou le long de la chaîne de valeur. Le processus de DMA, incluant la méthodologie appliquée ainsi que l’ensemble élargi des thématiques évaluées, est décrit dans la **section IRO-1**. Ce tableau synthétise ainsi les résultats de l’analyse de double matérialité réalisée par le Groupe en 2024, en se concentrant sur les thématiques conclues comme matérielles.



Enjeux matériels	Impacts, Risques et Opportunités (IRO)				Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
	Impacts positifs	Impacts négatifs	Risques	Opportunités		
Changement climatique ESRS E1	Transition vers des énergies renouvelables.	Émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités (consommation d'énergie provenant des data centers, bureaux et véhicules)	Augmentation des coûts énergétiques ou difficultés d'accès à l'énergie ; atteinte à la réputation en cas d'inaction ; perte de parts de marché.	Economies financières liées à l'optimisation des consommations d'énergie ; attractivité renforcée de la marque.	Opérations propres ; Chaîne de valeur en amont et en aval	- Mise en œuvre d'une démarche de sobriété numérique - Électrification de la flotte de véhicules d'entreprise - Déménagement de bureaux vers des bâtiments plus économes en énergie - Facilitation du télétravail - Déploiement d'initiatives environnementales au niveau national (économie circulaire, économies d'énergie, mobilité décarbonée, etc.)
Santé, sécurité et bien-être au travail ESRS S1	Organisation du travail flexible ; bonne qualité de vie au travail ; promotion de la santé et de la sécurité des employés ainsi que l'équilibre vie professionnelle/vie privée.	Impacts potentiels sur la sécurité des employés, risques psychosociaux ; stress lié à la charge de travail et à d'autres conditions de travail.	Accidents du travail ou maladies professionnelles ; non-conformité réglementaire ; augmentation du turnover et perte d'expertise ; inefficacités opérationnelles ; atteinte à la réputation ; sanctions réglementaires et responsabilité de l'organisation.	Renforcement de l'engagement et la fidélisation des employés à long terme ; amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée ; attractivité de la marque employeur ; productivité accrue et stabilité organisationnelle ; environnement de travail sûr et propice à l'expression des talents.	Opérations propres	- Actions en faveur de la prévention des risques, de la santé et de la qualité de vie au travail - Déploiement d'initiatives au niveau national pour promouvoir des habitudes de vie saines et le bien-être - Enquêtes auprès des employés, intégrant des thématiques liées au bien-être et la qualité de vie au travail
Relations sociales ESRS S1	Promotion d'un dialogue social efficace ; construction d'un climat de confiance.	Dialogue social potentiellement inefficace pouvant conduire à des tensions et des conflits sociaux.	Baisse de l'engagement des collaborateurs ; perte d'attractivité en tant qu'employeur ; inefficacités opérationnelles ; atteinte à la réputation en cas de conflits sociaux ; sanctions réglementaires.	Engagement accru des employés ; développement d'un climat de confiance et d'un sentiment d'appartenance favorisant la satisfaction des employés ; environnement de travail socialement stable garantissant la productivité des équipes et la continuité opérationnelle ; attractivité renforcée en tant qu'employeur.	Opérations propres	- Consultation des instances représentatives du personnel (comités sociaux / comités d'entreprise) sur les sujets majeurs ; - Interactions régulières favorisant un dialogue transparent entre la direction et les employés - Enquête annuelle sur l'engagement des employés au niveau mondial

Enjeux matériels	Impacts, Risques et Opportunités (IRO)				Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
	Impacts positifs	Impacts négatifs	Risques	Opportunités		
Diversité, équité & inclusion ESRS S1	Promotion d'une culture inclusive et de la diversité multigénérationnelle ; recrutement et évolution professionnelle des populations sous représentées ; égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.	Manque potentiel de diversité et inégalités d'opportunités.	Perte d'attractivité en tant qu'employeur ; sanctions réglementaires ; atteinte à la réputation et perte potentielle de parts de marché ; diminution de la capacité d'innovation.	Renforcement de relations transparentes avec les employés ; engagement accru des employés en faveur d'un environnement de travail diversifié et inclusif ; amélioration de l'image de l'entreprise ; simulation de l'innovation et sécurisation de la croissance des activités.	Opérations propres	- Actions ciblées en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap - Mesures financières spécifiques visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes et à promouvoir la diversité. - Déploiement d'initiatives et d'actions de sensibilisation au niveau national en faveur de la diversité et de l'égalité sur le lieu de travail.
Formation et développement des compétences ESRS S1	Progression de carrière par la formation et le développement des compétences des employés ; promotion du développement personnel et professionnel continu des employés ainsi que l'accès à de nouvelles opportunités de carrière.	Manque potentiel d'expertise qualifiée.	Perte d'attractivité en tant qu'employeur ; obsolescence des compétences ; baisse de la compétitivité et de la productivité ; perte de revenus en cas d'inadéquation des compétences ; inefficacités opérationnelles et hausse des coûts	Opportunités d'affaires accrues ; amélioration de l'attractivité de la marque ; qualité de service améliorée au bénéfice des clients ; amélioration de l'employabilité et la performance des employés montée en compétence opérationnelle favorisant l'engagement à long terme des employés.	Opérations propres	- Stratégie de formation pour adapter les compétences des employés aux technologies les plus récentes et aux besoins des clients - Généralisation de la formation à l'AI générative pour tous les employés - Promotion de parcours de carrière individualisés
Recrutement et fidélisation des talents ESRS S1	Attraction et fidélisation d'une main-d'œuvre qualifiée ; développement de la fidélité des employés et de la performance de l'entreprise ; stabilité des équipes.	Difficultés potentielles à attirer, recruter et fidéliser les talents ; perte de compétences clés.	Fuite des talents ; baisse des marges liée à un fort turnover des employés ; instabilité des effectifs ; perte d'attractivité en tant qu'employeur ; atteinte à la réputation ; perte de part de marché.	Sécurisation des expertises et valorisation des connaissances institutionnelles ; sécurisation de la croissance de l'activité ; renforcement de la fidélité et la satisfaction des employés ; augmentation de la productivité et de la stabilité des services ; amélioration de l'attractivité de la marque ; stabilité organisationnelle.	Opérations propres	- Partenariats avec des écoles et universités pour identifier et attirer des talents - Programmes de cooptation - Promotion de parcours de carrière individualisée - Promotion de l'alternance pour la jeune génération

Enjeux matériels	Impacts, Risques et Opportunités (IRO)				Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
	Impacts positifs	Impacts négatifs	Risques	Opportunités		
Ethique des affaires et conformité ESRS G1	Promotion d'une culture éthique d'entreprise ; protection des lanceurs d'alerte au moyen de procédures anti-représailles ; conformité aux réglementations légales applicables.	Incidents potentiels de corruption et de pratiques de corruption.	Sanctions réglementaires et responsabilité juridique ; atteinte à la réputation ; perte d'opportunités commerciales et de fidélité des clients ; détérioration de la confiance des parties prenantes.	Attractivité accrue ; meilleure réputation et transparence de l'entreprise ; opportunités de financement durable ; restructuration financière ; renforcement de la confiance et de l'engagement à long terme des parties prenantes ; sécurisation de la croissance de l'activité.	Opérations propres, chaîne de valeur en amont et en aval	- Communication sur l'outil de signalement du Groupe (« Whispli ») - Promotion d'une culture éthique d'entreprise forte - Déploiement d'un code d'éthique Groupe - Création d'un comité d'éthique Groupe - Procédures internes et programmes de formation en matière de lutte contre la corruption et les pratiques de corruption
Vie privée et protection des données et cybersécurité	Protection et sécurité des données des clients ; sécurisation de la collecte, de l'utilisation et du stockage des données.	Violations potentielles de données, menaces de cybersécurité et ransomwares.	Sanctions réglementaires et financières ; perte de parts de marché ; détérioration de la confiance des parties prenantes ; perturbations opérationnelles et pertes de revenus ; atteinte à la réputation.	Renforcement de la confiance des parties prenantes ; sécurisation de la croissance de l'activité ; garantie d'un système sécurisé ainsi que la protection et de la confidentialité des données ; réputation d'entreprise solide.	Opérations propres, chaîne de valeur en amont et en aval	- Mise en œuvre d'une politique de sécurité de l'information robuste dans toutes les entités du Groupe - Déploiement de formations à destination des employés - Désignation de Délégués à la protection des données (DPO) - Mise en œuvre de programmes de gestion des cyberattaques et augmentation des budgets associés
Relation client	Conception de solutions innovantes alignées sur les attentes des clients ; promotion de relations continues avec tous les clients du Groupe ; succès commercial.	Échec potentiel à fournir des services de haute qualité.	Perte d'attractivité et de parts de marché ; baisse des revenus due à l'insatisfaction des clients ; détérioration de la fidélité des clients.	Renforcement de la fidélité et de la satisfaction des clients ; qualité de service améliorée au bénéfice des clients ; sécurisation de la croissance de l'activité ; réputation de l'entreprise renforcée ; le développement de relations solides et durables avec les clients.	Chaîne de valeur en aval	- Revues régulières des projets et des comptes - Programme de parrainage exécutif pour les comptes stratégiques - Suivi du NPS via le CRM du Groupe

Enjeux matériels	Impacts, Risques et Opportunités (IRO)				Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
	Impacts positifs	Impacts négatifs	Risques	Opportunités		
Un numérique au service de l'environnement et des personnes	Permettre aux clients d'atteindre leurs objectifs ESG grâce à des solutions numériques soutenant la durabilité environnementale, le bien-être social ainsi que la durabilité des systèmes informatiques.	Risque d'intégration insuffisante des critères ESG dans les solutions numériques, pouvant limiter les impacts positifs pour les clients et la société.	Opportunités commerciales manquées et perte d'avantage concurrentiel si Inetum ne poursuit pas ses efforts d'innovation et de réponse aux besoins ESG de ses clients.	Création de valeur et d'innovation supplémentaires par le développement de produits et services aidant les clients à relever les défis ESG ; renforcement de la position sur le marché et de la réputation.	Opérations propres, chaîne de valeur en amont et en aval	- Développement d'offres numériques et de conseil spécifiques pour accompagner les ambitions de durabilité des clients - Intégration des meilleures pratiques de numérique responsable dans les solutions proposées - Positionnement d'Inetum en tant qu'acteur BtoBtoS



Évaluation de la double matérialité – gestion des impacts, des risques et des opportunités (IRO)

Processus de détermination et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (approche méthodologique de double matérialité) (IRO-1)

En 2024, Inetum a réalisé sa première évaluation de la double matérialité (DMA), anticipant la conformité aux ESRS, afin d'en tirer des enseignements pour élaborer une stratégie ESG à long terme et améliorer sa méthodologie en vue du prochain exercice de reporting. Deux dimensions ont été prises en compte lors de cette évaluation :

- **La matérialité d'impact** : les impacts matériels, réels ou potentiels, négatifs ou positifs d'Inetum sur les personnes ou l'environnement à court, moyen ou long terme (court terme : moins d'1 an, moyen terme : 1 à 5 ans, long terme : plus de 5 ans)
- **Matérialité financière** : les sujets de durabilité qui déclenchent ou pourraient raisonnablement être susceptibles de déclencher des effets financiers matériels pour Inetum, c'est-à-dire les sujets qui génèrent ou sont susceptibles de générer des risques ou opportunités ayant ou pouvant avoir une influence significative sur le développement, la situation financière, la performance financière, les flux de trésorerie, l'accès au financement ou le coût du capital pour Inetum à court, moyen ou long terme (court terme : moins d'1 an, moyen terme : 1 à 5 ans, long terme : plus de 5 ans)

Pour ses propres activités, Inetum a identifié et évalué les impacts sur les personnes et l'environnement ainsi que les risques potentiels pour l'entreprise, en se concentrant sur ses quatre principales zones géographiques, à savoir la Belgique, la France, le Portugal et l'Espagne – un échantillon représentatif du Groupe couvrant 80 % de l'effectif annuel du Groupe et 87,5 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe en 2025. De plus, Inetum a évalué les impacts et risques de sa chaîne de valeur pour la plupart des sujets, et les évaluations ont été réalisées sur la base de connaissances internes et de

données sectorielles spécifiques, couvrant ses principales activités, zones géographiques et relations commerciales.

La méthodologie DMA a été élaborée conformément aux principes et lignes directrices du guide de mise en œuvre de l'évaluation de la matérialité publié en mai 2024 par l'EFRAG, complétée par un processus interne étape par étape, cartographiant la chaîne de valeur, évaluant les IRO et agrégeant toutes les informations collectées.

Revue et gouvernance de l'évaluation de la double matérialité

L'évaluation de la double matérialité d'Inetum est revue en cohérence avec le cycle de reporting durable du Groupe et en anticipation des exigences de la CSRD. Les protocoles de reporting sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance sont actualisés afin de refléter les évolutions de périmètre, de réglementation et les nouveaux enjeux. Outre la revue annuelle, des mises à jour peuvent être déclenchées par des événements majeurs tels que des changements organisationnels, des acquisitions ou des évolutions réglementaires importantes. La cartographie des risques de l'entreprise, produite par le département Audit Interne, constitue un apport essentiel et est actualisée en cas d'apparition de nouveaux risques ou opportunités. Ce cadre de gouvernance garantit que l'évaluation reste robuste, pertinente et alignée sur les attentes des parties prenantes.

En 2026, Inetum prévoit de revoir et, le cas échéant, d'ajuster la classification de ses enjeux ESG spécifiques à l'entité afin d'assurer une pleine conformité avec les dernières versions disponibles des normes ESRS publiées dans le cadre de la CSRD (publication du projet simplifié des ESRS en décembre 2025). Cette revue permettra de vérifier l'absence de chevauchement avec les sujets couverts par les ESRS et de préciser les informations spécifiques à l'entité en conséquence.



Étapes de l'analyse de double matérialité :

En préparation des ateliers d'évaluation de la matérialité, des informations internes pertinentes ont été examinées, telles que des rapports internes, des évaluations de risques antérieures et les conclusions des parties prenantes, afin de prédéfinir les IRO pour chaque ESRS.

ÉTAPE 1 Identification et priorisation des parties prenantes

- > Classification des parties prenantes en deux catégories, sur la base de la cartographie des parties prenantes 2024 (exigence SBM-2).
- > Les parties prenantes concernées sont des individus ou groupes dont les intérêts sont affectés ou susceptibles de l'être (positivement ou négativement) par les activités d'Inetum, via : des impacts directs ou indirects, des effets financiers et non financiers, ou qui peuvent influencer la capacité d'Inetum à mettre en œuvre avec succès sa stratégie (clients, fournisseurs, organisations non gouvernementales, autorités publiques, investisseurs, analystes, institutions académiques).
- > Priorisation des parties prenantes conformément aux lignes directrices de la norme ISO 26000, afin d'identifier celles devant faire l'objet d'entretiens.

ÉTAPE 2 Identification des principaux enjeux de durabilité

- > Formalisation des enjeux de durabilité initialement identifiés dans la cartographie des risques réalisée par la fonction d'Audit interne.
- > Définition de l'exhaustivité des enjeux ESG sur la base : de l'AR 16 de l'ESRS 1, des cadres internationaux ESG, des benchmarks sectoriels.
- > Pré-filtrage de la liste longue des impacts, risques et opportunités (IRO) et identification des enjeux évalués comme non matériels au regard des activités d'Inetum (par exemple : E2, E3, E4, S2).

ÉTAPE 3 Engagement des parties prenantes

- > Engagement des parties prenantes internes via des entretiens et questionnaires menés auprès : d'experts internes, du management transversal, des responsables d'unités opérationnelles, des membres de l'équipe ESG, couvrant quatre domaines clés.
- > Engagement des parties prenantes externes, notamment fournisseurs et clients, au travers d'entretiens dédiés.
- > Organisation d'ateliers de matérialité avec des représentants des principales directions du Groupe afin d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités, y compris financiers.
- > Contributions des membres du Comité exécutif intégrées à l'analyse.

ÉTAPE 4 Consolidation et détermination des enjeux matériels

- > Évaluation des impacts et/ou opportunités associés à chaque enjeu de durabilité selon une échelle à quatre niveaux (faible, modéré, significatif, critique) : la matérialité d'impact est évaluée au regard de l'ampleur (échelle et portée), de la gravité et de l'irréversibilité des impacts; La matérialité financière est évaluée en fonction de l'ampleur des effets financiers, de leur probabilité d'occurrence et de l'horizon temporel
- > Évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) réalisée sur une base brute, sans prise en compte des actions d'atténuation existantes
- > Sélection de 13 enjeux représentatifs, évalués comme critiques pour le Groupe à court, moyen ou long terme.
- > Définition des seuils de matérialité conformément à l'ESRS 1, et classification des enjeux en enjeux matériels, non matériels ou différés
- > Présentation des conclusions de l'analyse de matérialité au Comité exécutif (août 2024), puis au Comité d'audit et des risques du Conseil de surveillance (octobre 2024).

Analyse des dépendances – Principales dépendances environnementales et sociales d’Inetum

Le modèle économique d’Inetum – qui couvre le conseil numérique, les services technologiques et les solutions IT – repose sur plusieurs dépendances externes critiques, identifiées lors de l’évaluation de double matérialité 2024–2025.

Le Groupe dépend fortement d’un approvisionnement énergétique stable, d’infrastructures numériques robustes (réseaux télécom, environnements cloud) et de l’accès à des talents IT qualifiés, essentiels pour garantir la continuité des services et des modèles de livraison sécurisés. Les cadres réglementaires tels que le RGPD, la directive NIS2, l’AI Act européen et les directives liées à l’ESG représentent également des dépendances majeures, influençant les offres

d’Inetum en matière de cybersécurité, de protection des données, de santé numérique et d’informatique durable.

Inetum dépend également d’un large écosystème de partenaires technologiques et de fournisseurs, dont la fiabilité et la conformité affectent directement la résilience opérationnelle, la satisfaction client et les engagements du Groupe en matière d’achats responsables. Ces dépendances sont en outre influencées par les risques climatiques, la dynamique du marché des talents, les systèmes éducatifs et les contextes des communautés locales dans les 19 pays où Inetum opère.

Comprendre ces dépendances renforce la capacité d’Inetum à anticiper les vulnérabilités et soutient les priorités stratégiques en matière de décarbonation, de développement des talents, de responsabilité numérique et de durabilité de la chaîne d’approvisionnement.

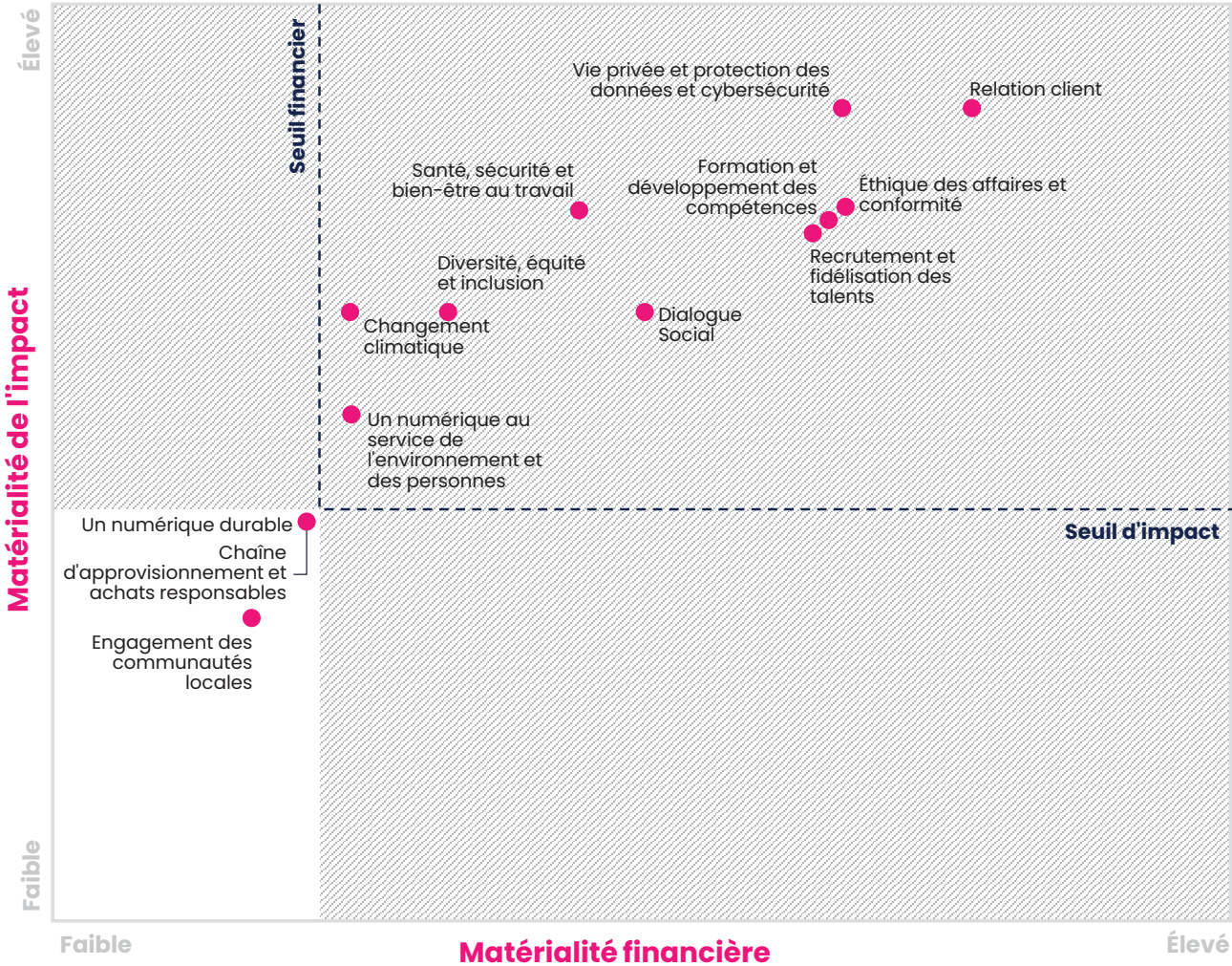
Thématique	Niveau de dépendance (*)	Pourquoi cela est important pour Inetum
Électricité et approvisionnement en énergie	Critique	Conditionne la continuité des activités, le fonctionnement des sites, des SOC, des outils internes et des services managés.
Réseaux télécoms et internet	Élevé	Indispensables à la fourniture du service à distance, au fonctionnement des centres de support et des plateformes clients.
Plateformes cloud (hyperscalers)	Élevé	De nombreuses solutions clients dépendent de la disponibilité, des performances et des conditions économiques des services cloud.
Compétences numériques qualifiées	Critique	Élément central de la création de valeur ; influençant directement les capacités de delivery, la qualité des services et l’innovation.
Cadres réglementaires (RGPD, NIS2, IA Act, CSRD)	Élevé	Déterminent la conception des services, les obligations de conformité et l’accès au marché.
Partenaires technologiques et éditeurs de logiciels	Élevé	Nécessaires pour l’accès aux licences, aux certifications et au co-développement de solutions.
Performance ESG des fournisseurs	Modéré à Élevé	Influence les émissions de Scope 3, la conformité CSRD et les pratiques d’achats responsables.
Systèmes éducatifs et filières de formation	Élevé	Soutiennent le recrutement et le développement des compétences dans les 19 pays du Groupe.
Conditions climatiques et environnementales	Modéré	Peuvent affecter les sites, les déplacements, la sécurité des collaborateurs et les plans de continuité d’activité.
Confiance client et exigences en matière de protection des données	Élevé	Fondement des activités de cybersécurité, des services de gestion des données et des offres de santé numérique.

(*) Critique : Menace immédiate pour la continuité des activités
Élevé : Dégradation significative de la performance opérationnelle
Modéré : Impact gérable avec des mesures d’adaptation

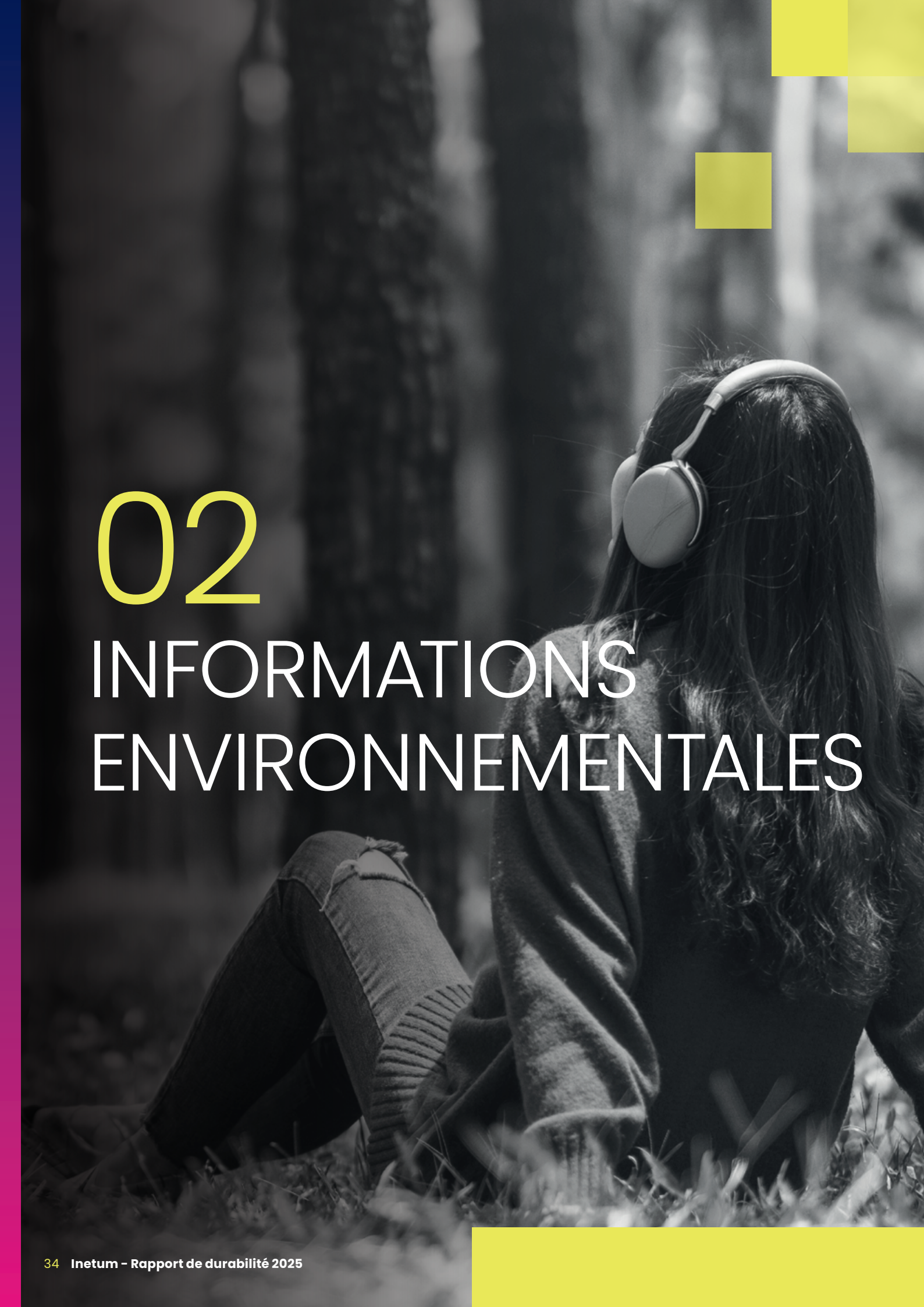
Résultats de la double matérialité (matrice) (IRO-2)

Les résultats de l’analyse de matérialité double sont présentés dans la matrice de double matérialité ci-dessous :

Les sujets de durabilité classés comme « significatifs » et « critiques » du point de vue financier – axe des x – ont été sélectionnés comme risques et/ou opportunités à considérer comme prioritaires par Inetum. Ceux classés comme « significatifs » et « critiques » du point de vue de l’impact – axe des y – sont également considérés comme prioritaires pour Inetum. Les résultats de cette évaluation peuvent être agrégés par ESRS, illustrant que l’ESRS EI Changement climatique, l’ESRS SI Personnel propre et l’ESRS GI Conduite des affaires sont les sujets de durabilité les plus importants pour Inetum.



La zone grise englobe les impacts, ainsi que les risques et opportunités considérés comme les plus importants par Inetum.



02

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Changement climatique (ESRS E1)

Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)

Bien qu'étant une entreprise de services, le Groupe s'efforce de réduire son impact environnemental, en s'appuyant principalement sur les leviers de réduction suivants :

- promouvoir une politique de transport et de déplacement à faible émission de carbone,
- améliorer l'efficacité énergétique des bureaux d'Inetum,
- adopter des énergies renouvelables
- promouvoir des pratiques durables au niveau opérationnel
- élaborer des solutions pour aider les clients à passer à une économie à faibles émissions de carbone

Ce rapport présente deux séries d'indicateurs concernant l'empreinte carbone de l'entreprise (voir **Section Métriques et objectifs (Climat)**), incluant les éléments suivants :

- **l'indicateur d'empreinte carbone lié au périmètre de l'engagement LBO :**
Depuis 2019, Inetum a mis en place une démarche structurée visant à mesurer et réduire son empreinte carbone. Un

engagement LBO a été établi en 2021, avec un périmètre d'empreinte carbone défini contractuellement couvrant les émissions du Scope 1, du Scope 2 et une partie du Scope 3 (déplacements professionnels) pour le niveau TOP 4, ainsi qu'un objectif de réduction exprimé en « émissions de CO₂ par collaborateur ». Cet indicateur est suivi et publié depuis lors et constitue le premier engagement climatique structurant d'Inetum.

- **l'empreinte carbone liée à la soumission SBTi :**
En 2024, Inetum a élargi le périmètre de mesure de ses émissions de gaz à effet de serre à l'échelle du Groupe, conformément au GHG Protocol, en couvrant les Scopes 1, 2 et 3 sur l'ensemble des pays d'implantation. Ce rapport présente les valeurs de l'empreinte carbone du Groupe pour les années 2023 et 2024 : l'empreinte carbone du Groupe pour l'année 2023 constitue l'année de référence pour l'objectif complémentaire de réduction des émissions d'Inetum. Le calcul de l'empreinte carbone pour l'année 2025 est toujours en cours et sera publié dans le rapport de l'année prochaine.

Ce changement d'extension méthodologique représente une étape clé de la stratégie climat d'Inetum, traduisant une montée en ambition significative de l'objectif de décarbonation, avec le passage d'un périmètre TOP 4 à un objectif couvrant l'ensemble du Groupe.

Objectif de décarbonation soumis auprès de SBTi

Inetum a structuré sa feuille de route de décarbonation au niveau du Groupe en prenant l'année 2023 comme année de référence et a soumis sa trajectoire de réduction des émissions auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi) en décembre 2025 (en attente de validation). La soumission d'Inetum à SBTi couvre à la fois une trajectoire de décarbonation alignée sur l'objectif de limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris ainsi que l'ambition de long terme d'atteindre la neutralité carbone (net-zéro) à l'horizon 2040.

Périmètre	Année de base	Objectif 2030
Scope 1 +2	2023	Réduction absolue de 42 %
Scope 3 : Achats de biens et services	2023	74 % des fournisseurs (en valeur d'achats) couvrant les biens et services achetés disposeront d'objectifs fondés sur la science (science-based targets) d'ici 2030
Scope 3 : Biens d'équipement, activités liées au carburant et à l'énergie, voyages d'affaires et trajets des employés	2023	Réduction absolue de 25 %

La gouvernance de cette trajectoire est assurée par le leader ESG Groupe et le Directeur Financier (CFO), validée par le Comité Exécutif et supervisée par le Conseil d'Administration. Le suivi des indicateurs et la coordination sont réalisés chaque trimestre. Les actions concrètes comprennent l'électrification complète de la flotte automobile en France et en Belgique, l'approvisionnement en électricité 100 % renouvelable, l'engagement des fournisseurs stratégiques, et l'intégration des critères SBTi dans les appels d'offres.

Politiques, actions et ressources en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (EI-2 & EI-3)

Politiques liées à l'atténuation du changement climatique

L'approche environnementale d'Inetum est déployée au niveau de chaque pays par le biais de plans d'action annuels, conformes aux directives du Groupe en matière de voyages, d'immobilier et de flotte de véhicules. Ces actions sont guidées par la Politique Environnementale du Groupe actualisée (avril 2025), qui renforce les engagements en matière d'efficacité des ressources, de réduction des déchets et de pratiques bas carbone dans l'ensemble des opérations. Les mesures mises en œuvre incluent la promotion d'alternatives numériques aux déplacements, l'encouragement à la mobilité durable, l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et la mise en place de solutions de tri et de recyclage des déchets. Les progrès sont suivis à l'aide de référentiels reconnus, notamment la certification ISO 14001 en Espagne et en Roumanie (voir section – Certifications et labels du Groupe).

Actions et ressources relatives aux politiques climatiques

Action 1 – Politique en matière de voyage d'affaires

Inetum encourage les déplacements professionnels responsables grâce à sa Politique de voyages d'affaire, qui favorise la mobilité durable et une utilisation efficace des ressources. En 2025, Inetum a renforcé cette approche par des mesures alignées sur sa trajectoire SBTi :

- **Électrification de la flotte automobile :** Depuis juin 2025, le catalogue de véhicules en France est entièrement électrique, soutenant ainsi l'objectif SBTi à court terme de réduction des émissions de GES de -42 % sur les scopes 1 & 2 d'ici 2030, avec l'ambition d'atteindre 90 % de véhicules électriques à cette échéance. La Belgique affiche également une forte adoption de l'électrique, soutenue par des cartes énergie et des partenariats facilitant la recharge à domicile et sur l'espace public.
- **Suivi et gouvernance des données :** La consommation en carburant (en litres, par type) ainsi que l'électricité achetée (en kWh) pour les véhicules électriques sont désormais suivies dans les principaux pays afin de garantir une comptabilité et un reporting carbone précis.

- **Infrastructures de recharge :** Le déploiement de bornes de recharge se poursuit, avec un objectif cible d'une borne pour trois véhicules électriques, malgré les contraintes techniques et les enjeux de coût.
- **Sécurité et mobilité durable :** Un programme mondial visant à installer des casiers sécurisés pour les batteries de vélos électriques (huit casiers par site) a été lancé. Les principaux sites sont prévus pour 2026 et une couverture complète d'ici 2027.

Action 2 – Efficacité énergétique des bureaux

Inetum a mis en œuvre plusieurs actions visant à améliorer l'efficacité énergétique de ses bureaux, en complément des campagnes de sensibilisation menées sur site pour engager les collaborateurs d'Inetum dans des

pratiques de consommation responsables. Un groupe de travail à l'échelle de l'entreprise a été créé afin d'élaborer une charte d'aménagement des sites. Cette charte vise à optimiser l'occupation des bureaux tout en intégrant des critères environnementaux et sociaux, afin de garantir que l'utilisation des espaces et des ressources soit alignée à la fois sur les besoins des collaborateurs et sur la politique environnementale d'Inetum.

En 2024, des déménagements de bureaux ont permis d'optimiser l'utilisation des surfaces et la consommation énergétique du Groupe – par exemple, le siège belge a été transféré dans un bâtiment plus performant sur le plan énergétique, certifié HQE (Haute Qualité Environnementale).

En 2025, Inetum a renforcé cette démarche par plusieurs mesures concrètes :

- **Centralisation et harmonisation de la collecte des données énergétiques :** Inetum déploie Camileia comme solution à l'échelle du Groupe afin de rationaliser la gestion des données énergétiques, en assurant un stockage centralisé et une collecte automatisée des consommations d'électricité (kWh) et des données de facturation. Déjà mise en œuvre en France, la solution sera déployée à l'international en 2026.
- **Labellisation environnementale des nouveaux sites :** Inetum a fait le choix de ne sélectionner que des nouveaux bureaux disposant de certifications environnementales telles qu'Effinergie, BREEAM ou BEPOS (bâtiments à énergie positive).

Action 3 – Efficacité énergétique et transition vers les énergies renouvelables

Inetum poursuit l'optimisation de la consommation des ressources et le développement du recours aux énergies renouvelables dans le cadre de sa stratégie de transition climatique. Les sites en Espagne fonctionnent à 100 % à l'électricité renouvelable depuis 2021, grâce à l'achat de Garanties d'Origine. En 2025, la France est également passée à une électricité intégralement renouvelable, également soutenue par des Garanties d'Origine.

Ainsi, les énergies renouvelables – couvrant 80 % des effectifs du Groupe en France, en



Espagne, au Portugal et en Belgique – représentent désormais 83 % de la consommation énergétique totale d'Inetum (contre 59 % l'année précédente).

Action 4 – Développement de services liés à l'ESG

Consciente que l'innovation technologique et les enjeux environnementaux sont désormais indissociables, Inetum intègre le développement durable au cœur des solutions et services proposés à ses clients. Cette ambition d'une numérisation « à impact » repose sur un programme de sensibilisation et de formation des collaborateurs à la responsabilité numérique (empreinte numérique, éco conception, accessibilité et cybersécurité), incluant des modules de l'Institut du Numérique Responsable, dont Inetum est membre en France.

Action 5 – Décarbonation de la chaîne d'approvisionnement

Voir section Gestion de la relation avec les fournisseurs.

Action 6 – Utilisation des ressources, économie circulaire et réduction des déchets électroniques

S'appuyant sur les mesures déjà mises en place pour allonger la durée de vie des équipements informatiques et promouvoir la réparation, le réemploi et le recyclage responsable, Inetum renforce son approche Groupe en matière de prévention des déchets électroniques et de gestion responsable de leur fin de vie. Au cours des dernières années, plusieurs pays ont significativement réduit leur intensité de déchets électroniques grâce à l'allongement de la durée d'usage des équipements, à des cycles de renouvellement maîtrisés et à des programmes de reconditionnement, confirmant la pertinence de cette démarche.

Alors que le Groupe poursuit l'harmonisation de ses processus de collecte de données et renforce la traçabilité de ses filières de traitement, Inetum travaille désormais à la mise en place d'un cadre de mesure consolidé pour l'ensemble des pays. Cette méthodologie renforcée permettra au Groupe de définir un objectif quantitatif pluriannuel, fondé sur la science, qui sera formellement adopté une fois la comparabilité et la maturité des données assurées dans l'ensemble des zones géographiques.

En parallèle, Inetum continue de privilégier le réemploi, le reconditionnement et le recyclage via des partenaires agréés et renforce progressivement la transparence et la fiabilité de son dispositif de gestion des déchets électroniques, en cohérence avec les meilleures pratiques de l'économie circulaire et les futures exigences de la CSRD. Inetum démontre son engagement en faveur d'une gestion responsable des ressources et de la circularité à travers sa Politique Environnementale Groupe et sa Politique Achats Groupe. Ces cadres promeuvent l'utilisation efficiente des ressources, la prévention des déchets et l'intégration de critères de durabilité dans l'ensemble des décisions d'achat.



Cela inclut notamment :

■ La réduction et le recyclage des déchets

- Mise en œuvre de dispositifs de tri et de recyclage des déchets sur l'ensemble des sites.
- Partenariats avec Recyclia (Espagne) pour le recyclage des DEEE, des piles et des équipements électroniques, et avec Ecoembes pour la conformité des emballages, avec plus de 7 tonnes d'emballages recyclés en 2024.
- Collaboration avec des structures de travail adapté en France (Élise, ESAT) pour la collecte des déchets et la fourniture de services responsables, alliant impact environnemental et impact social.

■ Allongement de la durée de vie des équipements informatiques

- Maintenance préventive et gouvernance stricte via la Charte d'usage informatique : mises à jour régulières, configurations sécurisées, utilisation de VPN et interdiction des installations non autorisées.
- Mesures visant à éviter les remplacements prématurés (par exemple : protections physiques, antivirus, usage encadré).

■ Réparation, reconditionnement et dons

- Intégration de clauses de réparation et de maintenance dans les contrats fournisseurs.
- Programmes de réemploi et de dons via des initiatives telles que Circular Place et le projet Digitalization for Inclusion en Espagne, permettant de donner une seconde vie aux équipements et de réduire la fracture numérique.

Action 7 – Formation et sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux

Grâce à sa plateforme d'e learning, l'Inetum Learning Academy, l'entreprise développe la sensibilisation aux enjeux environnementaux à travers des modules ciblés portant sur des thématiques concrètes et à fort impact :

- **Gestion des déchets** : bonnes pratiques de tri et adoption de comportements durables pour réduire les déchets.
- **Empreinte carbone et changement climatique** : compréhension de la manière dont la mesure des émissions permet d'identifier des leviers d'économies d'énergie, de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de démontrer l'engagement de l'organisation.
- **Durabilité du numérique, incluant l'écoconception** : compréhension de l'impact environnemental des activités numériques et promotion de pratiques digitales responsables.

En 2025, Inetum a renforcé sa stratégie d'engagement avec un nouveau programme intégré à sa plateforme de messagerie professionnelle, proposant des sessions de formation ESG courtes et régulières,

directement intégrées au quotidien des collaborateurs. Initialement déployé pour la sensibilisation à la cybersécurité, cet outil a introduit son premier module ESG consacré à l'impact environnemental et au numérique responsable, présentant les objectifs environnementaux d'Inetum à l'ensemble des équipes.

Depuis 2020, 69,1 % des collaborateurs ont suivi des actions de sensibilisation et de formation aux enjeux environnementaux, dont 7 510 collaborateurs en 2025, contribuant ainsi au renforcement des connaissances et favorisant une culture de la durabilité au sein de l'organisation.

En complément des dispositifs de formation digitale, Inetum renforce également la sensibilisation environnementale par des ateliers interactifs, déployés localement et en équipe. En Tunisie, par exemple, l'entreprise a organisé un atelier Fresque du Climat – Quiz, conçu comme un moment à la fois ludique et pédagogique, combinant quiz interactifs, défis collectifs et échanges autour des enjeux climatiques.

Protection de l'environnement et préservation des ressources

Voir les exemples d'initiatives du Groupe et nationales 2025 à la page suivante.

Protection de l'environnement et préservation des ressources (1/2)

Pourquoi c'est important

Contribution aux ODD : N°13 Lutte contre le changement climatique / N°15 Vie terrestre

La transition écologique constitue l'un des défis mondiaux les plus urgents. Au-delà de la réduction de sa propre empreinte carbone, Inetum s'engage dans des actions locales concrètes visant à protéger la biodiversité, restaurer les écosystèmes et promouvoir des comportements durables. Ces initiatives illustrent la manière dont l'engagement collectif peut se traduire par un impact environnemental mesurable.



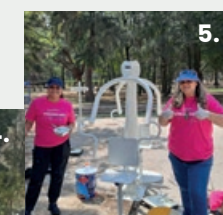
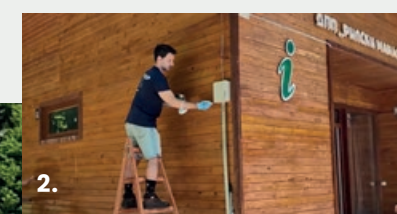
Mexique : promouvoir la responsabilité environnementale et le bien être des communautés

- **Initiative au parc Naucalli** : des volontaires d'Inetum se sont réunis dans le parc Naucalli, l'un des principaux espaces verts de Mexico, afin de collecter des déchets et de repeindre des bancs, des aires de jeux et des équipements sportifs. Cette action a réaffirmé l'engagement d'Inetum en faveur de la préservation des espaces naturels et de l'amélioration des lieux de vie communautaires. (4, 5, 10)
- **Initiative « Plastic Free July »** : Inetum au Mexique a rejoint le mouvement mondial Plastic Free July à travers le défi interne #MenosPlásticoMásPlaneta, encourageant les collaborateurs à réduire l'utilisation de bouteilles en plastique à usage unique. Les équipes ont été invitées à utiliser des gourdes et des gobelets réutilisables, favorisant des habitudes durables et la réduction de l'empreinte carbone par des gestes simples et concrets. (6)



Bulgarie : préserver la nature et le patrimoine

- **Journée de volontariat au parc national de Rila** : plus de 100 collaborateurs ont uni leurs efforts pour restaurer plusieurs kilomètres de sentiers écologiques autour du monastère de Rila, classé au patrimoine mondial de l'UNESCO. Les équipes ont rénové des bancs, des tables et des abris, et amélioré un parcours nature adapté aux personnes en situation de handicap, conciliant protection de l'environnement, accessibilité et préservation du patrimoine culturel. (1, 2)
- **Initiative « New Forest for Sofia »** : des volontaires d'Inetum, accompagnés de leurs familles, ont planté 700 arbres sur un terrain municipal à proximité du village de Busmantsi. Ce projet de reboisement vise à créer une ceinture verte autour de Sofia, contribuant à l'amélioration de la qualité de l'air et de la biodiversité. (3)



Protection de l'environnement et préservation des ressources (2/2)



Tunisie : encourager l'écoresponsabilité au quotidien

- **Défi écoresponsable :** les collaborateurs ont été encouragés à adopter des gestes simples et à fort impact, tels que la réduction des impressions papier ou l'utilisation de mugs réutilisables. Le défi a été gamifié afin de renforcer l'engagement et de valoriser les comportements durables. (8, 9)
- **Campagne de nettoyage des plages :** en partenariat avec une association environnementale locale, les équipes ont participé à des actions de collecte et de tri des déchets le long du littoral tunisien. Les volontaires ont également bénéficié de formations aux pratiques de recyclage, renforçant à la fois la sensibilisation et l'action concrète.



Pérou : Campagne « Donnez une seconde vie à vos piles ! »

Inetum a rejoint la campagne de la fondation Ecopilas « Donnez une seconde vie à vos piles ! », encourageant les collaborateurs à adopter des collecteurs de piles afin de recycler ce type de déchets. Plus de 100 mini

collecteurs ont été distribués aux équipes, favorisant une élimination responsable et les pratiques d'économie circulaire.



Portugal : Régénération forestière dans le parc naturel de Sintra-Cascais

Inetum a participé à une initiative de restauration environnementale dans le parc naturel de Sintra-Cascais, portée par l'association Plantar uma Árvore en partenariat avec l'Institut pour la conservation de la nature et des forêts. Le projet visait la régénération de la forêt indigène, le renforcement de la biodiversité et la réduction des risques d'incendies. Dans ce cadre, 39 arbres ont été plantés, avec un potentiel estimé de séquestration de carbone d'environ 23,4 tonnes de CO₂ sur leur durée de vie. (7)



Colombie : Plantation d'arbres à Guatavita

Inetum a participé à une journée de plantation d'arbres à Guatavita, en collaboration avec la Fondation Arbolea. Au total, 64 arbres indigènes ont été plantés afin de contribuer à la restauration des écosystèmes et à la promotion de la biodiversité. Cette initiative a été complétée par des campagnes de sensibilisation à la protection de l'environnement via des publications sur Viva Engage, encourageant les collaborateurs à s'impliquer activement dans la préservation de la nature. (11, 12)

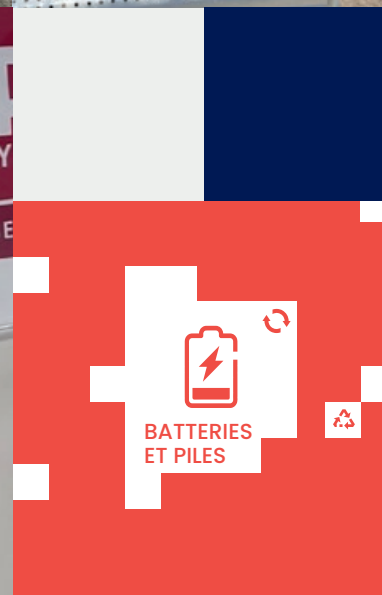


Espagne : Promotion de la durabilité et de l'engagement communautaire

- **Initiative Reverse Forest-Revertia :** Inetum a participé au programme « Reverse Forest Revertia » visant à régénérer les forêts par la plantation d'espèces indigènes. Cette action contribue à la protection de la biodiversité et à la compensation d'une partie de l'impact environnemental, en collaboration avec l'entreprise de gestion des déchets Revertia.
- **Ecomeeting de la Fondation-Recyclia :** Inetum a participé à la XIIIe Éco-rencontre organisée par la Fondation Recyclia, mettant en avant l'importance de la Responsabilité Élargie du Producteur (REP) pour atteindre les objectifs européens en matière de circularité et de décarbonation.
- **Sustainability Movers 2025 :** Inetum a été invité à l'événement Sustainability Movers 2025 par Global Compact Red

España, rendez vous annuel de référence valorisant les entreprises engagées en faveur de la durabilité et de l'Agenda 2030 pour une économie plus responsable.

- **Campagne « Donnez une seconde vie à vos piles ! » :** dans le cadre de la campagne de la fondation Ecopilas, Inetum a encouragé les collaborateurs à adopter des collecteurs de piles afin de promouvoir le recyclage. Plus de 500 mini collecteurs ont été distribués aux équipes en Espagne.
- **Don de matériel électronique :** en 2025, Inetum a fait don de 262 équipements électroniques à des ONG et fondations afin de favoriser le réemploi, réduire la fracture numérique et soutenir la durabilité environnementale. Une partie de ces dons a bénéficié aux victimes des inondations liées à la DANA à Valence en 2024.
- **Collaboration avec l'association Hilario Cruz :** dans le cadre de la Journée du volontariat, 25 volontaires d'Inetum ont collaboré avec l'association Hilario Cruz à Bizkaia pour préserver et nettoyer les dunes de la plage de La Arena. Après une formation, ils ont retiré 21 kilogrammes de plantes invasives, contribuant ainsi à la préservation des écosystèmes locaux.
- **Projet LIBERA :** Inetum participe au projet « LIBERA », créé par SEO/BirdLife en alliance avec Ecoembes, visant à lutter contre les déchets sauvages et à libérer la nature des déchets. En 2025, les volontaires d'Inetum ont mené 29 actions de nettoyage sur des plages, en forêts, en montagne et en zones rurales. Ces initiatives ont permis de protéger les milieux naturels tout en renforçant l'esprit d'équipe au sein de l'entreprise. (13)



Indicateurs et objectifs (Climat)

Exigences d'information sur l'ESRS

Tableaux des données

Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci – Objectifs des scopes 1, 2 et 3	(E1-4)	TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) Indicateurs de base et autres indicateurs de rapport et couverture climatique du Groupe <i>Cibles :</i> LBO ESG KPI Intensité carbone des employés : Réduire l'empreinte carbone moyenne par employé de 45 % d'ici 2029 (par rapport à la base de 2019), couvrant 80 % de la main-d'œuvre (France, Espagne, Portugal, Belgique). Alignement SBTi : Émissions absolues des groupes Scope 1 & 2 : Réduire les émissions totales de GES du scope 1 et 2 de 42 % d'ici 2030 (par rapport à la référence de 2023), à l'échelle du Groupe. Émissions absolues du groupe Scope 3 : Réduire les émissions totales de GES du scope 3 de 25 % d'ici 2030 (par rapport à la référence de 2023), couvrant les biens d'équipement, les activités liées au carburant et à l'énergie, les déplacements d'affaires et les trajets des employés. Engagement du groupe fournisseur : S'assurer que 74 % des fournisseurs en termes de dépenses (biens et services achetés) atteignent des objectifs fondés sur la science (science-based targets) d'ici 2030.
Consommation d'énergie et mix énergétique	(E1-5)	TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) Indicateurs de base et autres indicateurs de rapport et couverture climatique de groupe
Scopes bruts 1, 2, 3 et émissions totales de GES	(E1-6)	TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) Indicateurs de base et autres indicateurs de rapport et couverture climatique de groupe
Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	(E5-3)	TOP4 Intensité des déchets électroniques des employés : Inetum prévoit d'établir en 2026 la définition d'un objectif de réduction fondé sur la science pour les déchets électroniques générés par les employés

Indicateurs clés – périmètre TOP 4 (Belgique, France, Portugal, Espagne)

Indicateurs de base		Total TOP4		
		2023	2024	2025 ⁽¹⁾
Énergie	Consommation totale d'énergie (MWh) – Gaz, Électricité	8 392	7 910	5 280
	Couverture des volumes de consommation d'énergie (ratio en mètres carrés collectés) ⁽²⁾	97,2 % ⁽³⁾	97,2 %	96,4 %
	Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh)	4 807	4 628	4 384
	Pourcentage de la consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	57 %	59 %	83 %
Voyages	Distance parcourue (milliers de kilomètres) – Vols, voitures de location, flotte de voitures du Groupe, train	60 207	51 302	49 336
Déchets	Volume de déchets électroniques (tonnes) – y compris les déchets dangereux	20	21	11
	Volume d'autres déchets (tonnes)	166	111	108
	Volume total de déchets (tonnes)	186	132	119
Émissions (approche LBO)	Émissions de carburant (tCO ₂) – Scope 1 (Voiture à essence et de flotte)	6 236	5 553	4 331
	Émissions d'électricité (tCO ₂) – Scope 2 (Basé sur le marché)	317	308	78
	Émissions en voyage d'affaires (tCO ₂) – Scope 3 partiel (Vols, voitures de location, train)	2 280	2 535	1 865
	Empreinte carbone/employé (d'après les émissions ci-dessus)	0,414	0,392	0,320

(1) Pour les changements intervenus en 2025, veuillez-vous référer à la section I.2 Base de préparation de la déclaration de durabilité (BP).
(2) Pour certains de ses espaces de bureaux loués, tels que les espaces de coworking, Inetum n'a pas accès aux données de consommation d'énergie.
(3) Estimation basée sur les données de 2024

Autres indicateurs de reporting climatique et de couverture du Groupe

Autres indicateurs de reporting et de couverture		Évolution des métriques			Couverture Groupe
		2023	2024	2025 ^{(1) (2)}	
Formation	Pourcentage cumulé d'employés formés aux sujets environnementaux	20 %	37 %	69 %	✓
Certification	Pourcentage de collaborateurs travaillant dans des pays certifiés ISO14001	30 %	33 %	37 %	✓
Émissions GES (Approche SBTi)	Scope brut total 1 (tCO ₂)	8 044	6 754		✓
	Scope brut total 2 (tCO ₂) – Basé sur le marché	1 710	1 871		✓
	Scope brut total 3 (tCO ₂)	167 725	166 586		✓
	Total en aval (tCO ₂)	17 591	18 642		✓
	Total en amont (tCO ₂)	150 133	147 944		✓
	Scope total 1-2-3 (tCO ₂)	177 479	175 211		✓

(1) Pour les changements intervenus en 2025, veuillez vous référer à la section I.2 Base de préparation de la déclaration de durabilité (BP).
(2) L'empreinte carbone du Groupe pour l'année 2025 est actuellement en cours de finalisation.

Indicateurs clés ESG liés au LBO (KPI)

Les émissions mesurées couvrent les quatre principaux pays d'Inetum : la Belgique, la France, le Portugal et l'Espagne, représentant 80 % des effectifs du Groupe au 31/12/2025 (contre 85 % au 31/12/2021, année de référence pour la définition des KPI).
Sources d'émissions prises en compte :

- Déplacements professionnels (flotte automobile Inetum et achats de déplacements : vols, voitures de location, trains)
- Consommations d'énergie (bureaux Inetum)

Les émissions liées à l'empreinte carbone de nos activités sont calculées en appliquant un facteur d'émission aux volumes de consommation : par défaut, le facteur d'émission communiqué par nos fournisseurs, appliqué aux distances parcourues ou à l'énergie consommée. À défaut, nous utilisons les référentiels publiés par des organismes reconnus (par exemple l'ADEME en France, le DEFRA et l'Office catalan en Espagne). En dernier recours, l'empreinte est estimée sur la base de données historiques (même pays ou pays comparable).

KPI #1 Émissions de CO2 par employé	2021	2022	2023	2024	2025	Cible 2028
Pourcentage de réduction par rapport à la référence de 2019	51 %	31 %	34 %	38 %	49 %	45 %

03 INFORMATIONS SOCIALES

Personnel de l'entreprise (ESRS S1)

Stratégie

Politiques (S1-1)

Pour Inetum, bâtir un futur humain et positif dans un univers dominé par la technologie exige de valoriser des talents confiants, reconnus et engagés dans leur parcours. Notre stratégie RH vise à soutenir cette ambition en créant un environnement où chaque collaborateur peut s'épanouir, contribuer de manière significative et évoluer professionnellement.

La démarche d'Inetum pour gérer les impacts, risques et opportunités liés à ses effectifs s'appuie sur sa stratégie Ressources Humaines (RH). Notre stratégie s'articule autour de six piliers fondamentaux

1. Attraction et recrutement des talents : promouvoir la diversité, l'inclusion et l'alignement avec nos valeurs.
2. Rétention des talents : encourager une culture de reconnaissance, de mobilité et d'engagement à long terme.
3. Santé, sécurité et bien-être : garantir un environnement de travail sûr, soutenant et flexible.
4. Développement des talents et des compétences : investir dans l'apprentissage continu et les compétences d'avenir.
5. Inclusion et diversité : valoriser la richesse multidisciplinaire et culturelle comme moteur d'innovation et de développement humain.
6. Dialogue social

L'engagement du Groupe à faire respecter les droits humains, y compris les droits du travail, est décrit à la fois dans son code d'éthique et dans sa charte d'approvisionnement durable. Inetum respecte les normes internationales fondamentales en matière de droits humains et de droits du travail, inscrites dans la Déclaration universelle des droits humains et reprises dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Inetum est guidé par des cadres mondiaux faisant autorité, tels que les principes du

Pacte mondial des Nations unies, et se conforme aux normes internationales en matière de droits humains, à la législation du travail locale et aux critères de référence spécifiques au secteur. Le Groupe s'engage à promouvoir une main-d'œuvre qui travaille dans un environnement équitable, sûr et inclusif. Ses politiques d'emploi sont conçues pour garantir que tous les employés sont traités de manière équitable, avec des possibilités de développement et de bien-être.

Après le déploiement de l'Inetum Way en 2024 (Raison d'être & Valeurs), le lancement de SPARK en 2025, notre nouveau modèle de leadership, a marqué une avancée majeure dans l'intégration de nos valeurs au cœur des comportements et décisions du quotidien. Ces initiatives reflètent notre ambition de construire une culture d'entreprise où le leadership est partagé, inclusif et impactant à tous les niveaux.

Recrutement et fidélisation des talents

a. Politique de recrutement

 **Objectif : maintenir un taux d'attrition global non managé inférieur à 15 % d'ici 2028.**

Le secteur des services informatiques étant avant tout une activité fondée sur le capital humain, la politique de recrutement des talents du Groupe constitue un élément clé pour soutenir sa croissance durable tout en veillant au bien-être de ses collaborateurs. Cette stratégie vise à favoriser une main-d'œuvre diversifiée, réunissant une variété de profils, d'expériences et de perspectives.

En 2025, le Groupe a recruté 4 650 collaborateurs, sa marque employeur mettant l'accent sur la promotion de ses valeurs (voir section ci-dessous sur la culture d'entreprise), la diversité de ses projets et un environnement de travail dynamique.

Pour renforcer ses efforts de recrutement sur un marché concurrentiel, Inetum a mis en place une série d'outils visant à améliorer l'expérience des candidats - site de carrière dédié, parcours numérique du candidat, engagement actif via des plateformes de médias sociaux telles que LinkedIn. Le Groupe participe également fréquemment à des événements de recrutement et à des initiatives scolaires (cours, conférences,

ateliers) afin d'entrer en contact avec des talents potentiels.

Un élément clé de la stratégie de recrutement du Groupe est son programme de cooptation, qui rencontre un grand succès en France et en Espagne. En France, 31 % des nouvelles embauches en 2025 ont été réalisées grâce à la cooptation, tandis qu'en Espagne, 24,5 % des nouveaux collaborateurs ont été recrutés via le réseau professionnel des salariés.

Le Groupe s'engage également dans la formation et la transmission de connaissances aux jeunes talents : en 2025, plus de 639 stagiaires et alternants (apprentis et étudiants en contrat d'apprentissage) ont été recrutés chez Inetum.

Recrutement de talents et pratiques de recrutement inclusives

Voir les exemples d'initiatives du Groupe et nationales 2025 à la page suivante.

b. Intégration

Inetum a élaboré une politique d'accueil afin de garantir un processus de pré-intégration en douceur pour les nouveaux talents. Ce programme commence par un message de bienvenue du Président-directeur général, suivi d'une présentation des valeurs fondamentales du Groupe, de sa politique en matière de ressources humaines et des faits marquants de l'année (c'est-à-dire les résultats du Groupe, le plan stratégique, la stratégie en matière d'intelligence artificielle et les indicateurs de performance ESG). Lorsqu'il rejoint le groupe, le nouvel employé participe à un programme d'intégration. Il s'agit de rencontrer des contacts clés, de se familiariser avec les outils internes et d'accéder à toutes les informations nécessaires pour faciliter ses premiers pas au sein d'Inetum. Afin d'améliorer continuellement le processus de recrutement, Inetum recueille régulièrement des commentaires par le biais d'enquêtes soumises aux nouveaux employés.

c. Développement de carrière et mobilité interne

100 % des employés éligibles dotés d'un plan d'objectifs à l'horizon 2028.

Dans un environnement en constante évolution, Inetum est convaincu que chaque

collaborateur doit avoir la possibilité de se développer et de façonner son propre parcours professionnel. Un outil central dans ce processus est l'entretien annuel d'évaluation mené par le manager du collaborateur. Cet entretien poursuit trois objectifs principaux : évaluer la performance professionnelle via un bilan de compétences, échanger sur les attentes en matière d'évolution de carrière et identifier les besoins en formation. À l'issue de l'entretien, un plan d'action est établi, incluant des étapes précises telles que des formations, l'attribution de responsabilités supplémentaires et des feedback réguliers. Lorsqu'un collaborateur quitte volontairement le Groupe, un processus de départ (« off-boarding ») est mis en place, et le salarié sortant est invité à partager son retour d'expérience avec les équipes RH.

En janvier 2025, Inetum a lancé **SuccessFactors Employee Central**, une étape majeure dans la transformation digitale de ses ressources humaines. Cette nouvelle plateforme s'inscrit dans l'initiative « Winning Team » du Groupe et reflète son engagement à améliorer l'expérience collaborateur et le développement de carrière.

SuccessFactors propose une interface intégrée pour les processus RH, incluant l'onboarding, la gestion de la performance, la formation, la rémunération et les plans de succession. Cette plateforme permet aux collaborateurs d'accéder plus facilement aux outils de gestion de carrière et aide les managers à mettre en place des plans de développement personnalisés. De nouvelles fonctionnalités sont progressivement intégrées à la plateforme afin de soutenir l'amélioration continue. Par ailleurs, la mobilité interne, qu'elle soit au sein d'une même entité ou entre différentes zones, constitue un pilier de la politique de rétention des talents d'Inetum. La diversité des activités et la présence géographique du Groupe offrent aux collaborateurs de nombreuses opportunités d'évolution, que ce soit par un changement de poste ou une mobilité géographique.

À l'avenir, Inetum s'engage à garantir que tous les collaborateurs disposent de parcours de développement clairs, soutenus par une définition structurée des objectifs et des opportunités de formation continue.

Le Groupe entend renforcer sa culture du développement en maintenant des plans de

Recrutement de talents et pratiques de recrutement inclusives

Pourquoi c'est important

Contribution aux ODD : N°8 Travail décent et croissance économique / N°10 Inégalités réduites

Le recrutement ne consiste pas seulement à pourvoir des postes. Il s'agit de façonner l'avenir de l'organisation et de la société. Chez Inetum, nous croyons à une approche différente du recrutement : encourager la diversité, anticiper les besoins en compétences et créer des opportunités pour tous. Nos initiatives visent à renforcer notre marque employeur, à engager les talents de demain et à garantir des pratiques de recrutement éthiques et inclusives, en adéquation avec nos valeurs.

Recruter autrement

Engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion

En 2025, Inetum a lancé une campagne de formation et de sensibilisation à la non-discrimination à destination de l'équipe recrutement, ainsi que des managers et experts techniques impliqués dans les processus d'embauche. L'objectif : garantir une totale objectivité dans la sélection des candidats. Au total, 280 collaborateurs ont été formés dans le cadre de cette initiative. Parallèlement, des modules de formation complémentaires sont accessibles à tous les salariés via la Learning Academy, incluant des contenus spécifiques pour soutenir le recrutement de personnes en situation de handicap.

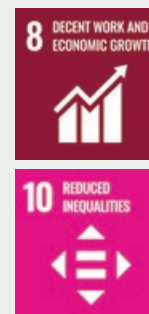
Engagement au-delà du business : Course Croisière EDHEC 2025

Inetum a soutenu la participation de la 63e promotion de l'École militaire interarmes (EMIA) à la Course Croisière EDHEC, la plus

grande régate étudiante d'Europe. Ce partenariat illustre notre engagement auprès des institutions et notre impact social, en promouvant la résilience et l'inclusion par le sport. Quatre sous-lieutenants et un soldat blessé ont représenté l'association La Voile Pour Se Reconstruire, portant des valeurs de solidarité et de persévérance.

Marque employeur en action

Inetum favorise des approches innovantes du recrutement en créant des occasions informelles et conviviales de rencontrer des talents. En partenariat avec Crédit Agricole Technologies et Services, notre équipe Relations Écoles a co-organisé un afterwork sur le campus Montpellier YNOV, offrant aux étudiants l'opportunité de découvrir Inetum dans un cadre chaleureux. Cette initiative renforce notre marque employeur et tisse des liens authentiques avec les professionnels de demain.

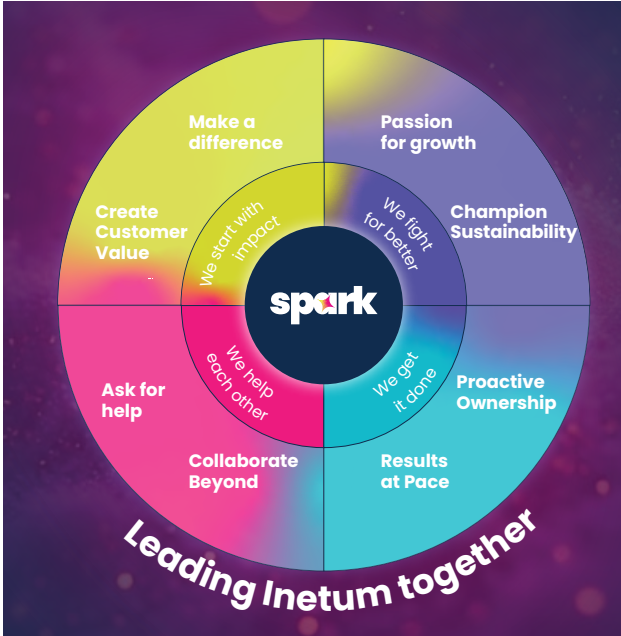


développement complets pour les collaborateurs éligibles et en élargissant l'accès aux programmes de formation sur l'ensemble de ses régions, réaffirmant ainsi son ambition de favoriser la montée en compétences et l'évolution professionnelle de chacun. Par ailleurs, Inetum veille à ce que les collaborateurs bénéficient d'évaluations régulières de leur performance et de leur évolution de carrière, appuyées par des outils digitaux et des processus structurés afin de promouvoir la transparence et l'amélioration continue.

d. Culture d'entreprise

En 2025, Inetum a franchi une étape importante dans le renforcement de sa culture en lançant SPARK, un nouveau modèle de leadership conçu pour aligner les pratiques managériales sur les valeurs du Groupe et l'Inetum Way (lancé en 2024). Élaboré grâce à un processus collaboratif incluant les retours des collaborateurs à tous les niveaux, SPARK reflète l'ambition commune de favoriser un environnement de travail où chacun peut avoir un impact, évoluer et aider les autres à progresser. SPARK est un modèle de référence qui soutient la prise de décision, la collaboration et le développement personnel. Il est progressivement intégré dans les principaux processus RH tels que les évaluations de performance, les entretiens de développement de carrière et les programmes de formation.

Des campagnes de communication interne et d'engagement ont suivi tout au long de



l'année afin d'embarquer les collaborateurs dans les composantes de cette nouvelle culture. Le programme Spark combine des sessions animées par des formateurs pour les comités exécutifs et les responsables RH avec des modules d'e-learning adaptés aux managers de proximité et aux contributeurs individuels, assurant ainsi une mobilisation cohérente à tous les niveaux.

Pour partager et célébrer les projets qui incarnent le mieux cette culture, le Groupe a organisé en juin 2025 la deuxième édition des Digital Impact Awards. Tous les collaborateurs ont été invités à soumettre leur projet dans plusieurs catégories mettant en valeur les différentes dimensions de la raison d'être et des valeurs de l'entreprise. Plus de 100 projets ont été proposés, puis présélectionnés par un vote des membres du Comité Exécutif. L'équipe de direction a élu les 8 équipes gagnantes lors de son séminaire de juillet – chacune récompensée par 1 000 € à verser au projet caritatif de son choix.



Politiques de santé, sécurité et bien-être au travail

a. Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité

Objectif : 100 % des pays offrant la possibilité d'accéder à une assurance santé et un taux de d'accidents du travail ou d'indidents inférieur à 0,5 % de l'effectif moyen d'ici 2028.

Inetum place la santé et la sécurité de ses collaborateurs au premier plan de ses activités, en se conformant à la fois aux normes nationales de sécurité au travail et aux directives internationales. Le Groupe met en œuvre des systèmes complets de gestion des risques, incluant des évaluations régulières en matière de santé et sécurité, des formations, et la promotion d'une culture d'amélioration continue afin d'atténuer les risques sur le lieu de travail. Des plans d'actions préventives sont régulièrement élaborés et actualisés pour gérer ces risques. Inetum s'engage à maintenir une couverture

santé complète pour tous les salariés dans chaque pays où le Groupe opère, garantissant que l'accès à l'assurance santé demeure un standard universel au sein de l'organisation.

Inetum s'engage à améliorer en continu la sécurité au travail en renforçant les mesures préventives et en surveillant les indicateurs de performance. Le Groupe vise à maintenir un niveau d'incidents liés au travail constamment faible par rapport à son effectif, assurant que la santé et la sécurité restent une priorité dans toutes ses opérations.

Le Groupe adhère à de nombreuses normes ISO, dont ISO 9001 (Système de management de la qualité), ISO 14001 (Système de management environnemental), et ISO 45001 (Système de management de la santé et de la sécurité au travail). Les bureaux d'Inetum en Roumanie et en Espagne ont notamment obtenu la certification ISO 45001 pour leur mise en œuvre efficace d'un système de gestion de la santé et sécurité au travail (SST), conçu pour minimiser les risques d'accidents sur l'ensemble des activités de l'entreprise. De plus, l'Espagne est reconnue comme une Entreprise Saine, conformément aux directives de l'OMS, et a mis en place une Commission Environnement Santé pour centraliser les initiatives portées par les collaborateurs en matière de santé et de bien-être au travail.

Par ailleurs, le Groupe renforce sa culture santé et sécurité en réalisant des évaluations régulières des risques sur les sites opérationnels et en mettant en place des mesures préventives pour limiter les dangers en milieu professionnel. Ces actions sont soutenues par un suivi continu des indicateurs de performance et des plans d'amélioration, garantissant que la santé et la sécurité restent une priorité sur l'ensemble des opérations. Inetum s'engage à offrir, comme standard permanent, la possibilité d'accéder à une assurance santé dans tous les pays où le Groupe opère, afin de garantir un accès universel à la protection santé.

Inetum vise également à maintenir un niveau durablement faible d'incidents liés au travail, avec un objectif de taux d'accidents du travail rapporté à l'effectif total inférieur à 0,5 %, à atteindre d'ici la fin 2028. Cet objectif renforce notre engagement en faveur de la santé et sécurité au travail sur l'ensemble nos opérations.

b. Bien-être

Inetum s'engage également à protéger la sécurité psychologique et le bien-être de chaque individu, que ce soit au bureau, sur des sites clients ou en télétravail à domicile. Cet engagement se traduit par différentes initiatives, telles que le choix des espaces de travail (espaces ergonomiques, environnement sécurisé, programmes de bien-être), des actions visant à renforcer l'esprit d'équipe et le maintien de canaux de communication permanents avec les collaborateurs.

Le Groupe propose un modèle de travail hybride et flexible permettant aux employés de profiter à la fois des avantages du présentiel et du télétravail. Le travail sur site favorise la collaboration et la cohésion d'équipe, tandis que le travail à distance réduit le temps de déplacement. Les bureaux de l'entreprise sont conçus pour soutenir différents styles de travail, proposant des espaces ouverts pour la collaboration, le réseautage et les réunions, ainsi que des zones plus calmes dédiées au travail individuel.

Grâce à l'enregistrement des activités (plateformes de saisie du temps de travail), des enquêtes régulières sont menées pour mesurer la satisfaction des collaborateurs à l'égard de l'entreprise, de leur équipe et de leur poste. Afin d'identifier des axes d'amélioration et de mettre en place des actions ciblées au bénéfice de tous, le Groupe a déployé en novembre 2024 "Your Voice", sa première enquête mondiale sur l'engagement des collaborateurs (voir section Processus d'engagement du personnel au sujet des impacts).

Bien-être et engagement des collaborateurs
Voir les exemples d'initiatives du Groupe et nationales 2025 à la page suivante.



Bien-être et engagement des collaborateurs

Pourquoi c'est important

Contributions aux ODD : N°3 Bonne santé et bien-être / N°8 : Travail décent et croissance économique

La responsabilité sociale d'entreprise commence au cœur de l'organisation. Favoriser la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs va bien au-delà de l'amélioration du quotidien : cela renforce la cohésion, stimule la créativité et favorise la performance collective. Chez Inetum, nous sommes convaincus que des employés épanouis et engagés sont des acteurs clés de la transformation durable. Nos initiatives visent à créer un environnement où chacun se sent reconnu, impliqué et aligné avec les valeurs du Groupe.



Tunisie : Le programme "Happy at Work" (1, 2)

- **Objectif** : Instaurer une culture de travail positive et collaborative en :
 - concevant des expériences collaboratives qui stimulent l'intelligence collective et favorisent l'innovation inter-équipes
 - intégrant la sensibilisation au bien-être mental dans la culture d'entreprise pour renforcer la résilience et la performance sur le long terme.



France : nouvel accord sur la qualité de vie et les conditions de travail

- Signé en novembre 2025 pour promouvoir le bien-être à toutes les étapes de la vie.
- Les mesures incluent un soutien en santé mentale via Teale, des congés payés pour les problèmes de santé menstruelle, des avantages parentaux renforcés et une option de temps partiel pour les seniors afin de préparer la retraite.



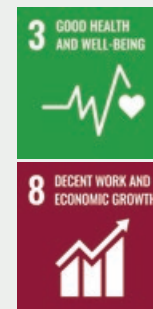
Espagne : Programme d'accompagnement des collaborateurs (PAE) (3, 4)

- **Lancement du Programme d'Accompagnement des Collaborateurs (PAE)**, proposant une assistance 24h/24 et 7j/7 pour des besoins psychologiques, juridiques, financiers et quotidiens, ainsi que du coaching et un accompagnement pour la maternité/paternité et le retour après de longues absences.
- Le Service de Prévention Interentreprises est chargé de conseiller et de coordonner le système de gestion de la sécurité, et de promouvoir la santé et le bien-être.



Bulgarie : Promouvoir la santé et la solidarité

- **Challenge des pas** : Un défi collectif pour encourager l'activité physique tout en soutenant une cause éducative. Les fonds collectés ont financé le programme STEM « De A à Z de l'enseignement STEM », permettant de former 500 enseignants et de développer des supports pédagogiques innovants pour les écoles.



France : Sensibilisation à la santé mentale (5, 6)

- **Mobilisation nationale** : En phase avec la cause nationale 2025 sur la santé mentale en France, Inetum a organisé des sessions de sensibilisation dans ses principaux bureaux (Saint-Ouen, Lyon, Nantes, Toulouse, Lille) pour informer les collaborateurs sur la santé mentale, partager des conseils pratiques, et encourager l'auto-soin et l'entraide.
- **Accompagnement via l'application Teale** : Inetum s'est associé à Teale afin de proposer une solution complète dédiée à la santé mentale : diagnostics personnalisés, newsletters, séries thématiques, webinaires interactifs et accès à des psychologues professionnels.
- **Webinaires interactifs** : Sessions dédiées aux managers et collaborateurs pour construire des routines de santé mentale et favoriser le bien-être d'équipe.
- **Accès continu** : Les collaborateurs peuvent télécharger l'application Teale pour accéder aux ressources à tout moment, renforçant ainsi une culture de la prise en charge de la santé mentale au sein de l'organisation.

Formation et développement des compétences



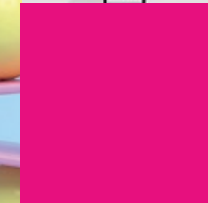
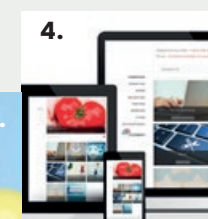
Objectif : atteindre une moyenne de 15 à 20 heures de formation par collaborateurs d'ici 2028.

Pour conserver son avantage concurrentiel et garantir la satisfaction et la fidélisation de ses clients, Inetum reconnaît l'importance d'anticiper les évolutions du marché et de s'adapter en permanence à l'évolution des besoins des clients. Le Groupe donne la priorité à la montée en compétences et à la reconversion de ses collaborateurs afin de leur permettre de faire face à l'évolution rapide des technologies et de favoriser leur évolution professionnelle et leur progression de carrière. Il propose divers programmes de formation permettant aux employés d'obtenir des certifications dans des technologies clés telles que Cloud computing, SAP, Microsoft et plateformes Low Code, et de rester à la pointe des dernières innovations, en particulier GenAI.

L'Inetum Learning Academy, une plateforme d'e-learning accessible à tous les salariés du Groupe, propose plus de 300 cours sur une grande variété de sujets, notamment la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la gestion de projet, le management lean et agile, le design thinking, l'écoconception, la durabilité IT, le cloud, les données et les langages de programmation. Elle permet au Groupe de mettre à jour régulièrement ses programmes de formation afin de répondre aux besoins évolutifs de l'écosystème professionnel et aux attentes des parties prenantes.

L'Inetum Learning Academy contribue également à sensibiliser les collaborateurs sur des sujets ESG tels que :

- La conformité
- La protection des données
- La sécurité incendie
- La sécurité des personnes
- Le handicap
- Les risques psychosociaux
- Le sexisme
- La durée du travail
- Le télétravail



Formation et développement des compétences

Pourquoi c'est important

Contributions à l'ODD : N°4 Éducation de qualité

L'apprentissage continu et le développement des compétences sont essentiels pour stimuler le leadership, renforcer la résilience organisationnelle et préparer les collaborateurs aux défis en constante évolution. Inetum investit dans des programmes innovants visant à accompagner les managers et les équipes, garantissant agilité et excellence dans un environnement en pleine mutation.



Inetum favorise une culture d'apprentissage tout au long de la vie grâce à des programmes hybrides associant outils numériques, plateformes collaboratives et ateliers pratiques. Ces initiatives ont pour objectif de rendre la formation accessible, pertinente et impactante pour tous les collaborateurs.

Lancement de la Managers' Academy

En 2025, Inetum a lancé la Managers' Academy pour offrir un accompagnement personnalisé aux managers et leaders d'équipe. Le programme combine :

- Apprentissage en ligne : un cours digital de 3h30 via LAI comme prérequis obligatoire.
- Ateliers pratiques : sessions d'une demi-journée en petits groupes, avec un module d'une journée complète pour les débutants couvrant les fondamentaux du management.
- Les managers ayant terminé le module en ligne reçoivent des plans de formation personnalisés adaptés à leurs besoins de développement et validés par leur N+1.

Programme global de formation commerciale : viser l'excellence dans les ventes complexes

En novembre 2025, Inetum a mis en place un programme de développement stratégique visant à renforcer les compétences commerciales avancées de ses responsables grands comptes et spécialistes de la vente. Centré sur la gestion de transactions complexes grâce à un cadre de qualification commun, l'initiative vise à améliorer la rigueur, l'alignement et l'exécution au sein des équipes commerciales mondiales.

Montée en compétences des Account Managers sur des offres d'avenir

Inetum a lancé un plan de formation complet visant à renforcer l'expertise des responsables de comptes sur les

solutions les plus récentes du Groupe, en particulier au sein de la ligne de services Solutions. Ce programme a pour objectif de développer des compétences pérennes, d'anticiper les besoins futurs et de renforcer l'employabilité des équipes commerciales.

Programme de formation finance : renforcer l'expertise financière

Inetum a lancé en France un programme stratégique de formation en finance visant à renforcer la conformité, la fiabilité des données et l'excellence des processus. Déployé initialement auprès des équipes de contrôle de gestion, il sera progressivement étendu à l'ensemble du Groupe afin de garantir des compétences homogènes et une adoption des meilleures pratiques à l'échelle mondiale.

Programme de sensibilisation à la cybersécurité

En 2025, Inetum a déployé un programme innovant de formation à la cybersécurité à destination de 20 000 collaborateurs dans le monde. Ce dispositif se distingue par des modules courts et fréquents, intégrés dans les activités quotidiennes via des outils collaboratifs. Les thèmes abordés incluent : phishing, fuite de données, smishing et malware.

Programme de sensibilisation à l'ESG

Sur la base du programme de cybersécurité, Inetum a lancé en 2025 des modules de microapprentissage dédiés à l'ESG. Diffusés via la même plateforme, ces modules portent sur l'impact environnemental et la responsabilité numérique, contribuant à renforcer la culture ESG à l'échelle du Groupe.



Pour garantir l'efficacité de ses programmes de formation, Inetum procède à des évaluations mesurant la satisfaction des employés et l'acquisition effective des compétences. Ce retour d'expérience permet à Inetum d'affiner et d'adapter continuellement ses offres de formation, en alignant les compétences des collaborateurs sur les besoins des clients. Inetum vise une moyenne de 15 à 20 heures de formation par employé d'ici 2028, afin de soutenir l'ambition du Groupe de favoriser la montée en compétences et la reconversion dans toutes les régions.

Politique de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances

Objectif : augmenter la proportion de femmes au sein de l'équipe de direction à 19,96 % d'ici 2028.

Inetum a mis en oeuvre une politique de diversité et d'inclusion qui garantit à tous les collaborateurs, quel que soit leur genre, leur origine ethnique, leur religion ou leur parcours, des chances égales d'évolution de carrière et de représentation dans les postes décisionnels. Le Groupe s'engage à favoriser un environnement inclusif à tous les niveaux de management afin d'attirer et de retenir des talents issus de milieux et de cultures différents. Pour garantir un environnement de travail sûr pour tous, des protocoles ont été déployés en France et en Espagne pour prévenir et traiter le harcèlement moral et sexuel.

Inetum renforce son engagement en faveur d'un environnement de travail sûr et inclusif en déployant des programmes de formation obligatoires sur la discrimination et le

harcèlement dans toutes les régions. Ces programmes sont régulièrement mis à jour pour refléter les meilleures pratiques et les exigences réglementaires, garantissant que les collaborateurs sont en mesure de reconnaître, prévenir et traiter les comportements inappropriés. Cette initiative s'inscrit dans la stratégie globale du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, visant à promouvoir le respect et l'égalité des chances pour tous.

Pour renforcer sa politique de diversité et d'inclusion, Inetum a instauré une procédure formelle de remédiation à destination des victimes de discrimination et/ou de harcèlement via son dispositif de signalement du Groupe et son Code d'éthique. Les collaborateurs, candidats et tiers peuvent signaler des incidents de façon confidentielle via la plateforme sécurisée Whispli, avec des garanties de stricte confidentialité, de protection contre les représailles et, lorsque cela est autorisé, d'anonymat. Chaque alerte fait l'objet d'un accusé de réception, est évaluée quant à sa recevabilité et traitée selon un processus structuré — préanalyse, enquête (avec l'implication des RH pour les cas de discrimination/harcèlement), et actions correctives —. Ce processus aboutit à une décision écrite et motivée portée à la connaissance de la victime. Le cas échéant, des mesures telles que des sanctions disciplinaires et/ou des procédures judiciaires, ainsi qu'un accompagnement adapté, sont mises en oeuvre. Ce dispositif de remédiation garantit une gestion rapide, équitable et transparente des dossiers, renforçant l'engagement d'Inetum pour un environnement de travail sûr et respectueux.



a. Diversité de genre

Inetum s'est engagé à accroître la diversité de ses effectifs et, plus spécifiquement, s'est fixé pour ambition d'augmenter la part des femmes dans les postes de direction et d'encadrement d'ici 2028, avec pour objectif d'atteindre au moins 20 % de femmes au sein de l'équipe de direction (Senior Leadership Team). Cette ambition repose notamment sur l'inclusion systématique d'au moins 50 % de profils féminins parmi les candidats présélectionnés pour tout poste de direction. Elle s'inscrit dans la politique globale de diversité d'Inetum, avec des indicateurs de performance associés détaillés dans la section « Indicateurs et objectifs ».

Inetum s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation. Le Groupe vise à renforcer l'équilibre femmes-hommes au sein des fonctions de leadership et à promouvoir les opportunités offertes aux jeunes talents. Ces actions s'inscrivent dans une stratégie plus large visant à créer une culture de travail équitable, respectueuse et inclusive.

Pour l'exercice financier 2025, l'UES Inetum en France a obtenu un score de 94 sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, contre 93/100 en 2024 et 92/100 en 2023. Cette amélioration continue témoigne de l'impact positif des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle et de l'égalité d'accès aux opportunités de carrière au sein de l'organisation.

b. Diversité culturelle et générationnelle

Le Groupe valorise la diversité culturelle et reconnaît qu'elle constitue un atout majeur pour l'entreprise, lui permettant d'interagir avec des cultures variées et de façonner son identité internationale. En 2025, Inetum était présent dans 19 pays. Par ailleurs, le partage des connaissances entre les générations est un pilier central de la politique de diversité et d'inclusion d'Inetum. Avec un âge moyen des collaborateurs de 40,29 ans en 2025, Inetum soutient activement l'intégration professionnelle des jeunes talents à travers des partenariats ciblés avec des écoles et des programmes de développement personnalisés.

c. Inclusion des personnes en situation de handicap

Inetum s'engage à créer un environnement de travail offrant des opportunités de

Diversité, inclusion et égalité des chances (1/2)

Contributions aux ODD : N°5 : Égalité entre les sexes / N°10 : Inégalités réduites



Pourquoi c'est important

Construire un environnement de travail inclusif est essentiel pour favoriser l'innovation, la collaboration et l'impact social. Chez Inetum, la diversité et l'égalité des chances ne sont pas de simples principes : ce sont de véritables leviers de transformation. En promouvant l'équilibre femmes-hommes, en soutenant les publics sous-représentés et en luttant contre toutes les formes de discrimination, nous créons un environnement dans lequel chacun peut s'épanouir et contribuer à une croissance durable.

Handicap : développer la sensibilisation et l'accessibilité

- **Tech'Ability, innover pour sensibiliser :** Inetum France a lancé Tech'Ability, un jeu interactif développé en collaboration avec Télécom SudParis et l'équipe Mission Handicap. Conçu pour aider les collaborateurs à mieux comprendre les défis du quotidien rencontrés par les personnes en situation de handicap — tels que la cécité, le TDAH, la maladie de Parkinson ou le diabète — ce dispositif allie pédagogie et innovation. En proposant une expérience ludique et engageante, Tech'Ability favorise l'empathie et encourage le dialogue autour de l'inclusion. La participation des collaborateurs est essentielle pour soutenir l'amélioration continue de cet outil.
- **Webinaire caritatif « ADHD in Tech » :** Inetum Pologne a organisé un webinaire caritatif intitulé « ADHD at Work in IT: A Challenge or a Superpower? », mettant en lumière l'importance du diagnostic du TDAH, les atouts des collaborateurs

neurodivergents dans le domaine du test logiciel, ainsi que les défis auxquels ils peuvent être confrontés dans le secteur IT. L'intégralité des fonds récoltés a été reversée à la Fundacja ADHD afin de contribuer au financement de diagnostics pour des adultes disposant de ressources financières limitées.

- **Forum Talents Handicap :** Du 6 au 26 juin 2025, Inetum a participé à la 9^e édition IT du forum en ligne Talents Handicap, un événement de référence en France pour la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette participation illustre notre engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif, équitable et accessible à tous. Nous considérons le handicap comme une source de créativité, d'innovation, d'agilité et de résilience.
- **SEEPH 2025, l'inclusion en action :** À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), Inetum a organisé de nombreuses actions de sensibilisation à travers la France. Parmi les temps forts :
 - **IA & Handicap Summit (Lille) :** une matinée d'échanges consacrée à l'intelligence artificielle inclusive, comprenant des tables rondes et des démonstrations d'innovations.
 - **Escape Games (Lyon, Montpellier, Grenoble, Aix-Marseille, Paris) :** des expériences immersives destinées à sensibiliser collaborateurs et étudiants, notamment lors des parcours d'intégration et des événements partenariaux.

Promouvoir la diversité de genre dans les métiers de la tech

Inetum s'engage activement en faveur de la diversité de genre et de l'inclusion dans le secteur des technologies à travers des partenariats, des programmes de mentorat et des actions de sensibilisation. En 2025, plusieurs initiatives à fort impact ont été déployées afin de déconstruire les stéréotypes, susciter des vocations et soutenir le leadership féminin.



France : engagement externe et partenariats :

Inetum a participé à son premier événement organisé par la Fondation Femmes@Numérique, intitulé « Ces femmes Role Model de la Tech ! ». Cet événement inspirant a réuni des intervenantes influentes partageant leurs parcours, leurs convictions et des conseils pratiques autour de la confiance en soi, du réseau et du leadership. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la stratégie Diversité & Inclusion du Groupe, visant à promouvoir les carrières numériques auprès des femmes de tous âges — des étudiantes aux professionnelles en reconversion — tout



Diversité, inclusion et égalité des chances (2/2)

en déconstruisant les stéréotypes et en valorisant des rôles modèles. À travers des partenariats avec Elles Bougent, Femmes@Numérique et DesCodeuses, Inetum intervient activement dans les écoles et universités pour sensibiliser aux métiers du numérique. Ces collaborations comprennent des programmes de mentorat, des ateliers et la participation à des événements tels que le Youth Camp de l'École 42, qui a permis de former 50 jeunes filles à la cybersécurité, à l'intelligence artificielle et au développement informatique.



Portugal et Espagne, autonomisation des femmes : Au Portugal, Inetum a signé un partenariat avec le Professional Women's Network Lisbon (PWN Lisbon), une organisation à but non lucratif dédiée au développement professionnel des femmes. Cette collaboration renforce l'engagement du Groupe en faveur de la diversité et de l'inclusion, avec un accent particulier sur l'autonomisation des femmes dans le secteur technologique.

Par ailleurs, le programme de mentorat Wom, déployé en Espagne et au Portugal, favorise la visibilité et l'évolution professionnelle des femmes grâce à des parcours structurés de mentorat, créant ainsi un solide réseau de soutien à l'échelle internationale. (1)

Renforcer l'inclusion et prévenir les discriminations

Inetum renforce son engagement en faveur d'un environnement de travail sûr

et respectueux à travers des mesures concrètes déployées dans l'ensemble de ses zones géographiques.



Espagne, plan d'inclusion LGBTI : En Espagne, l'entreprise a mis en œuvre un plan de diversité LGBTI, intégrant des mesures d'équité définies en concertation avec les représentants du personnel et lançant la campagne Rainbow Badges afin de rendre cet engagement visible. Un protocole spécifique a également été instauré pour prévenir, détecter et traiter les situations de harcèlement discriminatoire liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la situation familiale. (2)



France, lutte contre le harcèlement et les discriminations : En France, Inetum a renforcé son dispositif en désignant des responsables RH comme référents locaux en matière de harcèlement et de discrimination, garantissant une prise en charge de proximité et une plus grande efficacité dans le traitement des situations. Des référents santé et sécurité supplémentaires ont également été nommés afin de renforcer la prévention des risques. Ces actions viennent compléter celles de la Mission Handicap et contribuent à instaurer un environnement de travail inclusif, équitable et sécurisé pour l'ensemble des collaborateurs.

recrutement équitables et les meilleures conditions de travail possibles aux personnes en situation de handicap. L'entreprise participe activement à des forums de recrutement inclusifs et collabore avec des organisations spécialisées afin de recruter et d'accompagner des collaborateurs en situation de handicap. En 2025, Inetum a poursuivi la promotion de cette politique d'inclusion active dans ses principaux pays d'implantation : la France, l'Espagne et le Portugal. L'entreprise vise également à rendre le numérique plus accessible aux personnes en situation de handicap, comme en témoigne sa Charte d'achats responsables, qui prévoit de donner la priorité aux fournisseurs employant des personnes en situation de handicap.

Dans les trois principaux pays où Inetum opère, le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap continue de progresser. Le succès de cette politique repose sur la sensibilisation au sujet du handicap auprès de l'ensemble des acteurs et des professionnels de l'entreprise.

Diversité, inclusion et égalité des chances
Voir les exemples d'initiatives du Groupe et nationales 2025 à la page précédente

Politique de dialogue social

Inetum a mis en place une politique formalisée de dialogue social visant à promouvoir une communication ouverte, constructive et respectueuse entre la direction et les représentants des salariés. Cette politique est déployée dans le plein

respect des législations nationales du travail, des conventions collectives applicables ainsi que des conventions internationales du travail pertinentes, notamment celles de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle est également alignée sur les principes du Pacte mondial des Nations unies, en particulier le Principe 3, qui promeut la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

L'entreprise veille à instaurer un dialogue régulier et structuré avec les partenaires sociaux au sein de l'ensemble de ses entités, favorisant ainsi une culture de transparence et d'inclusion dans les processus de décision. Les principaux sujets abordés dans le cadre du dialogue social portent notamment sur les conditions de travail, les évolutions organisationnelles, le bien-être des collaborateurs et les droits sur le lieu de travail. Inetum évalue l'efficacité de ses pratiques de dialogue social au moyen d'indicateurs tels que le nombre de consultations formelles organisées chaque année et les retours issus des enquêtes d'engagement internes.

Inetum s'engage à renforcer le dialogue social dans l'ensemble de ses entités en assurant une large couverture des accords collectifs et des dispositifs de représentation du personnel. Le Groupe ambitionne de maintenir et de développer ces pratiques afin que les collaborateurs de chaque pays bénéficient de canaux de dialogue structurés et de mécanismes de représentation, renforçant ainsi son engagement en faveur de la transparence et de l'inclusion dans les processus de décision.



YOUR VOICE, EMPLOYEE ENGAGEMENT SURVEY 2025

2^e ÉDITION



En novembre 2025, Inetum a conduit sa deuxième enquête collaborateurs à l'échelle mondiale, avec un taux de participation particulièrement élevé atteignant 73 % de l'effectif. La plateforme anonyme, permettant également aux participants de formuler des commentaires, a permis de recueillir plus de 116 000 contributions qualitatives.

Les résultats globaux présentés ci-dessous ont été partagés avec l'ensemble des collaborateurs et ont donné lieu à une communication structurée autour de trois phases : (i) une analyse détaillée des résultats de l'enquête par zones géographiques, lignes métiers et profils ; (ii) la présentation des résultats et des plans d'actions au niveau des équipes par les managers ; (iii) le déploiement de plans d'actions aux niveaux Groupe et local afin de répondre aux axes d'amélioration identifiés.

Global



73 %

Taux de participation
(80 % en 2024)

+ 116 K

**Commentaires, suggestions,
retours d'expérience**

Résultats de l'enquête

ENGAGEMENT

7

↑
+0.2 pt

DIVERSITÉ ET INCLUSION

7.7

↑
+0.3 pt

TRANSFORMATION ET CHANGEMENT

6.2



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

7.1

**Nouvelle
catégorie**

Processus de dialogue avec les salariés de l'entreprise et leurs représentants (S1-2)

Inetum s'engage à créer un environnement de travail dans lequel chacun se sent autorisé à exprimer ses préoccupations et à faire entendre son point de vue. L'entreprise entretient un dialogue social continu avec ses collaborateurs et leurs représentants, à travers des échanges réguliers avec les instances représentatives du personnel, en veillant à ce qu'elles soient régulièrement informées des orientations, stratégies et initiatives du Groupe. Les résultats des dispositifs d'engagement alimentent le dialogue interne et sont utilisés pour mettre en œuvre des actions ciblées visant à améliorer les conditions de travail, à atténuer les impacts négatifs et à renforcer les impacts positifs.

Plusieurs mécanismes clés sont mis en place afin de faciliter ce dialogue :

- Accès à l'intranet pour l'ensemble des collaborateurs, via une plateforme centralisée offrant des outils, ressources et communications essentiels relatifs à toutes les politiques et processus du Groupe : Ressources humaines, Juridique & Conformité, ESG, Excellence commerciale, Formation, Systèmes d'information, Dialogue social, actualités du Groupe, etc.
- Sessions « Let's Talk », organisées chaque trimestre par l'équipe du Comité exécutif, afin de partager la stratégie, les ambitions et les perspectives d'avenir d'Inetum avec l'ensemble des collaborateurs, avec un dispositif de questions-réponses anonymes garantissant une communication transparente.
- Sessions « Let's Connect », équivalent régional des « Let's Talk » au niveau Groupe.
- Newsletters internes digitales.
- Enquête mondiale annuelle d'engagement des collaborateurs (voir page d'à côté).

En matière de santé et de sécurité, Inetum engage un dialogue direct avec les Comités Santé et Sécurité et les délégués à la Prévention des Risques Professionnels (PRP), offrant aux collaborateurs un espace pour formuler des suggestions et signaler d'éventuels risques sur le lieu de travail. Ces instances constituent un forum essentiel pour

échanger sur la situation actuelle en matière de santé au travail et contribuent à la création d'un environnement de travail sûr et bienveillant.

Processus de réclamation et de remédiation et mécanismes permettant aux collaborateurs de signaler leurs préoccupations (S1-3)

Inetum s'engage à promouvoir l'inclusion et la diversité au sein de l'environnement de travail et a mis en place des processus visant à prévenir et à remédier aux impacts négatifs. L'entreprise a mis en place plusieurs canaux permettant à ses collaborateurs de signaler toute préoccupation, notamment une ligne d'alerte confidentielle et un système de signalement en ligne.

Les processus d'inclusion et de diversité d'Inetum

Les processus d'inclusion et de diversité d'Inetum intègrent des pratiques de recrutement et d'embauche inclusives et exemptes de biais, des actions de formation et de sensibilisation sur des thématiques telles que les biais inconscients et la diversité culturelle, des réseaux de collaborateurs visant à promouvoir la diversité et l'inclusion, un processus d'évaluation de la performance équitable et objectif, ainsi qu'un dispositif confidentiel de traitement des plaintes et réclamations.

À travers ces mécanismes, l'objectif d'Inetum est de créer un environnement de travail dans lequel chaque collaborateur se sent valorisé et respecté, et où la diversité est reconnue comme un facteur clé de richesse, de performance et de cohésion collective.

Indicateurs et objectifs (Volet social—effectif)

Les indicateurs sociaux excluent les stagiaires (sauf mention contraire) ainsi que le PDG (CEO).

Pour des informations complémentaires, se référer à la section **Annexes** : Note méthodologique relative aux données sociales (périmètre, modalités de collecte des informations et méthode de consolidation).

Exigences de divulgation de l'ESRS	Tableau des données	
Caractéristiques des employés de l'entreprise	(S1-6)	Indicateurs de base au niveau du Groupe & TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) : effectifs, répartition, salaires
Couverture de la négociation collective et dialogue social	(S1-8)	Autres indicateurs de reportage social et de couverture : Dialogue social
Indicateurs de diversité	(S1-9)	Indicateurs principaux au niveau du Groupe & TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) : Distribution, Recrutement LBO ESG KPIs : — Évolution du pourcentage de femmes au sein de l'équipe de direction (+/- Top 150 du Groupe) — Évolution du pourcentage de jeunes (moins de 26 ans) dans le total des personnes recrutées annuellement
Salaires	(S1-10)	TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) Indicateurs clés : Salaires
Personnes en situation de handicap	(S1-12)	TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) Indicateurs principaux : Répartition
Indicateurs de formation et de développement des compétences	(S1-13)	Indicateurs de base au niveau du Groupe & TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) : Entraînement
Indicateurs de santé et de sécurité	(S1-14)	Indicateurs clés au niveau du Groupe & TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) : Santé et sécurité
Indicateurs de rémunération (écart et rémunération totale)	(S1-16)	Indicateurs clés au niveau du Groupe & TOP4 (Belgique, France, Portugal, Espagne) : Conditions de travail
Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	(S1-17)	Données non publiées

Indicateurs clés – niveau Groupe et TOP 4 (Belgique, France, Portugal, Espagne)

Indicateurs clés		Total Groupe			Total TOP4			Portugal	Belgique	France	Espagne
		2023	2024	2025 ⁽¹⁾	2023	2024	2025 ⁽¹⁾	2025 ⁽¹⁾			
Effectif total au 31.12	CDI	23 662	24 181	22 458	20 788	20 069	18 454	1 476	1 025	7 551	8 502
	CDD	2 975	1 131	1 125	479	412	388	257	0	9	122
	Autres (hors stagiaires)	277	228	183	260	210	179	0	0	179	0
	Total hors stagiaires	26 914	25 540	23 766	21 527	20 691	19 021	1 733	1 025	7 639	8 624
Répartition	Hommes	19 232	18 297	17 098	15 641	14 997	13 842	1 119	791	5 673	6 259
	Femmes	7 682	7 243	6 668	5 886	5 694	5 179	614	234	1 966	2 365
	% de femmes	29 %	28 %	28 %	27 %	28 %	27 %	35 %	23 %	25,7 %	27 %
	% de femmes dirigeantes (VP et SLT)	15 %	17 %	17,01 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Âge moyen	42	40	40	-	-	-	40	45	42	41
	Ancienneté moyenne dans le Groupe	7	6	6	-	-	-	3	11	8	6
	Personnes en situation de handicap	NA	NA		2,38 %	2,42 %	2,59 %	1,67 %	NA	4,69 %	1,22 %
Salaires	Salaire annuel moyen (€)	39 713	40 372	43 555	-	-	-	37 373	63 563	53 267	40 340
	Salaire moyen / salaire minimum légal	-	-	-	-	-	-	3,07	2,16	2,46	2,43
	Salaire minimum / salaire minimum légal	-	-	-	-	-	-	1,18	1,11	1,09	1,00
Recrutement	CDI	5 478	4 892	3 463	4 271	3 635	2 420	255	32	776	1 357
	CDD	3 353	1 262	1 051	393	351	364	257	0	18	89
	Autres (hors stagiaires)	159	132	136	154	125	136	0	0	136	0
	Total hors stagiaires	8 990	6 286	4 650	4 818	4 111	2 920	512	32	930	1 446
	Stagiaires	842	728	503	810	689	483	20	18	36	409
	Total des embauches	9 832	7 014	5 153	5 628	4 800	3 403	532	50	966	1 855
	Recrutement des moins de 26 ans	-	-	1 219	924	771	740	173	3	223	341
	% de recrutement des moins de 26 ans	-	-	26,22 %	19 %	19 %	25 %	34 %	9 %	24 %	24 %
Attrition	Attrition au 31.12	20,73 %	21,75 %	18,84 %	-	-	-	21,00 %	21,56 %	18,87 %	14,88 %
	Attrition non-gérée	15,20 %	16,04 %	13,36 %	-	-	-	-	-	-	-
Formation	% des employés formés (% d'employés ayant reçu une formation liée aux compétences)	-	-	57,6 %	59 %	48 %	49 %	86 %	26 %	49 %	45 %
	Nombre d'employés formés	-	-	13 593	12 566	9 838	9 284	1 487	265	3 652	3 880
	Heures de formation	-	-	379 482	285 531	259 444	266 609	39 598	2 604	76 145	148 262
Santé et Sécurité	Nombre d'accidents du travail	-	-	79	65	70	67	6	7	41	13

(1) Pour les changements intervenus en 2025, veuillez-vous référer à la section I.2 Base de préparation de la déclaration de durabilité (BP).

Autres indicateurs de reporting social et de couverture

Autres indicateurs de reporting et de couverture		Évolution des métriques			Couv. de Groupe
		2023	2024	2025 ⁽¹⁾	
Santé et sécurité des employés	% d'employés travaillant sur des sites opérationnels couverts par des évaluations documentées des risques de santé et de sécurité	71 %	81 %	92 %	✓
	Ratio du nombre d'accidents du travail vs. effectifs au sein du Groupe	0,30 %	0,34 %	0,35 %	TOP4
	Nombre d'accidents du travail de la population active	65	70	67	TOP4
Dialogue social	% d'employés couverts par des représentants des employés officiellement élus	82 %	81 %	76 %	✓
	Nombre d'employés couverts par les représentants des employés ⁽²⁾	21527	20691	18011	✓
Gestion de carrière et formation	% d'employés ayant reçu régulièrement des évaluations de performance et de développement de carrière	82 %	40 %	93 %	✓
	% d'employés ayant reçu une formation liée aux compétences	59 %	48 %	49 %	TOP4
	Heures moyennes de formation par employé	23	26	29	TOP4
	% de personnes ayant un plan d'objectifs défini	10 %	42 %	77 %	✓
Discrimination et harcèlement	% d'employés formés à la discrimination et au harcèlement	13,4 %	30,5 %	51,9 %	✓
Conditions de travail	Nombre de cas de maladies professionnelles	65	70	67	TOP4
	Nombre d'employés couverts par la santé	-	-	100 %	✓
	% d'employés éligibles au télétravail	-	-	100 %	✓
	Salaire annuel moyen (€)	39713	40372	43555	✓
Diversité, Équité et Inclusion	% de femmes employées au sein de l'organisation	29 %	28 %	28 %	✓
	% de femmes au plus haut niveau de la direction	15 %	17 %	17,01 %	✓
	% de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation	14 %	14 %	30 %	✓
	Écart salarial moyen non ajusté entre les sexes	-	-	-7 %	✓
	% d'employés issus d'une minorité ou de groupes vulnérables dans l'ensemble de l'organisation	2,38%	2,42%	2,59 %	TOP4
Certification	% des effectifs travaillant dans les pays certifiés ISO45001	30 %	33 %	37 %	✓

(1) Pour les changements intervenus en 2025, veuillez vous référer à la section I.2 Base de préparation de la déclaration de durabilité (BP).
(2) En 2023 et 2024, les estimations sont dérivées des législations des pays du TOP 4.

KPI ESG – LBO

Évolution du pourcentage de femmes au sein de l'équipe de direction (+/- Top 150 du Groupe)

Cet indicateur mesure la proportion de femmes nommées Senior Leaders disposant d'un contrat de travail ou d'un contrat de mandataire social – auparavant désignées comme Vice Présidents (VP) – par rapport au nombre total de membres du Senior Leadership Team. Chaque Senior Leader est officiellement nommé par le PDG (CEO) et, selon ses fonctions, participe à différents comités et instances de gouvernance

KPI #3 Part de femmes dans l'équipe SLT (précédemment VP)	2021	2022	2023	2024	2025	Cible 2028
Taux de femmes au sein de l'équipe de direction (+/- Top 150 du Groupe)	15 %	14,20 %	14,62 %	16,90 %	17,01 %	19,96 %

Évolution du pourcentage de jeunes (moins de 26 ans) dans le nombre total de personnes recrutées annuellement :

Cet indicateur mesure la proportion de jeunes collaborateurs recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) et âgés de moins de 26 ans au moment de leur embauche chez Inetum, par rapport au nombre total de collaborateurs recrutés en CDI ou en CDD par Inetum sur le périmètre considéré.

Périmètre : les quatre principaux pays d'implantation du Groupe – France, Espagne, Portugal et Belgique – représentant 80 % des effectifs du Groupe au 31/12/2023 (contre 85 % au 31/12/2021, année de référence pour la définition de l'indicateur).

KPI #2 Part des jeunes salariés recrutés (<26 ans)	2021	2022	2023	2024	2025	Cible 2028
Taux de jeunes (moins de 26 ans) dans le total des personnes recrutées chaque année	23 %	22,2 %	19 %	19 %	25 %	30,01 %

Communautés affectées

En tant qu'entreprise Business-to-Business-to-Society, la mission d'Inetum est de créer un impact digital pour ses clients tout en répondant aux enjeux environnementaux et sociaux qui appellent à une action et une responsabilité collectives.

Depuis 2024, le Groupe permet à ses 26 000 collaborateurs de s'engager à leur échelle locale en consacrant une journée de travail au soutien de projets associatifs de leur choix.

En 2025, près de 3 000 Charity Days ont ainsi été réalisés dans l'ensemble de

nos zones géographiques, au bénéfice de centaines d'associations à travers le monde et en soutien à plusieurs Objectifs de développement durable, notamment l'élimination de la pauvreté, la lutte contre la faim, l'éducation de qualité, l'égalité des genres et la réduction des inégalités.

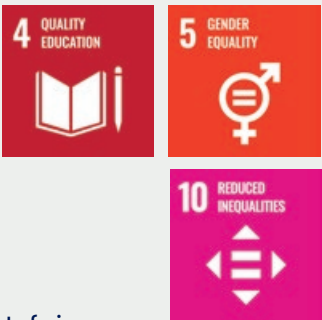
Inclusion numérique
Voir le détail des initiatives locales pour 2025 dans les pages suivantes.

Inclusion numérique

Pourquoi c'est important

Contributions aux ODD : N°4, Éducation de qualité / N°5, Égalité entre les sexes / N°10, Inégalités réduites

L'accès aux carrières du secteur du numérique demeure inégal, en particulier pour les femmes et les jeunes issus de milieux défavorisés. Ces écarts limitent la diversité des talents et freinent l'innovation. Inetum s'engage à réduire ces inégalités en menant des initiatives concrètes visant à promouvoir la mixité, l'orientation professionnelle et l'inclusion sociale. Ces actions traduisent notre ambition de contribuer à une société numérique plus équitable.



France : une dynamique de partenariats renforcée en 2025

- **Elles Bougent :** partenariat signé en février 2025, avec un accent renforcé sur les actions de terrain. Inetum a participé à des forums métiers et à la Semaine de l'orientation, mobilisant des collaboratrices pour intervenir dans les établissements scolaires et encourager les jeunes filles à s'orienter vers les métiers du numérique. (1)
- **Les Décodeuses :** partenariat signé en avril 2025. Cette structure, à la fois centre de formation et réseau d'inclusion, a permis à Inetum d'organiser des ateliers pratiques et des sessions de mentorat destinés aux femmes en reconversion vers les métiers de la tech.
- **Proch'Orientation :** partenariat lancé au printemps 2025 avec la région Hauts de France. Plus de 30 collaborateurs se sont engagés bénévolement pour accompagner des jeunes dans leur orientation vers les carrières du numérique via une plateforme dédiée.
- Ces trois partenariats marquent une accélération stratégique : ils offrent un cadre structuré à l'engagement des collaborateurs et permettent de toucher des publics variés (collégiennes et lycéennes, femmes en reconversion professionnelle, étudiants). (2)



Tunisie :
Mise en lumière des talents féminins : le 13 septembre 2025, Inetum a organisé l'International Women Developers Day, un événement interne réunissant des collaboratrices aux profils techniques autour d'un petit déjeuner et d'échanges avec le top management. Objectif : renforcer la visibilité

des femmes dans la tech et faire émerger des rôles modèles locaux, contribuant ainsi à inspirer les parcours



Bulgarie :
Inclusion et soutien à l'éducation : À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, Inetum a associé reconnaissance interne et solidarité : chaque collaboratrice a reçu un livre dont les bénéfices ont été reversés à la fondation Dokova & Dokov, finançant l'éducation d'enfants en situation de handicap.



Maroc (2025) :
Renforcer l'inclusion numérique : L'inclusion numérique a été renforcée grâce à des ateliers de création de Busy Boards menés avec la fondation Nabda, permettant à des enfants en situation de handicap de développer leurs capacités sensorielles et motrices. Ces initiatives ont combiné engagement des collaborateurs et impact éducatif, afin de donner à des publics vulnérables accès à des outils favorisant l'autonomie et l'inclusion.



Solidarité : générer un impact local et global (1/2)

Pourquoi c'est important

Contributions aux ODD : N°1, Pas de pauvreté / N°2, Faim « zéro » / N°3, Bonne santé et bien-être

La responsabilité sociale ne se limite pas à notre environnement immédiat : elle s'étend aux communautés vulnérables à travers le monde. Inetum mobilise ses collaborateurs et ses partenaires afin de créer un impact durable à travers des initiatives ciblant la lutte contre la pauvreté et la faim, l'éducation et l'inclusion. Ces actions reflètent notre engagement en faveur d'une société plus juste et illustrent le rôle positif que l'entreprise peut jouer.



Brésil : promouvoir l'inclusion et la solidarité par le bénévolat

- **Événement solidaire auprès des personnes âgées** : Inetum Brésil a célébré sa première journée #DíaDelVoluntariado en organisant un événement solidaire à la Casa Ondina, maison de retraite. Des collaborateurs bénévoles ont remis des dons et partagé une matinée conviviale avec les résidents autour d'un petit déjeuner, de parties de bingo et de moments de partage, renforçant le lien social et l'engagement sociétal.
- **Inclusion des personnes malvoyantes par le sport** : Inetum a soutenu l'Institut Guia Atletas – Rio, qui promeut l'inclusion des personnes déficientes visuelles dans des activités sportives telles que la course à pied et la marche. Les collaborateurs volontaires ont accompagné les participants, assuré le ravitaillement et pris part à une course les yeux bandés, faisant ainsi l'expérience directe de l'importance de la confiance, de l'écoute et du lien humain. (1)



Royaume Uni : responsabiliser la jeunesse et soutenir des causes d'envergure mondiale

- **Youth Buzz Awards** : Inetum s'est associée à son client, le Manchester City Council, pour parrainer cet événement emblématique célébrant les jeunes talents. L'initiative promeut l'inclusion et la diversité, en donnant une voix aux jeunes issus de milieux sous représentés. Un temps

fort a été la reconnaissance d'un jeune entrepreneur autiste, dont la créativité et la résilience ont inspiré l'ensemble de la communauté. Ce programme s'inscrit dans le parcours de la ville de Manchester vers l'obtention du label « Child Friendly City » décerné par l'UNICEF, renforçant ainsi le rôle d'Inetum dans la construction d'écosystèmes urbains inclusifs.

- **MAG Charity Golf Day** : pour la troisième année consécutive, Inetum a soutenu l'événement caritatif de son client Manchester Airports Group, permettant de collecter 36 000 £ (cofinancement inclus) au profit de quatre associations caritatives pour l'enfance au Royaume-Uni, en Ouganda et aux États-Unis. Les fonds collectés permettent de financer des petits-déjeuners scolaires, des repas le week-end, des soins de santé ainsi qu'un accompagnement en santé mentale,



bénéficiant à plus de 20 000 enfants dans le monde. Cette initiative illustre de manière concrète la capacité de partenariats stratégiques à générer un impact positif à l'échelle internationale. (2)



Bulgarie : lutter contre la précarité alimentaire et soutenir les communautés vulnérables

- **Cuisine solidaire** : des volontaires Inetum ont préparé et distribué 470 repas à des personnes âgées en situation de précarité réaffirmant l'engagement du Groupe en faveur de la dignité et de la solidarité.
- **Campagne de Pâques** : les collaborateurs ont collecté des denrées alimentaires et des produits de première nécessité à destination de seniors isolés vivant en zones rurales, en partenariat avec la fondation "Good for All".
- **Paws for a Cause** : les équipes se sont mobilisées au sein de refuges animaliers locaux afin d'améliorer les infrastructures et de prendre soin des animaux. Cette initiative, en résonance avec les valeurs des collaborateurs, favorise l'engagement communautaire et le bénévolat.

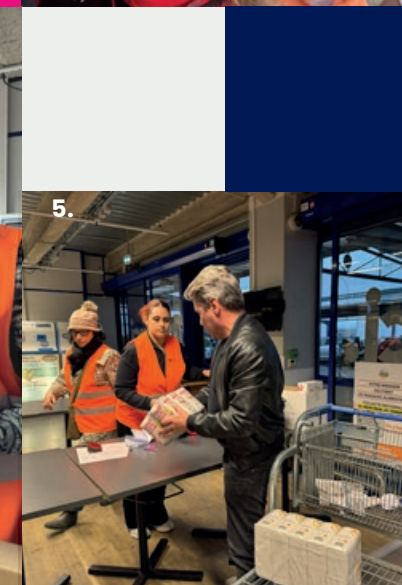


France : lutter contre la précarité alimentaire et soutenir des causes en faveur de la santé

- **Collectes de la Banque alimentaire** : Les collaborateurs d'Inetum ont participé à des collectes nationales de denrées alimentaires, permettant de réunir des volumes significatifs de produits redistribués à des familles

en situation de besoin. L'impact est mesuré en kilogrammes collectés et converti en nombre de bénéficiaires accompagnés. (3, 5)

- **Courses solidaires Odyssea** : les équipes Inetum ont pris part à plusieurs courses Odyssea à travers la France afin de soutenir la recherche contre le cancer du sein et les actions de sensibilisation associées. Ces événements conjuguent activité physique, solidarité et engagement en faveur de la santé, renforçant l'impact social du Groupe. (4)



Solidarité : générer un impact local et global (2/2)



Maroc : promouvoir l'inclusion et l'accessibilité

- **Bike Builders** : des équipes d'Inetum ont assemblé et fait don de vélos à des enfants accompagnés par l'association Bab Rayan, contribuant à améliorer leur mobilité tout en renforçant la cohésion des collaborateurs à travers une action de team building solidaire. (1)
- **Wheel Together** : sept fauteuils roulants ont été donnés à des adultes en situation de handicap. Cette initiative a combiné des ateliers de sensibilisation à l'accessibilité avec des bénéfices immédiats en matière d'autonomie pour les bénéficiaires. (2)
- **Busy Boards** : vingt panneaux sensoriels (Busy Boards) ont été conçus et remis à des enfants en situation de handicap via la Fondation Nabda, afin de soutenir leur développement cognitif et moteur.
- **Olympiades solidaires** : vingt-quatre enfants accompagnés par Lead Morocco ont participé à des activités sportives inclusives aux côtés de collaborateurs d'Inetum, renforçant les liens sociaux et créant des moments de partage, de joie et d'autonomisation. (3)



Espagne : sensibilisation à la cybersécurité et impact social

- **Cybersécurité pour les dirigeants** : Inetum, en collaboration avec CrowdStrike et Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST), a organisé un événement au Parc technologique Walqa à Huesca. Inspirée des valeurs du rugby, cette initiative a combiné principes de leadership, sensibilisation à la cybersécurité et stratégies de travail en équipe afin d'aider les dirigeants à mieux gérer les risques cyber. Au-delà de son impact pédagogique, l'événement a soutenu le Quebrantahuesos Rugby Club à travers une campagne de financement solidaire, organisée à la suite d'un vol survenu dans ses installations. (5)
- **Promotion des vocations STEM auprès des jeunes filles** : des professionnels d'Inetum ont participé à des programmes éducatifs à travers l'Espagne afin de promouvoir les carrières STEM auprès des jeunes filles, notamment via les initiatives « From one reference comes another », « Woman and Engineer goes to your center » et « Tecnovation Girls ». Ces actions contribuent directement aux Objectifs de développement durable en matière d'égalité de genre et d'éducation de qualité. .
- **Soutien aux personnes en situation de handicap** : Inetum a soutenu le SuperArte Gala et financé des bourses de formation aux technologies de l'information et de

la communication (TIC) destinées à des personnes en situation de handicap, renforçant ainsi son engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances.



Portugal : renforcer l'engagement communautaire et l'inclusion (4 > 7)

- **Tournoi caritatif de padel** : Inetum a participé à un tournoi caritatif de padel réunissant plusieurs entreprises autour des valeurs de réseau, de bien-être et de solidarité. L'intégralité des frais d'inscription a été reversée à une association locale, illustrant l'engagement ESG du Groupe en matière de responsabilité sociale et d'ancrage territorial.
- **Atelier solidaire sur la sécurité numérique** : En partenariat avec son client Simoldes Plastics, Inetum a organisé un atelier de sensibilisation à la sécurité numérique à destination de jeunes au Centre d'accompagnement familial "Pinto de Carvalho". La session portait sur la navigation sécurisée sur Internet et les réseaux sociaux, contribuant à la protection et à la responsabilisation dans l'environnement digital.
- **Rénovation du Centro Sagrada Família** : Inetum a rénové l'espace de lecture du Centro Sagrada Família, créant un lieu plus

accueillant et inclusif pour la communauté. Cette initiative soutient l'éducation, le bien-être et l'inclusion sociale.

- **Partenariat avec PWN Lisbon** : À travers l'initiative Garden, Inetum s'est associée à PWN Lisbon afin de promouvoir la diversité de genre et l'inclusion, en soutenant le développement du leadership et l'égalité des chances.
- **Soutien au programme "Geração Crescer"** : Inetum a parrainé la 11^e édition du programme "Geração Crescer", qui a réuni 193 participants et permis de récompenser 134 lauréats par des bourses et des incitations éducatives, favorisant l'apprentissage, l'engagement et l'émergence de jeunes talents.

5.



6.



7.



4.



2.

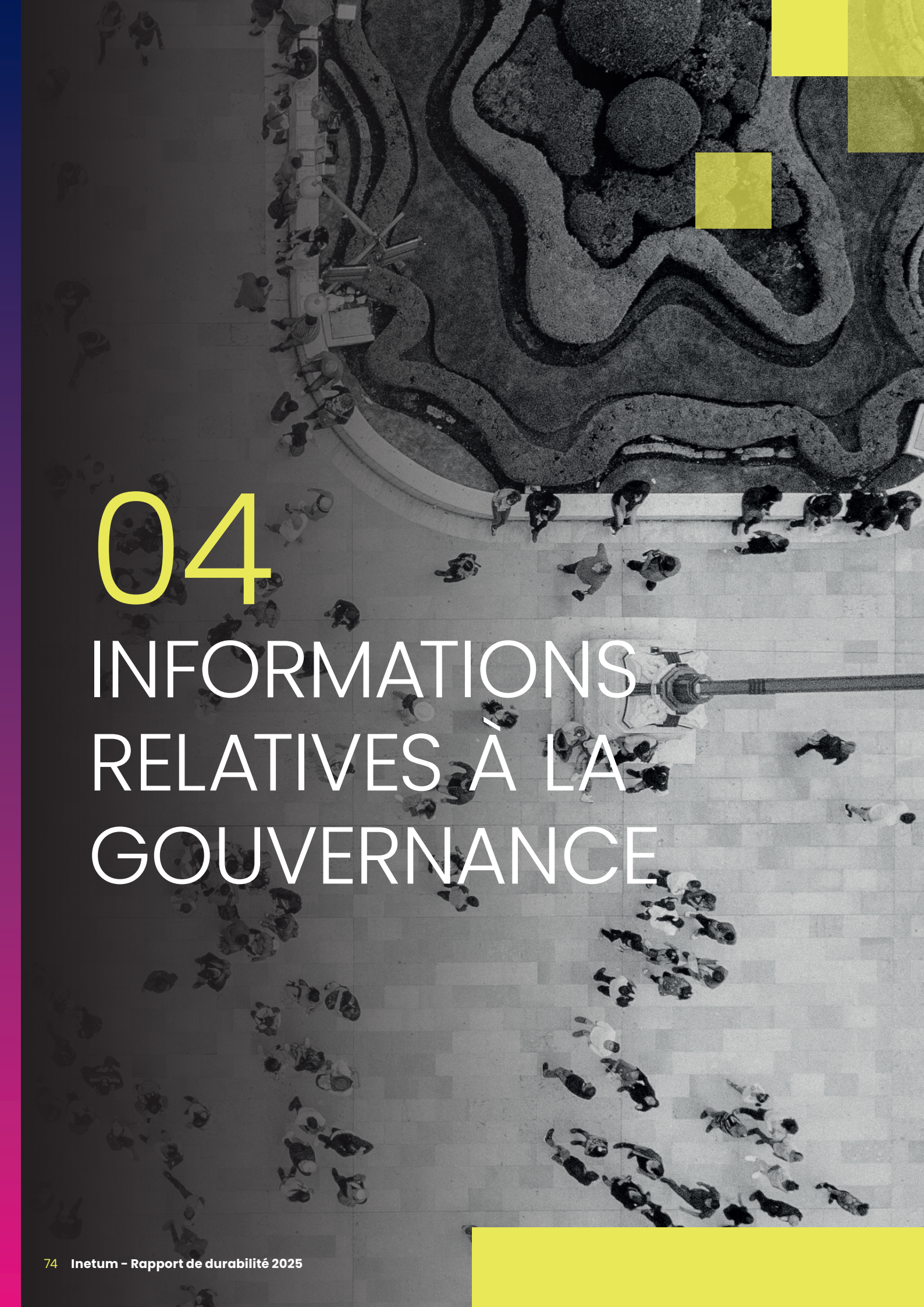


3.



7.

5.



04 INFORMATIONS RELATIVES À LA GOUVERNANCE

Conduite des affaires (ESRS G1)

Governance

Inetum veille au strict respect des exigences légales et réglementaires dans l'ensemble des juridictions où le Groupe opère. L'entreprise a mis en place une politique de conduite des affaires robuste, visant à maintenir une culture d'entreprise fondée sur l'intégrité, en définissant clairement les comportements attendus des collaborateurs dans leurs interactions avec les parties prenantes internes et externes.

Le **Comité d'éthique du Groupe**, composé du PDG, du Directeur financier, du Directeur des ressources humaines et du Directeur juridique et conformité, constitue une instance centrale de gouvernance disposant d'un pouvoir décisionnel sur les questions clés de conformité. Il se réunit chaque fois que les circonstances l'exigent. En 2025, quatre réunions du Comité d'éthique du Groupe ont été organisées.

Afin de renforcer le traitement et la diffusion des sujets liés à la conformité, des comités d'éthique locaux ont été mis en place.

Pour garantir le respect des exigences de conformité dans l'ensemble des zones géographiques où Inetum est présent (EuroMed, Iberia Latam, Growing Markets), l'entreprise a désigné un Compliance Officer dans chaque pays. Ce réseau de Compliance Officers est chargé de veiller, au niveau local, à la mise en œuvre des normes et processus de conformité définis par le Groupe. Ils participent à des réunions mensuelles destinées à suivre les avancées et à traiter les problématiques de conformité rencontrées dans leurs périmètres respectifs.

Les enjeux éthiques font également l'objet d'un suivi trimestriel par le Comité Risques & Audit dans le cadre des réunions du Conseil de surveillance.

Politiques relatives à la conduite des affaires (G1-1)

Culture d'entreprise



Objectif : former au moins 65 % des collaborateurs d'ici fin 2028 sur des thématiques éthiques telles que la lutte contre corruption, le droit de la concurrence et les sujets connexes.

La culture d'entreprise d'Inetum repose sur les valeurs de « l'Inetum Way » et sur des fondements éthiques solides partagées par l'ensemble des collaborateurs, tels que définies dans le **Code d'éthique du Groupe**.

Le Code d'éthique constitue un pilier central de l'organisation et de la stratégie d'Inetum. Il garantit le respect des principes éthiques dans l'ensemble des activités du Groupe et tout au long de la chaîne de valeur, y compris avec ses partenaires commerciaux. Il est juridiquement opposable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Les responsables des secteurs d'activité et les managers d'équipe sont chargés de veiller à la bonne compréhension et à l'application du Code d'éthique au sein de leurs équipes.

Dès leur recrutement, les collaborateurs sont sensibilisés à ce Code dans le cadre de leur parcours d'intégration, qui comprend des sessions de formation obligatoires et des modules d'elearning portant notamment sur la conformité, la cybersécurité, la protection des données personnelles, la sécurité, le handicap et l'accessibilité. Les modules elearning relatifs à la conformité sont régulièrement mis à jour afin de tenir compte des évolutions réglementaires, et les collaborateurs sont tenus de suivre ces formations à des échéances définies afin de garantir un niveau de sensibilisation et de conformité constant aux standards en vigueur.

Par ailleurs, les Compliance Officers interviennent au sein des comités commerciaux et de management afin de renforcer la compréhension et le respect, par les collaborateurs, des politiques, procédures et lois et réglementations applicables.

Les programmes d'éthique et de conformité sont adaptés aux besoins spécifiques et aux enjeux propres à chaque pays.

Le Code d'éthique du Groupe promeut le respect des droits humains, la concurrence loyale, de bonnes conditions de travail, la protection de l'environnement, la prévention de la corruption, des conflits d'intérêts et du trafic d'influence, ainsi que le respect des sanctions internationales. Afin d'assurer l'alignement de la chaîne de valeur d'Inetum avec ces mêmes standards, la Charte d'achats responsables, qui intègre les principes du Code d'éthique, est incluse dans l'ensemble des contrats fournisseurs. Son

application est suivie au moyen de dispositifs de contrôle, incluant des plateformes externes telles que Provigis, ainsi que des mécanismes de sanction.

Les politiques et actions du Groupe sont alignées sur les législations nationales et européennes en matière de devoir de vigilance. Le Code est complété par un dispositif d'alerte professionnelle permettant aux collaborateurs et aux parties prenantes de signaler tout comportement contraire à l'éthique.

Le Code d'éthique évolue afin d'intégrer les changements réglementaires et de s'adapter à la nature évolutive de l'environnement des affaires. En cas de contradiction, le Code d'éthique prévaut sur toute autre politique ou procédure.

Système d'alerte et enquête sur les incidents

Le Groupe a mis en place un mécanisme de signalement par l'intermédiaire de la plateforme Whispli, conformément à son engagement en faveur de l'intégrité des affaires et à son code d'éthique. Cette plateforme SaaS s'adresse aux parties prenantes internes et externes et leur permet de signaler toute violation de la loi ou des principes énoncés dans le code d'éthique d'Inetum. Ce système comprend des canaux de signalement anonyme et est soutenu par des programmes de formation pour les employés sur les procédures de signalement. Les rapports sont soumis de manière confidentielle et sécurisée et sont directement transmis aux responsables de la conformité du groupe et des zones, ce qui garantit une réponse rapide et appropriée. La politique de l'entreprise protège les lanceurs d'alerte et l'identité de leurs facilitateurs contre toute forme de représailles. Ce processus est également intégré dans le discours managérial de l'entreprise afin de promouvoir une culture de transparence et de respect des droits humains, avec des campagnes de communication fréquentes visant à minimiser les cas similaires à l'avenir (par le biais de bulletins d'information réguliers, par exemple en 2024 : Engageons-nous pour une entreprise intègre et éthique). Inetum surveille de près l'utilisation de ce canal au moyen d'indicateurs qui suivent le nombre de signalements soumis, garantissant un suivi efficace et la mise en oeuvre d'actions correctives le cas échéant.

Gestion des relations avec les partenaires commerciaux (G1-2)



Objectif : 80 % des achats IT annuels réalisés auprès de fournisseurs évalués sur les critères RSE d'ici 2028.

La *Charte d'achats responsables* du Groupe encourage l'intégration de critères éthiques, juridiques, sociaux et environnementaux dans la politique d'achats et formalise les attentes du Groupe à l'égard de ses fournisseurs. Elle définit les comportements à adopter, notamment en matière environnementale. L'ensemble des fournisseurs d'Inetum est tenu d'adhérer aux engagements responsables du Groupe dans le cadre de leur relation commerciale avec l'entreprise. La Charte d'achats responsables est systématiquement jointe aux bons de commande ou annexée aux contrats, ce qui lui confère une valeur contractuelle pleinement intégrée à la relation fournisseur.

Dans les cas où un fournisseur dispose de sa propre charte éthique et ne peut accepter celle d'Inetum, une clause spécifique est négociée afin que chaque partie s'engage à respecter sa propre charte, garantissant ainsi un niveau d'engagement équivalent. Grâce à cette approche structurée, Inetum peut affirmer que 100 % des fournisseurs ciblés sont couverts par un engagement responsable, soit par l'acceptation directe de la Charte du Groupe, soit par l'intégration d'une clause équivalente dans les contrats.

Par ailleurs, en 2019, le Groupe a conclu un partenariat avec **EcoVadis** afin de réaliser des évaluations ESG et d'assurer un suivi en temps réel des fournisseurs stratégiques susceptibles de présenter des risques au regard des exigences de la loi Sapin II et du devoir de vigilance. Ce partenariat intègre l'évaluation ESG au processus de sélection des fournisseurs stratégiques du Groupe. Ces évaluations fournissent à chaque fournisseur stratégique des informations essentielles (notation, benchmark, positionnement sectoriel, etc.) permettant d'éclairer les décisions relatives au maintien ou au retrait de leur référencement.

Inetum s'engage à promouvoir des pratiques d'achats responsables allant au-delà de la seule conformité réglementaire. À cet effet, des critères ESG sont progressivement intégrés aux grilles d'évaluation des

fournisseurs, permettant à ceux présentant de solides performances environnementales et sociales de bénéficier de points supplémentaires dans les processus de sélection. Cette approche incitative favorise l'amélioration continue et s'inscrit pleinement dans les objectifs de durabilité du Groupe.

Promouvoir la diversité et l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement

Dans le cadre de ses engagements ESG globaux, Inetum promeut activement la diversité et l'inclusion au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe collabore avec des structures spécialisées dans l'emploi de personnes en situation de handicap, notamment des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées. À travers ces partenariats, Inetum soutient l'inclusion professionnelle de personnes issues de publics vulnérables ou sous-représentés.

Ces partenaires interviennent sur un large éventail de prestations au sein des opérations du Groupe, notamment les services généraux (nettoyage, recyclage), l'impression, la restauration, la production audiovisuelle, la gestion des déplacements et des événements, entre autres. Dans le domaine du numérique, Inetum collabore également avec des entreprises de services numériques spécialisées, fonctionnant comme des prestataires IT classiques tout en employant au moins 55 % de collaborateurs en situation de handicap.

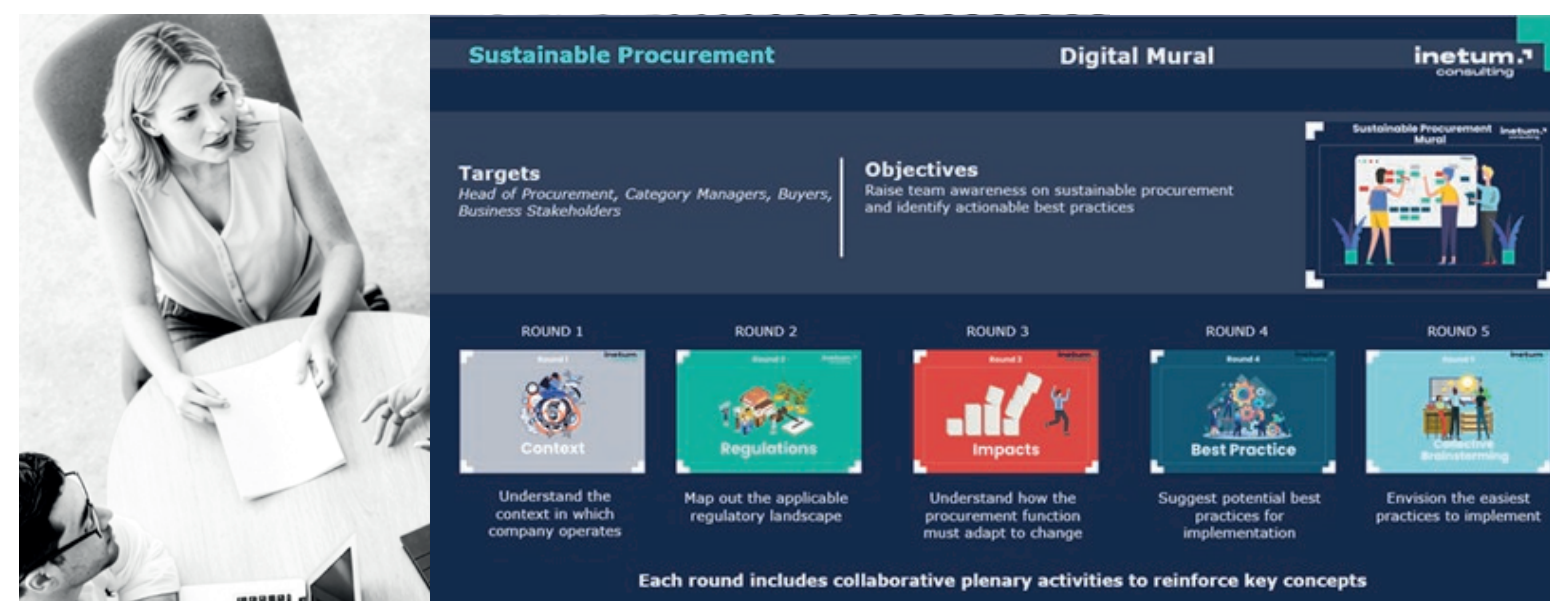
Cette démarche est conforme aux exigences légales, aux attentes ESG de nos clients ainsi

qu'aux clauses sociales intégrées dans certains contrats. Ces clauses visent à favoriser l'accès à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail, telles que les personnes en situation de handicap, les demandeurs d'emploi de longue durée ou les jeunes engagés dans des parcours de formation ou d'insertion. Ces actions concrètes renforcent l'engagement d'Inetum en faveur d'une chaîne d'approvisionnement inclusive et contribuent à la création d'une valeur sociale durable.

Formation ESG des responsables achats

Début 2025, Inetum a déployé un programme de formation global à destination des responsables achats dans l'ensemble des zones géographiques du Groupe, afin d'ancrer les principes ESG dans les pratiques d'achats. Conçue et animée par Inetum Consulting en collaboration avec l'équipe ESG, cette initiative s'est appuyée sur l'outil collaboratif de la Fresque des achats responsables, permettant de clarifier le cadre réglementaire, de mettre en lumière les leviers environnementaux, sociaux et économiques liés aux achats, et de partager des principes et bonnes pratiques en matière de stratégie d'achats durables.

Le format collaboratif a favorisé le partage d'expériences, l'identification des enjeux et la définition d'actions concrètes à intégrer dans les processus achats, renforçant ainsi l'alignement de la chaîne d'approvisionnement avec la stratégie RSE du Groupe.



Prévention et détection de la corruption et des pratiques assimilées (G1-3)

Un outil de vérification de l'intégrité des tiers a été déployé à l'échelle du Groupe. Cet outil est mis en œuvre de manière homogène au sein de l'ensemble des entités du Groupe et permet à Inetum d'évaluer la conformité de ses partenaires commerciaux aux lois et réglementations relatives à l'éthique des affaires, telles que les dispositifs de lutte contre la corruption et les sanctions internationales. Cette initiative vise à renforcer la cohérence et à standardiser l'application des contrôles internes ainsi que des processus de diligence raisonnable à l'égard des tiers. Inetum procède régulièrement à la

revue de ses procédures internes et au renforcement de ses contrôles internes, sous la responsabilité de la Direction de l'Audit interne, afin de mieux identifier et atténuer les risques de corruption.

Par ailleurs, Inetum a lancé, fin 2025, un exercice de mise à jour de sa cartographie des risques de corruption, avec pour objectif d'identifier les zones de vulnérabilité et de renforcer les mesures préventives et correctives. Ces actions, combinées à des formations ciblées destinées aux collaborateurs impliqués dans des processus sensibles, s'inscrivent dans le plan de progrès ESG du Groupe et témoignent de l'engagement d'Inetum en faveur du respect des standards internationaux.

Indicateurs et objectifs (Conduite des affaires)

Exigences de divulgation de l'ESRS

Tables de données

Formation à l'éthique		Niveau Groupe & indicateurs clés TOP4 : Éthique
Incidents d'éthique – corruption ou pots-de-vin	(G1-4)	Données non publiées
Part des achats numériques réalisés auprès de fournisseurs évalués en RSE		Niveau Groupe & indicateurs clés TOP4 : Achats Responsables Évolution du pourcentage annuel des achats numériques réalisés auprès de fournisseurs évalués en matière de RSE

Indicateurs clés – niveau Groupe et TOP 4

Indicateurs de base		Total Groupe			Total TOP4		
		2023	2024	2025 ⁽¹⁾	2023	2024	2025 ⁽¹⁾
Éthique	Nombre de personnes ayant suivi le cours eLearning sur la conformité et l'antitrust ⁽²⁾	10 619	9 672	12 066	-	-	-
	et le pourcentage d'entre eux qui l'ont terminé d'ici la fin de l'année	92 %	76 %	83 %	-	-	-
Chaîne d'approvisionnement	Pourcentage des achats IT annuels réalisés auprès de fournisseurs évalués en RSE	-	-	-	70 %	76 %	79,8 %

(1) Pour les évolutions intervenues en 2025, se référer à la section 1.2 Bases de préparation de la déclaration de durabilité (BP).
(2) Ce chiffre inclut les personnes ayant suivi l'un des deux modules de formation, sans nécessairement avoir suivi les deux.

Autres indicateurs de reporting et de couverture relatifs à la conduite des affaires

Autres indicateurs de reporting et de couverture		Évolution des métriques			Couv. Groupe
		2023	2024	2025 ⁽¹⁾	
Éthique	Pourcentage d'employés formés à l'éthique des affaires	39 %	38 %	51 %	✓
	Nombre de signalements liés à la procédure des lanceurs d'alerte (Whispli)	7	15	16	✓
Chaîne d'approvisionnement	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la charte d'approvisionnement durable ou le code de conduite des fournisseurs	100 %	100%	100 %	✓
	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant des contrats incluant des clauses sur les exigences environnementales, du travail et des droits humains	43 %	48 %	49 %	✓
	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant passé une évaluation de durabilité	70 %	76 %	80 %	Top4
	Pourcentage d'acheteurs dans tous les sites ayant reçu une formation sur l'approvisionnement durable	-	50 %	100 %	✓

(1) Pour les changements intervenus en 2025, veuillez-vous référer à la section 1.2 Base de préparation de la déclaration de durabilité (BP).

KPI – LBO

Évolution du pourcentage des achats annuels de matériels informatiques réalisés auprès de fournisseurs évalués dans le cadre de la RSE :

L'indicateur de performance est associé au volume des achats annuels réalisés auprès de fournisseurs IT ayant fait l'objet d'une évaluation par EcoVadis.

Depuis 2022, cet indicateur mesure le montant annuel des dépenses d'achats auprès de fournisseurs IT évalués par EcoVadis rapporté au montant total des dépenses annuelles d'achats IT, hors sous traitants.

Périmètre : les quatre principaux pays du Groupe – France, Espagne, Portugal et Belgique – représentant 41 % des dépenses annuelles d'Inetum en 2021.

informatiques audités	2021	2022	2023	2024	2025	2028
Taux des achats annuels d'informatique réalisés auprès des fournisseurs évalués en RSE	3%	50%	70%	76%	79.8%	80%



05

ENJEUX ESG SPÉCIFIQUES AU SECTEUR



Relation clients, collaboration et satisfaction

Chez Inetum, nous savons que la satisfaction des attentes de nos clients est essentielle à notre succès et nous nous engageons à leur fournir le meilleur niveau de service possible.

L'entreprise déploie un système de management de la qualité Groupe conforme aux standards internationaux. Les activités d'Inetum sont couvertes par des certifications **ISO 9001**, attestant de l'engagement du Groupe à fournir des produits et services de haute qualité et à mettre en œuvre des processus garantissant la satisfaction constante des exigences clients.

En 2025, Inetum a poursuivi le renforcement de la qualité de ses relations clients en structurant davantage les interactions, en améliorant la collaboration entre les équipes et en renforçant la transparence dans la gestion commerciale.

Le système de gestion de la relation client OneCRM a continué d'évoluer, offrant aux équipes commerciales une vision consolidée et partagée des comptes clients, des interactions et des opportunités. Ces évolutions favorisent une meilleure coordination entre les équipes, assurent la continuité des relations clients et permettent un suivi plus étroit de la satisfaction client grâce à des mécanismes de feedback dédiés.

Parallèlement, Inetum a renforcé ses capacités de pilotage de la relation client grâce à des tableaux de bord commerciaux avancés, fournissant une visibilité en temps réel sur l'exécution des activités, la qualité des processus et la performance globale. Ces outils facilitent le dialogue entre les équipes commerciales, le management et les instances de gouvernance, contribuant ainsi à une expérience client plus homogène et de meilleure qualité.

En 2025, le programme d'Executive Sponsorship a également été renforcé afin de favoriser l'implication du top management auprès des clients stratégiques. Cette initiative soutient une collaboration plus étroite, une meilleure compréhension des priorités clients et le développement de partenariats de long terme fondés sur la confiance et la création de valeur partagée.

En structurant davantage ses pratiques commerciales et en améliorant la gestion des opportunités ainsi que la qualité des données clients, Inetum vise à garantir des interactions clients plus fiables et un niveau de satisfaction élevé tout au long du cycle commercial.

Protection des données, respect de la vie privée et cybersécurité

Protection des données et respect de la vie privée

Le traitement des données est au cœur des activités d'Inetum et la protection des données ainsi que le respect de la vie privée constituent un objectif prioritaire pour le Groupe, tant en interne que dans son rôle de partenaire de confiance mettant en œuvre des systèmes sécurisés pour ses clients.

Le système de management du Groupe définit les rôles et responsabilités, ainsi que les processus et procédures, visant à garantir la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données, qu'il s'agisse de données internes (collaborateurs ou candidats), externes (données clients utilisées dans le cadre des prestations), de données personnelles, sensibles telles que les données de santé, ou encore de données classifiées ou confidentielles.

Grâce à un dispositif de veille continue, Inetum anticipe et répond aux exigences réglementaires, légales et normatives applicables dans les pays où le Groupe opère, en particulier celles relatives à la protection des données à caractère personnel et aux réglementations sectorielles spécifiques.

Les mesures techniques et organisationnelles mises en œuvre par Inetum sont conformes aux normes et standards les plus exigeants, tels que les clauses contractuelles types de la Commission européenne encadrant le transfert de données personnelles hors de l'Union européenne, les normes ISO 27001 (sécurité de l'information), ISAE 3402 (externalisation), la certification Hébergement de données de santé (HDS), ainsi que la directive NIS relative aux réseaux et systèmes d'information (**voir section VII – Annexes – Certifications et labels du Groupe**).

En matière de données personnelles, Inetum a mis en place un réseau de Délégués à la protection des données (DPO). Les DPO veillent au respect de l'ensemble des exigences réglementaires applicables, notamment en ce qui concerne les typologies de données, l'exercice des droits des personnes, les traitements et leur localisation géographique, les procédures et les certifications. Ils peuvent être contactés à tout moment par toute personne souhaitant accéder à ses données, les modifier, les rectifier ou demander leur suppression. Ils constituent également un point de contact pour les clients d'Inetum ainsi que pour les autorités de contrôle, auxquelles ils déclarent tout incident conformément à la réglementation en vigueur. Les DPO contribuent par ailleurs à la conception et au déploiement de programmes de sensibilisation, l'ensemble des collaborateurs étant formés aux enjeux de protection des données, aux exigences relatives au traitement des données personnelles, à la confidentialité, aux risques de cybersécurité et aux bonnes pratiques de prévention des violations de données.

Les prestations fournies par Inetum intègrent par défaut des exigences élevées en matière de sécurité et de protection de la vie privée. Un Plan Qualité et Sécurité (PQS), associé le cas échéant à un Plan de gestion des données personnelles (PGDP), est proposé dans le cadre des contrats, en fonction du périmètre et de la nature des services fournis, afin d'assurer l'alignement contractuel avec les exigences réglementaires et celles des clients.

Le Groupe applique ces mêmes standards élevés à l'ensemble des données relatives à ses parties prenantes : consultants, candidats, sous-traitants, fournisseurs, prospects, clients, actionnaires et visiteurs.

Enfin, des audits internes et externes permettent de vérifier le respect des exigences de certification et l'application des procédures, contribuant ainsi à l'amélioration continue du système.

Stratégie de cybersécurité

Inetum applique une politique de cybersécurité globale visant à prévenir les cyberattaques et à renforcer en permanence la résilience de ses systèmes, ainsi que de ceux qu'elle conçoit pour ses clients.

Cette politique repose notamment sur :

- une organisation permanente, en temps réel, dotée d'outils permettant de détecter les attaques et activités suspectes et de corriger les vulnérabilités sur l'ensemble des technologies utilisées par l'entreprise ;
- un Security Operations Center (SOC) basé en Europe ;
- des processus formalisés et régulièrement testés afin d'assurer la continuité d'activité et la résilience de l'entreprise ;
- une communauté d'experts en cybersécurité dont les services sont également proposés aux clients.

Programme de sensibilisation à la cybersécurité numérique : renforcer la responsabilité numérique à l'échelle mondiale

En 2025, Inetum a lancé le déploiement d'un programme innovant de sensibilisation à la cybersécurité destiné à remplacer plusieurs dispositifs existants. Ce programme s'adresse principalement aux collaborateurs connectés aux systèmes d'information du Groupe, soit environ 20 000 personnes dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent.

Il s'appuie sur la solution collaborative d'Inetum comme canal de communication principal, garantissant une intégration fluide dans l'environnement de travail quotidien. Le programme propose des modules courts mais fréquents, organisés par thématique et adaptés aux réalités locales. Chaque pays dispose d'un plan de déploiement spécifique, avec un nombre de modules ajusté en fonction des besoins et des risques identifiés.

Les thématiques abordées incluent notamment : le phishing, les fuites de données, le smishing et les logiciels malveillants (malware).

Cette initiative illustre l'engagement d'Inetum en faveur du renforcement de la responsabilité numérique à l'échelle mondiale, en combinant innovation digitale, contenus dynamiques, outils de reporting et adaptation aux spécificités de chaque zone géographique.

Objectif (sur une année complète) : atteindre 70 % de collaborateurs connectés aux systèmes d'Inetum ayant suivi au moins trois modules de sensibilisation à la cybersécurité par an.

En 2025, année de lancement du nouvel outil de sensibilisation à la cybersécurité, le déploiement a été réalisé de manière progressive, pays par pays, tout au long de l'année. Dans les pays où l'outil était pleinement opérationnel avant la fin de l'exercice 2025, le taux de collaborateurs ayant suivi au moins trois modules a atteint 70 %. Ce chiffre n'intègre pas les pays ayant été déployés très tardivement dans l'année.

NOTA BENE
Afin d'éviter toute augmentation induite de l'exposition aux cybermenaces, Inetum s'abstient de publier des données relatives aux incidents de cybersécurité. Par ailleurs, au sein d'une organisation dynamique telle qu'Inetum, le périmètre et la méthodologie de construction de ce type d'indicateurs sont susceptibles d'évoluer, ce qui peut en compromettre la fiabilité et la comparabilité dans le temps. L'indicateur clé de performance associé au programme global de sensibilisation à la cybersécurité, combiné à la publication de nos certifications de sécurité en annexe, constitue une démonstration plus robuste de l'engagement d'Inetum en matière de cybersécurité.

Indicateurs et objectifs (Protection des données, respect de la vie privée et cybersécurité)

Autres indicateurs de reporting et de couverture		Évolution des métriques			Couv. Groupe
		2023	2024	2025 ⁽¹⁾	
Cybersecurité	Pourcentage annuel d'employés connectés au système d'information Inetum ayant complété au moins 3 modules de sensibilisation à la cybersécurité – WIP en 2025	-	-	70 %	✓
	Score de diligence raisonnable cybernétique basé sur la surface d'attaque externe identifiable, directement ou indirectement associée aux activités mondiales du groupe d'entreprises d'Inetum (notation BitSight)	640	660	730	✓
	Pourcentage de personnel travaillant dans des pays certifiés ISO 27001	70 %	72 %	72 %	✓

(1) Pour les évolutions intervenues en 2025, se référer à la section 1.2 Bases de préparation de la déclaration de durabilité (BP).



Un numérique au service de l'environnement et des personnes

Les offres d'Inetum contribuent aux transitions sociales et environnementales de plusieurs manières :

- La technologie au service de la transition climatique : solutions d'optimisation de la consommation énergétique, smart grids / smart cities, gestion des ressources et des déchets, etc.
- La technologie au service du progrès social : solutions de gestion des données sociales et de santé, accessibilité des services publics, intelligence artificielle au service des citoyens, etc.
- Les activités de conseil en développement durable (au sein de la ligne de métier globale Inetum Consulting)
- Les systèmes numériques de gestion des données ESG

La nécessité d'accompagner la trajectoire de durabilité de ses clients et de créer un impact numérique « pour le bien de tous » incite Inetum à innover en permanence et à développer de nouveaux services.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de missions dans lesquelles Inetum, en tant que prestataire IT, contribue aux Objectifs de Développement Durable (ODD) à travers ses activités.



PROTECT-CHILD est un projet de recherche financé par l'Union européenne et copiloté par Inetum, qui vise à révolutionner la prise en charge des transplantations pédiatriques en intégrant des données cliniques, génomiques et épigénomiques au moyen de technologies sécurisées et respectueuses de la vie privée. En unifiant les données de six hôpitaux européens de premier plan, PROTECT-CHILD éclaire les décisions thérapeutiques et permet des traitements plus précis et personnalisés pour les enfants ayant subi une transplantation du foie ou du rein à travers l'Europe. Pour Inetum, PROTECT-CHILD constitue une initiative phare en matière de santé

numérique et de médecine fondée sur les données, renforçant son engagement en faveur d'une innovation éthique et d'une transformation concrète des systèmes de santé.



Inetum Intraverse est une solution développée au sein de notre FabLab d'innovation afin de proposer des expériences de réalité virtuelle immersives et interactives à des fins éducatives. En créant des simulations engageantes et réalistes, elle permet aux étudiants comme aux professionnels d'explorer différents sujets, concepts et pratiques de manière dynamique et interactive, favorisant ainsi une expérience d'apprentissage plus innovante et plus efficace.



RENERGETIC est un projet financé par l'Union européenne et piloté par Inetum, qui transforme les communautés urbaines en acteurs à part entière de la transition énergétique. Il convertit des écosystèmes énergétiques complexes — incluant citoyens, autorités publiques et opérateurs énergétiques — en solutions concrètes et centrées sur l'utilisateur. Mis en œuvre à travers trois projets pilotes en conditions réelles (un hôpital, un campus universitaire et une communauté résidentielle), RENERGETIC permet à plus de 10 000 personnes de réduire leur empreinte carbone et leurs coûts énergétiques.

Pour un grand opérateur européen de distribution d'énergie, Inetum a conçu un projet permettant un service de classification et de regroupement de la végétation à haute précision, basé sur des systèmes d'information géographique et la télédétection multispectrale, sur plus de 1 000 kilomètres linéaires. Ce projet fournit au client des données détaillées, précises et actualisées sur la végétation dans une zone d'influence de 20 à 30 mètres, facilitant un meilleur suivi environnemental et une

planification optimisée des corridors de réseaux. Cette initiative permet à l'opérateur de gérer plus efficacement les milieux naturels et de s'aligner sur ses objectifs de durabilité.



Le projet **Vive en Digital!** a pour objectif de contribuer au développement des compétences numériques des personnes condamnées en milieu pénitentiaire. En aidant les bénéficiaires à maîtriser les communications numériques, les réseaux sociaux, les démarches en libre-service et l'elearning, le projet soutient leur développement personnel et professionnel, génère des bénéfices psychologiques et sociaux et contribue à leur réinsertion dans la société.



Avec **BRUCE** (BRussels embraCEs you!), la Ville de Bruxelles a redéfini la relation entre les citoyens et l'administration. Codéveloppée et industrialisée par Inetum et iCITY, cette plateforme omnicanale permet un accès 24h/24 et 7j/7 aux services municipaux, supprime les files d'attente, réduit les émissions liées aux déplacements et restaure la confiance dans le service public. Aujourd'hui, 40 % des interactions s'effectuent via un canal numérique et 50 % des transactions ont lieu en dehors des heures d'ouverture, faisant de BRUCE une véritable

transformation centrée sur le citoyen.

Inetum participe également au projet européen Regreeneration : une plateforme open source, basée sur le web, conçue pour permettre aux villes et aux communautés de planifier, visualiser et mettre en œuvre de manière collaborative des projets de régénération urbaine et sociale. Grâce à des jumeaux numériques offrant des représentations avancées des environnements urbains, la plateforme permet aux citoyens d'analyser différents projets, de comparer des alternatives, de partager leurs avis et de contribuer aux processus décisionnels. Regreeneration comble le fossé entre les méthodologies techniques de planification urbaine et une participation citoyenne effective.



Le **Centre national de crise belge (NCCN)** joue un rôle clé dans la protection du pays en situation de crise, en coordonnant les réponses aux situations d'urgence. Face au défi du traitement efficace de sources de données hétérogènes afin de permettre une prise de décision rapide, Inetum a développé pour le NCCN une solution permettant la prédiction des catastrophes, en particulier des inondations jusqu'à 48 heures à l'avance. Elle permet également d'affiner les plans d'évacuation grâce à des interactions via un agent conversationnel fondé sur l'IA générative. Cette solution améliore significativement l'efficacité opérationnelle du NCCN, garantissant des décisions plus rapides et plus précises en situation d'urgence.



Le numérique responsable

Le numérique responsable est une démarche d'amélioration continue qui prend en compte les impacts environnementaux et sociétaux des technologies numériques et vise à améliorer leurs performances, leurs usages et leurs bénéfices.

Elle contribue au développement durable en :

- garantissant que les solutions répondent à des besoins réels (sobriété) ;
- prenant en compte l'ensemble du cycle de vie des ressources matérielles et logicielles (durabilité) ;
- intégrant les conditions d'accessibilité de l'information pour tous (inclusion) ;
- assurant la protection des données et la limitation des biais cognitifs (éthique) ;
- recherchant de nouveaux modèles pour répondre aux enjeux économiques et de durabilité (innovation).

L'intégration « by design » des enjeux sociaux et environnementaux dans la conception des produits et services, ainsi que dans les

pratiques métiers d'Inetum, repose sur trois leviers :

- La culture Groupe, qui comprend un programme de sensibilisation des collaborateurs aux écogestes (newsletters et challenges), la mise à disposition d'une base de connaissances interne et la promotion de pratiques numériques responsables ;
- Les pratiques Groupe, qui consistent à appliquer les meilleures pratiques en matière de numérique responsable dans les projets et les services ;
- Les offres Groupe, qui développent des expertises métiers (finance durable, achats responsables, efficacité énergétique, économie circulaire, smart building et smart working) ainsi que des solutions destinées à accompagner les clients d'Inetum dans leurs enjeux sociaux et environnementaux.

À fin 2025, plus de 16 400 collaborateurs avaient suivi des actions de sensibilisation et de formation au numérique responsable (incluant les bonnes pratiques, l'écoconception et l'accessibilité numérique).

Ces campagnes de formation, complétées par l'utilisation de référentiels de numérique responsable publiés par des organismes de référence (Afnor, Cigref, Green IT, INRISIT, Mission interministérielle Numérique écoresponsable), constituent le socle du déploiement de bonnes pratiques opérationnelles dans les projets et les services.

Architecture:

- Mettre en œuvre une stratégie de mutualisation des ressources IT
- Réduire le nombre d'architectures et de technologies différentes
- Éliminer les redondances non nécessaires (hors exigences de sécurité et de continuité d'activité)
- Privilégier, dans la mesure du possible, des architectures applicatives modulaires, frugales, voire low tech

Applications:

- Rationaliser autant que possible le portefeuille applicatif mis à disposition des utilisateurs (en tenant compte des usages réels)
- Mettre en place des services permettant d'ajuster la disponibilité des fonctionnalités au strict nécessaire

Services numériques :

- Exploiter les inventaires afin d'identifier les solutions dupliquées ou non utilisées en vue de leur décommissionnement
- Veiller à ce que les logiciels soient non seulement accessibles (inclusifs), mais également configurés de manière à encourager une plus grande sobriété (par exemple pour l'impression, la messagerie, etc.)

Infrastructures :

- Limiter les flux de données et les volumes

APPROCHE DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE PAR INETUM

Culture Groupe	Pratiques du Groupe	Offres Groupe
Compétences : des campagnes de sensibilisation (éco-usages) et de formation (éco-conception, accessibilité, Green-IT...)	Stratégie digitale pour le Green IT	Catalogues de solutions : nos atouts au service d'un impact sociétal positif
Connaissance : Intranet, communication, communauté d'experts et de référents, veille technologique et juridique, outils de mesure	Audit et plan d'actions	Ouvrage de référence : nos contributions à l'amélioration de l'impact sociétal de nos clients
Implémentation : Informatique, achats, installations, ressources humaines, marketing, communication...	Lean, Agile	Compétences métiers : secteur, finance durable, cycle de vie...
	Eco-design	Innovation : processus métiers et innovation technologique
	Eco-development	
	Maintenance préventive	
	Cloud & Outsourcing	

ENCADRÉE PAR LA CHARTE DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Sobriété numérique : mesurer, contrôler et réduire l'empreinte carbone

Inclusion numérique : veiller à ce que l'information numérique soit accessible à tous

Éthique numérique : protection des données, transparence et contrôle des algorithmes d'IA

Innovation : utilisation de nouvelles technologies, utilisation de nouvelles méthodes de co-construction

de stockage au strict nécessaire

- Mettre en place une procédure rigoureuse de mise à disposition et de retrait des équipements informatiques
- Prendre en compte la consommation énergétique des réseaux et déployer des mesures d'optimisation (compression des flux, mise en cache, etc.)

Données :

- Définir des règles d'archivage et de nettoyage des données conformes aux exigences de protection des données
- Limiter les flux et les volumes de stockage des données à ce qui est nécessaire

Par ailleurs, Inetum encourage le recours à des 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.

Intelligence artificielle responsable chez Inetum

L'intelligence artificielle (IA) transforme la manière dont les entreprises opèrent et interagissent avec la société. Chez Inetum, nous sommes convaincus que l'innovation doit aller de pair avec la responsabilité. Notre engagement consiste à garantir que les technologies d'IA sont déployées de manière éthique, sécurisée et conforme aux réglementations applicables, tout en respectant les droits humains et les valeurs sociétales.

Notre objectif est de favoriser la confiance et de créer de la valeur grâce à des pratiques d'IA responsables. Cela implique notamment de :

- garantir la transparence et la responsabilité dans l'utilisation de l'IA ;
- protéger la vie privée et les droits fondamentaux ;
- assurer l'alignement avec le règlement européen sur l'IA (AI Act) et les autres réglementations pertinentes ;
- intégrer les enjeux de durabilité et de responsabilité sociétale dans les projets d'IA.

Inetum a défini deux documents complémentaires pour structurer son approche de l'IA responsable :

- La politique IA Groupe : un ensemble de règles destinées à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs et entités du Groupe, couvrant la gouvernance, la gestion des risques, les outils autorisés, les formations obligatoires et le signalement des incidents.
- La Charte d'IA responsable : un ensemble de principes directeurs, alignés avec la Charte éthique d'Inetum, définissant les valeurs qui sous-tendent le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Ces cadres sont actuellement déployés progressivement dans l'ensemble des pays où Inetum est présent.

Principes clés de la politique et de la charte :

- IA centrée sur l'humain : les solutions d'IA doivent bénéficier aux personnes et respecter les droits fondamentaux.

- Protection de la vie privée et des données : les données personnelles sont protégées ; leur utilisation requiert une autorisation explicite.
- Équité et non-discrimination : l'IA ne doit ni introduire ni renforcer des biais.
- Transparence et explicabilité : les utilisateurs doivent être informés lorsque l'IA est utilisée ; les décisions doivent être compréhensibles.
- Fiabilité et sécurité : les systèmes d'IA doivent être robustes, résilients et protégés contre les vulnérabilités.
- Responsabilité : des mécanismes de supervision humaine et de gouvernance sont obligatoires.
- Usage licite : alignement avec le règlement européen sur l'IA (AI Act), le RGPD et les autres réglementations applicables.
- Durabilité : prise en compte des impacts sociétaux et environnementaux dans l'ensemble des projets d'IA.

Projets pour 2026

- Formation obligatoire à la culture IA : l'ensemble des collaborateurs suivra un programme de formation couvrant :
 - les risques et les enjeux éthiques liés à l'IA ;
 - les cadres juridiques applicables (dont l'AI Act) ;
 - des recommandations pratiques pour une utilisation responsable et conforme de l'IA.
- Cette initiative vise à soutenir le déploiement effectif de la politique IA Groupe et à renforcer la sensibilisation au sein de l'organisation.
- Renforcement de la gouvernance et des audits : des audits dédiés à l'usage de l'IA et à la cybersécurité seront menés afin de renforcer la gestion des risques, la transparence et l'amélioration continue.



06
ANNEXES

Certificats du Groupe

Certificats		Zone	Validité
Qualité	ISO 9001	Belgique	Oct. 2027
		France, Centres de service France & Casablanca	Mars 2027
		Pologne	Avril 2028
		Portugal (Holding Business Solutions Portugal, Inetum Tech Portugal)	Déc. 2027
		Roumanie	Juil. 2026
		Espagne (Catalogne, Electronic Security, Espagne, España sucursal en Portugal, Levante, Norte)	Juin 2028
		Tunisie (Holding)	Déc. 2027
Cybersecurité	EN 9100	France (Toulouse)	Mars 2027
	PECAL AQAP 2110	Espagne (España)	Sept. 2027
	ISO 30301	Espagne (España)	Juin 2026
	ISO 27001	France et centres de service France & Casablanca & Torre Monsanto	Mars 2028
		Pologne	Avril 2028
		Espagne (España, España sucursal em Portugal, Levante, Norte)	Juin 2028
		Roumanie	Juil. 2026
		Tunisie (Holding)	Janv. 2028
Continuité	ISO 27701	Espagne (España, Levante, Norte)	Juin 2026
	HdS	France & Portugal IS Service Centers	Juin 2026
		Portugal (Holding Business Solutions Portugal)	Juil. 2028
	ISO 20000	Espagne (Cataluña, España, España sucursal em Portugal, Levante, Norte)	Juin 2028
Environnement	ISO 22301	Espagne (España, Norte)	Juil. 2028
	ISO 14001	Espagne (España, Electronic Security, Norte)	Juin 2028
		Roumanie	Juil. 2026
Social	ISO 45001	Espagne (Cataluña, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Oct. 2027
		Roumanie	Juil. 2026
	ISO 45003	Espagne (Cataluña, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Oct. 2027
	WHO WORK HEALTHY ORGANIZATION	Espagne (Cataluña, Electronic Security, España, Levante, Norte)	Nov. 2027
	MBO (Modèle de bien-être organisationnel) (basic)	Espagne (Cataluña, Electronic Security, España, Levante, Norte)	Nov. 2027
	QUALIOPI	Inetum France	Déc. 2027

Labels, prix et reconnaissances du Groupe

ZONE		Labels, récompenses et distinctions
RSE	Groupe	ECOVADIS Silver 71/100
	Espagne	Huella de carbono Calculado (Nov. 2022) Sello de Responsabilidad Social RSA + (2025)
	Maroc	CGEM CSR Label (May 2018)
Social	Groupe (Europe, Belgique, Colombie, France, Maroc, Mexique, Pologne, Portugal, Espagne, Tunisie)	Top Employer 2026 by Top Employers Institute (Janvier 2026)
	Espagne	TOP 50 des meilleures entreprises où travailler en Espagne Inetum a été classée par Economic News d'El Mundo, s'améliorant de 10 places en 2025 grâce à son focus sur l'environnement de travail (sécurité psychologique, santé, IE), la contribution sociétale, la formation et l'engagement des employés TOP 2 des meilleures entreprises pour les talents féminins Espagne Inetum s'est classée 2e dans la liste des meilleures entreprises pour le talent féminin de l'Institut Más Mujeres grâce à ses politiques solides d'égalité des sexes Insigne d'égalité du gouvernement basque Espagne décernée par le gouvernement basque en réponse à l'engagement et aux politiques d'Inetum pour l'égalité des sexes. Prix Antonio Baró pour nos bonnes pratiques en matière de sécurité, de santé et de bien-être en Espagne Pour le modèle de bien-être holistique d'Inetum, qui combine sécurité, santé et DEI aux côtés de la santé mentale, physique et financière
	France	Most Attractive Employer 2023 par Universum TOP 100 par IT Students (Mai 2023, enquête auprès des élèves) HappyIndex®AtWork / Women par ChooseMyCompany (Août 2021)
	Maroc	Feel Good by Rekrute.com (Juin 2025)
	Tunisie, France, Maroc	Best Trainee experience 2025 Happiness Barometer, deux années consécutives
	Bulgarie	b2bMedia Employer Branding Awards 2025 Deuxième place : Leader émergent Troisième place : Innovations en gestion des talents
	Pologne	Polish Quality Award 2025 Excellence opérationnelle, innovation et service client de haut niveau
	Services Line Application Services & Service Center (Cataluna, España, Levante, Norte)	CMMI DEV V2.0 LEVEL 3 (Sept. 2023 – Sept. 2026)
Cybersécurité	Belgique (RCould) Shared Service Centers	ISAE 3402 Type 2 (Janv. 2025) Type 2 (Janv. 2025)
	Pologne	TISAX (Automotive information security assessment and compliance framework). Label de conformité livrée en 2024 et valable jusqu'en décembre 2026. Label délivré sous la gouvernance de l'ENX Association par un prestataire d'audit accrédité ENX.
	Espagne	ENS (Spanish National Security Framework). Catégorie de sécurité de plus haut niveau obtenue pour les systèmes de gestion électronique des documents. Certification délivrée sous la gouvernance du CCN (Centro Criptológico Nacional), délivrée par un organisme de certification accrédité par l'ENAC

Adhésion du Groupe à des engagements volontaires

Soutien	Zone
Pacte mondial de l'ONU Réseau France	Participant depuis 2015. Renouvelé en 2025.
Partenariat avec Elles bougent, une organisation dédiée à la promotion de la diversité de genre au sein des entreprises des secteurs industriel et technologique.	2025 - France
Partenariat avec PWN Lisbon, Professional Women's Network Lisbon (PWN Lisbon), une organisation à but non lucratif dédiée au développement professionnel des femmes.	2025 - Portugal
Partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie tuniso-française (CCITF) pour soutenir les entreprises tunisiennes et franco-tunisiennes dans le développement de leurs compétences et leur transformation numérique.	2025 - Tunisie
Membre de l'AMETIC, l'association espagnole de l'industrie numérique Siège au conseil d'administration pour promouvoir les politiques sectorielles sur les déchets électroniques et les pratiques numériques vertes ainsi que la participation à la Commission pour l'environnement et l'économie circulaire.	2025 - Espagne
Membre du conseil d'administration du cluster d'intelligence artificielle de Madrid, plateforme pour promouvoir une IA fiable et durable avec l'industrie régionale.	2025 - Espagne
Membre corporate REDI, Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, engagement envers des lieux de travail sûrs et inclusifs pour les personnes LGBTI	Adhésion continue en Espagne
Membre du conseil d'administration de Numeum, Association professionnelle française majeure pour les entreprises de services numériques promouvant activement des pratiques numériques responsables, l'égalité des sexes, l'inclusion et la durabilité environnementale	Adhésion continue en France
STEAM Alliance – Girls in Science	Espagne
Alliance technologique pour l'inclusion totale (Plena Inclusión)	Espagne



Tables de correspondance (GRI, ODD, etc.)

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL / OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE / SECTIONS DU DOCUMENT (ESRS)

Principe du Pacte Mondial de l'ONU		Objectifs de Développement Durable	Sections du document
DROITS HUMAINS	1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection des droits humains internationalement reconnus	1 (Pas de pauvreté), 3 (Bonne santé et bien-être), 4 (Éducation de qualité), 5 (Égalité entre les sexes), 10 (Inégalités réduites), 16 (Paix, justice et institutions efficace).	Personnel de l'entreprise (ESRS S1)
	2. Les entreprises doivent veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.		
TRAVAIL	3. Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. 4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire. 5. L'abolition effective du travail des enfants 6. L'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	5 (Égalité des sexes), 8 (Travail décent et croissance économique), 10 (Inégalités réduites).	Personnel de l'entreprise (ESRS S1)
ENVIRONNEMENT	7. Les entreprises sont invitées à appliquer une approche de précaution face aux problèmes environnementaux. 8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale. 9. À encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	6 (Eau propre et assainissement), 7 (Énergie propre et d'un coût abordable), 12 (Consommation et production responsables), 13 (Action climatique), 14 (Vie aquatique), 15 (Vie terrestre).	Changement climatique (ESRS E1)
ANTI-CORRUPTION	10. Les entreprises doivent lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et pots-de-vin.	16 (Paix, justice et institutions efficace).	Conduite des affaires (ESRS G1)

Global Reporting Initiative (GRI) et indicateurs clés de performance ESG (KPI)

Sujets	Dimension	Catégorie	Indicateurs RSE	Réf. GRI
Social	Social	Effectifs	Effectif total	GRI 2-7
	Social	Effectifs	Répartition des genres	GRI 405-1
	Social	Effectifs	Personnel en CDI/CDD	GRI 2-7
	Social	Effectifs	Recrutements	GRI 401-1
	Social	Attrition	Pourcentage annuel de renouvellement	GRI 401-1
	Social	Formation	Nombre d'heures de formation	GRI 404-1
	Social	Formation	Nombre d'employés formés	GRI 404-1
	Social	Diversité	Emploi des personnes en situation de handicap	GRI 405-1
	Social	Diversité	Recrutement des moins de 26 ans	GRI 405-1
	Social	Diversité	Femmes dans la Senior Leadership Team	GRI 405-1
Éthique, Conformité	Gouvernance	Éthique & Conformité	Nombre de personnes formées aux principes de l'éthique et la conformité	GRI 205-2
Achats	Gouvernance	Chaîne d'approvisionnement	Approvisionnement : Achats provenant de fournisseurs informatiques audités	
Environnement	Environnement	Énergie	Consommation totale d'énergie	GRI 302-1
	Environnement	Déplacements	Distances parcourues et émissions liées aux déplacements professionnels	GRI 302-2
	Environnement	Déchets	Volume de déchets électroniques	GRI 306-3
	Environnement	Scope 1	Scope 1 émissions	GRI 305-1
	Environnement	Scope 2	Scope 2 émissions	GRI 305-2
	Environnement	Scope 3	Scope 3 émissions (partiel)	GRI 305-3
	Environnement	Émissions GES	Empreinte carbone/employé	GRI 305-4



Note méthodologique

Objectif de la note méthodologique

La présente note méthodologique décrit les principaux principes appliqués par Inetum pour l'élaboration de sa Déclaration de durabilité 2025. Élaborée conformément à la norme ISAE 3000 (révisée), elle constitue le cadre de référence pour le reporting des informations de durabilité préparées en alignement avec la CSRD et les ESRS. Son objectif est de préciser :

- le périmètre et la période de reporting,
- les principales modalités de collecte des données,
- ainsi que les principales limites méthodologiques inhérentes à une année de transition en matière de reporting.

Cette note complète les sections Bases de préparation (BP), Analyse de double matérialité (IRO) et Gouvernance (GOV).

Périmètre et période de reporting

La Déclaration de durabilité est préparée sur la base du périmètre de consolidation financière d'Inetum.

- **Période de reporting :** exercice financier 2025
- **Évolutions de périmètre :** les acquisitions, cessions et changements organisationnels sont décrits dans la section « Bases de préparation ».
- **Données comparatives :** les données 2023 et 2024 n'ont pas été retraitées et peuvent, de ce fait, ne pas être pleinement comparables.

Les informations sont publiées :

- au niveau du **Groupe**, et
- sur un périmètre **TOP4** (Belgique, France, Portugal, Espagne), explicitement indiqué dans les sections et tableaux concernés.

Principes de collecte des données

Les données de durabilité sont collectées dans le cadre d'un processus coordonné impliquant les fonctions centrales (ESG, Finance, Ressources humaines, Achats, Conformité, Sécurité/Protection des données) ainsi que des contributeurs locaux.

- Les données environnementales reposent sur des données d'activité et des facteurs d'émission reconnus (par exemple ADEME, DEFRA ou équivalents).
- Les données sociales proviennent principalement des systèmes d'information RH et des processus locaux de reporting RH.
- Les données de gouvernance sont issues de la documentation de gouvernance d'entreprise, des systèmes de conformité et des processus achats.

Lorsque les données primaires ne sont pas disponibles, des estimations raisonnables peuvent être utilisées. Le recours à des estimations est mentionné le cas échéant.

Limites inhérentes à l'élaboration des informations

Les informations peuvent être soumises à des incertitudes liées à l'état des connaissances scientifiques ou économiques, ainsi qu'à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, aux hypothèses et/ou aux estimations retenues lors de leur élaboration. En particulier, les calculs des émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 peuvent s'appuyer sur des facteurs de calcul fournis par des tiers et/ou par certains acteurs de la chaîne de valeur du Groupe.

Indicateurs environnementaux (climat et données associées)

La stratégie climat d'Inetum combine :

- un périmètre TOP4 utilisé pour les engagements historiques de réduction de l'empreinte carbone, et
- un inventaire des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle du Groupe, aligné sur l'approche du GHG Protocol, destiné à soutenir la trajectoire SBTi.

L'empreinte carbone du Groupe repose sur une méthodologie par paliers, combinant des données d'activité détaillées pour les quatre principaux pays (TOP4) avec des données monétaires et des méthodes d'extrapolation pour les autres entités, pleinement intégrées dans l'évaluation Groupe.

Les émissions sont calculées en appliquant des facteurs d'émission aux données d'activité ou aux données monétaires. Les facteurs sont issus de bases de données reconnues (par exemple ADEME, DEFRA ou

références équivalentes utilisées dans le rapport).

Pour les indicateurs énergétiques et autres indicateurs opérationnels, des contraintes de couverture peuvent exister pour certains espaces loués (par exemple les espaces de coworking) lorsque les données de consommation primaires ne sont pas accessibles. Dans ces cas, le rapport précise le recours à des estimations ou à des ratios de couverture lorsque cela est pertinent.

> Voir tableau 1 page 98

Indicateurs de gouvernance (éthique, conformité et achats responsables)

Les indicateurs de gouvernance sont issus du cadre de gouvernance d'entreprise d'Inetum, des politiques d'éthique et de conformité, ainsi que des processus d'achats responsables. Les données de gouvernance sont principalement de nature qualitative et sont reportées au niveau du Groupe, sur la base de la documentation corporate et d'un reporting centralisé assuré par les fonctions concernées.

Les informations sont publiées aux niveaux Groupe et TOP4. Lorsque des indicateurs quantitatifs sont utilisés (par exemple la couverture des formations, l'évaluation des fournisseurs), ils proviennent des systèmes de gestion internes et sont validés par les fonctions corporate responsables.

> Voir tableau 2 page 99

Indicateurs sociaux (effectifs propres et données associées)

Les indicateurs sociaux proviennent principalement des systèmes d'information RH et des processus locaux de reporting RH. Les définitions et principes de calcul sont précisés dans les tableaux de données sociales qui suivent, et les principales règles de périmètre (par exemple l'exclusion des stagiaires sauf mention contraire) sont indiquées dans les sections concernées.

Les données relatives aux incidents, réclamations et impacts graves en matière de droits humains (ESRS S1 I7) ne sont pas publiées pour l'exercice de reporting.

> Voir tableau 3 page 100



Table 1
Description des indicateurs environnementaux

Indicateurs	Scope	Description
Consommation totale d'énergie (MWh) – Gaz, électricité	TOP4	La consommation totale d'énergie des sites Inetum (gaz et électricité), exprimée en MWh, pour l'année visée. Basé sur les factures des fournisseurs ou les données de surveillance énergétique ; des estimations peuvent être utilisées lorsque les données primaires ne sont pas disponibles.
Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh)	TOP4	Volume total d'énergie renouvelable consommée, exprimé en MWh, principalement par l'achat d'électricité soutenue par les garanties d'origine
Pourcentage de la consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	TOP4	Ratio de la consommation d'énergie renouvelable par rapport à la consommation totale d'énergie, exprimé en pourcentage.
Couverture des volumes de consommation d'énergie (ratio de mètres carrés collectés)	TOP4	Rapport entre la surface (m²) pour laquelle les données de consommation réelle d'énergie sont collectées et la surface totale des bureaux, exprimée en pourcentage.
Distance parcourue (milliers de kilomètres) – Vols, voitures de location, flotte de voitures du Groupe, train	TOP4	La distance totale parcourue à des fins professionnelles par les employés, exprimée en milliers de kilomètres, couvrant l'avion, le train, les voitures de location et la flotte de voitures du Groupe.
Volume de déchets électroniques (tonnes) – y compris les déchets dangereux	TOP4	Le volume total des déchets d'équipements électriques et électroniques générés au cours de l'année, exprimé en tonnes.
Volume total de déchets (tonnes)	TOP4	Le volume total des déchets générés par les activités d'Inetum, exprimé en tonnes, incluant les déchets électroniques et autres flux de déchets opérationnels.
Émissions de carburant (tCO ₂) – Scope 1 (Voiture essence et flotte)	TOP4	Émissions directes de gaz à effet de serre provenant de la combustion du carburant et des véhicules d'entreprise, exprimées en tonnes équivalent CO ₂ , calculées à partir de données de consommation et de facteurs d'émission reconnus.
Émissions d'électricité (tCO ₂) – Scope 2 (Basé sur le marché)	TOP4	Émissions indirectes de gaz à effet de serre provenant de l'électricité achetée, calculées selon l'approche basée sur le marché et exprimées en tonnes d'équivalent CO ₂ .
Émissions en voyage d'affaires (tCO ₂) – Scope 3 partiel (vols, voitures de location, train)	TOP4	Les émissions de gaz à effet de serre issues des déplacements professionnels des employés (avion, rail et route), calculées par des méthodes basées sur la distance et exprimées en tonnes d'équivalent CO ₂ .
Empreinte carbone/employé	TOP4	Ratio des émissions de gaz à effet de serre couvertes par le champ d'action du LBO (énergie et déplacements d'affaires) par rapport au nombre moyen correspondant, exprimé en tonnes équivalent CO ₂ par employé.
Scope brut total 1 (tCO ₂)	Groupe	Les émissions directes de gaz à effet de serre provenant de sources appartenant ou contrôlées par Inetum, y compris la combustion stationnaire, la combustion mobile et les fuites de réfrigérant, ont été consolidées au niveau du Groupe conformément au protocole GHG.
Scope brut total 2 (tCO ₂) – Basé sur le marché	Groupe	Émissions indirectes de gaz à effet de serre provenant de l'électricité achetée consommée par les opérations d'Inetum, calculées selon l'approche basée sur le marché et consolidées au niveau du Groupe conformément au Protocole des GES.
Scope brut total 3 (tCO ₂)	Groupe	D'autres émissions indirectes de gaz à effet de serre sur la chaîne de valeur d'Inetum, incluant l'achat de biens et services, les biens d'équipement, les activités liées à l'énergie, les déchets, les déplacements professionnels, les déplacements des employés et l'utilisation des produits vendus, calculés conformément au Protocole sur les GES
Pourcentage d'employés travaillant dans des pays certifiés 14001	Groupe	Pourcentage d'employés travaillant dans des pays ayant au moins une entité certifiée ISO 14001.
Pourcentage cumulé d'employés formés sur des sujets environnementaux	Groupe	Pourcentage cumulé d'employés ayant suivi au moins un module de formation ou de sensibilisation à l'environnement.

Table 2
Description des indicateurs de Gouvernance

Indicateurs	Scope	Description
Nombre de personnes ayant suivi le cours eLearning sur la conformité et l'antitrust	Groupe	Nombre total d'employés ayant suivi la formation en conformité et antitrust au cours de l'année de rapport.
Pourcentage d'entre eux qui l'ont terminé d'ici la fin de l'année	Groupe	Pourcentage d'employés ayant suivi l'un des deux cours en ligne, mais pas nécessairement les deux
Pourcentage d'employés formés à l'éthique des affaires	Groupe	Pourcentage d'employés ayant suivi au moins une formation en éthique commerciale, conformité ou anticorruption au cours de l'année de référence.
Nombre de signalements liés à la procédure des lanceurs d'alerte (Whispli)	Groupe	Nombre total de rapports soumis via le système de signalement du Groupe (Whispli) au cours de l'année de rapport.
Part des achats IT auprès des fournisseurs évalués par la CSR	TOP4	Pourcentage des dépenses annuelles d'achats informatiques provenant des fournisseurs évalués selon les critères de durabilité.
Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant des contrats incluant des clauses sur les exigences environnementales, du travail et des droits humains	Groupe	Pourcentage des contrats fournisseurs ciblés, incluant les exigences environnementales, du travail et des droits humains.
Pourcentage d'acheteurs dans tous les sites ayant reçu une formation sur l'approvisionnement durable	Groupe	Pourcentage de personnel des achats ayant reçu une formation sur les pratiques d'approvisionnement durables au cours de l'année de référence.



Table 3
Description des indicateurs sociaux

	Indicateurs	Description
Effectif total au 31.12	CDI	Nombre de personnes en CDI dans l'entreprise au 31/12
	CDD	Nombre de personnes en CDD dans l'entreprise au 31/12
	Autres (hors stagiaires)	Nombre de personnel temporaire (hors stagiaires) présents dans l'entreprise à 31/12
Répartition	Hommes	Nombre d'hommes parmi le total des effectifs (hors stagiaires) présents dans la compagnie à 31/12
	Femmes	Nombre de femmes parmi le nombre total de stagiaires (hors stagiaires) présentes dans l'entreprise à 31/12
	Pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes parmi le total des effectifs (hors stagiaires)
	Pourcentage de femmes dans le Top Management (VP et SLT)	Pourcentage de femmes dans l'équipe de direction sont présentes dans l'entreprise à 31/12
	Âge moyen	Âge moyen du total des effectifs (hors stagiaires) présents dans l'entreprise à 31/12 ans
	Durée moyenne d'activité dans le Groupe	Durée moyenne de service du personnel permanent et à durée déterminée (y compris les résultats)
	Emploi des personnes en situation de handicap	Voir la définition à la page suivante
Salaires	Salaire annuel moyen (€)	Salaire moyen de la rémunération annuelle brute totale de l'effectif total (hors stagiaires) présents dans l'entreprise à 31/12
	Salaire moyen / salaire minimum légal	Salaire annuel moyen divisé par le salaire minimum légal
Recrutement	CDI	Nombre non élevé de personnel permanent embauché dans l'année (hors acquisitions de l'entreprise, y compris les résultats)
	CDD	Entrée de contrats à durée déterminée signés dans l'année (à l'exclusion des acquisitions d'entreprises)
	Autres (hors stagiaires)	Nombre de contrats de personnel temporaire (à l'exclusion des stagiaires) signés dans l'année
	Stagiaires	Nombre de contrats de stagiaires signés dans l'année
	Recrutement des employés de moins de 26 ans	N'importe quel nombre de jeunes employés ayant un contrat permanent ou à durée déterminée (y compris d'autres contrats, à l'exclusion des stagiaires) et de moins de 26 ans au moment de leur embauche
	Pourcentage de recrutements de salariés de moins de 26 ans	Pourcentage des jeunes employés embauchés avec un contrat permanent ou à durée déterminée et âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils ont été embauchés par Inetum, parmi le total des employés embauchés avec un contrat permanent ou à durée déterminée chez Inetum, pour le champ couvert
Attrition	Attrition au 31.12	Nombre du personnel permanent ayant quitté l'année divisé par la moyenne du personnel permanent pour l'année (moyenne sur 12 mois)
Formation	Pourcentage d'employés formés	Nombre de personnel permanent et à durée déterminée formé l'année divisée par le nbr du personnel permanent et à durée déterminée à 31/12
	Nombre d'employés formés	Nombre de personnel permanent et à durée déterminée formé au cours de l'année
	Heures de formation	Nombre total d'heures de formation suivies de personnel permanent et à durée déterminée au cours de l'année
	Budget de formation	Total pour l'année : coût total de la formation du stagiaire moins le montant payé par les organismes de financement plus autres dépenses (par exemple outils) plus les frais annuels des organismes de financement
Santé & Sécurité	Nombre d'accidents du travail	Nombre d'employés ayant un accident du travail reconnu (y compris les cas avec ou sans congé maladie, hors accident de voyage)

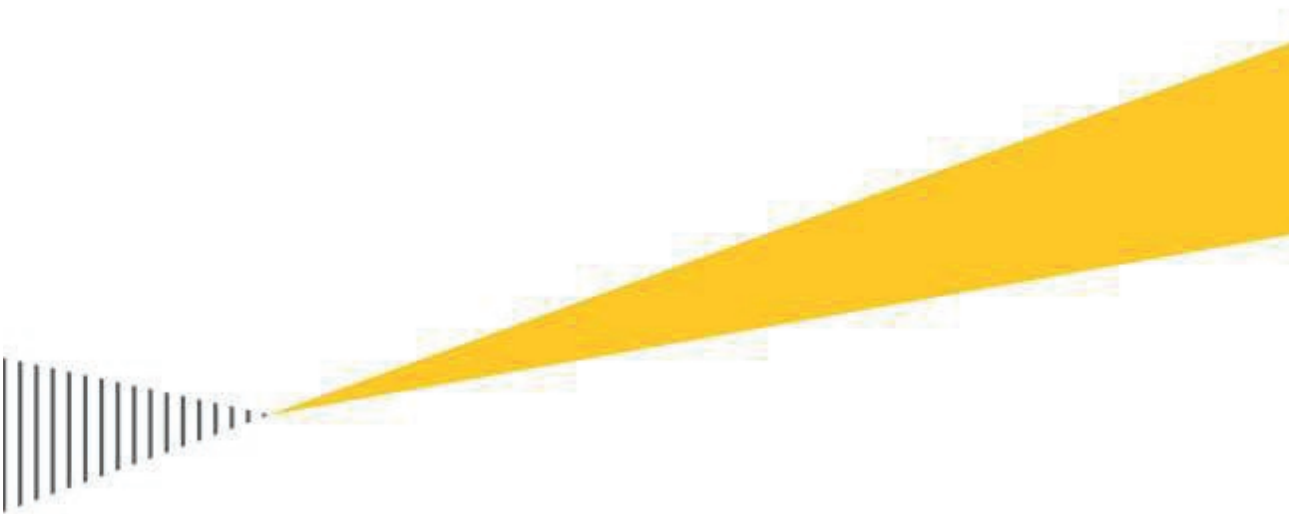
La méthodologie utilisée pour le handicap est présentée ci-dessous :

POINT/ PAYS	France	Espagne	Portugal
Obligations légales	Obligation légale d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % du nombre total de salariés. À défaut, une contribution financière versée à un fonds dédié est demandée. Possibilité de déduire de la contribution une partie du total des factures annuelles adressées à 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 motivée à l'autorité de surveillance. Si elle est accordée, l'entreprise peut conclure un contrat avec des organisations spécialisées dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou 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 d'employés. Une période de transition de 4 ans est prévue à cet effet.
Définition du handicap au travail – justification 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 français) Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise. Les justificatifs administratifs sont délivrés par les Maisons départementales des personnes en situation de handicap (MDPH) ou par 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 limitant ou empêchant leur participation pleine et effective à la société, sur un pied d'égalité avec les autres. (Real Decreto Legislativo 1/2013 du 29novembre). Dans un contexte professionnel, cela s'applique aux personnes dont la capacité physique ou mentale est réduite de 33 % ou plus. Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise. Les preuves administratives sont délivrées par les Centros Base de Valoracion y Orientacion a personnas don discapacidad (Centres de base d'évaluation et d'orientation des 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 La preuve administrative (déclaration d'incapacité) est délivrée par le ministère de la santé, avec l'identification du % d'incapacité
Système comptable interne	Système de paie + outils de suivi internes pour l'équipe « Mission Handicap »	Système de paie	Système de paie

POINT/ PAYS	France	Espagne	Portugal
Système de reporting – autorité de supervision	Déclaration mensuelle + consolidation annuelle des données sur les montants total des employés et employés en situation de handicap) Autorité = URSSAF (<i>Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d’allocations familiales</i>)	Déclaration annuelle des montants (total des employés et employés en situation de handicap) + demande d’exemption tous les trois ans si nécessaire. Autorité = SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal – Service public d’emploi de l’État)	(total des employés et employés en situation de handicap) Autorité = Sécurité sociale
Documents de preuve	L’autorité délivre un certificat annuel de conformité	L’autorité doit délivrer un certificat annuel. Si ce n’est pas le cas, l’autorisation triennale de contracter des organismes spécialisés dans l’intégration professionnelle des personnes en situation de handicap peut être considérée comme une preuve de conformité.	L’autorité ne délivre pas de certificat de conformité.



Rapport d’assurance limitée du vérificateur indépendant



Inetum

Rapport d’assurance limitée du vérificateur indépendant sur une sélection d’informations extra-financières présentées dans la « Déclaration de Développement Durable » d’Inetum pour l’exercice clos le 31 décembre 2025

EY & Associés



EY & Associés
Tour First
TSA 14444
92037 Paris-La Défense cedex

Tél. : +33 (0) 1 46 93 60 00
www.ey.com/fr

Inetum

Rapport d’assurance limitée du vérificateur indépendant sur une sélection d’informations extra-financières présentées dans la « Déclaration de Développement Durable » d’Inetum pour l’exercice clos le 31 décembre 2025

Au Président,

Conformément à la mission qui nous a été confiée par la direction, nous avons réalisé une mission d’assurance limitée sur une sélection d’informations extra-financières (cf. Annexe 1) (ci-après les « Informations ») au regard du référentiel présenté dans l’annexe « Note méthodologique » de l’Entité (ci-après le « Référentiel ») présenté dans son document « 2025 Déclaration de Développement Durable » (ci-après la « Déclaration ») pour l’exercice clos le 31 décembre 2025.

Conclusion sous forme d’assurance limitée

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux » et des éléments probants que nous avons collectés, nous n’avons pas relevé d’anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation des Informations

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 dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme mentionné dans la « Note Méthodologique » de 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.

S.A.S. à capital variable
817 723 687 R.C.S. Nanterre
Société de Commissaires aux Comptes
Société d’expertise comptable inscrite au Tableau
de l’Ordre de la Région Paris - Ile-de-France
Siège social : 1-2, place des Saisons - 92400 Courbevoie - Paris-La Défense 1



Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de l'Entité de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour préparer les Informations ;
- préparer des Informations conformément au Référentiel ;
- concevoir, mettre en place et maintenir le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient :

- de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance limitée que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- d'exprimer une conclusion indépendante sur la base des éléments probants que nous avons obtenus ;
- de communiquer notre conclusion à la Direction Générale d'Inetum.

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 en revanche de nous prononcer sur :

- l'ensemble de la Déclaration relative à l'exercice clos le 31 décembre 2025, et notamment sur le respect par l'Entité des dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par Inetum pour déterminer les Informations.

Normes professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information* publiée par l'IAASB (*International Auditing and Assurance Standards Board*).



Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*).

Par ailleurs, nous appliquons la norme *International Standard on Quality Management 1* qui implique de définir et mettre en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences respectives de quatre personnes et se sont déroulés entre le 14 novembre 2025 et le 9 mars 2026.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et réalisé nos travaux de manière à prendre en compte le risque d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies conformément au Référentiel. Sur la base de notre jugement professionnel, nous avons notamment mis en œuvre les procédures suivantes :

- apprécier 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 ;
- vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;
- consulter les sources documentaires utilisées et mener des entretiens auprès des personnes concernées afin d'analyser le déploiement et l'application du Référentiel ;
- mettre en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifier, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;
- tester les Informations au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux informations consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque ;
- mener des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mettre en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.



Les procédures mises en œuvre dans le cadre d’une mission d’assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une mission d’assurance raisonnable. En conséquence, le niveau d’assurance obtenu dans le cadre d’une mission d’assurance limitée est substantiellement inférieur à celui qui aurait été obtenu si une mission d’assurance raisonnable avait été réalisée.

Paris-La Défense, le 9 mars 2026

Le Vérificateur indépendant
EY & Associés

Frédéric Papon
Associé Développement Durable

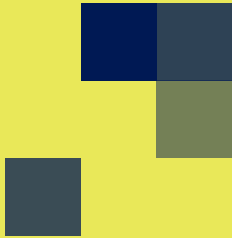


Annexe 1 : informations vérifiées

Informations sociales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Périmètre de vérification des indicateurs au niveau Groupe : - Effectif total (en effectifs). - Nombre d'employés par type de contrat (CDI, CDD, autres) (en effectifs). - Nombre de femmes (en effectifs). - Nombre d'hommes (en effectifs). - Part de femmes (en pourcentage des effectifs). - Nombre de recrutements par type de contrat (en effectifs). - Taux d'attrition (en pourcentage). - Nombre de recrutement d'employés de moins de 26 ans (en effectifs). - Part de femmes dans la « Senior Leadership Team » (SLT) (en pourcentage de personnes de la SLT). Périmètre de vérification des indicateurs au niveau TOP4 (Belgique, Espagne, France, Portugal) : - Nombre d'heures de formation (en heures). - Nombre d'employés formés (en effectifs). - Part des employés en situation de handicap (en pourcentage des effectifs). Nombre d'accidents du travail (en nombre).	Le recrutement et la fidélisation des talents (attractivité, rétention). La formation (l'adaptation des compétences des collaborateurs aux besoins des clients de l'entreprise). L'égalité de traitement (égalité homme / femme, lutte contre les discriminations, insertion des personnes handicapées et des personnes de moins de 26 ans). La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs (actions de prévention).
Informations environnementales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Périmètre de vérification des indicateurs au niveau TOP4 (Belgique, Espagne, France, Portugal) : - Consommation d'énergie (en MWh). - Kilomètres parcourus liés aux déplacements d'affaires (en km). - Emissions carbone associées aux voyages d'affaires (en tonnes de CO2e). - Volume des e-waste (en tonnes). - Emissions de Scope 1 (en tonnes de CO2e). - Emissions de Scope 2 (en tonnes de CO2e). - Empreinte carbone par employé (en tonnes de CO2e/employé).	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).

Informations sociétales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Périmètre de vérification des indicateurs au niveau TOP4 (Belgique, Espagne, France, Portugal) : ▪ Pourcentage des achats IT annuels auprès de fournisseurs évalués en matière de RSE (en pourcentage des achats informatiques). Périmètre de vérification des indicateurs au niveau Groupe : ▪ Nombre de personnes ayant suivi le programme de formation en matière d'éthique et de politique de concurrence (en effectifs).	La sous-traitance et les fournisseurs (enjeux environnementaux et sociaux). Le respect des lois, des réglementations et des règles de conformité. Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale.





LET'S MAKE TECH RIGHT RIGHT RIGHT

We believe in the power of technology to reveal the full potential of **our society**.



inetum.com

inetum.