

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIÈRE

INETUM 2023

Traduction libre pour information uniquement à partir de la version originale en Anglais INETUM DPEF 2023 En - V1.0 qui prévaut

Contenu

1. S'ENGAGER COLLECTIVEMENT, PROGRESSER DURABLEMENT _____ 5

1.1	MODÈLE D'ENTREPRISE _____	5
1.2	PRÉSENTATION DES RISQUES _____	6
1.2.1	CHEZ INETUM, LA RSE EST L'AFFAIRE DE TOUS _____	6
1.2.2	NOTRE APPROCHE _____	6
1.2.3	ENGAGÉS POUR UN AVENIR DURABLE _____	7
1.3	NOTRE MÉTHODOLOGIE _____	8
1.3.1	LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE : UNE CONCEPTION COLLABORATIVE ET TRANSVERSE _____	8
1.3.2	IDENTIFIER ET COLLECTER _____	8
1.3.3	ÉCHANGER ET PARTAGER _____	8
1.4	NOS ENJEUX DE DEMAIN _____	8
1.4.1	GARANTIR À NOS COLLABORATEURS DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF _____	8
	ATTIRER LES TALENTS _____	8
	FIDÉLISER NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS _____	9
	GARANTIR UN CADRE DE TRAVAIL SÛR ET PROPICE À L'EXPRESSION DES TALENTS _____	9
	DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES _____	9
	FAVORISER LA DIVERSITÉ _____	9
1.4.2	AGIR SELON DES VALEURS PARTAGÉES _____	9
	GARANTIR UNE APPROCHE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS _____	9
	GARANTIR LA PROTECTION DES DONNÉES _____	9
	GARANTIR UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE _____	9
	S'ENGAGER POUR LA SOCIÉTÉ _____	9

2. GARANTIR DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF _____ 10

2.1	LE RECRUTEMENT, UN PILIER DE NOTRE STRATÉGIE _____	10
	LE CAPITAL HUMAIN ET LA RECHERCHE DE TALENTS SONT LES CLÉS DE NOTRE DÉVELOPPEMENT _____	10
2.2	INITIATIVES EN MATIÈRE DE FIDÉLISATION ET DE RÉTENTION DES TALENTS _____	11
	LES PARCOURS DE PRÉ-INTÉGRATION ET D'INTÉGRATION : PARCE QU'IL EST ESSENTIEL DE MAINTENIR LE LIEN _____	11

	L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION : UNE OCCASION DE DÉFINIR LES BONNES TRAJECTOIRES	11
	ADAPTER NOS COMPÉTENCES	12
	ENCOURAGER LA MOBILITÉ	12
2.3	UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL PROPICE À L'EXPRESSION DES TALENTS	12
	LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN OBJECTIF PERMANENT	12
	UNE "NOUVELLE FAÇON DE TRAVAILLER"	12
	RESTER UNIS, SOLIDAIRES ET OUVERTS SUR LE MONDE	13
	PRÉSERVER LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS ET PRÉVENIR LES RISQUES	13
2.4	LA FORMATION : UN ATOUT MAJEUR DE LA POLITIQUE RH	13
	LA POLITIQUE DE FORMATION	13
	LEARNING ACADEMY INETUM	14
2.5	DIVERSITÉ : UNE RICHESSE À PRÉSERVER	14
	EN PHASE AVEC LA DIVERSITÉ SOCIALE DE NOTRE ÉCOSYSTÈME	14
3.	UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES	16
3.1	LA CONFORMITÉ DE L'ÉTHIQUE, AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DU GROUPE	16
	ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE NOS ACTIVITÉS	16
	ÊTRE LE GARANT D'UN SYSTÈME SÉCURISÉ ASSURANT LA PROTECTION DES DONNÉES	17
	GARANTIR LE RESPECT DE SES VALEURS AU SEIN D'UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE	18
3.2	ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE TRANSITION NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET DURABLE	19
	DE LA SENSIBILISATION À L'ACCULTURATION	20
	L'IMPLEMENTATION DE PRATIQUES OPÉRATIONNELLES	21
	NOS SOLUTIONS POUR UN IMPACT POSITIF	21
4.	AGIR POUR UNE PLANÈTE DURABLE	23
4.1	UN ANCRAGE RÉGIONAL FORT	23
	UN MAILLAGE TERRITORIAL CRÉATEUR DE VALEUR	23
	APPORTER NOTRE SOUTIEN À CEUX QUI EN ONT BESOIN	23
	LES ASSOCIATIONS ET LEURS MISSIONS	25
4.2	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CO2 LIÉE AUX DÉPLACEMENTS	27
	TRANSPORTS ET POLITIQUE VOYAGES	27
	RECOURS AUX SYSTÈMES DE COMMUNICATIONS NUMÉRIQUES	27
4.3	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CO2 LIÉE À L'UTILISATION DES RESSOURCES	28
	(I) RETRAITEMENT DES DÉCHETS	28

	(II) MAITRISE DE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES	28
4.4	NOS ENGAGEMENTS	29
	NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	29
	NOTRE MEDAILLE ECOVADIS	29
	NOS CERTIFICATIONS ET RÉCOMPENSES	30
5.	LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)	31
5.1	KPIs - OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES	31
5.2	KPIs - EMPLOI DES JEUNES	34
5.3	KPIs - DIVERSITÉ	34
5.4	KPIs - UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES	36
5.5	KPI - PLANÈTE DURABLE	37
5.6	KPIs - SOLUTIONS NUMÉRIQUES REpondant A DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	39
6.	CONTRIBUTION D'INETUM AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	40
7.	TABLES DE CONCORDANCES	46
7.1	PRINCIPES DU PACTE MONDIAL / ODG / CHAPITRES DU DOCUMENT	46
7.2	Global Reporting Initiative (GRI) et KPIs publiés	47

1. S'ENGAGER COLLECTIVEMENT, PROGRESSER DURABLEMENT

Depuis plusieurs années, nous nous sommes engagés dans une politique volontariste de responsabilité d'entreprise, cohérente avec les exigences économiques de notre métier et étroitement liée aux profondes mutations de la société.

L'engagement de nos collaborateurs, la recherche de l'excellence et l'innovation permanente : tel est l'état d'esprit dans lequel nous accompagnons nos clients dans un monde de transformation post-numérique. Ensemble, nous construisons un avenir durable. Ce projet d'entreprise incarne les valeurs que nous cultivons au quotidien avec nos équipes : ambition, esprit d'équipe, engagement, innovation et responsabilité sociale.

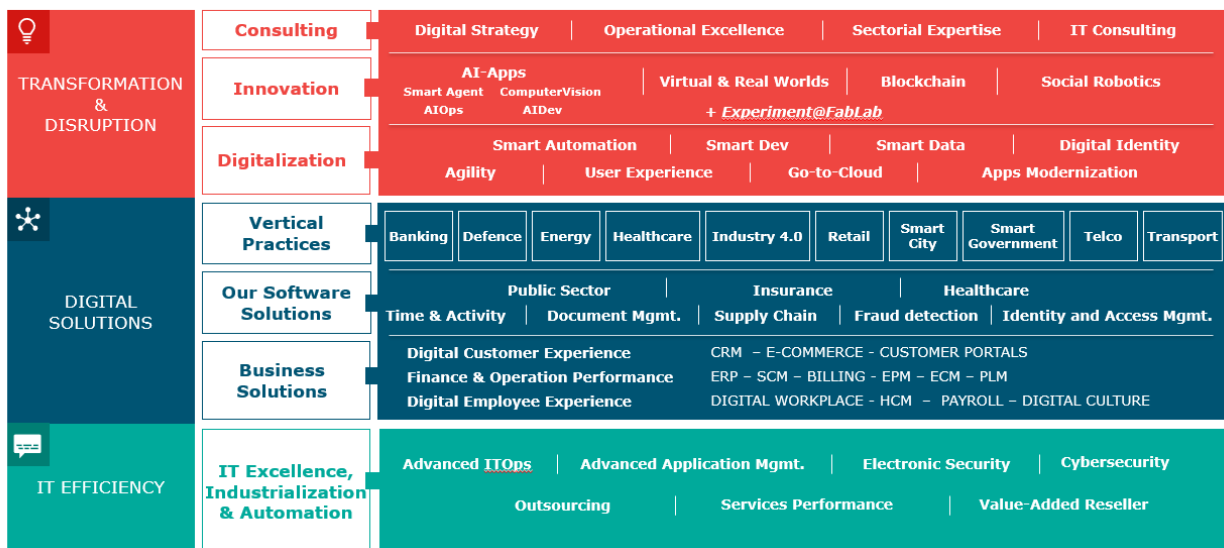
Ce rapport présente notre stratégie en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale. La présente déclaration expose les principaux risques extra-financiers du groupe et les politiques mises en œuvre pour y faire face, suivies et mesurées par des indicateurs de performance et leurs résultats.

Cette présentation comprend le modèle d'affaire du groupe tel qu'il est détaillé à la section 1.1 du présent document et une cartographie des risques telle qu'elle est résumée à la section 1.2. La section 1.4 reprend les politiques et les actions que nous mettons en œuvre depuis plusieurs années en réponse aux principaux risques liés à la RSE.

1.1 MODÈLE D'ENTREPRISE



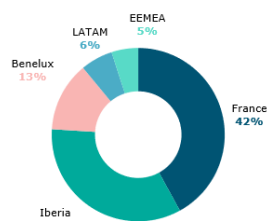
Our portfolio



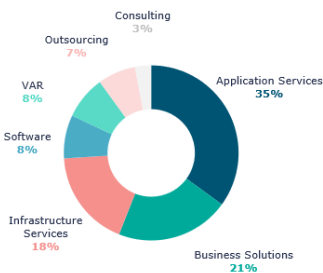
2022 Revenues repartition



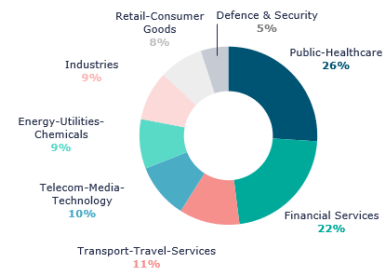
Revenue by region



Revenue by activity



Revenue by sector



1.2 PRÉSENTATION DES RISQUES

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

Depuis 2006, nous sensibilisons nos équipes aux questions environnementales et à l'impact de nos activités. Quel est l'objectif ? Identifier les meilleures pratiques et mettre en évidence les actions emblématiques à partager avec nos employés et nos partenaires commerciaux. Selon les pays et les sites, le déploiement et la gestion de cette démarche relèvent des départements en charge des achats, des ressources humaines, de la conformité, des services généraux et de la qualité, ou sont parfois directement supervisés par la direction générale du pays concerné.

1.2.2 NOTRE APPROCHE

Le département d'audit interne du groupe établit la cartographie annuelle des risques d'Inetum. Elle est basée sur une méthodologie qui s'inspire des meilleures pratiques du secteur et de la cartographie des années précédentes. Elle implique un groupe de participants représentatifs des processus, des activités et des domaines du groupe. Elle comprend des thèmes liés à l'ESG. L'impact (financier, juridique, réputationnel) des risques est qualifié pour produire la matrice de gravité et de contrôle. Les résultats sont présentés et discutés avec les membres du comité exécutif. Cette cartographie des risques fournit à l'entreprise un outil permettant de hiérarchiser les mesures à prendre en réponse aux risques identifiés.

Les tableaux des risques et des opportunités de la RSE ci-dessous sont examinés à la lumière de cette cartographie de risques.

1.2.3 ENGAGÉS POUR UN AVENIR DURABLE

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

Risques extra-financiers	Gestion des risques	Opportunités	Enjeux	KPI
Recrutement des talents	Renforcer les partenariats avec les écoles / Une politique événementielle pour recruter différemment / Favoriser l'alternance pour les jeunes générations / Un programme d'opportunités gagnant-gagnant / Un programme de cooptation régulier	Garantir des opportunités de carrière variées et multiples dans un environnement attractif	Attirer les talents	Certification "Most Attractive Employer" Indicateur de suivi : taux de jeunes de moins de 26 ans recrutés sur l'année. Objectif pour 2024 : 24,1%
Fidélisation des talents	Des parcours individualisés / Des programmes de pré-intégration et d'intégration / Un système d'évaluation continue pour offrir des perspectives de carrière motivantes / Favoriser la mobilité		Fidéliser nos collaboratrices et collaborateurs	Indicateur de suivi : la rotation du personnel Objectifs : inférieurs à la tendance du marché
Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs	Actions en faveur de la prévention des risques, de la santé et de la qualité de vie au travail / Enquête de satisfaction sur le bien-être et la qualité de vie au travail / Gérer le télétravail comme une nouvelle organisation du travail		Garantir un cadre de travail sécurisé et propice à l'expression des talents	Indicateur de suivi : nombre d'accidents sur le lieu de travail
Adéquation des compétences de nos collaborateurs aux besoins de nos clients	Le e-learning au soutien de la stratégie de formation. Accompagner les parcours professionnels des collaborateurs, développer les compétences des collaborateurs - universités Inetum / Accompagner la transformation et initiation aux métiers de demain.		Adapter nos métiers et développer nos compétences. Former nos collaborateurs aux nouvelles technologies Initier aux métiers de demain	Certification "Top Employer" Indicateur de suivi : le nombre de personnes formées.
Diversité et égalité des chances	Actions ciblées en faveur des personnes en situation de handicap / diversité multigénérationnelle Déploiement et sensibilisation égalité professionnelle femmes-hommes, partenariats afin de favoriser le leadership des femmes.		Être en phase avec la diversité sociale de notre écosystème	Indicateur de suivi : ratio du nombre de personnes en situation de handicap Indicateur de suivi : Ratio de femmes VP par rapport au nombre total de VP au 31 décembre Objectifs pour 2024 : 15,68%
Chaîne d'approvisionnement	Une charte achat Groupe pour une relation durable avec nos partenaires. Plan de vigilance Référencement par des tiers (contrôle via Altares)	Être le partenaire de confiance de nos parties prenantes	Garantir le respect de nos valeurs dans une chaîne d'approvisionnement responsable et durable	Score "ECOVADIS" Indicateur de suivi : Évaluation RSE des fournisseurs Objectif pour 2024 : 70 % des dépenses IT évaluées.
Cyber-sécurité Perte, altération ou divulgation de données	Politique de sécurité de l'information dans toutes les entités du groupe : - Système de management de la sécurité de l'information Groupe - Mesures préventives pour éviter les incidents de sécurité. - Mesures réactives en cas d'attaque - Mesures post-incident pour limiter les pertes et les impacts et pour agir contre les sous-attaques. - Assurant la sécurité du système interne. - Assurant le respect des règles de sécurité dans les projets des clients. - Déployant les bonnes pratiques, procédures et programmes Désignation des Délégués à la protection des données Déploiement d'une formation pour tous les collaborateurs. Programme de gestion des cyberattaques Gouvernance déployée		Garantir la protection des données de toutes nos parties prenantes. Être Garant d'un système sécurisé	Indicateurs et objectifs définis dans la politique de sécurité du système d'information du groupe Traiter les demandes dans les délais réglementaires.
Empreinte carbone	Réduire l'empreinte environnementale liée à notre activité et de celle de nos clients en mettant en œuvre une démarche de sobriété numérique	Agir pour une planète durable.	Répondre aux ambitions fixées par l'Accord de Paris	Indicateur de suivi : empreinte carbone moyenne annuelle par employé relative à nos activités. Objectif pour 2024 : 37% par rapport à 2019

Risques extra-financiers	Gestion des risques	Opportunités	Enjeux	KPI
Impact sociétal de la transition numérique	Accompagner nos clients vers une transition numérique responsable et durable. Faire que la transition numérique ne soit pas un facteur d'exclusion	Générer de la valeur en proposant des solutions innovantes.	Garantir des services et des solutions numériquement responsables. Proposer des solutions qui répondent aux enjeux de nos clients en matière de développement durable.	Action de suivi : formation de nos employés au numérique responsable Indicateur de suivi : nombre de solutions Inetum répondant à au moins un des critères des objectifs de développement durable des Nations Unies.

1.3 NOTRE MÉTHODOLOGIE

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

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre les départements Ressources humaines, Conformité et affaires juridiques, Achats et services généraux, Qualité, sécurité et confidentialité, et Communication. Nous nous efforçons de produire les informations extra-financières les plus pertinentes concernant notre modèle d'affaires, nos activités et nos principaux défis et risques.

1.3.2 IDENTIFIER ET COLLECTER

Le processus d'identification et de collecte des informations est basé sur un protocole de reporting qui est revu chaque année afin d'intégrer les changements du périmètre du groupe et les nouvelles exigences réglementaires.

Sur la base des réglementations en vigueur et en tenant compte des spécificités de notre activité, nous mesurons nos progrès dans nos principaux domaines de responsabilité d'entreprise : social, environnemental, chaîne d'approvisionnement et éthique.

Le périmètre retenu pour le calcul des différents indicateurs est précisé pour chacun des tableaux présentés dans la section sur les indicateurs.

1.3.3 ÉCHANGER ET PARTAGER

La base de données documentaire collectée a été organisée et structurée. Grâce à des ateliers menés en collaboration par tous les départements d'Inetum Group impliqués dans la conception de ce document, un plan détaillé de cette déclaration de performance extra-financière a été établi et une ligne éditoriale a été déterminée.

1.4 NOS ENJEUX DE DEMAIN

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

ATTIRER LES TALENTS

Comme nos concurrents, nous sommes confrontés à une pénurie de talents dans le secteur numérique. Il est donc essentiel pour nous de nous démarquer et d'attirer les meilleurs candidats ayant le sens du service pour accompagner la transformation numérique de nos clients.

Pour ce faire, nous menons une politique RH attractive : partenariats avec de grandes universités, développement de notre marque employeur, accueil et accompagnement de stagiaires et des alternants, dans le but de recruter les meilleurs talents à l'issue de leurs études. Nous mettons également à la

disposition de nos salariés, un dispositif de reconversion professionnelle dans nos métiers, ainsi qu'un programme de cooptation qui permet à nos collaborateurs de figurer parmi nos meilleurs ambassadeurs.

FIDÉLISER NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

La qualité de nos services et la pérennité de notre activité sont étroitement liées à la stabilité de nos équipes, dont l'engagement à long terme dépend de notre capacité à les fidéliser. Le développement professionnel, la gestion des carrières et la mobilité fonctionnelle ou géographique sont des points essentiels pour nous.

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

GARANTIR UN CADRE DE TRAVAIL SÛR ET PROPICE A L'EXPRESSION DES TALENTS

Garantir un environnement de travail sécurisé et agréable à tous nos collaborateurs est au cœur de nos préoccupations. Depuis plusieurs années déjà, nous déployons dans ce domaine des initiatives et des programmes qui vont bien au-delà des dispositions légales en vigueur.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Dans un monde où les cycles d'innovation technologique sont de plus en plus rapides, nous devons constamment améliorer les compétences de nos collaborateurs. À cette fin, nous avons conçu un programme de formation au service de l'agilité collective du Groupe. Elle permet à nos salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux attentes de nos clients et les accompagner sur le long terme.

FAVORISER LA DIVERSITÉ

La diversité est un levier pour la performance du Groupe. Au-delà de l'aspect éthique, nous voyons dans le management de la diversité un moyen d'élargir nos viviers de recrutement, de révéler de nouveaux talents et d'enrichir notre intelligence collective. À cette fin, nous menons une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et de l'accès à l'emploi pour tous. Nous encourageons l'inclusion des personnes en situation de handicap, nous promovons la diversité culturelle et la diversité culturelle, la mixité dans toutes nos professions et nous favorisons les échanges intergénérationnels.

1.4.2 AGIR SELON DES VALEURS PARTAGEES

GARANTIR UNE APPROCHE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS

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

GARANTIR LA PROTECTION DES DONNÉES

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

GARANTIR UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Parce que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent nos exigences et nos valeurs, nous sommes très attentifs à notre chaîne d'approvisionnement. Notre charte d'achat responsable entérine nos relations avec nos fournisseurs en garantissant le respect de nos engagements sur l'intégralité de la chaîne de valeur ainsi qu'une vérification de leur crédibilité en matière de RSE.

S'ENGAGER POUR LA SOCIÉTÉ

Notre présence internationale s'appuie sur un vaste maillage territorial qui nous place au cœur des territoires. Cette approche constitue un facteur de différenciation majeur aux yeux de nos clients. Elle confère un rôle social de premier plan. Nous participons à la vie sociale en apportant notre soutien à de nombreuses associations locales.

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

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

La Direction des Ressources Humaines a pour mission de créer les conditions adéquates pour attirer les meilleurs talents et leur permettre d'évoluer au sein de l'entreprise. Cette démarche répond aux attentes de l'ensemble de nos parties prenantes : nos salariés, en leur permettant de progresser dans leur carrière; nos clients, en leur apportant les meilleures compétences pour mener à bien leurs projets; et l'entreprise, en la faisant grandir chaque jour.

2.1 LE RECRUTEMENT, UN PILIER DE NOTRE STRATÉGIE

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

Notre stratégie en matière de ressources humaines vise à soutenir les activités et la croissance du Groupe, mais aussi le bien-être de l'ensemble de notre personnel. Il se concentre sur les points suivants :

- Cultiver la diversité des profils, des expériences, des personnalités et des idées.
- Attirer, recruter, intégrer et fidéliser les talents en cultivant et en préservant notre ADN.
- Proposer une dynamique de développement des compétences, de gestion de carrière, de mobilité, etc.
- Offrir des conditions de travail qui favorisent le bien-être et l'épanouissement de tous nos employés.
- Maintenir une politique sociale qui garantisse les droits et la protection des employés.

Notre capacité à recruter est l'une des clés de notre succès. En 2023, nous avons recruté plus de 8 990 personnes sur l'ensemble de nos régions.

Notre marque employeur se concentre sur les points suivants :

- Nos valeurs et notre ADN
- Nos projets, secteurs et activités principales
- Une dynamique professionnelle soutenue : parcours, trajectoire, formation, mobilité
- La Qualité de Vie au Travail (organisation du travail agile et flexible)

Pour relever nos défis en matière de recrutement et renforcer notre attractivité sur un marché de plus en plus concurrentiel, nous investissons dans plusieurs outils dans le but d'offrir la meilleure expérience possible aux candidats :

- Un site de carrière pour encourager les gens à nous rejoindre.
- Un parcours candidat digitalisé.
- Un plan média pour promouvoir notre image d'employeur (LinkedIn, presse spécialisée, etc.)
- Notre présence sur les réseaux sociaux, notamment LinkedIn
- Nos dispositifs de cooptation.
- Nos événements de recrutement.

Nous avons développé une stratégie de recrutement uniforme pour faire face à un marché particulièrement tendu dans tous les domaines où nous opérons. Pour nous assurer que nous pouvons travailler avec les meilleurs talents, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives :

Programmes de cooptation : la cooptation est un outil efficace pour garantir un recrutement de qualité. La cooptation est bien développée en France, où elle représente 26 % des recrutements, et en Espagne, où 20 % des talents qui nous rejoignent proviennent des réseaux professionnels de nos collaborateurs.

Le groupe Inetum a mis en place une politique en faveur de la jeune génération, qui est au cœur de sa stratégie de recrutement. Notre objectif est de former et de transmettre nos connaissances, et nous menons une politique active de stages et de contrats en alternance (plus de 300) chaque année. Chaque année, plus de 100 initiatives scolaires (forums, ateliers, conférences) sont organisées, avec pour principaux objectifs de faire découvrir nos métiers aux jeunes, de soutenir des programmes éducatifs et de communiquer nos valeurs et nos engagements auprès de la jeune génération.

Nous sommes présents lors de divers événements organisés par les écoles, pour parler de nos métiers et accompagner les jeunes étudiants à définir leur future carrière. Plus de 90 actions ont été menées en 2023, telles que conférences, jury, forum, coaching.

Nous participons également à des chaires universitaires, par exemple la chaire Data avec l'ISEP en France, la chaire IT Business and Digitalization avec l'Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

Les programmes de formation et d'accompagnement que nous développons nous permettent d'accueillir des jeunes en formation professionnelle au sein du groupe.

Nous participons également à plusieurs événements de recrutement, tels que Digital Job XP et Job Data, afin de promouvoir Inetum et de recruter nos futurs collaborateurs.

Plusieurs centaines de jeunes sont ainsi accueillis dans les différents périmètres d'Inetum. Il s'agit notamment des « digital native », une population fortement sollicitée et difficile à recruter, et pour laquelle les réseaux sociaux occupent une place importante dans leur processus de décision. Ils n'hésitent pas à évaluer la réputation des entreprises sur le web. Au baromètre d'opinion Glassdoor, Inetum obtient une note de 3,4/5.

Dans plusieurs pays, notamment au Portugal (via le plan d'action local pour la transition numérique) et en France (via le programme "Chance"), nous participons à des initiatives visant à aider les personnes à se reconvertir dans nos métiers. Ces programmes, qui s'inscrivent dans le cadre des politiques des gouvernements locaux, sont une réponse à la pénurie de compétences à laquelle nous sommes partout confrontés. Ils s'inscrivent également dans le rôle sociétal de nos entreprises sur leurs territoires.

Nous utilisons régulièrement les réseaux sociaux pour communiquer sur nos actions de parrainage.

Les indicateurs et les objectifs associés au recrutement de jeunes employés sont présentés dans la section « LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIS) », « KPIS - EMPLOI DES JEUNES »

2.2 INITIATIVES EN MATIÈRE DE FIDELISATION ET DE RÉTENTION DES TALENTS

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

Nous apportons un soin particulier aux parcours de pré-intégration des nouveaux talents. Le parcours comporte un mot de bienvenue de notre Président-Directeur Général, ainsi qu'une présentation des valeurs du groupe, de notre politique en matière de ressources humaines et des faits marquants de l'année.

Une fois qu'ils ont rejoint le groupe, les employés participent à un programme d'intégration au cours duquel le collaborateur participe à un parcours d'intégration au cours duquel nous lui présentons ses contacts, nos outils et toutes les informations destinées à faciliter son intégration et ses premiers pas dans l'entreprise.

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

Lorsqu'un employé quitte volontairement le Groupe, un processus dit de « off boarding » est appliqué. Concrètement, l'employé sortant est invité à partager son retour d'expérience au sein des équipes Inetum. Cet exercice permet de faire évoluer nos pratiques et politiques en matière de ressources humaines.

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

Rejoindre Inetum, c'est intégrer un groupe international qui travaille avec de grandes entreprises sur des projets innovants. Dans un environnement en constante évolution, chaque employé doit pouvoir progresser et définir son propre parcours professionnel. L'entretien d'évaluation mené par le manager est un outil précieux qui permet à chaque salarié d'avoir une vision claire de sa situation professionnelle au sein du groupe.

Les entretiens d'évaluation ont un double objectif : discuter avec chaque salarié du degré de maîtrise de son poste grâce à l'évaluation des compétences, et connaître les attentes du salarié en termes d'évolution de carrière. A l'issue de l'entretien, un plan d'action comprenant des étapes concrètes (formation, élargissement des missions, feedback régulier, etc.) est établi avec chaque employé.

Outre l'entretien annuel d'évaluation, d'autres temps d'échange peuvent être proposés à nos collaborateurs. Ces entretiens permettent d'avoir une vision à moyen terme de la trajectoire d'un collaborateur au sein du Groupe et sont l'occasion d'évoquer les prochaines étapes de son évolution professionnelle. Un plan d'action peut alors être élaboré, en lien direct avec les changements identifiés.

Chez Inetum, nous pensons que chacun est acteur de son parcours, en fonction de son ambition, de son potentiel, de ses performances et des opportunités qui s'offrent à lui. La mobilité interne est l'une des clés de l'évolution de nos employés. Compte tenu de la diversité de nos métiers et de nos implantations géographiques, nous offrons un large éventail de perspectives de carrière. La cartographie de nos métiers nous donne une vision claire des évolutions possibles, ce qui nous permet d'accompagner nos salariés dans leurs ambitions professionnelles.

ADAPTER NOS COMPÉTENCES

Outre la fidélisation de nos talents, il est essentiel pour le Groupe d'anticiper les évolutions de nos marchés et les besoins de nos clients. Des programmes de formation sont ainsi proposés. Ils permettent la certification de nos collaborateurs dans les technologies les plus porteuses : Cloud, SAP, Microsoft et Low Code.

Nous souhaitons également nous positionner en tant qu'organisation apprenante. Notre plateforme d'apprentissage en ligne, Inetum Learning Academy, est déployée à l'échelle du Groupe et permet à nos experts de partager leurs connaissances au sein de nos communautés d'apprenants. Ainsi, nous proposons des modules sur la sécurité, l'IA, le management, le Design Thinking et le numérique responsable.

ENCOURAGER LA MOBILITÉ

Nous encourageons et facilitons la mobilité interne professionnelle et/ou géographique. A ce titre, chaque employé a accès à l'ensemble des postes vacants au sein du Groupe et peut y postuler.

Nous offrons des opportunités de carrière dans nos principales implantations : France, Espagne, Portugal, Colombie, Mexique, Brésil, Etats-Unis, Maroc, Côte d'Ivoire, Angola, Tunisie, Belgique, Pologne, Suisse, Roumanie, Singapour, Angleterre, Chine, Autriche, Suède... La mobilité internationale offre de nombreux avantages, notamment la richesse de l'expérience, le partage des compétences et l'ouverture d'esprit. Elle enrichit également l'entreprise.

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

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN OBJECTIF PERMANENT

Promouvoir le bien-être des employés et la qualité de vie au travail sont des objectifs que le groupe poursuit depuis plusieurs années. Ces objectifs se concrétisent à travers le choix d'espaces de travail propices à l'épanouissement professionnel, la mise en œuvre d'un plan d'action pour maintenir le lien et encourager l'esprit d'équipe, et le maintien de canaux de communication directs avec les employés.

Les différentes entités interrogent régulièrement les employés sur leur satisfaction au sein d'Inetum, de leur équipe et/ou de leur mission.

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

UNE "NOUVELLE FAÇON DE TRAVAILLER"

L'évolution de nos sites dans les différents pays où nous sommes présents a été l'occasion de repenser nos méthodes de travail et de proposer aux employés un modèle de travail hybride et flexible qui combine le meilleur du travail en présentiel et à distance : le premier facilite les échanges et crée de la cohésion, tandis que le second réduit les temps de déplacement et aide les employés à mieux gérer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Nos sites sont conçus pour offrir un éventail d'espaces ouverts, propices à la cohésion d'équipes, à la convivialité, à la mise en réseau et à l'accueil de nos interlocuteurs externes, ainsi que des espaces plus isolés, plus propices à la concentration et au travail individuel.

En France, les différents services de l'entreprise ont été impliqués dans le processus de déménagement de notre siège social vers "Stories" à Saint Ouen, dans le but d'offrir un lieu de travail qui concilie bien-être et productivité. Le bâtiment combine le meilleur du modèle traditionnel et des nouvelles méthodes de travail, en mettant l'accent sur la flexibilité, la confiance et l'engagement mutuel entre l'entreprise et ses employés.

RESTER UNIS, SOLIDAIRES ET OUVERTS SUR LE MONDE

La lettre d'information internationale trimestrielle #WEAREINETUM permet de garder le lien à l'échelle du Groupe et met en valeur des initiatives fédératrices. Elle regroupe les actualités d'Inetum :

- En relai du plan stratégique du Groupe et en familiarisant les employés avec notre offre de services,
- Événements relatifs à la politique des ressources humaines et aux initiatives en matière de RSE,
- Témoignages d'employés, offrant une vision concrète dans les différents domaines,
- Annonces d'initiatives et de challenges nationaux et internationaux entrepris au sein du Groupe, par exemple : un jeu autour des œufs de Pâques, partages artistiques à l'occasion de Journée mondiale de la musique, participation Inetum aux «20 KM de Paris», et la créativité et l'audace de nos employés lors du concours du pull-over de Noël.

PRÉSERVER LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS ET PRÉVENIR LES RISQUES

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

La Roumanie et l'Espagne sont certifiées ISO 45001 pour leur mise en œuvre d'un système de gestion efficace de la santé et de la sécurité au travail (SST) visant à réduire le risque d'accidents dans toutes les fonctions de l'entreprise.

L'Espagne est également certifiée en tant qu'entreprise saine, conformément aux exigences de l'OMS. C'est pourquoi une Commission Santé Environnement a été créée. Elle centralise les initiatives des salariés en matière de promotion de la santé et du bien-être dans l'entreprise. Des programmes de bien-être émotionnel ont été développés au sein de l'entreprise. Les risques psychosociaux ont été évalués en recueillant des informations auprès de tous les travailleurs qui souhaitaient participer à l'étude. L'objectif étant de détecter les facteurs de risque psychosociaux susceptibles d'affecter la santé émotionnelle des employés et d'élaborer des plans d'action appropriés pour les prévenir.

En France, en 2023, des campagnes de communication ont été déployées pour sensibiliser aux risques d'accidents de la route et pour rappeler aux salariés leur droit à prendre des congés pour maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

2.4 LA FORMATION : UN ATOUT MAJEUR DE LA POLITIQUE RH

LA POLITIQUE DE FORMATION

Il est essentiel pour nous d'aider nos employés à progresser et à adapter leurs compétences aux évolutions du marché. Notre capacité à donner à nos employés l'accès à une gamme complète de formation dans les domaines techniques, les compétences métiers ou le développement personnel est un atout majeur.

Chaque année, nous redéfinissons les programmes de formation les mieux adaptés aux transformations de notre écosystème. Les formations techniques, métiers et managériales nous permettent d'adapter les compétences de nos collaborateurs aux évolutions de notre marché et de l'organisation du travail.

Conscients de la nécessité d'améliorer en permanence le savoir-faire de nos employés, nous proposons continuellement de nouveaux parcours de formation : Cursus Delivery pour préparer à la chefferie de projet, Université du Directeur de Projet, Cursus Sales pour soutenir notre force commerciale, la Data Academy pour accompagner la montée en compétences de nos profils Data, et un programme de Leadership pour accompagner nos talents.

Nous mesurons l'efficacité de ces programmes de formation via des évaluations qui recueillent le niveau de satisfaction des employés à l'issue des parcours suivis. Nous nous assurons également de l'efficacité de l'acquisition des connaissances. Il est essentiel de pouvoir adapter notre offre de formation en permanence.

LEARNING ACADEMY INETUM

Dans le cadre de notre démarche continue de développement des compétences et d'évolution de carrière de nos employés, nous avons créé la Learning Academy Inetum. Cette plateforme d'apprentissage numérique est animée par des experts du groupe Inetum et s'adresse à tous les employés. À ce jour, plus de 300 parcours de formation sont disponibles au niveau du groupe et accessibles à tous les salariés. Déployée en 2019, la Learning Academy Inetum met par exemple à disposition des formations à l'intelligence artificielle ("Do you speak AI ?"), à la Compliance, à la sécurité de l'information et la protection des données personnelles, au numérique responsable. La plateforme est également intégrée aux cursus de formation mixtes (présentiel-distanciel) à nos métiers.

La digitalisation de la formation et l'arrivée des Millennials sur le marché du travail sont autant de facteurs qui nous amènent à valoriser le concept d'entreprise apprenante à travers cette plateforme. "Apprendre à son rythme, quand on veut, où on veut" est notre philosophie de formation, fortement soutenue par la Learning Academy Inetum

La plateforme nous permet également de suivre en temps réel notre capacité à implémenter nos programmes de formation. Il est essentiel de veiller à ce que nos collaborateurs acquièrent les connaissances requises pour les projets que nous réalisons pour nos clients.

2.5 DIVERSITÉ : UNE RICHESSE À PRÉSERVER

EN PHASE AVEC LA DIVERSITÉ SOCIALE DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Nous promouvons l'égalité professionnelle dans toutes nos implantations. En 2023, les femmes représentent 28,5% des effectifs du Groupe.

Le mécénat historique depuis six ans du projet Women in Africa, qui soutient les femmes africaines - étudiantes, entrepreneuses ou dirigeantes - dans la construction de leur avenir professionnel, s'inscrit dans cette dynamique.

En 2022, le groupe a renforcé cet engagement en devenant le premier partenaire et le mécène fondateur de SISTEMIC, une initiative innovante visant à promouvoir les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques auprès des femmes. Ce soutien s'inscrit naturellement dans l'engagement du Groupe à sensibiliser les jeunes aux métiers de l'informatique et du digital, et à favoriser la formation et l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique. Dans cette même ambition, le Groupe a signé le "Manifeste" (<https://www.inetum.com/fr>) pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique, à l'initiative de Syntec Numérique et de Social Builder.

En France, nos actions en faveur de l'accès à l'emploi, de la promotion professionnelle, de la rémunération et de la formation professionnelle nous ont permis d'obtenir un score de 92/100 pour 2023 en matière d'égalité femmes-hommes au sein des entités Inetum France (UES Inetum et Inetum Software France) du Groupe (<https://egapro.travail.gouv.fr>).

Inetum Espagne a été récompensé "Égalité dans l'entreprise 2023" pour s'être distingué "de manière pertinente et particulièrement significative" dans la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation et les résultats des mesures contenues dans ses plans et politiques d'égalité.

Cette reconnaissance, accordée par le Ministère espagnol de l'Égalité, renforce notre détermination à promouvoir un environnement de travail inclusif et équitable au sein de notre entreprise.

La gouvernance du Groupe est assurée par le président-directeur général (PDG), qui s'appuie notamment sur une équipe de managers clés nommés Vice-Président. Le Groupe s'est fixé pour objectif de promouvoir la nomination d'un plus grand nombre de femmes au sein de ses organes de direction et d'intégrer cette démarche dans sa politique de diversité. C'est pourquoi, à partir de 2022, le Groupe a fixé un objectif quantifiable portant sur le pourcentage de femmes présentes au sein de sa population de VPs, avec comme

objectif à long terme d'atteindre d'ici 2028 20% de femmes exerçant des fonctions managériales en tant que VP.

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

UNE RICHESSE INTERNATIONALE

En 2023, nous étions présents dans 27 pays, avec plus de 60 nationalités représentées. Cette richesse culturelle est l'un des piliers du Groupe. Nous tenons à la préserver dans son ancrage local, dans chacun de nos sites à travers le monde. Capitaliser sur notre riche diversité internationale nous rend accessible à toutes les cultures qui constituent l'identité d'Inetum. La newsletter internationale s'inscrit pleinement dans cette démarche. Elle est publiée en anglais et diffusée à tous les employés du Groupe.

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

L'âge moyen des employés du groupe en 2023 est de 42 ans. Soutenir les jeunes dans leur insertion professionnelle est l'une des ambitions majeures d'Inetum, avec une politique dynamique de développement de partenariats avec nos écoles cibles. Nous assurons également un soutien personnalisé aux employés seniors par le biais de bilans de compétences et de VAE (validation des acquis de l'expérience).

LE HANDICAP, LEVIER D'OUVERTURE À LA DIVERSITÉ

Favoriser l'égalité des chances est notre ambition, et rendre nos opportunités de carrière accessibles aux personnes en situation de handicap reste une préoccupation majeure du Groupe.

Pour y parvenir, nous recrutons et soutenons activement les employés en situation de handicap, et créons des environnements de travail favorables pour permettre à chacun d'exprimer son talent, quelle que soit sa singularité.

En 2023, nous avons poursuivi notre collaboration dans les trois principaux pays où le Groupe est présent (France, Espagne et Portugal), dans l'objectif de construire une charte de communication commune pour promouvoir la politique d'Inetum en matière de handicap.

Notre participation à des forums de recrutement inclusifs et nos partenariats avec des organismes spécialisés nous ont permis d'accueillir et de suivre des stagiaires et de recruter des employés en situation de handicap.

Parallèlement, nous avons commencé à structurer une politique d'achats responsables, en privilégiant les fournisseurs employant des travailleurs en situation de handicap.

Nous travaillons à la fois en interne et en externe pour rendre la technologie numérique accessible à toutes les personnes en situation de handicap. Notre ambition est d'œuvrer à la création d'un environnement de travail favorable, afin que chacun puisse exprimer son talent, quelle que soit sa singularité.

Les indicateurs et les objectifs liés à l'emploi des travailleurs handicapés sont présentés dans la section « LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs) », « KPIS - DIVERSITÉ », et « INDICATEURS DE PERFORMANCE RELATIFS A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ».

3. UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Nos valeurs et nos principes éthiques font partie intégrante de la culture du Groupe. Ces valeurs et principes sont énoncés dans notre Charte Ethique, qui s'applique à toutes les sociétés du Groupe. Elle encadre la bonne conduite des affaires du groupe et constitue le socle commun sur lequel reposent toutes les politiques et tous les engagements d'Inetum en matière d'éthique des affaires et de conformité.

Conformément à la culture d'intégrité et de conformité qu'il promeut, le Groupe a mis en place un programme d'éthique et de conformité visant à assurer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à prévenir toute forme de corruption, de conflit d'intérêts, de trafic d'influence ou de pratiques anticoncurrentielles, à garantir le respect de nos valeurs au sein de notre chaîne d'approvisionnement, à préserver la confidentialité et la protection des données des clients, des partenaires et des fournisseurs, et à adopter des actions en faveur du développement durable.

En outre, la cartographie des risques du Groupe identifie la non-conformité aux lois, aux règlements et aux règles de conformité comme une action prioritaire.

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

ETRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE NOS ACTIVITÉS

Les membres dirigeants du groupe s'engagent fermement en envers la Conformité et l'Ethique. Ils concourent aux différentes initiatives menées par la Direction Juridique et Compliance Groupe. Cette implication au plus haut niveau d'Inetum se traduit par des actions fortes visant à faire de la Conformité et de l'Ethique un gage de confiance envers nos employés et nos partenaires.

UN COMITÉ DE LA CONFORMITÉ ET D'AUDIT

En 2023, le groupe Inetum a tenu plusieurs Comités de la Conformité et d'Audit pour superviser la mise en œuvre du programme de conformité dans l'ensemble du groupe. Le programme 2023 a été conçu par Direction Juridique et Compliance Groupe et formellement validé par le Directeur Général du groupe et le Comité Exécutif.

L'EXAMEN, LE RENFORCEMENT ET L'AMÉLIORATION DU CODE D'ÉTHIQUE ET DES POLITIQUES CONNEXES

Le programme de conformité a porté sur plusieurs domaines, notamment

- La mise à jour du code d'éthique du groupe, auquel de nouvelles sections ont été ajoutées et qui a été mis en œuvre dans toutes les entités du groupe après avoir été approuvé par le Comité des Risques et de l'Audit.
- L'actualisation des politiques de lutte contre la corruption (procédure relative aux intermédiaires commerciaux, politique en matière de cadeaux et marques d'hospitalité...).
- Une nouvelle politique groupe sur la concurrence loyale, qui a été renforcée sur plusieurs sujets, y compris les accords de non-paiement.
- Communiquer sur la procédure et l'outil de traitement des alertes.

LA CONSOLIDATION DE LA FORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Le programme de conformité a souligné l'importance de la formation et de la communication. Des campagnes de communication sur des sujets spécifiques liés à la conformité ont été lancées en coopération avec la Direction de la Communication Groupe. Un nouveau programme de formation spécifiquement axé sur la concurrence loyale été initié.

Outre le nouveau programme de formation, la consolidation de la formation et de la communication sur la conformité comprend également la contribution des Compliance Officers aux Comités de vente et de Management, afin d'améliorer la compréhension et l'adhésion aux politiques Groupe, aux Directrices, aux lois et aux réglementations. Cela a permis de s'assurer que la population sensible du Groupe, à savoir le

personnel de vente et de management, connaissent les politiques et les procédures en place et comprennent leur importance.

LE LANCEMENT DE NOUVEAUX PROJETS

Enfin, le programme de conformité a vu le démarrage de nouveaux projets. Un outil de vérification de l'intégrité a été sélectionné et sera déployé en 2024. Cet outil sera le même pour toutes les entités du Groupe et permettra à ce dernier de savoir si ses partenaires commerciaux respectent les lois et réglementations applicables à l'éthique des affaires, telles que les lois anti-corruption ou les sanctions internationales. Cela permettra de garantir la cohérence et l'homogénéisation de l'implémentation des contrôles internes et de la diligence raisonnable à l'égard des tiers. En outre, la consolidation des contrôles internes couvre également la définition et l'amélioration des contrôles (par exemple, les contrôles comptables) visant à mieux identifier et atténuer les risques de corruption. Ces mesures renforcent encore l'engagement du Groupe en faveur de la conformité et des pratiques commerciales éthiques.

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

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

Notre système de management définit les rôles et les responsabilités, les processus et les procédures visant à garantir la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données, qu'elles soient internes (provenant des employés ou des candidats à un emploi), externes (données issues des clients dans le cadre de prestations de services), à caractère personnel, sensibles telles que les données de santé, classifiées ou secrètes.

Une veille juridique permanente nous permet d'anticiper et de répondre à l'ensemble des exigences réglementaires, légales ou normatives des pays dans lesquels nous opérons, notamment les réglementations relatives à la protection des données à caractère personnel et les réglementations sectorielles (ex : secteur bancaire et des assurances, clients et opérateurs d'importance vitale, secteur de la santé, secteur public, restrictions de souveraineté des États, secteur de la défense, de la sûreté des États ou de leurs fédérations).

Les mesures techniques et organisationnelles appliquées suivent les normes et standards les plus exigeants, telles que les clauses contractuelles de la Commission Européenne qui régissent les transferts de données personnelles en dehors de l'Union Européenne, les normes ISO 27001 (sécurité), ISAE 3402 (outsourcing), la certification "Hébergeur de Données de Santé", et la directive NIS (réseaux de communication).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Outre ces dispositions, Inetum se protège spécifiquement de la cybercriminalité.

S'il n'est pas possible d'énumérer toutes les mesures mises en œuvre, afin de ne pas les compromettre et de préserver leur efficacité, on peut mentionner les suivantes :

- Un Système de Management de la Sécurité de l'Information certifié,
- Une organisation et des outils permanents et en temps réel de surveillance des attaques et des activités suspectes, d'alerte et de remédiation des vulnérabilités dans toutes les technologies que nous mettons en œuvre,
- Un Security Operation Center (SOC) appartenant à Inetum,
- Des processus formels et testés organisant la continuité des activités et la résistance de l'entreprise,
- Une Practice d'experts en cybersécurité dont les services sont également accessibles à nos clients.

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

UNE CHARTE « ACHAT RESPONSABLE GROUPE » POUR DES RELATIONS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES

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

Il y a plusieurs années, nous avons lancé un programme d'achat responsable visant à aligner la chaîne d'approvisionnement aux enjeux du groupe Inetum. Ce programme nous permet d'optimiser nos processus d'achat, d'intégrer les dernières exigences réglementaires, en particulier le devoir de vigilance et la loi Sapin II (voir la section suivante " Le respect du devoir de vigilance et la sélection de sous-traitants partageant les mêmes valeurs "), et de gérer les risques éventuels liés à la chaîne d'approvisionnement.

Dans sa politique d'achat, le groupe Inetum a toujours veillé à travailler avec des fournisseurs qui répondent aux normes éthiques en vigueur. La Charte Achat Responsable d'Inetum est intégrée dans nos contrats standard. En France, par exemple, nous avons chargé PROVIGIS de collecter et de vérifier les documents réglementaires et juridiques des fournisseurs.

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

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

Le plan du Groupe s'articule comme suit :

- Cartographier les risques pour chaque pays afin d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques liés qui résultent de la relation entre le Groupe et ses sous-traitants et fournisseurs.
- Evaluer nos filiales, nos sous-traitants et nos fournisseurs avec lesquels nous entretenons une relation commerciale établie au regard de la cartographie des risques.
- inclure des clauses RSE dans les contrats.
- Contrôler en interne l'ensemble de nos filiales via des audits sociaux et environnementaux, à tous les niveaux de la chaîne de valeur (évaluations, audits, reporting), et disposer d'un comité de pilotage du plan de vigilance qui se réunit tous les six mois. Des rapports annuels soumis aux vice-présidents exécutifs afin de suivre les mesures de prévention et d'évaluation mises en œuvre au sein du Groupe.
- le déploiement du programme de conformité tel que décrit ci-dessus (voir "ETRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE NOS ACTIVITÉS"), qui reprend le dispositif d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques.

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

Pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnables sont progressivement mises en œuvre au fur et à mesure de leur intégration dans les dispositifs du Groupe.

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

Depuis 2019, le Groupe a conclu un partenariat avec la société EcoVadis pour l'évaluation et le suivi en temps réel, via une plateforme dédiée, des fournisseurs stratégiques susceptibles de représenter un risque au regard des dispositions de la loi Sapin II et du devoir de vigilance. Ce partenariat prévoit l'intégration de l'évaluation de la RSE au processus de sélection des fournisseurs stratégiques du Groupe. Ces évaluations permettent de disposer, pour chaque fournisseur stratégique, d'informations essentielles (notation, benchmark, position dans le secteur...) pour décider de maintenir ou non son référencement.

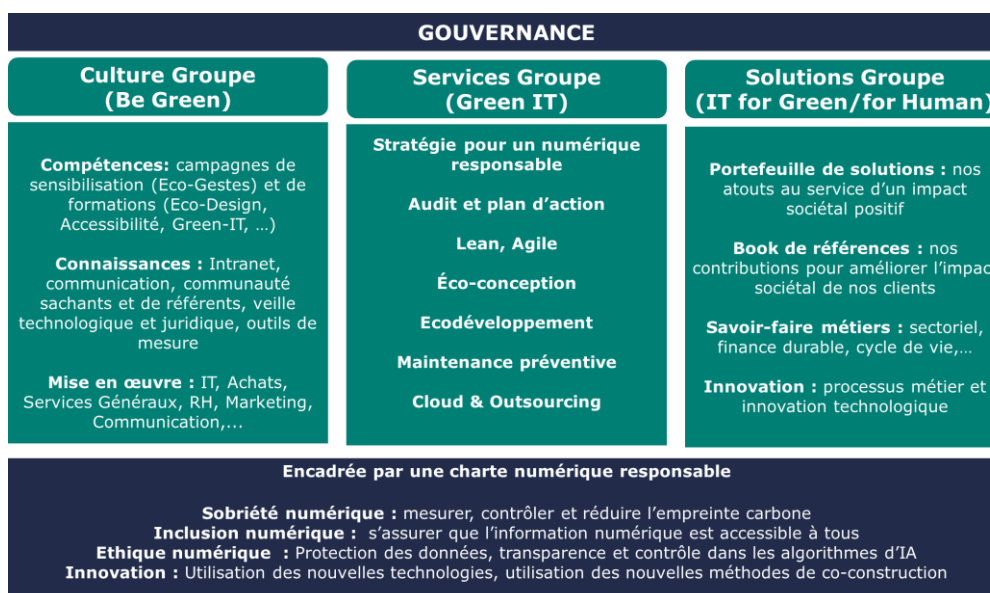
Résultats d'EcoVadis pour 2023 :

Ecovadis 2023	Évalué	En cours d'évaluation
Nombre de fournisseurs	166	29

Les indicateurs et objectifs de la chaîne d'approvisionnement sont présentés dans la section « LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs) », « GARANTIR LE RESPECT DE SES VALEURS AU SEIN D'UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE ».

3.2 ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE TRANSITION NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET DURABLE

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



- Le volet **Culture** comprend un programme visant à sensibiliser nos employés aux écogestes (Newsletters & Challenges), la mise à disposition d'une base de connaissances interne, et la sensibilisation de nos employés au numérique responsable (voir la section "de la sensibilisation à l'acculturation").
- Le volet **Green IT** concerne l'implémentation des bonnes pratiques dans les projets et services qui nous sont confiés (voir la section "l'implémentation de pratiques opérationnelles").
- Le volet **IT for Green** fait référence au développement de nos savoir-faire métiers (finance durable, achats responsables, efficacité énergétique, économie circulaire, smart building, smart working) et de nos solutions pour accompagner nos clients à relever leurs enjeux sociétaux (voir "Nos solutions pour un impact positif").

DE LA SENSIBILISATION À L'ACCULTURATION

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

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

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

- Les causes de l'empreinte environnementale du numérique.
- L'impact économique et social du numérique.
- Le numérique responsable comme moyen d'action pour la Planète et pour l'Homme.
- Les clés pour agir en adoptant des bonnes pratiques dans son travail et dans la vie quotidienne.
- Les normes et réglementations applicables au secteur du numérique.
- Le référentiel GR491.

Le parcours de sensibilisation et de formation se termine par un test d'acquisition des connaissances. En fin 2023, on compte plus de 3 295 personnes inscrites.

De plus, nous encourageons nos employés à développer leurs compétences dans les technologies et méthodologies qui contribuent à l'accessibilité et à l'éco-conception des services numériques (avec la possibilité d'obtenir une certification). En 2022, 530 stagiaires en France ont suivi 1 495 jours de formation aux méthodologies et technologies contribuant à la sobriété numérique et à l'accessibilité (Lean, Agile, UX Design, Accessibilité, Architectures, Low-code, Intégration continue, DevOps, Virtualisations, Automatisation, et ISTQB).

L'IMPLEMENTATION DE PRATIQUES OPERATIONNELLES

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

Architecture :

- Mettre en œuvre une stratégie de mutualisation des ressources.
- Réduire le nombre d'architectures et de technologies différentes.
- Eliminer les redondances inutiles (en tenant compte des besoins pour la sécurité/continuité de l'activité).
- Opter autant que possible pour une architecture d'application modulaire, frugale, voire low-tech.

Applications :

- Rationaliser autant que possible les applications mises à la disposition des utilisateurs (compte tenu de leur utilisation).
- Configurer le service de façon à ajuster la disponibilité des fonctionnalités au juste besoin.

Services numériques :

- Exploiter l'inventaire pour identifier les solutions dupliquées et inutilisées en vue de leur déclassement.
- Veiller à ce que le logiciel soit non seulement accessible (inclusif), mais aussi configuré de manière à encourager une plus grande sobriété (par exemple, pour l'impression, la messagerie, etc.).

L'infrastructure :

- Limiter les flux de données et le volume de stockage au strict nécessaire.
- Mettre en place une procédure stricte de provisionnement et de provisionnement des équipements informatiques.
- Tenir compte de la dépense énergétique du réseau et mettre en œuvre des mesures d'optimisation (compression de flux, mise en cache, etc.).

Données

- Définir les règles d'archivage et de nettoyage des données conformément à la RGPD.
- Limiter les flux de données et les volumes de stockage au strict nécessaire.

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

NOS SOLUTIONS POUR UN IMPACT POSITIF

Notre catalogue de solutions IT for Green / IT for Human répertorie 44 solutions qui contribuent directement ou indirectement à la réalisation d'au moins un des objectifs de développement durable des Nations unies. Il référence 117 cas d'usage dans un ou plusieurs des quatre domaines suivants : l'environnement, l'énergie, l'individu et la vie en société, la gouvernance.

La rapidité des changements dans notre environnement et la nécessité d'anticiper rapidement les besoins futurs de nos clients nous obligent à innover en permanence. La clé de notre succès réside dans notre capacité à générer de bonnes idées et à les transformer en solutions et services avec la valeur ajoutée attendue par nos clients. Par exemple,

• **L'environnement** : réduction des émissions de CO2, réduction de la pollution atmosphérique et sonore, transport zéro carbone, industrie à faible émission de carbone, gestion optimisée des déchets, réduction de l'impression/zéro papier et gestion des eaux usées.

Pour un fournisseur d'énergie en Afrique, nous développons une solution pour remplacer les groupes électrogènes par des microcentrales solaires (solutions pour gérer l'approvisionnement en électricité dans les pôles économiques urbains et ruraux en installant des microcentrales à énergie propre). Parallèlement, nous travaillons sur une solution "meter-to-cash" pour monétiser les services énergétiques (offres prépayées). Nous nous préparons également à intégrer la plateforme OpenCell et développons des interfaces pour les compteurs intelligents et les passerelles de paiement.

• **L'énergie** : augmenter la part des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique et des bâtiments intelligents.

Nous participons au programme européen de recherche et d'innovation visant à promouvoir l'autosuffisance énergétique des communautés dans les zones urbaines. Le projet Interconnect, financé par le programme européen de recherche et d'innovation H2020, implique 50 entités européennes de 11 pays. Quel est l'objectif ? Développer des solutions avancées pour connecter et faire converger les maisons et les bâtiments numériques vers le réseau électrique.

Ces solutions intelligentes de gestion de l'énergie seront testées sur sept sites connectés à grande échelle au Portugal, en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Italie, en Grèce et en France. Pour l'étude pilote de Toulon, nous concevons un "orchestrateur d'énergie domestique intelligent" qui optimise la consommation d'énergie d'une maison et réduit les factures d'énergie en orchestrant la consommation de tous les produits blancs et équipements de manière intelligente, indépendamment du fabricant. Par exemple, avec Engie et ThermoVault, nous testerons comment les chaudières à eau et les radiateurs électriques adapteront leur consommation aux prix horaires dynamiques.

Nous avons également participé au projet Horizon 2020 RENergetic « Community-empowered Sustainable Multi-Vector Energy Islands » en tant que coordinateurs dans le volet "Énergie sûre, propre et efficace" aligné avec objectifs "Énergie propre" de l'UE, qui cherche à démontrer la viabilité des "Urban Energy iIlands".

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

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

En Espagne, nous avons adopté des mesures d'économie d'énergie en mettant en œuvre notre propre système de gestion de l'énergie, Synergica, une plateforme web de gestion de l'énergie développée par Inetum, qui permet de gérer en temps réel la chaîne de valeur énergétique (électricité, eau et gaz), d'optimiser l'utilisation de l'énergie et de fournir des informations sur la facturation afin de réduire la consommation et les dépenses futures.

Cette plateforme est également utilisée par nos clients pour améliorer leur gestion de l'énergie. Synergica a été récompensée en tant finaliste "Energy and sustainable improvement in building management" dans la 11ème édition des "Prix pour l'innovation et l'amélioration de la compétitivité énergétique à travers la numérisation" organisés par EnerTIC en Espagne en 2023.

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

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

- Le calcul de l'indice de qualité de vie sociale du quartier,
- L'identification des zones d'espace blanc,
- Simulations et nouveaux bâtiments et visualisation de nouveaux quartiers, soutien à la planification urbaine et à l'analyse comparative,
- La collaboration et l'interaction avec les nouveaux acteurs du projet.

Le projet Horizon 2020 "Immerse" est un exemple de notre contribution au défi "Sociétés inclusives, innovantes et réflexives". Ce projet a permis de définir une nouvelle génération d'indicateurs liés à l'intégration et à l'inclusion socio-éducative des enfants migrants et réfugiés en Europe.

Concernant les enjeux "Santé, changement démographique et bien-être", nous avons participé aux projets H2020 "ODIN" et "BD4QoL", qui tirent parti de la technologie basée sur l'intelligence artificielle pour transformer l'avenir de la fourniture de soins médicaux dans les principaux hôpitaux d'Europe.

Les indicateurs et objectifs associés aux enjeux de durabilité de nos solutions sont présentés au chapitre « LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIS) » « KPIS - SOLUTIONS NUMÉRIQUES REPONDANT A DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE ».

4. AGIR POUR UNE PLANÈTE DURABLE

4.1 UN ANCRAGE RÉGIONAL FORT

UN MAILLAGE TERRITORIAL CRÉATEUR DE VALEUR

Nous disposons de nombreuses implantations régionales décentralisées (plus de 100 bureaux dans le monde). Ce choix historique de la proximité avec nos clients nous permet d'embaucher nos collaborateurs localement et de limiter les déplacements occasionnés par les missions. Cette organisation facilite l'intégration de nos équipes dans un environnement économique et social familier et contribue à réduire les incompréhensions et les conflits avec les interlocuteurs locaux de nos clients. Notre contribution au développement local et à une meilleure gestion des ressources est un élément clé de notre stratégie.

APPORTER NOTRE SOUTIEN À CEUX QUI EN ONT BESOIN

MÉCÉNATS

Inetum est impliqué dans un large éventail d'actions de solidarité, de partenariats et mécénats en accord avec ses valeurs.

En tant qu'entreprise engagée dans une démarche positive, Inetum est depuis longtemps impliqué dans le mécénat culturel.

- Le Groupe offre régulièrement à ses clients et à ses collaborateurs la possibilité d'assister à des concerts de pianistes internationaux grâce à son parrainage de l'association **Les Nuits du Piano**.
- Fidèle à ses valeurs, Inetum est mécène de la **Saison France-Portugal**, soutenant l'excellence des artistes, penseurs, scientifiques et entrepreneurs de ces deux pays. En parrainant cet événement unique, Inetum a renouvelé son engagement fort non seulement dans ces deux régions où le Groupe est implanté, mais aussi dans ses domaines d'intervention que sont la protection de l'environnement, les énergies renouvelables, l'économie responsable, l'urbanisme minimal et l'agriculture alternative, avec le numérique comme levier d'impact.
- Inetum a également signé un accord de partenariat avec l'**Institut G9+**, dont la mission est de promouvoir et de coordonner les activités d'information, d'échange et de formation dans le domaine des technologies de l'information, de la communication et du numérique, sur les plans scientifique, technique, technologique, économique, social et culturel.

Inetum valorise l'entrepreneuriat féminin et, plus généralement, l'apport des technologies numériques comme levier d'impact positif.

- Depuis 6 ans, Inetum est partenaire de **Women in Africa Philanthropy (WIA)**, qui vise à promouvoir l'éducation dans le domaine du développement économique, et plus particulièrement la formation de futures femmes créatrices d'entreprises. Ainsi, le soutien et le mentorat d'Inetum sont devenus des piliers de l'entrepreneuriat féminin en Afrique. Pour la deuxième année consécutive, Inetum a proposé un programme de formation, "Inetum Open Training", afin de sensibiliser la communauté WIA à la digitalisation, à travers une série de webinars axés sur des sujets tech : smart city, e-commerce, innovation, etc. Inetum a également poursuivi son engagement en participant au programme de mentorat WIA54 pour faire bénéficier une lauréate de son expertise. Ces derniers ont bénéficié d'un coaching de 6 mois au FabLab de Casablanca.
- Inetum est un des partenaires fondateurs de **SISTEMIC**, un projet visant à susciter une nouvelle génération de talents féminins dans le domaine des STIM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques). En tant que premier partenaire et mécène fondateur de ce nouveau projet, Inetum poursuit son engagement en faveur de la féminisation des métiers scientifiques et de l'éducation aux métiers du numérique.
- En Espagne, Inetum a rejoint cette initiative en signant le **Manifeste « INSPIRA STEAM »**, qui constitue un engagement des personnes et des organisations à travailler activement pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine scientifique et technologique : réfléchir, reconnaître, sensibiliser et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Dans le cadre de l'**initiative "Women in IT"**, des femmes occupant différents postes au sein de l'entreprise partagent leurs expériences en tant que femmes intégrées dans l'activité d'une entreprise technologique.
- Inetum a également participé au Top Ranking 100 **Women Leaders en Espagne**. Certaines de nos directrices y ont participé. Cela prouve que les efforts déployés pour attirer les talents féminins dans les formations aux STIM commencent à porter leurs fruits et que l'association entre les femmes et la technologie fonctionne encore mieux lorsqu'elle intègre le leadership.

Inetum contribue à un monde plus positif par des actions en faveur de l'environnement.

- Depuis que Inetum a rejoint le programme **Reforest'action** en 2019, chaque nouvel employé d'Inetum se voit offrir la possibilité de participer activement à la préservation des écosystèmes en plantant " virtuellement " un arbre dans l'un des projets de reforestation prioritaires proposés par Reforest'Action. Depuis son lancement, cette initiative a permis de planter plus de 8 700 arbres, de stocker 1 305 tonnes de CO₂, de créer 26 100 refuges pour animaux, de produire 34 800 mois d'oxygène et de générer 8 700 heures de travail.
- Inetum s'engage en faveur de l'économie circulaire. Ainsi, le département de l'économie, de la planification gouvernementale et de l'emploi d'Aragon en Espagne nous a décerné le "Aragón Circular Seal". Cette reconnaissance témoigne de notre engagement en faveur du modèle économique circulaire dans le cadre d'une approche d'excellence, innovante et durable. Pour l'attribution du label, une évaluation a été réalisée sur le niveau de mise en œuvre des principes de l'économie circulaire, son impact tout au long de la chaîne de valeur et sa contribution à la réalisation d'une économie plus durable, plus efficace dans l'utilisation des ressources et plus compétitive dans la région.

SPONSORING

Des partenaires aux valeurs partagées

Notre soutien aux organisations sportives s'inscrit dans la recherche de la performance et du partage de valeurs communes : la solidarité, l'ambition, l'excellence, l'engagement et l'innovation.

Paris Saint-Germain Handball



Inetum est un Top Sponsor du club de handball Paris Saint-Germain (PSG) depuis 2012.

Inetum est un partenaire historique du PSG Handball. Fidèle à son engagement, Inetum a déjà renouvelé trois fois son partenariat et restera Top Sponsor du club jusqu'en 2024.

Dans le cadre de ce parrainage, Inetum met en place plusieurs initiatives internes destinées aux collaborateurs (newsletter, jeux-concours, invitations aux matchs, etc.) et participe au Tournoi annuel des partenaires. Cet événement invite les différents sponsors du PSG Handball Club à former des équipes composées de leurs employés pour s'affronter au cours d'une journée sportive, dans un esprit positif et fair-play et pour la deuxième année consécutive, Inetum a remporté le trophée du Tournoi des Partenaires. L'équipe d'Inetum, composée de 12 employés d'Espagne, de France, du Portugal et de la Tunisie, s'est mesurée aux équipes des autres sponsors du Club Parisien et a fièrement porté les couleurs d'Inetum sur la plus haute marche du podium !

Sporting Clube De Portugal



Inetum, premier sponsor du « Sporting Clube De Portugal »

Le Sporting CP Futsal est une équipe professionnelle basée à Lisbonne. Fondé en 1985, le club a remporté le plus grand nombre de titres nationaux et est actuellement champion d'Europe pour la deuxième fois en trois ans. Le partenariat entre Inetum et le Sporting Clube de Portugal a été prolongé jusqu'en 2024.

Gernika KESB



Le Gernika KESB est une équipe féminine de basket-ball basée au Pays basque (Espagne) qui joue dans la Ligue féminine. Fondé en 1996, le Gernika KESB joue à la fois dans la ligue professionnelle et dans le championnat la Coupe de la Reine de basket-ball. Avec ce parrainage, Inetum en Espagne confirme son engagement en faveur des talents féminins et son adhésion aux valeurs qui le définissent : Solidarité, Ambition, Excellence, Engagement et Innovation

LES ASSOCIATIONS ET LEURS MISSIONS

Inetum soutient les associations suivantes par des dons et d'autres contributions :

Humanidades

L'association Humanidades contribue au renforcement des valeurs humaines en tant que force d'agrégation pour la cohésion sociale et l'inclusion, en particulier pour les plus défavorisés, dans le contexte des changements qui ont caractérisé le début de ce siècle. Plus spécifiquement, l'association Humanidades travaille dans le secteur social pour promouvoir l'inclusion personnelle, sociale et professionnelle des citoyens défavorisés et à risque, et a développé une vocation orientée vers les femmes, en particulier les plus jeunes et les femmes en âge de procréer. Pour plus d'informations : <https://www.humanus.pt/>

Coolabora

Coolabora est une coopérative d'action sociale créée en 2008 pour contribuer au développement des personnes, des organisations et du territoire, grâce à des stratégies innovantes et solidaires visant à promouvoir l'égalité des chances, à renforcer la démocratie et la participation civique, et à promouvoir l'apprentissage collaboratif et la cohésion sociale. C'est une organisation durable, reconnue pour sa capacité à promouvoir l'innovation sociale ; ses actions sont étayées par des principes éthiques clairs. Pour plus d'informations : <https://coolabora.pt/>

Associação Entre Famílias

L'association Entre Famílias organise la coopération entre les institutions privées d'aide sociale (IPSS) basées à Bragança ou y opérant, dans le but de protéger le cadre de valeurs éthiques et de principes sociaux qu'elles partagent.

L'association a pour but de promouvoir et de coordonner des actions visant la coopération, le partenariat, l'entraide interinstitutionnelle, le partage de bonnes pratiques, l'amélioration et la qualification des IPSS, et la sensibilisation sociale des citoyens sur leur territoire.

Pour plus d'informations : <https://aefb.comunidades.net/>

Mov1Euro

Association de solidarité sociale apolitique, sans but lucratif, ayant le statut d'institution privée de solidarité sociale, et fondatrice du Mouvement 1 Euro, une initiative qui encourage la collecte de fonds pour des initiatives de responsabilité sociale, généralement en alliance avec d'autres associations. Pour plus d'informations : <https://movimento1euro.com>

Aviation Sans Frontières

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

Inetum a fait don de 10 000 PLN à la fondation Great Joy on Small Wheels.

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

Dans le cadre du JC&Inetum Bike Challenge, les employés en Pologne d'Inetum et JCommerce, une société rachetée en 2022, ont pu accumuler les kilomètres parcourus à vélo via une application dédiée sur une période de 3 mois. Pour chaque kilomètre parcouru, l'entreprise s'est engagée à donner un zloty à une fondation qui utilise les fonds pour remettre en état des bicyclettes et les donner à des foyers pour enfants. Le défi consistait à accumuler un total de 10 000 kilomètres avant le 1er septembre 2022.

Zlombol

Zlombol est un événement caritatif annuel organisé en Pologne, au cours duquel un nombre considérable de kilomètres doivent être parcourus à bord de vieux véhicules retapés. L'objectif est de collecter le plus d'argent possible et de le reverser intégralement pour payer des biens, des cours, des formations et des voyages pour les enfants des orphelinats.

Pour plus d'informations : <https://zlombol.pl/historia/zlombol-2022/sprawozdanie-finansowe-2022>

Centre national de transfusion sanguine

À l'occasion de la Journée mondiale du don de sang, nous organisons chaque année un événement "Don de sang" à notre siège social de Tunis, en collaboration avec le Centre national de transfusion sanguine. Des membres du centre se sont rendus dans les locaux d'Inetum pour collecter des dons de sang auprès d'employés volontaires (<https://www.instagram.com/p/CuW7ugXqfiQ/>).

Centre national pour la promotion de la transplantation d'organes en Tunisie

Les employés tunisiens d'Inetum ont participé au marathon "Les Foulées Vertes" en faveur du don d'organes, en collaboration avec le Centre national de promotion et de transplantation d'organes. (https://m.facebook.com/126955410689395/posts/5790022324382647/?_rdr)

Tunisie Recyclage

Un accord de partenariat a été signé avec l'association Tunisie Recyclage. Cela permet à Inetum de mieux organiser la récupération des déchets dans nos locaux pour en faire bon usage et les recycler afin de contribuer à la préservation de l'environnement. L'objectif est de réduire notre empreinte carbone, de protéger la couche d'ozone et les générations futures.

Pour sensibiliser les employés tunisiens, une visite de l'installation de recyclage a été organisée afin de leur faire prendre conscience de la valeur d'une action simple.

(<https://m.facebook.com/TounesRecyclage/posts/5497911153658492/>)

Réseau de lucioles ("lucioles")

Fondé **en France** en 2004, le Réseau-Lucioles est une association loi 1901 qui vise à améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap mental sévère en mettant en commun l'expérience des parents et des professionnels.

Inetum, fort de son expertise en expérience utilisateur (UX), s'engage auprès de l'association Réseau-Lucioles en travaillant bénévolement, dans le cadre d'un mécénat de compétences, à la refonte de son site internet et de son application pour tablette, Tab'Lucioles. Le programme de mécénat de compétences

se poursuivra en 2024 avec la maintenance et l'adaptation du site internet et de l'application mobile Tab'Lucioles. (<https://www.reseau-lucioles.org/>)

Collaboration avec ONCE (Espagne)

ONCE est l'organisation nationale des aveugles espagnols, un organisme de droit public à caractère social et sans but lucratif dont l'objectif fondamental est d'améliorer la qualité de vie des aveugles, des malvoyants et des personnes en situation de handicap dans toute l'Espagne.

Collectes et dons.

En partenariat avec des associations locales, tous les employés d'Inetum ont été invités à participer à des actions caritatives lors des fêtes de fin d'année.

4.2 RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CO2 LIÉE AUX DÉPLACEMENTS

La politique du Groupe relative aux déplacements encourage les employés à (i) utiliser des moyens de transport à faible émission de carbone et (ii) utiliser des systèmes de communication numériques pour limiter les déplacements au strict nécessaire.

TRANSPORTS ET POLITIQUE VOYAGES

Inetum encourage la mise en œuvre de bonnes pratiques environnementales et d'une culture de l'énergie basée sur une consommation efficace et responsable des voyages d'affaires. Cet engagement fait partie du plan de mobilité durable de l'entreprise, qui comprend des actions visant à encourager la mobilité durable parmi les employés.

Inetum s'est engagé dans une transformation de son parc automobile par le remplacement progressif en Europe des véhicules thermiques par des véhicules électriques ou hybrides, conformément aux attentes de la loi LOM. Parallèlement, il existe un projet d'installation de bornes de recharge électrique dans nos parkings, qui peuvent être utilisées par les employés, les clients et les fournisseurs, ce qui favorise l'adoption de véhicules électriques ou hybrides.

Inetum offre également une indemnité kilométrique aux employés qui se rendent au travail à vélo.

Pour gérer ses actions de réduction, Inetum a également mis en place un tableau de bord trimestriel pour mesurer et analyser l'impact carbone associé aux déplacements professionnels en Belgique, en France, en Espagne et au Portugal, ce qui fait partie de notre engagement de décarbonisation.

En Espagne également, Inetum a publié un Plan de Mobilité Durable (PMD), qui se veut un outil d'aide à la gestion de la mobilité des employés et constitue un élément clé pour connaître les habitudes de mobilité de l'entreprise, ce qui nous permet d'identifier les facteurs de risque et d'adopter des mesures préventives avec les objectifs suivants :

- Améliorer la sécurité routière en réduisant les accidents du travail liés aux accidents de la circulation.
- Promouvoir le développement d'une véritable culture de la mobilité durable.
- Contribuer à la protection de l'environnement et de la santé des travailleurs.
- Réduire les impacts environnementaux du transport, en contribuant à la réduction des gaz à effet de serre et en optimisant l'utilisation des ressources non renouvelables, en particulier les ressources énergétiques.

RECOURS AUX SYSTÈMES DE COMMUNICATIONS NUMÉRIQUES TÉLÉTRAVAIL

En France, un accord sur le télétravail (2 jours par semaine) a été signé en 2011.

En 2018, plus de 10 % des salariés Inetum France ont demandé à télé-travailler de manière récurrente ou exceptionnelle (problèmes de transport, etc.).

En 2020, un amendement à l'accord sur le télé-travail a été approuvé par référendum. L'accord permet désormais aux salariés de travailler à domicile jusqu'à 175 jours par an, soit l'équivalent de 4 jours par semaine.

En 2021, les mesures de promotion du télé-travail ont été étendues aux différents pays du groupe.

OUTILS DE TRAVAIL A DISTANCE

Pour faciliter le télétravail, nous mettons à la disposition de nos employés des outils clés de travail à distance (Teams, Sharepoint, TeamViewer, etc..).

Nos locaux disposent de salles de réunion équipées pour la vidéoconférence (écran, pieuvre, réseau Wi-Fi et filaire).

Le déploiement des outils de vidéoconférence et la fourniture d'ordinateurs portables sont devenus la norme pour limiter les déplacements au strict nécessaire.

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

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

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

(I) RETRAITEMENT DES DÉCHETS

Inetum fait appel à des fournisseurs pour la collecte et le traitement de ses déchets. En France, par exemple, nous avons signé un contrat-cadre avec ELISE (au niveau national) pour la collecte, le tri sélectif et le traitement de nos déchets (y compris les DEEE).

DÉCHETS D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRONIQUES ET ÉLECTRONIQUES (DEEE)

La gestion des DEEE, mise en place depuis de nombreuses années, favorise l'allongement de la durée de vie des équipements, afin de réduire les émissions de CO2 liées à leur fabrication.

Par exemple, nous participons à des campagnes de communication et à des événements (comme le Digital Cleanup Day), pour encourager la meilleure utilisation de nos équipements, l'étude de leur réparation, ou leur don à des associations ou à des écoles pour prolonger leur durée de vie.

TRI DES DÉCHETS ET RECYCLAGE

Nous encourageons le tri sélectif des déchets sur tous nos sites, avec des conteneurs appropriés déployés dans des points de collecte centralisés (cafétérias, photocopieuses, etc.).

En outre, depuis 2020, les gobelets en plastique à usage unique ont été progressivement supprimés, en fournissant aux employés une bouteille ou une tasse lavable, par exemple.

(II) MAITRISE DE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

Nous sommes très attentifs à la consommation des ressources et développons des programmes visant à réduire notre consommation d'énergie, de papier et d'eau.

Affichages, mailings, articles sur l'intranet d'Inetum, e-mail, messages d'incitation... nos collaborateurs sont impliqués dans un large éventail d'actions et de campagnes de sensibilisation à la nécessité de consommer de manière plus responsable et plus maîtrisée.

En outre, un groupe de travail à l'échelle du Groupe a été mis en place afin d'élaborer une charte d'aménagement de nos sites. Cette charte déterminera les modalités d'occupation des bureaux et prendra en compte des critères environnementaux et sociaux (en fonction des besoins d'occupation). Ce projet nous permettra également d'adapter l'espace et la consommation de ressources aux besoins des employés et aux politiques de l'entreprise.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE LIEE À LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Nous optimisons la consommation des ressources dans la gestion de nos activités et développons l'utilisation des énergies renouvelables pour couvrir notre consommation d'électricité.

Par exemple, depuis mars 2021, l'électricité achetée à EDF sur nos sites en France est 100 % renouvelable. L'électricité achetée en Espagne depuis 2021 est également 100 % renouvelable.

En outre, nos sites mènent des actions de relamping (utilisation d'ampoules à faible consommation) et les installations sont programmées pour éteindre automatiquement les lumières lorsqu'une zone n'est pas utilisée.

REDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU

Nous menons des campagnes d'affichage pour encourager les employés à consommer de manière éco-responsable.

Nos sites sont équipés de robinets plus économes en énergie (robinets PRESTO ou à capteur, chasses d'eau à économie d'énergie) et d'un système d'arrêt automatique.

Les installations sanitaires sont régulièrement contrôlées afin de limiter les fuites et les dommages.

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER

Depuis 2018, nos sites déploient des imprimantes-scanners-copieurs collectifs sécurisés. Cet équipement, qui propose des options d'optimisation de l'impression par défaut (brouillon, noir et blanc, recto-verso), favorise une réduction drastique de l'édition de documents. Cet équipement peut également être utilisé pour annuler les demandes d'impression reçues par l'imprimante.

En outre, Inetum mène des campagnes de sensibilisation aux bonnes pratiques d'impression et encourage l'utilisation de consommables ecolabellisés et recyclés (papier, toner).

D'autres initiatives nous permettent de réduire notre consommation de papier, telles que : la possibilité de choisir une fiche de paie électronique (accompagnée d'un coffre-fort électronique approprié), le remplacement des chèques-repas par des cartes dématérialisées, les programmes de traitement électronique des factures, etc.

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

4.4 NOS ENGAGEMENTS

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Nous soutenons le Pacte mondial des Nations unies depuis 2015, confortant ainsi notre volonté d'adopter une attitude socialement responsable en nous engageant à intégrer et à promouvoir les quatre domaines d'intervention du Pacte : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

NOTRE MEDAILLE ECOVADIS



Cela fait déjà plus de 10 ans que nous faisons confiance aux experts d'EcoVadis pour réaliser l'évaluation de la RSE du groupe. En 2023, nous conservons notre médaille "SILVER", certifiant qu'Inetum fait partie des 8% d'entreprises les plus performantes évaluées par EcoVadis dans le secteur du numérique, du conseil et des activités connexes.

NOS CERTIFICATIONS ET RÉCOMPENSES

Champ d'application	PERIMETRE	MEDAILLES / LABELS
RSE	Groupe	ECOVADIS Argent (Fév. 2023 - Fév. 2024)
RH	Espagne (Cataluña, Electronic Security España, Levante, Norte)	RSA+ EMPRESA SALUDABLE (Oct. 2021- Oct. 2024)
	Espagne (España)	Huella de carbono Calculado (nov. 2022)
	Maroc	Feel Good par Rekrute.com (juin 2022)
	France	Most Attractive Employer 2022 par Universum (juillet 2022, enquête auprès des étudiants)
	Europe	HappyIndex®AtWork / Femmes par ChooseMyCompany (août 2021)
		Top Employer Europe 2024 par Top Employers Institute (janvier 2024)

Certificats	PERIMETRE	Validité
ISO 9001	Belgique (Realdolmen)	Oct. 2024
	France, Centres de service France et Casablanca	Mars 2024
	Pologne	Avril 2025
	Portugal (Holding Business Solutions Portugal)	Déc. 2024
	Portugal (Inetum Tech Portugal)	Déc. 2024
	Roumanie	Juillet 2024
	Espagne (Cataluña, Sécurité électronique, España, España sucursal em Portugal, Levante, Norte)	Juin 2024
	Tunisie (Holding)	Mars 2025
ISO 27001	France et centres de service	Mars 2025
	Pologne	Avril 2025
	Espagne (España, España sucursal em Portugal, Levante, Norte)	Juin 2024
	Roumanie	Juillet 2024
	Tunisie (BL Microsoft)	Fév 2024
HdS	France et Portugal Centres de service IS	Juin 2026
ISO 22301	Espagne (España, Norte)	Juillet 2025
ISO 14001	Espagne (España, Sécurité électronique, Norte)	Juin 2024
	Roumanie	Juillet 2024
ISO 45001	ESPAGNE (Cataluña, Levante, Sécurité électronique, España, Norte)	Oct. 2024
	Roumanie	Juillet 2024
QUALIOPI	Inetum France Inetum Software France	Déc. 2024

5. LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (KPIs)

5.1 KPIs - OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES

Il convient de noter que les indicateurs sociaux excluent les stagiaires (sauf indication contraire) et le directeur général.

KPI Groupe :

Indicateurs		Total Groupe		
		2021	2022	2023
Effectif total au 31.12	Permanent	21 163	22 904	23 662
	Durée déterminée	1 548	2 449	2 975
	Autres (à l'exclusion des stagiaires)	240	335	277
	Total sans stagiaires	22 711	25 688	26 914
Distribution	Les hommes	16 731	18 393	19 232
	Les femmes	6 220	7 295	7 682
	% de femmes	27%	28%	28,5%
	% de femmes VP	15%	14%	14,62%
	Âge moyen	40,5	40	42
	Ancienneté moyenne dans le groupe	7,20	6	7,10
Salaires	Salaire annuel moyen (€)	40 676 €	39 984 €	39 713 €
Recrutement	Permanent	4 429	6 262	5 478
	Durée déterminée	1 840	2 080	3 353
	Autres (à l'exclusion des stagiaires)	194	229	159
	Total sans stagiaires	6 463	8 571	8 990
	Stagiaires	457	456	842
	Total des embauches	6 920	9 027	9 832
Attrition	Attrition au 31.12	19,0%	20,65%	20,73%

KPI Pays :

Indicateurs		Portugal	Belgique	France	Espagne	Total
		2023				
Effectif total au 31.12	Permanent	1 790	1 452	9 605	7 941	20 788
	Durée déterminée	374	6	25	74	479
	Autres (à l'exclusion des stagiaires)	0	0	260	0	260
	Total sans stagiaires	2 164	1 458	9 890	8 015	21 527
Distribution	Les hommes	1 402	1 125	7 238	5 876	15 641
	Les femmes	762	333	2 652	2 139	5 886
	% de femmes	35%	23%	27%	27%	27%
	Âge moyen	38,7	42	41,8	41,2	N/A
	Ancienneté moyenne dans le groupe	5,6	11,2	7,2	6,5	N/A
	Emploi des personnes handicapées	1,13%	NA	3,61%	1,20%	2,38%
Salaires	Salaires annuel moyen (€)	33 209€	56 684€	50 090€	37 736€	N/A
Recrutement	Permanent	173	89	2 046	1 963	4 271
	Durée déterminée	328	5	41	19	393
	Autres (à l'exclusion des stagiaires)	0	0	154	0	154
	Total sans stagiaires	501	94	2 241	1 982	4 818
	Stagiaires	96	7	73	634	810
	Total des embauches	597	101	2 314	2 616	5 628
	Embauches de jeunes salariés de moins de 26 ans	156	23	369	376	924
	% d'embauches de jeunes salariés de moins de 26 ans	31%	24%	16%	19%	19,2%
Attrition	Attrition au 31.12	16,60%	18,33%	26,00%	17,06%	N/A
Formation	% de salariés formés	92%	90%	42%	65%	59%
	Nombre d'employés formés	1 988	1 319	4 014	5 245	12 566
	Heures de formation	36 311	26 267	87 944	135 009	285 531
	Budget de formation	538K€	418K€	2 157K€	580K€	3 692K€
Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail	5	15	26	19	65

Description des KPIs :

Indicateurs		Description
Effectif total au 31.12	Permanent	Nbre de salariés permanents présents dans l'entreprise au 31/12
	Contrats à durée déterminée	Nbre de CDD présents dans l'entreprise au 31/12
	Autres (à l'exclusion des stagiaires)	Nbre d'intérimaires (hors stagiaires) présents dans l'entreprise au 31/12
Distribution	Les hommes	Nbre d'hommes dans l'effectif total (hors stagiaires) présents dans l'entreprise au 31/12
	Les femmes	Nbre de femmes dans l'effectif total (hors stagiaires) présent dans l'entreprise au 31/12
	% de femmes	% de femmes dans l'effectif total (à l'exclusion des stagiaires)
	% de femmes VP	% de femmes VP présentes dans l'entreprise au 31/12
	Âge moyen	Âge moyen de l'effectif total (hors stagiaires) présent dans l'entreprise au 31/12
	Ancienneté moyenne dans le groupe	Ancienneté moyenne du personnel permanent et à durée déterminée (y compris les sorties)
	Emploi des personnes handicapées	Voir la définition dans la section sur l'KPI de la diversité
Salaires	Salaire annuel moyen (€)	Salaire moyen de la rémunération annuelle brute totale de l'effectif total (hors stagiaires) présent dans l'entreprise au 31/12
	Salaire moyen / salaire minimum légal	Salaires annuels moyens divisés par le salaire minimum légal
Recrutement	Permanent	Nbre de salariés permanents embauchés au cours de l'année (hors acquisition d'entreprise, y compris les sorties)
	Contrats à durée déterminée	Nbre de contrats de travail à durée déterminée signés dans l'année (hors acquisitions d'entreprises)
	Autres (à l'exclusion des stagiaires)	Nbre de contrats d'intérimaires (hors stagiaires) signés dans l'année
	Stagiaires	Nbre de contrats de stagiaires signés dans l'année
	Embauches de jeunes salariés de moins de 26 ans	Nbre de jeunes salariés ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée (y compris les autres contrats, à l'exclusion des stagiaires) et âgés de moins de 26 ans au moment de l'embauche
	% d'embauches de jeunes salariés de moins de 26 ans	% de jeunes salariés embauchés en CDI ou en CDD et âgés de moins de 26 ans au moment de leur embauche par Inetum, parmi le nombre total de salariés embauchés en CDI ou en CDD chez Inetum, pour le périmètre couvert
Attrition	Attrition au 31.12	Nombre d'employés permanents ayant quitté l'entreprise au cours de l'année divisé par le nombre moyen d'employés permanents pour l'année (moyenne sur 12 mois)
Formation	% de salariés formés	Nbre de salariés permanents et à durée déterminée formés dans l'année divisé par le Nbre de salariés permanents et à durée déterminée au 31/12
	Nombre d'employés formés	Nombre d'employés permanents et à durée déterminée formés au cours de l'année
	Heures de formation	Nombre total d'heures de formation suivies par le personnel permanent et à durée déterminée au cours de l'année
	Budget de formation	Total pour l'année : coût global de la formation du stagiaire moins le montant payé par les organismes de financement plus d'autres dépenses (par exemple, outils) plus les frais annuels des organismes de financement
Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail	Nbre de salariés ayant un accident du travail reconnu

5.2 KPIs - EMPLOI DES JEUNES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS POUR LE RECRUTEMENT DE JEUNES SALARIÉS

Cet indicateur mesure le pourcentage de jeunes salariés embauchés en CDI ou en CDD et âgés de moins de 26 ans au moment de leur embauche par Inetum, par rapport au nombre total de salariés embauchés en CDI ou en CDD chez Inetum, pour le périmètre couvert.

Il s'agit des quatre principaux pays : France, Espagne, Portugal et Belgique, soit 80 % de l'effectif du groupe au 31/12/2023 (85 % au 31/12/2021, année de référence pour la définition du KPI).

KPI	2021	2022	2023	Objectif 2028
Ratio des embauches totales de jeunes salariés	23%	22.2%	19,2%	30%

5.3 KPIs - DIVERSITÉ

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIES A LA FÉMINISATION DES FONCTIONS MANAGÉRIALES

Cet indicateur mesure la proportion de femmes nommées vice-présidents (VP) sur le nombre total de VP à Inetum. Chaque vice-président est officiellement nommé par le directeur général et, en fonction de son rôle, participe à divers comités et organes de gouvernance.

Le champ d'application couvre l'ensemble du groupe Inetum et concerne les femmes nommées VP au sens de l'organigramme publié chaque année par le groupe, et disposant d'un contrat de travail ou d'un contrat de management.

KPI	2021	2022	2023	Objectif 2028
Ratio de femmes VP (%)	15%	14.20%	14.62%	19,96%

LES INDICATEURS DE PERFORMANCE ET LES OBJECTIFS RELATIFS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Cet indicateur mesure la proportion d'employés en situation de handicap bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée dans chacun des trois pays : France, Espagne et Portugal, soit 75 % des effectifs du groupe au 31/12/2023 (78 % au 31/12/2021, année de référence pour la définition du KPI)

KPI	2021	2022	2023
Ratio des personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif total au 31/12	1.66%	2.03%	2,38%

La méthodologie utilisée pour cet indicateur est présentée dans le tableau ci-dessous :

ARTICLE / PAYS	France	Espagne	Portugal
Obligations légales	Obligation légale d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % du nombre total d'employés. A défaut, une contribution financière à un fonds dédié est exigée. Possibilité de déduire de la contribution une partie du montant 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 de salariés. Une période de transition de 4 ans est prévue à cet effet.
Définition du handicap au travail Justificatif de la situation de handicap	« <i>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.</i> » (Art. L5213-1 / Code du travail français) Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise. Les justificatifs administratifs sont délivrés par les <i>Maisons départementales des personnes en situation de handicap</i> 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. (<i>Real Decreto Legislativo 1/2013 du 29 novembre</i>) 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 <i>Centros Base de Valoracion y Orientacion a personas con discapacidad</i> 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 interne de l'équipe « Mission Handicap »	Système de paie	Système de paie
Système de Déclaration Autorité de contrôle	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 triennale de dérogation si nécessaire Autorité = SEPE (<i>Servicio Público de Empleo Estatal</i> - Service public de l'emploi de l'État)	Déclaration annuelle des montants (total des employés et employés en situation de handicap) Autorité = Sécurité Sociale
Documents justificatifs	L'autorité délivre un certificat de conformité annuel	L'autorité doit délivrer un certificat annuel. Si ce n'est pas le cas, l'autorisation triennale de contracter avec des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap peut être considérée comme une preuve de conformité.	L'autorité ne délivre pas de certificat de conformité.

5.4 KPIs - UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE DANS LA GESTION DE NOS ACTIVITÉS

KPI	2023 Résultats
Éthique et conformité Programme de formation	10 619 personnes ont suivi le cours e-learning Conformité et Antitrust en 2023, et 91,5% d'entre elles l'avaient terminé au 31/12/2023.

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

Pour la France :

KPI	Nb de traitements de demandes d'accès à des données personnelles de la période	% traités dans le délai réglementaire de premier niveau	% traités dans le délai réglementaire complémentaire
2021	81	100%	Sans objet
2022	59	100%	Sans objet
2023	107	100%	Sans objet

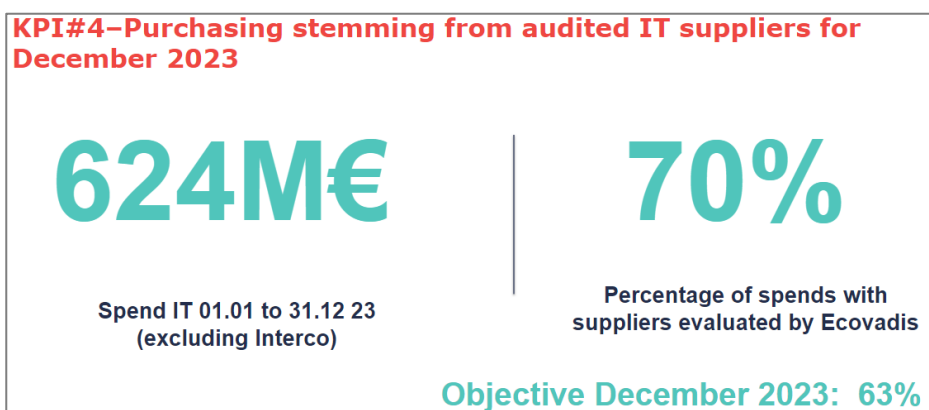
GARANTIR LE RESPECT DE SES VALEURS AU SEIN D'UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Indicateur de performance associé aux fournisseurs IT ayant fait l'objet d'une évaluation par ECOVADIS (ou organisme équivalent).

Depuis 2022, cet indicateur mesure le rapport entre le montant des achats annuels réalisés auprès de fournisseurs IT étant évalués par EcoVadis et le montant total des achats annuels réalisés auprès de fournisseurs IT, à l'exclusion des sous-traitants.

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

KPI	2021	2022	2023	Objectif 2028
Rapport entre le montant d'achats IT évalué et le montant total d'achats IT	3%	50%	70%	80%



5.5 KPI - PLANÈTE DURABLE

INDICATEUR DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS ASSOCIÉS À L'EMPREINTE CO2

L'empreinte carbone de notre activité est mesurée en appliquant un facteur d'émission carbone au volume consommé : par défaut celui communiqué par nos fournisseurs et relatif aux distances parcourues ou à l'énergie consommée. Si ce n'est pas le cas, nous appliquons le facteur d'émission publié par un organisme de référence (par exemple l'ADEME, en France). En dernier lieu, l'empreinte carbone est mesurée sur la base des données historiques (pays identique ou similaire).

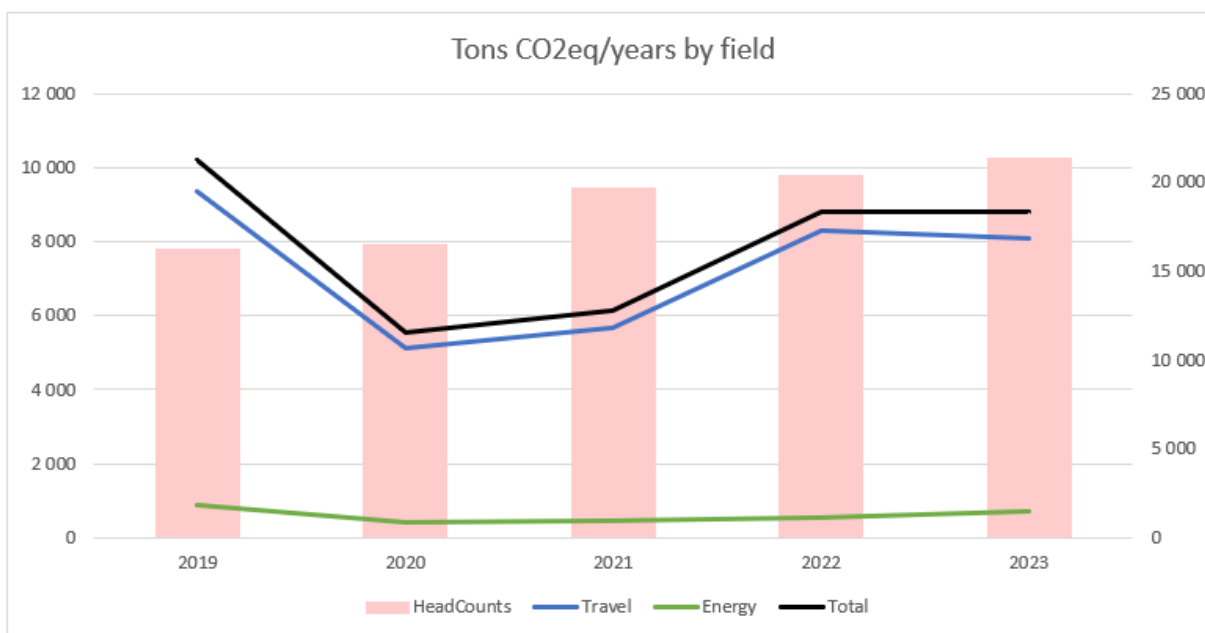
Le champ d'application couvre les quatre principaux pays : France, Espagne, Portugal et Belgique, soit 80 % de l'effectif du Groupe au 31/12/2023 (85 % de l'effectif du Groupe au 31/12/2021, année de référence pour la définition du KPI)

Éléments évalués :

- Voyages d'affaires (achat de voyages - vols, voitures de location, trains – parc automobile Inetum)
- Consommation d'énergie (bureaux Inetum)

Inetum s'est fixé pour objectif de réduire l'empreinte carbone moyenne annuelle par employé de 45 % d'ici 2029, par rapport à 2019 (année de référence).

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



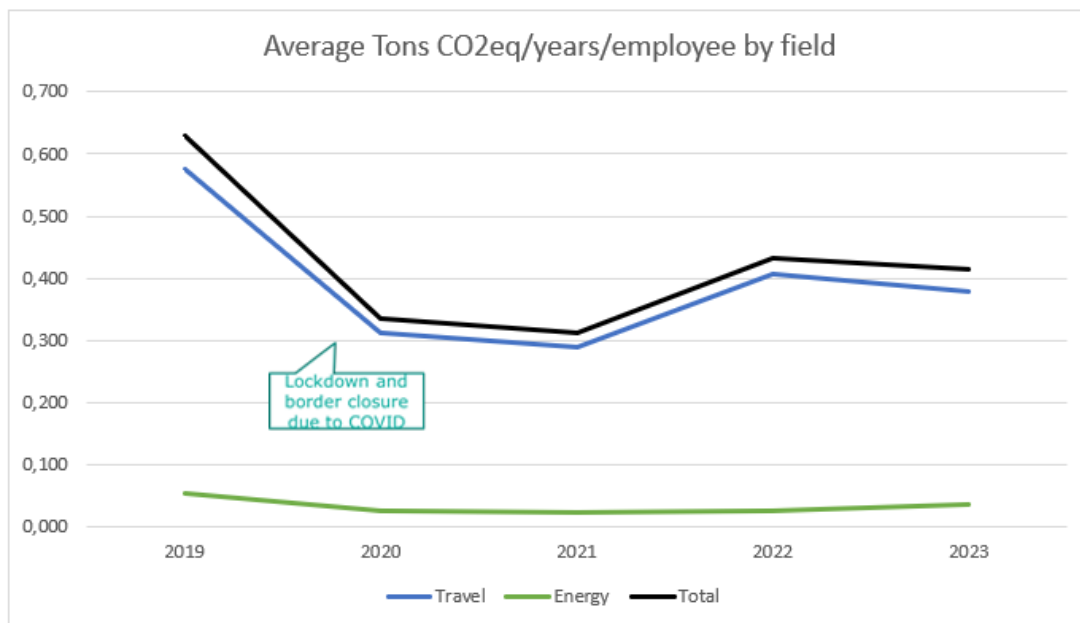
Positive impact of lockdown and border closure as of 2020 due to COVID crisis

Table des données :

Year	Average Headcounts	Energy (tCO2eq)	Travels (tCO2eq)	Total E+T (tCO2eq)	Per Employee (tCO2eq)	Reduction vs 2019
2019	16 236	870	9 354	10 225	0,630	
2020	16 482	396	5 136	5 532	0,336	47%
2021	19 700	465	5 665	6 130	0,311	51%
2022	20 358	535	8 283	8 818	0,433	31%
2023	21 347	731	8 097	8 828	0,414	34%

COVID IMPACT
COVID IMPACT

Évolution de l'empreinte carbone moyenne annuelle par employé depuis 2019, sur le périmètre de mesure retenu :



BILAN CARBONE PAR SCOPE

Le périmètre de mesure couvre les quatre principaux pays : France, Espagne, Portugal et Belgique, soit 80 % de l'effectif du Groupe au 31/12/2023 (85 % de l'effectif du Groupe au 31/12/2021, année de référence pour la définition du KPI)

Éléments évalués :

- Voyages d'affaires (achat de voyages - vols, voitures de location, trains - parc automobile Inetum)
- Consommation d'énergie (bureaux Inetum)
- Déchets (divers et DEEE)

Évolution de l'empreinte carbone sur le périmètre de mesure retenu, par source

Year	Average Headcounts	Energy (tCO2eq)	Travels (tCO2eq)	Wastes (tCO2eq)	Total E+T+W (tCO2eq)	Per Employee (tCO2eq)
2019	16 236	870	9 354	11,3	10 236	0,630
2020	16 482	396	5 136	3,2	5 535	0,336
2021	19 700	465	5 665	10,4	6 141	0,312
2022	20 358	535	8 283	7,7	8 826	0,434
2023	21 347	731	8 097	7,7	8 836	0,414

COVID IMPACT
COVID IMPACT

Évolution de l'empreinte carbone par Scope sur le périmètre de mesure retenu, avec

- Scope 1 : Gaz et parc automobile du groupe (1)
- Scope 2 : Électricité (1)
- Scope 3 : Déchets (3) et autres déplacements

Year	Average Headcounts	SCOPE 1 (tCO2eq)	SCOPE 2 (tCO2eq)	SCOPE 3 (tCO2eq)	Total E+T+W (tCO2eq)	Per Employee (tCO2eq)
2019	16 236	7 513	693	2 030	10 236	0,630
2020	16 482	4 602	202	731	5 535	0,336
2021	19 700	4 684	229	1 228	6 141	0,312
2022	20 358	5 938	134	2 754	8 826	0,434
2023	21 347	6 231	317	2 288	8 836	0,414

(1) La consommation d'énergie en décembre 2023 pour la Belgique, le Portugal et l'Espagne a été partiellement estimée en utilisant les valeurs de 2022 (pour les données non disponibles).

(2) ne comprend pas les émissions associées aux biens et services achetés ou à l'utilisation de produits vendus

(3) le volume de déchets de 2023 pour la France a été estimé à partir de la valeur de 2022

5.6 KPIs - SOLUTIONS NUMÉRIQUES REpondant A DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Inetum a constitué un catalogue de ses solutions qui contribuent aux enjeux de développement durable de nos clients, qu'ils soient sociaux, environnementaux ou économiques.

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

Le catalogue 2023 répertorie 44 solutions (dont 32 IP) qui répondent à au moins un des 17 objectifs de développement durable (ODD).

Le tableau ci-dessous présente les critères utilisés pour évaluer la contribution de nos solutions aux objectifs de développement durable (ODD), ainsi que le nombre de fois où ces critères sont atteints :

Nbre de solutions	44
Nbre de IP	32
Nbre de références clients	117

Occurrence de couverture des objectifs de développement durable par		ODD	Critère atteint	
Environnement (réchauffement climatique, pollution et protection de la vie)	Réduction des émissions de CO ₂	13	24	67
	Réduction du bruit et de la pollution atmosphérique	15	13	
	Transport sans carbone	13	5	
	Industrie à faibles émissions de carbone	9	3	
	Optimisation de la gestion des déchets	12	5	
	Réduction de la consommation de papier et de l'impression	12	14	
	Réduction de la consommation d'eau	6	2	
	Réduction des déchets de produits	12	1	
Énergie (énergie à faible teneur en carbone)	Augmentation de la part des énergies renouvelables	7	11	32
	Amélioration de l'efficacité énergétique	7	14	
	Bâtiments intelligents	1	1	
Personnes et société	Pauvreté énergétique	3	24	59
	Bien-être et bien vieillir	8	12	
	Travail numérique / Bon lieu de travail	12	5	
	Économie circulaire	13	8	
	Prise de décision et déploiement d'une politique verte	8	3	
	Inclusion	11	1	
	Sécurité	3	4	
	Services de santé	1	1	
Pauvreté	1	1		
Gouvernance	Vision et stratégie durables	17	1	5
	Stratégie et performance énergétiques	7	1	
	Produits et performances responsables	12	1	
	Gestion des relations avec les parties prenantes	17	1	
	Financement de la transition et gestion des actifs	17	1	

6. CONTRIBUTION D'INETUM AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le tableau ci-dessous résume la manière dont Inetum, en tant que fournisseur de services numériques, contribue aux ODD : au sein de son organisation, et par le biais de ses activités.

1. Pas de pauvreté

Inetum promeut des salaires équitables et des avantages sociaux pour ses employés, soutient des projets locaux de lutte contre la pauvreté et offre des possibilités de formation et de développement professionnel pour aider les employés à améliorer leur bien-être économique.

Inetum contribue également à la réduction de la pauvreté par le biais de ses initiatives de responsabilité sociale d'entreprise, telles que des partenariats avec des organisations qui se concentrent sur la réduction de la pauvreté et le soutien aux communautés locales. En accordant la priorité au bien-être et à l'autonomisation économique de ses employés et en s'engageant activement dans les efforts de réduction de la pauvreté.

PEGASE, un système de gestion des transports scolaires développé par Inetum, améliore l'accès à l'éducation des populations défavorisées. En optimisant les itinéraires de transport scolaire et en réduisant les coûts, PEGASE contribue à garantir que les élèves issus de familles à faibles revenus puissent fréquenter l'école régulièrement, réduisant ainsi le risque d'abandon scolaire et augmentant leurs chances de briser le cycle de la pauvreté.

2. Faim « zéro »

Inetum promeut l'agriculture durable et la sécurité alimentaire. Inetum développe des solutions numériques qui permettent d'optimiser les pratiques agricoles, d'améliorer les rendements des cultures et de garantir l'efficacité des chaînes d'approvisionnement alimentaire. Ces solutions comprennent des technologies d'agriculture de précision, des systèmes de gestion agricole et des plateformes de traçabilité alimentaire. En tirant parti des technologies numériques, Inetum contribue à accroître la productivité agricole, à réduire le gaspillage alimentaire et à garantir l'accès de tous à des aliments sains et nutritifs.

Les solutions et services numériques d'Inetum dans des domaines tels que la **gestion agricole**, l'**e-mobilité** et la gestion des **villes intelligentes** contribuent à améliorer la productivité agricole, à optimiser la distribution alimentaire et à promouvoir des systèmes de transport durables et efficaces, permettant ainsi d'atteindre la faim zéro.

3. Bonne santé et bien-être

Inetum donne la priorité à la santé et au bien-être de ses employés. L'entreprise promeut un environnement de travail sain en donnant accès à des prestations de soins de santé, à des programmes de bien-être et à un soutien en matière de santé mentale. Inetum s'attache également à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la gestion du stress grâce à des modalités de travail flexibles et à des programmes d'aide aux employés.

En outre, Inetum investit dans des programmes de formation et de développement afin d'améliorer les compétences et les connaissances de ses employés, contribuant ainsi à leur bien-être général et à leur développement professionnel.

Psych Journey est un projet développé par Inetum qui apporte un soutien aux personnes souffrant de maladies mentales et de dépression grâce à sa plateforme basée sur un chatbot. Il offre des ressources accessibles et pratiques en matière de santé mentale, encourage l'intervention précoce et améliore le bien-être mental.

Horus est un logiciel de gestion dédié à la protection maternelle et infantile. Il facilite la gestion des dossiers médicaux dans les établissements de soins pour la mère et l'enfant, garantissant la continuité des soins et promouvant la santé et le bien-être des mères et des enfants.

4. Education de qualité

Inetum offre à ses employés des possibilités de formation et de développement professionnel. L'entreprise reconnaît l'importance de la formation continue et du développement des compétences dans le paysage numérique en évolution rapide. Inetum propose divers programmes de formation, ateliers et certifications pour améliorer les connaissances et l'expertise de ses employés. En investissant dans leur développement professionnel, Inetum s'assure que son personnel dispose des compétences nécessaires pour fournir des services de haute qualité à ses clients. En outre, Inetum soutient des initiatives éducatives dans les communautés locales, contribuant ainsi à l'objectif d'une éducation de qualité pour tous.

Inetum a mis en place une **plateforme d'apprentissage en ligne** qui fournit des ressources éducatives accessibles et interactives, encourage l'apprentissage tout au long de la vie et facilite l'enseignement à distance, garantissant ainsi qu'une éducation de qualité est accessible à tous, indépendamment des barrières géographiques ou socio-économiques.

Intraverse, une solution innovante développée par Inetum, propose des expériences de réalité virtuelle immersives et interactives à des fins éducatives. Il améliore l'apprentissage en créant des simulations attrayantes et réalistes, permettant aux étudiants d'explorer divers sujets et concepts de manière dynamique et interactive, favorisant ainsi une expérience d'apprentissage plus efficace et plus agréable.

5. Égalité entre les sexes

Inetum met en œuvre des politiques et des pratiques qui garantissent l'égalité des chances et de traitement pour tous les employés, quel que soit leur sexe. Inetum s'efforce de créer un environnement de travail inclusif et diversifié où chacun se sent valorisé et respecté. Elle soutient activement l'autonomisation des femmes au sein de l'organisation, notamment par des programmes de développement du leadership et des possibilités de mentorat. Inetum s'efforce également d'éliminer les préjugés et les stéréotypes liés au genre par le biais de campagnes de sensibilisation et de programmes de formation. Ces efforts contribuent à favoriser une culture de l'égalité des sexes et à promouvoir la participation et la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

Inetum est **partenaire de l'initiative Women in Africa Philanthropy (WIA)**, qui promeut la formation et l'autonomisation des futures femmes entrepreneurs, favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes en Afrique grâce à des programmes de numérisation et de mentorat.

6. Eau propre et assainissement

Inetum encourage une consommation responsable de l'eau et des pratiques efficaces de gestion de l'eau. Inetum vise à réduire la consommation d'eau dans ses installations et met en œuvre des mesures pour prévenir la pollution de l'eau. L'entreprise encourage les employés à adopter des pratiques d'économie d'eau et les sensibilise à l'importance de la conservation de l'eau. Inetum veille également au respect des réglementations relatives à la gestion de l'eau et met en œuvre des initiatives visant à améliorer l'efficacité de l'utilisation de l'eau dans ses activités. Ces efforts contribuent à l'utilisation durable et à la conservation des ressources en eau, conformément aux objectifs de l'ODD 6.

Foam Detection Industry, une solution basée sur la vision par ordinateur, aide à réduire le gaspillage d'eau et à améliorer la qualité de l'eau en détectant la formation de mousse sur les réservoirs industriels et en donnant l'alerte. Elle permet d'intervenir à temps pour prévenir la contamination et l'utilisation excessive de l'eau, favorisant ainsi une gestion et une conservation efficaces de l'eau.

La solution "**X7**" contribue à optimiser la gestion des ressources en eau, la distribution de l'eau et à réduire les fuites d'eau. Il contribue à améliorer l'efficacité des systèmes d'approvisionnement en eau, ce qui se traduit par une meilleure conservation de l'eau, une réduction du gaspillage de l'eau et un meilleur accès à l'eau potable pour les communautés.

7. Energie propre et d'un coût abordable

Inetum adopte des sources d'énergie renouvelables et améliore l'efficacité énergétique de ses activités. Inetum vise à réduire son empreinte carbone et sa dépendance à l'égard des combustibles fossiles en passant à des sources d'énergie propres et durables. L'entreprise met en œuvre des systèmes de gestion de l'énergie et encourage ses employés à consommer l'énergie de manière responsable. En

donnant la priorité à l'énergie propre et à l'efficacité énergétique, Inetum contribue à l'objectif mondial d'assurer l'accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous.

ELECTRIFIC, un ensemble de solutions pour le secteur de l'eMobilité, favorise l'adoption des véhicules électriques (VE) et optimise la gestion de l'infrastructure de recharge des VE. Elle contribue à réduire la dépendance à l'égard des combustibles fossiles, à diminuer les émissions de gaz à effet de serre et à améliorer l'accès à une énergie propre et abordable pour les transports.

La **solution InterConnect_DR_Solution** permet la gestion de la réponse à la demande, en équilibrant l'offre et la demande d'électricité grâce à la participation des consommateurs résidentiels. Il permet d'optimiser la consommation d'énergie, de réduire les pics de demande et de promouvoir l'utilisation de sources d'énergie renouvelables, ce qui conduit à un système énergétique plus durable et plus efficace.

8. Travail décent et croissance économique

Inetum promeut des conditions de travail décentes, des pratiques d'emploi équitables et la croissance économique. Inetum s'attache à offrir à ses employés un environnement de travail sûr et inclusif, à garantir des salaires et des avantages sociaux équitables et à soutenir les opportunités de développement de carrière. L'entreprise contribue également à la croissance économique en créant des opportunités d'emploi, en favorisant l'innovation et en soutenant la transformation numérique de ses clients. Grâce à ces efforts, Inetum promeut une croissance économique durable, des emplois productifs et un travail décent pour tous.

Minos_UX, un système ERP développé par Inetum, améliore la gestion de l'industrie et du commerce. Elle améliore la productivité, rationalise les processus et favorise une affectation efficace des ressources, ce qui conduit à une croissance économique durable, à la création d'emplois et à l'amélioration des conditions de travail.

Astre_TalentRH promeut la gestion des talents et la gestion des postes. Il aide les organisations à optimiser leur main-d'œuvre, à améliorer le développement et le bien-être des employés et à garantir des pratiques d'emploi équitables et inclusives, conduisant à une croissance économique durable et à la création d'opportunités de travail décent.

9. Industrie, innovation et infrastructure

Inetum promeut l'innovation, la transformation numérique et le développement de technologies durables. Inetum se concentre sur la fourniture de solutions technologiques de pointe à ses clients, en les aidant à optimiser leurs opérations et à améliorer leur efficacité. L'entreprise investit dans la recherche et le développement afin de mettre au point des produits et des services innovants qui contribuent au développement durable. Inetum soutient également le développement de l'infrastructure numérique et encourage l'adoption de technologies avancées telles que l'intelligence artificielle, le cloud et l'internet des objets (IoT). Ces efforts contribuent à construire des infrastructures résilientes, à promouvoir une industrialisation inclusive et durable et à favoriser l'innovation.

GIMA, un logiciel de gestion des biens publics, optimise la gestion, l'entretien et le suivi des infrastructures, y compris les biens immobiliers, les espaces verts et les réseaux de transport. Elle améliore l'efficacité et la durabilité des opérations d'infrastructure, conduisant au développement d'infrastructures industrielles et urbaines résilientes et durables.

Karteis, un logiciel de cartographie, améliore la gestion et la planification des projets d'infrastructure. Il permet de cartographier, d'analyser et de visualiser efficacement les données, de soutenir les processus de prise de décision et de promouvoir le développement durable dans divers secteurs, notamment les transports, l'urbanisme et la gestion des ressources.

10. Inégalités réduites

Inetum promeut la diversité et l'inclusion au sein de son personnel. L'entreprise s'efforce de créer un environnement de travail inclusif où tous les employés sont traités avec respect et ont des chances égales de croissance et de développement. Inetum met en œuvre des politiques et des pratiques visant à garantir l'égalité des sexes, la diversité culturelle et l'égalité des chances pour les personnes issues de milieux différents. L'entreprise soutient également des initiatives visant à réduire les inégalités dans la société, telles que des programmes éducatifs et des partenariats avec des organisations qui promeuvent l'inclusion sociale. Grâce à ces efforts, Inetum œuvre en faveur d'une société plus équitable et plus inclusive.

TeleHealth Connect améliore l'accès aux soins de santé pour les populations mal desservies. Il permet des consultations à distance, des services de télémédecine et une surveillance à distance des patients, comblant ainsi le fossé entre les prestataires de soins de santé et les patients, en particulier dans les zones rurales ou isolées, et réduisant les disparités en matière de soins de santé.

Le système de gestion de l'énergie "**Synergica**" favorise l'égalité d'accès aux ressources énergétiques. Il assure une distribution équitable de l'approvisionnement en énergie et des compteurs, en optimisant l'efficacité énergétique. En assurant une gestion efficace de l'énergie, Synergica contribue à réduire les inégalités en matière d'accès à l'énergie et de consommation d'énergie entre les différentes populations.

11. Villes et communautés durables

Inetum promeut des pratiques et des solutions durables qui contribuent au développement de villes intelligentes et inclusives. Inetum se concentre sur les initiatives de transformation numérique qui améliorent la planification urbaine, les transports, l'efficacité énergétique et la gestion des déchets. L'entreprise développe des technologies et des solutions innovantes qui contribuent à créer des villes durables et résilientes, en réduisant l'impact sur l'environnement et en améliorant la qualité de vie des citoyens. Inetum soutient également des initiatives qui favorisent l'inclusion sociale, l'accessibilité et le développement communautaire.

La **plateforme de données de la ville des 15 minutes** fournit des diagnostics territoriaux et un soutien à la planification urbaine. Il contribue à promouvoir des villes durables et inclusives en analysant l'accessibilité aux services clés dans un rayon de 15 minutes, en soutenant le développement de quartiers piétonniers et en réduisant le besoin de déplacements sur de longues distances.

Le logiciel **PEGASE** optimise la gestion du transport scolaire. Il contribue à améliorer la sécurité et l'efficacité des services de transport, en réduisant les embouteillages et les émissions. En rationalisant les itinéraires et les ressources, Pegase favorise une mobilité durable et inclusive dans les communautés.

12. Consommation et production responsables

Inetum promeut des pratiques de consommation responsables et durables. L'entreprise se concentre sur la réduction de la production de déchets, l'optimisation de l'utilisation des ressources et la mise en œuvre des principes de l'économie circulaire. Inetum encourage ses employés à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement, telles que la réduction de la consommation de papier, la minimisation de la consommation d'énergie et la promotion du recyclage et de la gestion des déchets. L'entreprise œuvre également en faveur d'un approvisionnement durable en sélectionnant des fournisseurs qui adhèrent à des pratiques éthiques et durables. Grâce à ces efforts, Inetum contribue à une consommation et une production responsable dans le cadre de ses activités.

Le logiciel **Planipe** veille à ce que les modes de consommation et de production soient durables. Il optimise la gestion des stocks, réduisant ainsi les coûts globaux et le gaspillage. En réduisant les stocks excédentaires et en améliorant les prévisions, Planipe favorise une utilisation efficace des ressources, réduit l'impact sur l'environnement et encourage des pratiques de production responsables.

Le logiciel **OPTIDOCK** permet de planifier en collaboration les rendez-vous des transporteurs, d'optimiser les ressources, de suivre les opérations de chargement et de déchargement, de réduire les coûts et d'optimiser l'occupation des stations d'amarrage. Cela favorise une utilisation efficace des ressources et des pratiques logistiques durables.

13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Inetum prend des mesures pour réduire son empreinte carbone et atténuer le changement climatique. L'entreprise met l'accent sur l'efficacité énergétique, l'adoption d'énergies renouvelables et les pratiques durables dans ses activités. Inetum promeut une consommation et une production responsables, encourage ses employés à adopter des habitudes respectueuses de l'environnement et met en œuvre des initiatives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre. L'entreprise investit également dans la recherche et le développement afin de mettre au point des solutions innovantes qui aident ses clients à passer à une économie à faibles émissions de carbone. Grâce à ces actions, Inetum contribue activement à la lutte contre le changement climatique et à la promotion de pratiques durables.

La **solution InterConnect_DR_Solution** permet d'équilibrer l'offre et la demande d'électricité grâce à la participation des consommateurs résidentiels, en réduisant les pics de charge et en promouvant l'efficacité énergétique, ce qui contribue à atténuer le changement climatique et à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Le système **CV_for_Traffic_Management** optimise le flux du trafic et réduit les embouteillages. En gérant efficacement le trafic, il contribue à réduire la consommation de carburant et les émissions de gaz à effet de serre qui y sont associées, ce qui permet de mettre en place un système de transport plus durable et d'atténuer l'impact du changement climatique.

14. Vie aquatique

Inetum encourage les initiatives qui contribuent à la conservation et à la protection des écosystèmes marins. L'entreprise s'efforce de réduire son impact environnemental sur les écosystèmes aquatiques par une gestion responsable des déchets, une réduction de la pollution et la promotion de pratiques durables. Inetum soutient également des projets et des organisations qui œuvrent à la préservation de la biodiversité marine et à l'utilisation durable des ressources océaniques. Grâce à ces efforts, Inetum travaille activement à la conservation et à la gestion durable de la vie sous l'eau.

Le système **Foam_Detection_Industry_4.0** utilise une technologie de vision par ordinateur pour détecter et signaler la formation de mousse à l'extérieur des réservoirs industriels, contribuant ainsi à prévenir la pollution et à protéger les écosystèmes marins.

15. Vie terrestre

Inetum encourage les pratiques d'utilisation durable des terres et la conservation de la biodiversité. L'entreprise s'efforce de réduire son impact environnemental sur les écosystèmes terrestres en promouvant les mesures de protection et de restauration des habitats naturels, les pratiques agricoles et forestières durables et en sensibilisant ses employés à l'importance de la conservation de la biodiversité. Inetum soutient également des initiatives et des projets visant à préserver et à restaurer les écosystèmes, à protéger les espèces menacées et à promouvoir une gestion durable des terres. Grâce à ces efforts, Inetum travaille activement à la conservation et à l'utilisation durable des écosystèmes terrestres.

Le soutien d'Inetum à l'Agence française pour la biodiversité (AFB) dans le cadre des projets **In-Search-water** contribue à la surveillance et à la protection des écosystèmes aquatiques. En fournissant des outils avancés d'analyse et de surveillance des données, il permet à l'AFB d'évaluer la santé des masses d'eau, d'identifier les menaces pesant sur la biodiversité et de mettre en œuvre des mesures de conservation.

Le logiciel **RESOCAD** permet d'optimiser la gestion des déchets, notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), en facilitant la récupération, le tri et le traitement des déchets, contribuant ainsi à l'économie circulaire et à la prévention de la pollution.

16. Paix, justice et institutions efficaces

Inetum promeut une culture de l'éthique, de la transparence et de la responsabilité. L'entreprise s'est fermement engagée à respecter la conformité et l'éthique des affaires, à garantir le respect des droits de l'homme, à prévenir la corruption et à promouvoir une concurrence loyale. Inetum a mis en place un programme d'éthique et de conformité afin de garantir le respect des lois, des règlements et des règles de conformité. L'entreprise favorise également un environnement de travail sûr et inclusif, promeut la diversité et l'inclusion et soutient des initiatives visant à renforcer la gouvernance et la justice. Par ces actions, Inetum contribue à promouvoir la paix, la justice et des institutions fortes au sein de son organisation.

Le logiciel **Artemis** aide à la gestion et à l'optimisation des interventions d'urgence, en assurant une coordination efficace et en soutenant la prise de décision opérationnelle pour les services d'urgence, en promouvant la sûreté et la sécurité dans les communautés.

Le logiciel **Trust** est dédié à la gestion des zones de travaux routiers et des centres d'exploitation routiers départementaux. Il permet de coordonner l'échange d'informations numériques entre les différents services, d'optimiser les ressources et d'assurer une gestion efficace de l'infrastructure routière, contribuant ainsi au développement d'institutions fortes et de services publics efficaces.

17. Partenariats pour la réalisation des objectifs

Inetum collabore activement avec des partenaires publics et privés pour soutenir la mise en œuvre des objectifs de développement durable. L'entreprise reconnaît l'importance de l'action collective et des partenariats pour relever les défis mondiaux. Inetum s'engage dans des collaborations stratégiques avec des organisations, des universités et des instituts de recherche afin de favoriser l'innovation, de

partager les meilleures pratiques et de développer des solutions durables. En encourageant les partenariats et le partage des connaissances, Inetum œuvre à la réalisation du programme de développement durable au sens large et crée un impact positif sur la société et l'environnement.

La plateforme **MaaS** (Mobility as a Service) favorise la collaboration et les partenariats entre les différents prestataires de transport afin d'optimiser les itinéraires, d'accroître l'utilisation des véhicules électriques partagés et d'améliorer l'efficacité globale des transports.

La plateforme **OpenCities Planner** est un outil de planification urbaine collaborative qui permet aux citoyens, aux parties prenantes et aux décideurs de participer à la conception et au développement de villes durables. En promouvant des partenariats ouverts et inclusifs, il contribue à l'objectif de création de communautés durables et résilientes.

7. TABLES DE CONCORDANCES

7.1 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL / ODG / CHAPITRES DU DOCUMENT

Principes du Pacte mondial	Objectifs de développement durable	Chapitre(s) du document
1. Les entreprises sont encouragées à promouvoir et à respecter la protection des lois internationales sur les droits de l'homme.	1. Pas de pauvreté 2. Faim « zéro » 3. Bonne santé et bien-être 4. Education de qualité 5. Égalité entre les sexes 6. Eau propre et assainissement 7. Energie propre et d'un coût abordable 8. Travail décent et croissance économique	GARANTIR DES OPPORTUNITES DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF
2. Les entreprises sont tenues de s'assurer qu'elles ne sont pas complices de violations des droits de l'homme.	10. Inégalités réduites 11. Villes et communautés durables 16. Paix, justice et institutions efficaces 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL		
3. Les entreprises sont tenues de respecter la liberté d'association et de reconnaître le droit à la négociation collective. 4. Les entreprises sont tenues de contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. 5. Les entreprises sont tenues de contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. 6. Les entreprises sont tenues de contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	1. Pas de pauvreté 3. Bonne santé et bien-être 5. Égalité entre les sexes 8. Travail décent et croissance économique 9. Industrie, innovation et infrastructure 10. Inégalités réduites 16. Paix, justice et institutions efficaces 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GARANTIR DES OPPORTUNITES DE CARRIÈRE VARIÉES ET MULTIPLES DANS UN ENVIRONNEMENT ATTRACTIF UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES
ENVIRONNEMENT		
7. Les entreprises sont tenues d'adopter une approche prudente des questions environnementales. 8. Les entreprises sont tenues de prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale. 9. Les entreprises sont tenues d'encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	2. Faim « zéro » 6. Eau propre et assainissement 7. Energie propre et d'un coût abordable 9. Industrie, innovation et infrastructure 11. Villes et communautés durables 12. Consommation et production responsables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14. Vie aquatique 15. Vie terrestre 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	AGIR POUR UNE PLANÈTE DURABLE UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
10. Les entreprises sont tenues de lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.	3. Bonne santé et bien-être 10. Réduction des inégalités 16. Paix, justice et institutions fortes	UN PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

7.2 GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) ET KPIs PUBLIES

Relations entre les KPIs publiés et la norme GRI :

Thématique	Dimension	Catégorie	KPIs publiés	Réf. GRI
RH	Social	Effectifs	Effectif total	GRI 2-7
	Social	Effectifs	Répartition par sexe	GRI 405-1
	Social	Effectifs	Personnel permanent/non permanent	GRI 2-7
	Social	Effectifs	Embauches	GRI 401-1
	Social	Attrition	Pourcentage annuel de rotation	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	Embauches de jeunes salariés de moins de 26 ans	GRI 405-1
	Social	Diversité	Taux de femmes "Vice-Présidents"	GRI 405-1
	Social	Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail	GRI 403-9
Éthique, conformité	Prospérité	Éthique et conformité	Nombre de personnes formées à l'éthique et à la conformité	GRI 205-2
Achat	Prospérité	Chaîne d'approvisionnement	Chaîne d'approvisionnement Achats provenant de fournisseurs IT évalués par ECOVADIS (ou équivalent)	
Environnement	Environnement	L'énergie	Consommation totale d'énergie	GRI 302-1
	Environnement	Voyages	Kilomètres parcourus et émissions liées aux déplacements professionnels	GRI 302-2
	Environnement	Déchets	Volume de DEEE	GRI 306-3
	Environnement	Scope 1	Émissions du Scope 1	GRI 305-1
	Environnement	Scope 2	Émissions du Scope 2	GRI 305-2
	Environnement	Émissions de GES	Empreinte carbone/salarié	GRI 305-4