



inetum.

2024

**Déclaration de
développement
durable**



Inetum est un leader européen des services numériques. Pour les entreprises, les acteurs publics et la société dans son ensemble, les 28 000 consultants et spécialistes du groupe visent chaque jour l'impact digital : des solutions qui contribuent à la performance, à l'innovation et au bien commun. Présent dans 19 pays au plus près des territoires, et avec ses grands partenaires éditeurs de logiciels, Inetum répond aux enjeux de la transformation digitale avec proximité et flexibilité.

Plus d'informations : www.inetum.com

Index

INTRODUCTION

Avant-propos	4
Engagements ESG d'Inetum	5
Note sur le rapport de la CSRD	5

01 INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Carte d'identité d'Inetum	7
Méthodologie de préparation de la déclaration de durabilité (BP)	8
Gouvernance (GOV)	9
Stratégie de développement durable (SBM)	14
Double évaluation de la matérialité – gestion des impacts, risques, et opportunités (IRO)	32

02 INFORMATIONS SUR L'ENVIRONNEMENT

Changement climatique (ESRS E1)	37
---------------------------------	----

03 INFORMATIONS SOCIALES

Effectif propre (ESRS S1)	43
---------------------------	----

04 INFORMATIONS SUR LA GOUVERNANCE

Conduite des affaires (ESRS G1)	55
---------------------------------	----

05 SECTEUR- ENJEUX SPÉCIFIQUES DE L'ESG/ SUJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Relations clients, collaboration et satisfaction	59
Vie privée, protection des données et cybersécurité	59
Le numérique au service de l'environnement et de l'humain	60
Durabilité de l'IT	61

06 ANNEXES

Certifications et Labels	65
Contribution d'Inetum aux objectifs de développement durable	67
Tableaux de correspondance (GRI, ODD etc.)	74
Note méthodologique sur les données sociales	76

INTRODUCTION

Avant-propos

En 2023, le groupe Inetum a adopté une nouvelle stratégie et a intégré les objectifs ESG dans ses priorités.

Notre ambition est de faire d'Inetum une entreprise « BtoBtoS » – Business-to-Business-to-Society. Outre l'expertise que nous apportons à nos clients, toujours dans un souci de proximité et de simplicité, nous croyons à l'impact numérique, comme l'indique notre raison d'être : Digital impact, but faster, easier and for the good of all.

Nous aspirons à fournir des services numériques qui augmentent l'efficacité et la productivité, qui transforment les méthodes de travail et les modèles d'entreprise, mais qui soutienne également la transition environnementale et les changements de la société.

Jacques Pommeraud,
Président-Directeur général



Les engagements d'Inetum en matière d'ESG

Inetum participe au Pacte mondial des Nations unies depuis 2015, renforçant ainsi son engagement à adopter une attitude socialement responsable en s'efforçant d'intégrer et de promouvoir les quatre domaines d'intervention du Pacte mondial : droits de l'homme, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption.

Depuis plus de 10 ans, Inetum fait confiance aux experts d'EcoVadis pour réaliser l'évaluation ESG du groupe. En 2024, l'entreprise a conservé sa note « SILVER », certifiant qu'Inetum fait partie des 8 % d'entreprises les mieux évaluées par EcoVadis dans les secteurs de la programmation informatique, du conseil et des activités connexes.



Note sur le rapport de la CSRD

Anticipant la conformité avec la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), requise en 2026 sur la base des données de 2025, Inetum s'est préparé à ce rapport en approfondissant certains points, tels que l'évaluation de la double matérialité ou l'analyse des écarts par rapport aux exigences de divulgation. Certains de ces éléments sont inclus dans le présent rapport, dont la structure est conforme aux exigences de la directive.

01

INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)



Carte d'identité d'Inetum

28 000
COLLABORATEURS



2024
€2.4 MILLIARDS
DE CHIFFRES
D'AFFAIRES

19 **22 CENTRES DE SERVICES**
PAYS

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

Brésil, Colombie, France, Inde,
Maroc, Pologne, Portugal,
Roumanie, Espagne, Tunisie

130 BUREAUX

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

4 **GLOBAL
BUSINESS
LINES**

Inetum **Consulting**
Inetum **Technologies**
Inetum **Solutions**
Inetum **Software**

7
FABLABS

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

4
ANS

Durée moyenne des
contrats long terme

98%

Taux de renouvellement
des contrats en 2023

TOP
10
CLIENTS

collaborent avec
Inetum depuis 10 ans

+4
**PRINCIPAUX
LOGICIELS**

Solutions
propriétaires pour
un large scope de
secteurs

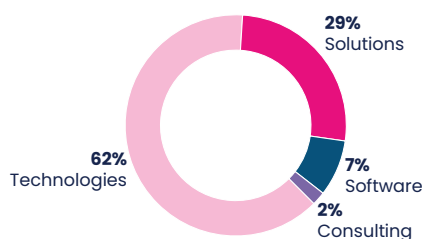
Cleeva.
Insurance solution
Inetum.*

**Chronotime
workplace.**
Workforce Management solution
Inetum.*

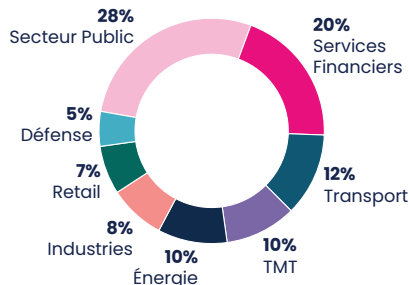
**Business
Document Unity.**
Content Management solution
Inetum.*

**Cybersecurity
Solutions.**
Inetum.*

CA PAR GLOBAL BUSINESS LINE



8 SECTEURS



4 partenaires stratégiques



RÉSEAU D'ALLIANCES



Inetum est un leader européen des services numériques. Pour les entreprises, les acteurs publics et la société dans son ensemble, les 28 000 consultants et spécialistes du groupe visent chaque jour l'impact digital : des solutions qui contribuent à la performance, à

l'innovation et au bien commun. Présent dans 19 pays au plus près des territoires, et avec ses grands partenaires éditeurs de logiciels, Inetum répond aux enjeux de la transformation digitale avec proximité et flexibilité.

Méthodologie de préparation de la déclaration de durabilité (BP)

Méthodologie générale de préparation

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre les services de l'ESG, des finances, des ressources humaines, de la conformité et des affaires juridiques, des achats et des services généraux, de la qualité, de la sécurité et de la protection de la vie privée, et de la communication.

Le champ d'application du rapport couvre toutes les activités menées par Inetum. Inetum s'efforce de produire les informations de durabilité les plus pertinentes concernant son modèle d'entreprise, ses activités et les principaux défis et risques auxquels il est confronté. Le processus d'identification et de collecte des informations est basé sur un protocole de reporting spécifique à chacun des sujets (environnemental, social, gouvernance), qui sont revus annuellement pour intégrer les changements dans le périmètre du groupe et les nouvelles exigences réglementaires. Les informations relatives au développement durable ont été publiées au niveau du groupe et/ou au niveau des 4 pays les plus représentatifs, selon le cas (le périmètre des données est précisé dans les chapitres relatifs aux indicateurs).

Sur la base des réglementations en vigueur et en tenant compte des spécificités de son activité, Inetum mesure ses progrès dans les principaux domaines de la responsabilité d'entreprise : social, environnemental, chaîne d'approvisionnement et éthique.

La base de données documentaire collectée a été organisée et structurée. Des ateliers collaboratifs ont été organisés avec tous les départements du groupe Inetum mentionnés ci-dessus afin d'établir les grandes lignes de cette déclaration de durabilité, et le document a été relu et validé par le comité exécutif du groupe.

Circonstances particulières (BP-2)

Dans le cadre de l'European Green Deal, la nouvelle directive (EU) 2022/2464, connue sous le nom de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), a remplacé la NFRD (Non-Financial Reporting Directive) en Europe depuis le 1^{er} janvier 2024.

Bien qu'Inetum ne doive pas se conformer à la CSRD avant janvier 2026, le groupe a choisi d'anticiper la directive en remplaçant son ancien rapport extra financier, aligné sur la NFRD, par la présente déclaration de durabilité.

En outre, pour se préparer à la nouvelle ESRS, Inetum a lancé une évaluation de la double matérialité en 2024 (voir page 34). La carte annuelle des risques de l'entreprise produite par le département d'audit interne a été utilisée comme point de départ et élargie pour répondre aux exigences méthodologiques de la directive, en se concentrant à la fois sur les impacts d'Inetum sur les personnes et l'environnement, ainsi que sur les risques financiers et les opportunités pour Inetum associés à chaque sujet de durabilité. Les résultats de cette analyse seront intégrés dans la feuille de route stratégique ESG, qui sera mise à jour en 2025.



Gouvernance (GOV)

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

Le groupe Inetum est dirigé par un Président-directeur général (PDG). Il préside le comité exécutif du groupe, ainsi que le conseil de surveillance.

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

Composition du comité exécutif (au 31/12/2024) :

- PDG
- 4 responsables de régions : France, Iberia LatAm, EEMEA, Belgique
- 2 responsables GBL : Solutions, Consulting (+ Software jusqu'à la sortie de la business line en juillet 2024)
- Directeur financier
- Directeur des ressources humaines
- Directeur Marketing, Communications & Affaires publiques

Chaque année, le comité exécutif se réunit pour définir les principales priorités stratégiques du groupe (appelées « méthodes », chacune étant dirigée par un responsable de méthode, membre de l'équipe de direction) dans un document d'une page, qui sert de cadre stratégique

commun à toutes les lignes d'activité et fonctions.

En 2024, ce document a intégré une méthode « entreprise BtoBtoS », avec les axes de travail prioritaires en matière de développement durable pour l'année (pour l'exercice 2024 : recalculer le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) du groupe, préparer le reporting CSRD et mettre en place un « Charity Day » à l'échelle du groupe pour que les salariés s'engagent dans des projets communautaires locaux).

La gouvernance ESG d'Inetum repose sur l'engagement conjoint du responsable ESG du groupe (nommé en décembre 2023) et du directeur financier du groupe, chacun étant soutenu par un responsable ESG travaillant en étroite collaboration. Un comité ESG trimestriel assure l'engagement des fonctions corporate et des régions dans la définition et l'exécution de la stratégie de développement durable.

Organisation de la fonction ESG chez Inetum :

<i>Vision et approche globale de la performance financière et non financière</i>	Responsable ESG groupe	DAF groupe
<i>Fonctions complémentaires au niveau entreprise</i>	Responsable ESG groupe en charge de la transformation et de l'exécution (recrutement à venir H1 2025)	Responsable ESG groupe en charge du Reporting & de la Conformité
<i>Sponsors régionaux et d'entreprise pour assurer l'exécution et impliquer les équipes.</i>	Comité ESG : Ambassadeurs ESG régions, Ressources humaines, Approvisionnement, Juridique et Conformité	
<i>Réseau pour la collecte et la communication des données</i>	Fonctions support au niveau de l'entreprise et au niveau national	

Enjeux ESG/sujets de durabilité abordés par les organes de gouvernance (GOV-2)

Les thèmes liés au développement durable ont été régulièrement abordés par les organes de gouvernance d’Inetum tout au long de l’année 2024 :

- Janvier 2024 Conseil de surveillance/ Comité des risques et de l’audit : mise à jour des KPI ESG (pour l’exercice 2023), feuille de route ESG 2024.
- Juin 2024 Conseil de surveillance : présentation de l’évaluation de la maturité ESG, de la fonction ESG réorganisée, de la feuille de route ESG 2024-2025 et de l’avancement des projets.
- T3 Séminaire du comité exécutif hors site : examen de l’évaluation de la double matérialité et premier aperçu de l’empreinte carbone globale du groupe.
- Octobre 2024 Conseil de surveillance/ Comité des risques et de l’audit : avancement des projets ESG, mise à jour des KPI et feuille de route ESG 2025.
- T4 Séminaire hors site du comité

exécutif : présentation finale de l’évaluation de l’empreinte carbone.

- Réunions hebdomadaires du comité exécutif : mises à jour régulières sur les projets ESG.

Au cours des entretiens mensuels, les responsables de régions ont également fait part de l’avancement des initiatives locales en matière de développement durable, notamment des actions visant à réduire leur impact sur l’environnement ou de l’adoption du « Charity Day » dans leur pays.

Intégration des résultats en matière de durabilité/durabilité dans les systèmes d’incitation (GOV-3)

Les indicateurs clés de performance (KPI) ESG ne sont pas encore officiellement intégrés dans les systèmes d’incitation. Cette question sera examinée en 2025, notamment après la définition de la nouvelle trajectoire et des nouveaux objectifs du groupe en matière de décarbonisation.

L'évaluation des performances de tous les membres de l'équipe de direction d'Inetum (les 150 cadres supérieurs du groupe) est néanmoins basée sur leur propre feuille de route, adaptée de celle existant au niveau du groupe, qui comprend des objectifs de développement durable (voir page 9). Bien que l'intégration de ces objectifs ne soit pas obligatoire, jusqu'à 40 % de la rémunération variable individuelle peut dépendre de la

réalisation de cette feuille de route.

Déclaration de diligence raisonnable (GOV-4)

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

Éléments essentiels de la diligence raisonnable en matière de développement durable

	Description	Paragraphes de la déclaration de durabilité
a) Intégrer la diligence raisonnable en matière de développement durable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	Gouvernance : Intégrer le développement durable dans les processus de direction et de prise de décision de l'entreprise. Stratégie : Aligner les objectifs de développement durable sur les objectifs stratégiques globaux de l'entreprise. Modèle d'entreprise : Veiller à ce que le développement durable soit au cœur des activités et de la proposition de valeur de l'entreprise.	GOV-1 Rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance et gouvernance ESG GOV-2 Enjeux ESG/sujets de durabilité abordés par les organes de gouvernance SBM-1 Stratégie, modèle d'entreprise et chaîne de valeur SBM-3 Impact matériel, risques et opportunités et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
b) Engager les parties prenantes concernées dans toutes les étapes clés de la diligence raisonnable en matière de développement durable	Identification des parties prenantes : Reconnaître toutes les parties concernées par les activités de l'entreprise, y compris les employés, les clients, les fournisseurs et la communauté. Engagement : Impliquer ces parties prenantes dans les discussions et les processus décisionnels liés au développement durable. Recueillir et intégrer les commentaires des parties prenantes afin d'améliorer les pratiques de durabilité.	SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes. (Section I.4.b, détaille les méthodes et processus d'engagement avec les parties prenantes, y compris la cartographie, le dialogue et les mécanismes de retour d'information).
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	Identification des risques : Détection des impacts négatifs potentiels des activités de l'entreprise sur l'environnement et la société. Évaluation de l'impact : Évaluation de la gravité et de la probabilité de ces impacts négatifs. Se concentrer sur les risques les plus importants à traiter en priorité.	IRO-1 Processus d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités (approche méthodologique de la double matérialité). IRO-2 Résultats de la double matérialité (matrice)

Suite >

Éléments essentiels de la diligence raisonnable en matière de développement durable

	Description	Paragraphes de la déclaration de durabilité
d) Prendre des mesures pour remédier à ces effets négatifs	Mesures d'atténuation : Mise en œuvre de stratégies visant à réduire ou à éliminer les risques identifiés. Remédiation : Prendre des mesures correctives pour réparer les dommages déjà causés. Amélioration continue : Mises à jour et améliorations régulières des mesures visant à prévenir les impacts négatifs futurs.	(E1-2 & E1-3) Politiques, actions et ressources en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (S1-3) Processus de remédiation des impacts négatifs et mécanismes permettant aux employés de signaler leurs préoccupations
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Contrôle : Mesurer en permanence les performances des initiatives en matière de développement durable. Rapports : Partager de manière transparente les progrès et les résultats avec les parties prenantes. Ajustements : Apporter les ajustements nécessaires en fonction des résultats du suivi afin d'améliorer l'efficacité.	(IRO-1) Processus d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités (IRO-2) Résultats de la double matérialité (SBM-2) Intérêts et points de vue des parties prenantes (S1-3) Processus de remédiation des impacts négatifs et mécanismes permettant aux employés de signaler leurs préoccupations

Cadre de gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité (GOV-5)

Le département d'audit interne du groupe produit la cartographie annuelle des risques d'Inetum. Elle est basée sur une méthodologie qui s'inspire des meilleures pratiques de l'industrie et de la cartographie réalisée les années précédentes, impliquant des représentants de toutes les activités et de tous les domaines du groupe, y compris les thèmes liés à l'ESG. L'impact, avec des implications financières, juridiques ou de réputation, des risques potentiels est qualifié pour produire une matrice de gravité/efficacité du contrôle. Les résultats de la mise à jour de la cartographie des risques du Groupe ont été présentés, discutés et validés par le Comité exécutif en février 2024.

Les risques identifiés dans la zone d'actions prioritaires (gravité élevée / efficacité de contrôle faible) font l'objet de plans d'action spécifiques, parrainés par un membre du comité exécutif. Pour les risques identifiés

dans la zone d'audit (gravité élevée / efficacité de contrôle élevée), des vérifications sont effectuées pour s'assurer que des mesures d'atténuation sont en place dans toutes les zones géographiques. Les leaders des areas globales sont chargés de la mise en œuvre des plans d'action, et le département d'audit interne vérifie les contrôles en place pour ces risques.

Cette cartographie des risques a été utilisée pour réaliser l'évaluation de la double matérialité en 2024, en impliquant le département d'audit interne, en capitalisant sur l'échelle ainsi que sur la méthodologie utilisée, et en l'adaptant aux lignes directrices méthodologiques établies par le CSRD. L'alignement entre l'analyse de double matérialité et la cartographie des risques du groupe a été assuré afin de maintenir la cohérence entre les deux évaluations et d'intégrer efficacement les principaux défis en matière de durabilité dans le cadre de gestion des risques d'Inetum.

Les risques du groupe à partir de 2024 alignés sur l'analyse de double matérialité ESG :
(Extrait de la cartographie des risques du groupe et des risques liés à l'ESG.)

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



Stratégie de développement durable (SBM)

Stratégie, modèle d'entreprise et chaîne de valeur (SBM-1)

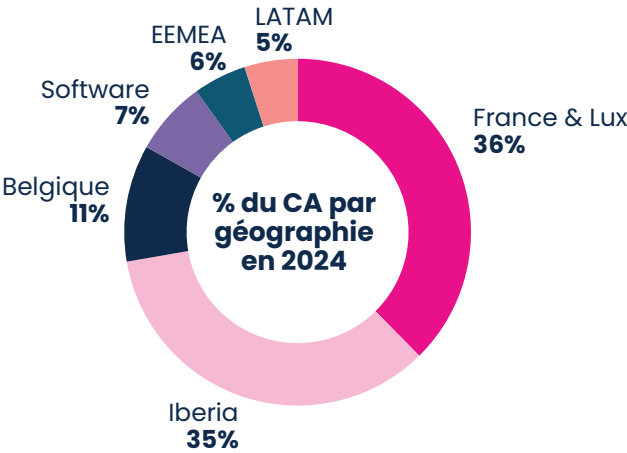
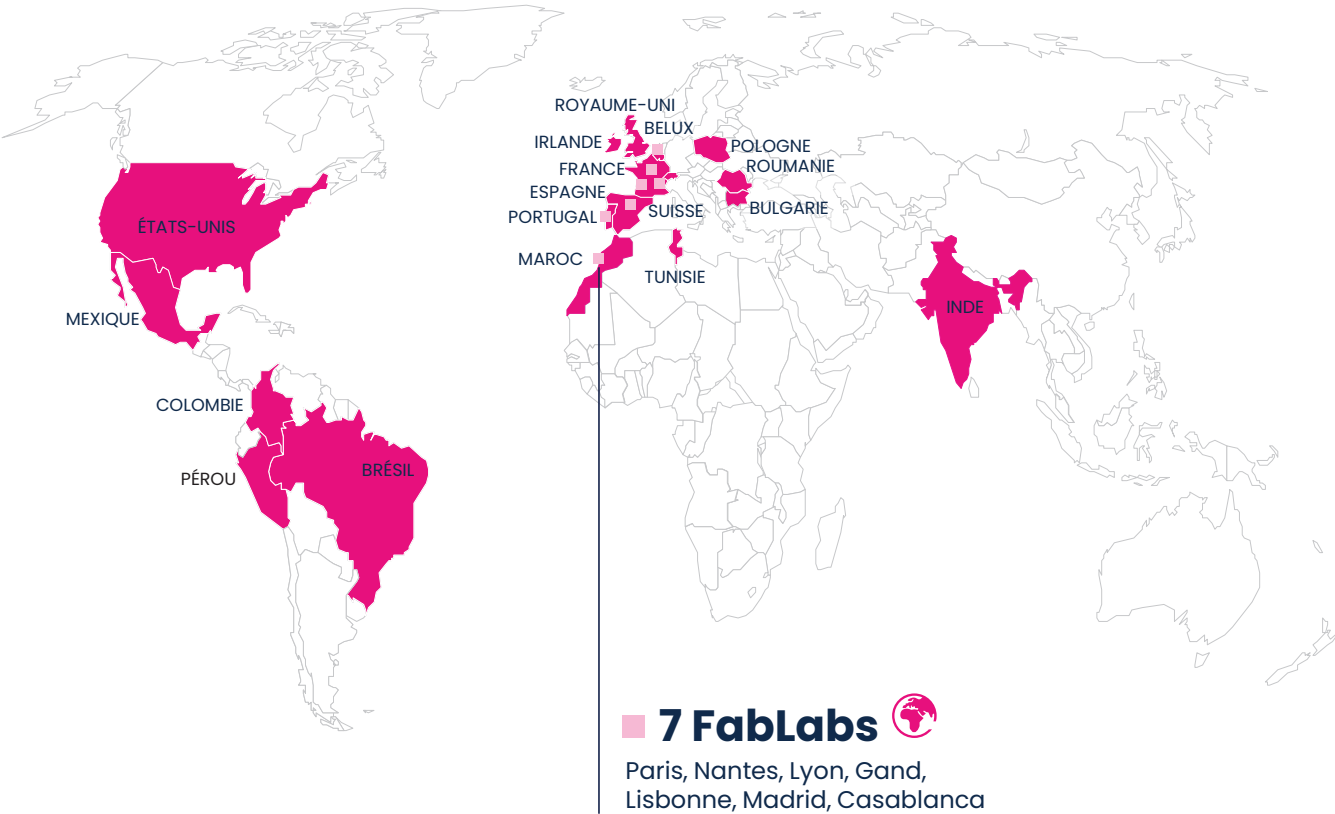
Inetum est un acteur européen de premier plan dans le domaine des services numériques. Organisé en 4 régions principales (France, Belgique, Iberia LatAm et EEMEA) et 4 lignes d'affaires globales (Technologies, Solutions, Consulting et

Software¹⁾, le groupe a connu une croissance continue au cours de la dernière décennie grâce à des investissements ambitieux – permettant notamment plus de 40 acquisitions – et à des transformations stratégiques audacieuses.

En tant que prestataire de services, le modèle économique d'Inetum s'appuie sur un vaste écosystème de fournisseurs et de partenaires, notamment des vendeurs de logiciels et d'équipements, ainsi que des sous-traitants informatiques

¹ La branche d'activité Logiciels a été séparée en juin 2024 pour fonctionner de manière autonome, mais elle est toujours incluse dans le périmètre du présent rapport (elle fait toujours partie du groupe).

Empreinte géographique et répartition des recettes



FRANCE	TOP 8
PORTUGAL	TOP 3
ESPAGNE	TOP 5
BELGIQUE	TOP 2

et des freelances. Il permet au groupe d'accompagner la transformation numérique d'entreprises de divers secteurs d'activité, ainsi que d'administrations publiques.

En 2023, le groupe a défini sa stratégie selon les priorités suivantes :

- **Acteur européen de premier plan** : Nous nous concentrons sur notre empreinte géographique afin de maintenir une approche centrée sur le client grâce à plus de 130 agences locales.
- **Offre Growing Solutions** : Être le partenaire local privilégié de SAP, Salesforce, ServiceNow et Microsoft, en aidant nos clients à se transformer, à innover et à adopter de nouvelles technologies, y compris la GenAI.
- **Stratégie "Rightshoring"** : Proposer des prix compétitifs grâce à notre

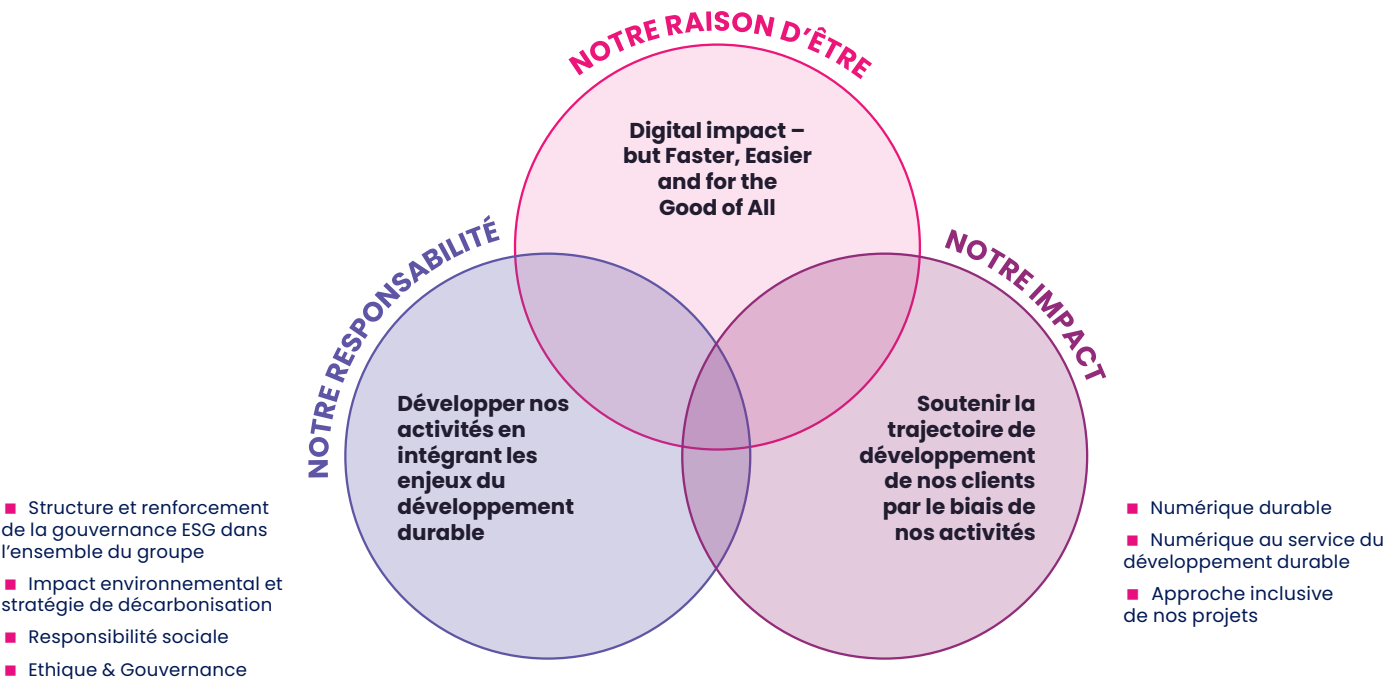
modèle de prestation intégré onshore/offshore et à notre industrialisation.

- **Top Employeur** : Rendre nos employés fiers de travailler chez Inetum grâce à une culture unique faite de rapidité, de simplicité et d'impact.
- **Entreprise BtoBtoS** : Œuvrer pour le bien de tous, renforcer nos engagements ESG et accompagner nos clients dans leur démarche de développement durable.

Les principes ESG sont fortement ancrés dans deux des priorités stratégiques d'Inetum, ce qui démontre l'engagement du groupe, soutenu par son actionnaire majoritaire Bain Capital Private Equity, à promouvoir non seulement la performance économique, mais aussi un impact social et environnemental positif.



Aperçu de la stratégie ESG d'Inetum



L'évaluation de la performance d'Inetum intègre pleinement une dimension extra-financière, le taux d'intérêt de la dette LBO du groupe étant lié à 4 critères ESG suivis et audités chaque année :

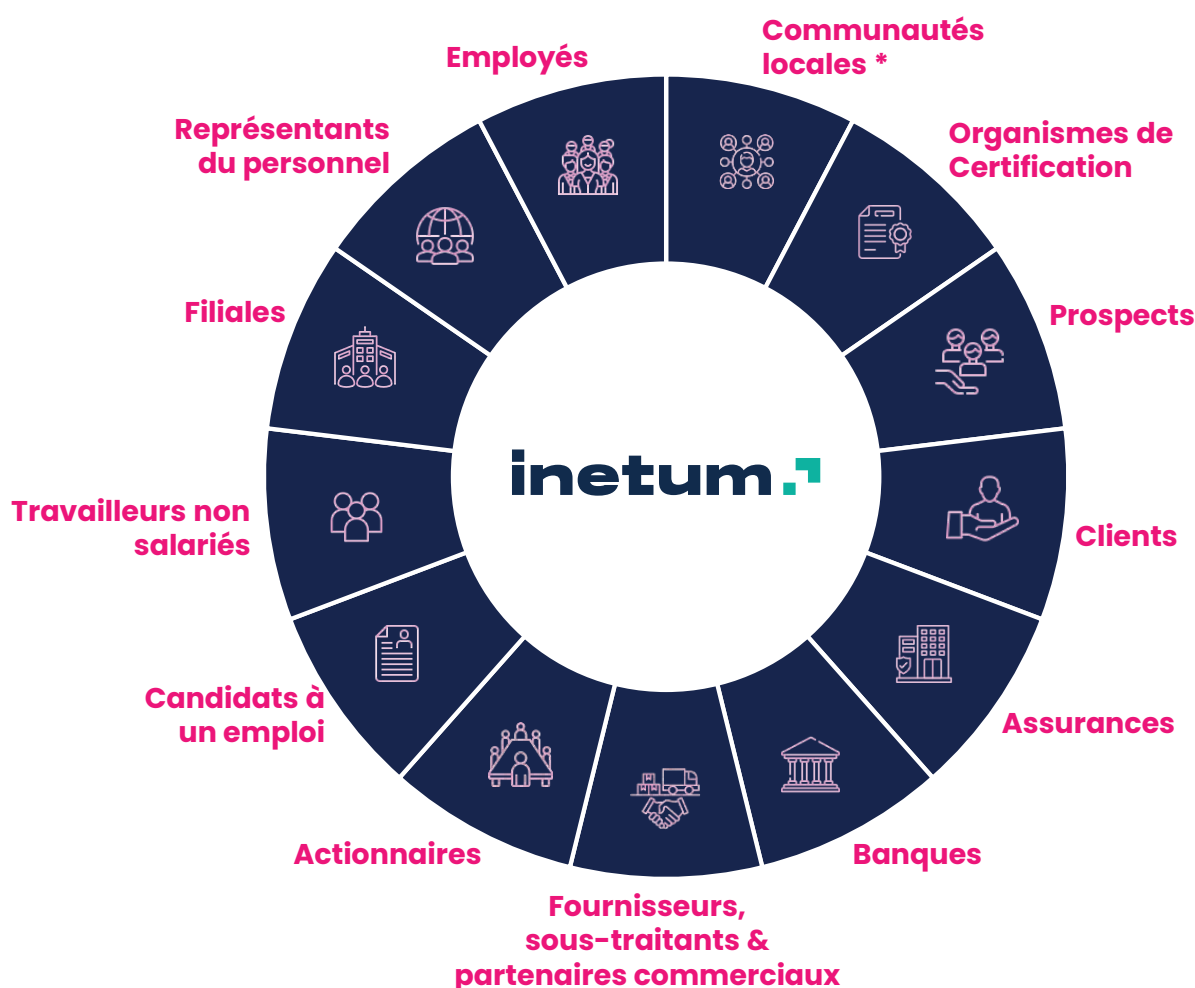
Objectif de développement durable KPI ESG

Réduire l'impact environnemental	1. Reduction des émissions de CO2 par employé
Promouvoir la diversité & l'égalité	2. Pourcentage de jeunes (moins de 26 ans) dans le total des personnes recrutées annuellement
	3. Pourcentage de femmes au sein de l'équipe dirigeante (+/- Top 150 du groupe)
Travailler sur la durabilité de notre chaîne d'approvisionnement	4. Pourcentage des achats IT annuels provenant de fournisseurs évalués en matière de RSE (par exemple par EcoVadis)

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

Considérant que la performance non financière est cruciale pour la croissance durable, la compétitivité et l'attractivité du groupe, Inetum identifie en permanence les questions ESG pertinentes et significatives qu'il devrait aborder, à la fois par ses propres réflexions et à travers le dialogue avec ses parties prenantes.

L'identification des parties prenantes ayant un ou plusieurs intérêts susceptibles d'être affectés par ses décisions et ses activités étant essentielle à la responsabilité sociale, Inetum a mis à jour sa cartographie des parties prenantes en 2024. L'identification des parties prenantes et l'engagement auprès d'elles sont fondamentaux pour la responsabilité sociale.



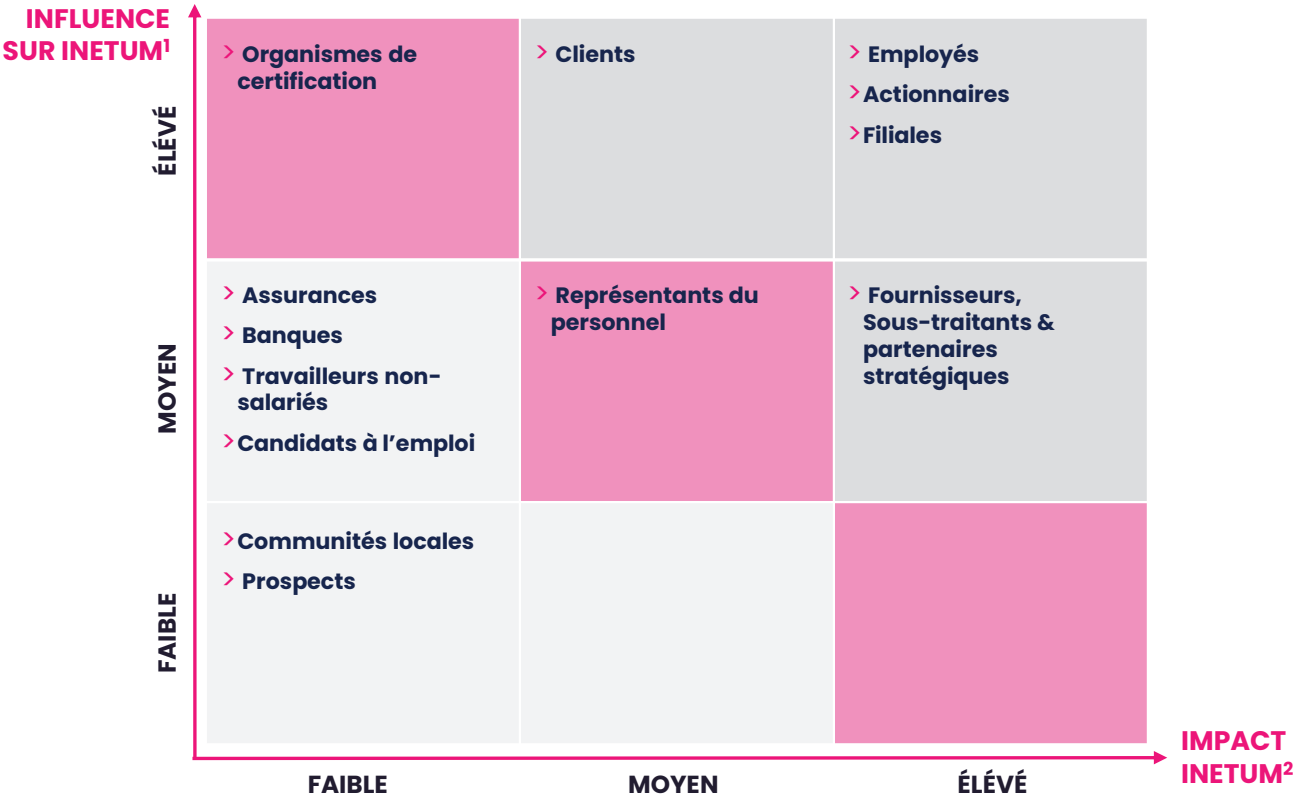
* Établissements d'enseignement, associations, territoires (inclusion numérique)

Cartographie des parties prenantes

Pour le processus de cartographie des parties prenantes, une méthodologie structurée a été suivie en 2024, conformément aux lignes directrices de la norme ISO26000. Cette approche, basée sur l'analyse de la documentation, sur des analyses comparatives et sur des entretiens dans les quatre principales zones géographiques du groupe (Belgique, France, Portugal, Espagne), a consisté à évaluer l'importance de chaque groupe de parties prenantes en fonction de leur impact sur Inetum et de leur interaction avec lui. L'évaluation s'est concentrée à la fois sur la profondeur et l'importance des relations avec Inetum, garantissant une compréhension globale de l'influence et des intérêts de chaque partie prenante.

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

Cartographie des parties prenantes d’Inetum selon les lignes directrices ISO26000



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

Échange avec les parties prenantes

Inetum utilise différents canaux pour engager un dialogue constructif avec ses parties prenantes, tant internes qu’externes, afin de favoriser la confiance et la transparence,

de prévenir les conflits et d’identifier en collaboration les initiatives qui favorisent à la fois la croissance de l’entreprise et le développement durable. Cet engagement permet à Inetum d’impliquer activement ses parties prenantes dans sa stratégie ESG.



Comment Inetum s'engage auprès de ses parties prenantes:

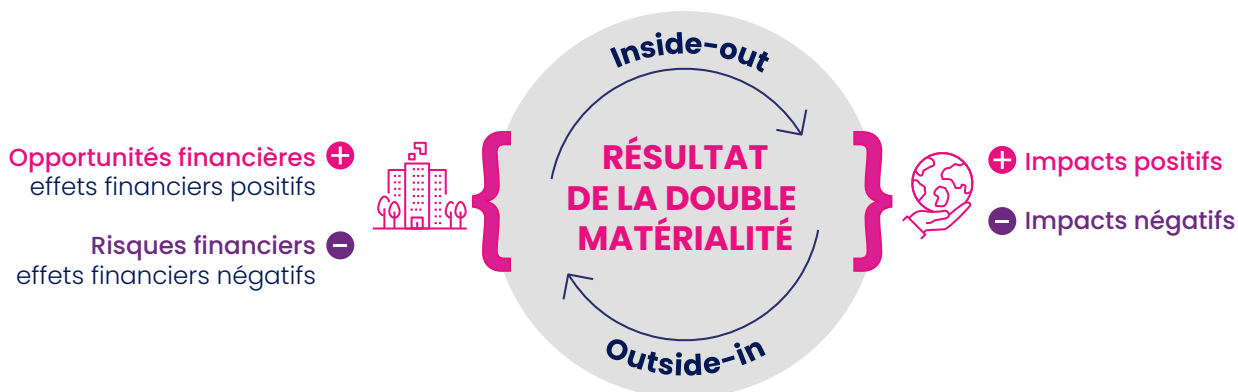
Employées et candidats	- « Let's Talk » trimestriel (présentation et questions-réponses en ligne pour tous les salariés + sessions locales « Let's Connect ») - Séminaires Senior Leadership Team (deux fois par an) - Enquête groupe "Your Voice" - Salons étudiants - Interventions dans les universités et écoles
Clients	- Examens réguliers des projets - Examen des comptes clients - Réponse aux questionnaires ESG des clients (appels d'offres, nouveaux projets) - Accès à l'évaluation EcoVadis d'Inetum à la demande des clients - Engagements en matière de développement durable par le biais de contrats et de chartes
Actionnaires	- Réunions du conseil de surveillance (voir page 9)
Investisseurs	- Présentation trimestrielle aux investisseurs
Partenaires et fournisseurs	- Membre d'associations sectorielles dans les principales zones géographiques - Participation aux principaux événements du secteur - Partenariats et événements communs avec les principaux vendeurs du marché
Communautés locales	- « Journée de solidarité » organisée par les employés pour soutenir des initiatives locales à but non lucratif (banques alimentaires, travail bénévole, journée de nettoyage...) - Parrainage d'initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion

Impact matériel, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, Inetum a identifié tous les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à l'ESG et considérés comme importants. La perspective de double matérialité conduira Inetum à publier des informations à la fois sur les impacts de ses activités sur l'environnement et les personnes (inside-out), et sur la manière dont les différentes questions de durabilité affectent l'entreprise sur le plan financier (outside-in), comme le montre l'illustration ci-dessous.

IMPACT DE LA MATÉRIALITÉ

Les activités d'Inetum qui impactent la société et la planète



MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Questions ESG ayant un impact sur la santé financière d'Inetum

L'évaluation a été réalisée sur la base des définitions suivantes de l'impact, du risque et de l'opportunité :

- **IMPACT** : les effets positifs ou négatifs des activités de l'entreprise sur l'environnement, la société et l'économie. Elle englobe à la fois les conséquences voulues et involontaires
- **RISQUE** : une menace ou un danger potentiel pour les activités, les résultats financiers ou la réputation de l'entreprise.
- **OPPORTUNITÉ** : un avantage potentiel qui peut aider une entreprise à améliorer ses performances en matière de développement durable, à renforcer sa réputation et à créer de la valeur.

Chaque thème de durabilité est présenté dans **le tableau ci-dessous**, avec l'ESRS correspondant et pertinent, en indiquant si l'impact, le risque et l'opportunité se manifestent dans les propres activités d'Inetum ou dans la chaîne de valeur. Il s'agit d'une synthèse des résultats du processus DMA mené par l'entreprise en 2024, comme décrit page 32 (IRO-1).

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Changement climatique ESRS E1	Impacts positifs : Passage aux énergies renouvelables. Impacts négatifs : Émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant des activités (consommation d'énergie des centres de données, des bureaux et des véhicules). Risques : Augmentation du coût de l'énergie ou difficultés d'accès à l'énergie ; atteinte à la réputation en cas d'inaction ; perte de parts de marché. Opportunités : Économies financières grâce à une consommation d'énergie optimisée ; amélioration de l'attractivité de la marque.	Activités internes et chaîne de valeur en amont	Adoption d'une démarche de sobriété numérique Électrification de la flotte de véhicules d'entreprise Déménagement des bureaux dans des bâtiments plus économes en énergie Facilitation du travail à distance Initiatives environnementales déployées au niveau des pays (économie circulaire, économies d'énergie, mobilité décarbonée, etc.)

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Santé, sécurité et bien-être au travail ESRS S1	<u>Impacts positifs</u> : Un lieu de travail flexible ; une bonne qualité de vie au travail ; la promotion de la santé et de la sécurité des employés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. <u>Impacts négatifs</u> : Impact négatif potentiel sur la sécurité des employés, les risques psychosociaux, le stress dû à la charge de travail et d'autres conditions liées au travail. <u>Risques</u> : Accidents du travail ou maladies professionnelles ; non-respect des réglementations ; augmentation de la rotation du personnel et perte d'expertise ; inefficacité opérationnelle ; atteinte à la réputation, sanctions réglementaires et responsabilité de l'organisation. <u>Opportunités</u> : Promotion de l'engagement à long terme, de la loyauté et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employés ; une marque employeur attrayante ; une productivité et une stabilité organisationnelle accrues ; un environnement de travail sûr et propice à l'expression des talents.	Activités internes	Actions en faveur de la prévention des risques, de la santé et de la qualité de vie au travail Mise en œuvre d'initiatives nationales visant à promouvoir des habitudes saines et le bien-être Enquêtes auprès des salariés sur le bien-être et la qualité de vie au travail

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Relations de travail ESRS S1	Impacts positifs : Promotion d'un dialogue social efficace ; instauration d'un climat de confiance. Impacts négatifs : Risque d'inefficacité du dialogue social, source de tensions et de conflits. Risques : Diminution de l'engagement des employés ; perte d'attractivité en tant qu'employeur ; inefficacité opérationnelle ; atteinte à la réputation en cas de conflits sociaux ; sanctions réglementaires. Opportunités : Engagement accru des employés ; instauration d'un climat de confiance et d'un sentiment d'appartenance ; amélioration de la satisfaction des employés ; environnement de travail socialement stable ; garantie de la productivité des employés et de la continuité des opérations ; amélioration de l'attrait en tant qu'employeur.	Activités internes	Consultation des comités d'entreprise sur les questions importantes Interactions régulières pour permettre un dialogue transparent entre la direction et les employés Enquête annuelle sur l'engagement à l'échelle du groupe

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Diversité, équité & inclusion ESRS S1	Impacts positifs : la promotion d'une culture d'intégration et d'une diversité multigénérationnelle ; le recrutement et la promotion de groupes sous-représentés ; l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Impacts négatifs : Manque potentiel de diversité et inégalité des chances. Risques : Perte d'attractivité en tant qu'employeur ; sanctions réglementaires ; atteinte à la réputation et perte potentielle de parts de marché ; diminution de l'innovation. Opportunités : Favoriser des relations transparentes avec les employés ; renforcer l'engagement des employés en faveur d'un lieu de travail diversifié et inclusif ; améliorer l'image de l'entreprise ; favoriser une croissance innovante et sûre.	Activités internes	Actions ciblées en faveur des personnes en situation de handicap Mesures financières spécifiques pour lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et promouvoir la diversité des genres Déploiement d'initiatives nationales et sensibilisation à la diversité et à l'égalité sur le lieu de travail

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Formation et développement des compétences ESRS S1	Impacts positifs : Progression de la carrière par la formation et le développement des compétences des employés ; promotion du développement personnel et professionnel continu des employés et de l'accès à de nouvelles opportunités de carrière. Impacts négatifs : Manque potentiel d'expertise qualifiée. Risques : Perte d'attractivité en tant qu'employeur ; obsolescence des compétences ; baisse de la compétitivité et de la productivité ; manque à gagner en cas d'inadéquation des compétences ; inefficacité opérationnelle et augmentation des coûts. Opportunités : Augmentation des opportunités commerciales ; amélioration de l'attractivité de la marque ; amélioration de la qualité des services au profit des clients ; amélioration de l'employabilité et des performances des employés ; amélioration des compétences opérationnelles favorisant l'engagement à long terme des employés.	Activités internes	Stratégie de formation pour adapter les compétences des employés aux technologies les plus récentes et aux besoins des clients Généralisation de la formation à la GenAI à tous les employés Promotion de parcours professionnels individualisés



Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Recrutement et fidélisation des talents ESRS S1	<u>Impacts positifs</u> : Attirer et retenir une main-d'œuvre qualifiée ; fidéliser les employés et assurer la réussite de l'entreprise ; stabilité des équipes. <u>Impacts négatifs</u> : Difficultés potentielles pour attirer, recruter et retenir les talents ; perte de personnes clés <u>Risques</u> : Fuite des cerveaux ; baisse des marges en raison d'une forte rotation du personnel ; instabilité de la main-d'œuvre ; perte d'attractivité en tant qu'employeur ; atteinte à la réputation ; perte de parts de marché. <u>Opportunités</u> : Garantir l'expertise et s'appuyer sur les connaissances institutionnelles ; garantir la croissance de l'entreprise ; fidéliser et satisfaire les employés ; accroître la productivité et la stabilité des services ; améliorer l'attractivité de la marque ; assurer la stabilité de l'organisation.	Activités internes	Partenariats avec les écoles et les universités pour identifier et attirer les talents Programmes de cooptation Promotion de parcours professionnels individualisés Promotion de l'alternance pour les jeunes générations

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Ethique des affaires et conformité ESRS G1	Impacts positifs : Promotion d'une culture d'entreprise éthique forte ; protection des lanceurs d'alerte grâce à des procédures anti-représailles ; respect des réglementations légales applicables. Impacts négatifs : Incidents potentiels de corruption et de pots-de-vin. Risques : Sanctions réglementaires et responsabilité juridique ; atteinte à la réputation ; perte d'opportunités commerciales et de fidélité des clients ; détérioration de la confiance des parties prenantes. Opportunités : Attractivité accrue ; amélioration de la réputation et de la transparence de l'entreprise ; possibilités de financement durable ; restructuration financière ; renforcement de la confiance et de l'engagement à long terme des parties prenantes ; croissance commerciale assurée.	Activités internes, chaîne de valeur en amont et en aval	Communication sur l'outil d'alerte du groupe ("Whispli") Promotion d'une culture d'entreprise éthique forte Déploiement d'un code d'éthique du groupe Création d'un comité d'éthique au niveau du groupe Procédures internes et programmes de formation en matière de lutte contre la corruption

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Confidentialité, protection des données et cybersécurité	Impacts positifs : Protection et sécurité des données des clients ; sécurisation de la collecte, de l'utilisation et du stockage des données. Impacts négatifs : Violations potentielles de données, menaces de cybersécurité et ransomware. Risques : Sanctions réglementaires et financières ; perte de parts de marché ; détérioration de la confiance des parties prenantes ; perturbations opérationnelles et pertes de revenus ; atteinte à la réputation. Opportunités : Confiance accrue des parties prenantes ; croissance commerciale assurée ; garantie d'un système sûr et protection des données et de la vie privée ; réputation solide de l'entreprise.	Activités internes, chaîne de valeur	Mise en œuvre d'une solide politique de sécurité de l'information dans toutes les entités du groupe Formation des employés Nomination des délégués à la protection des données Mise en œuvre de programmes de gestion des cyberattaques et augmentation du budget



Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Relation client	<u>Impacts positifs</u> : Construction de solutions innovantes en phase avec les attentes des clients ; promotion de relations durables avec tous les clients du groupe ; réussite commerciale. <u>Impacts négatifs</u> : L'incapacité potentielle à fournir des services de haute qualité. <u>Risques</u> : Perte d'attractivité et de parts de marché ; baisse des revenus due à l'insatisfaction des clients ; détérioration de la fidélité des clients. <u>Opportunités</u> : Fidélisation et satisfaction des clients ; amélioration de la qualité des services au profit des clients ; croissance commerciale assurée ; amélioration de la réputation de l'entreprise ; développement de relations solides et à long terme avec les clients.	Chaîne de valeur en aval	Examens réguliers des projets et des comptes Programme de parrainage de l'exécutif pour les comptes principaux Suivi des scores NPS à partir du CRM

Sujets matériels de durabilité	Impacts, Risques et Opportunités	Modèle économique/ chaîne de valeur	Effets sur la stratégie et le modèle économique
Durabilité IT	Impacts positifs : promouvoir l'inclusion numérique tout en respectant les normes d'accessibilité ; intégrer des pratiques de durabilité informatique dans les solutions et services du groupe ; optimiser les ressources (sobriété numérique). Impacts négatifs : Empreinte potentielle des déchets (déchets générés au bureau, équipement informatique, etc.) Risques : Perte d'attractivité et de parts de marché ; atteinte à la réputation en cas d'inaction ; sanctions réglementaires. Opportunités : Fournir aux clients des services liés au développement durable pour les aider à relever leurs défis ; avantage concurrentiel ; amélioration de la fidélité et de la rétention des clients ; accroissement des opportunités commerciales ; remise en état des équipements ; retraitement et recyclage des déchets, des déchets électroniques et des équipements électroniques.	Activités internes & Chaîne de valeur	Développement de solutions adaptées aux problèmes de durabilité des clients Mise en œuvre de programmes de formation sur le développement durable de l'IT

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

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

En 2024, Inetum a entrepris sa première évaluation de double matérialité (DMA), anticipant la conformité avec l'ESRS, afin de tirer des enseignements qui aideront à élaborer une stratégie ESG à long terme et à améliorer sa méthodologie pour l'exercice de reporting suivant.

Deux dimensions ont été prises en compte lors de cette évaluation :

- **La matérialité de l'impact** : les impacts matériels réels ou potentiels, négatifs ou positifs, d'Inetum sur les personnes ou l'environnement à court, moyen ou long terme (court terme < 1 an, moyen terme : 1 à 5 ans, long terme > 5 ans).
- **Matérialité financière** : les thèmes de développement durable qui ont ou pourraient raisonnablement avoir des effets financiers importants pour Inetum, c'est-à-dire les thèmes qui génèrent ou peuvent générer des risques ou des opportunités qui ont ou pourraient avoir une influence matérielle sur le développement, la position financière, la performance financière, les flux de trésorerie, l'accès au financement ou le coût du capital pour Inetum à court, moyen ou long terme (court terme < 1 an, moyen terme : 1 à 5 ans, long terme > 5 ans).

Pour ses propres activités, Inetum a identifié et évalué les impacts sur les personnes et l'environnement ainsi que les risques potentiels pour l'entreprise, en se concentrant sur ses quatre principales zones géographiques, à savoir la Belgique, la France, le Portugal et l'Espagne – un échantillon représentatif du groupe couvrant 81 % de la main-d'œuvre annuelle du groupe en 2024 et 90 % du chiffre d'affaires annuel du groupe en 2023. En outre, Inetum a évalué les impacts et les risques de sa chaîne de valeur pour la plupart des sujets et les évaluations ont été basées sur des connaissances internes et des données spécifiques au



secteur, à travers ses principales activités, géographies et relations d'affaires.

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

La DMA a été réalisée en quatre étapes :

Étape 1 – Identification des parties prenantes

Selon les orientations de la CSRD, il existe deux groupes principaux de parties prenantes :

- **Parties prenantes affectées** : individus ou groupes dont les intérêts sont affectés ou pourraient être affectés – positivement ou négativement – par les activités d'Inetum et ses relations commerciales directes et indirectes tout au long de sa chaîne de valeur.
- **Utilisateurs des déclarations de durabilité** : les principaux utilisateurs des rapports financiers et les autres utilisateurs des déclarations sur le développement durable, y compris les partenaires commerciaux d'Inetum, les comités d'entreprise et les partenaires sociaux, la société civile et les organisations non gouvernementales, les gouvernements, les analystes et les universitaires.

Afin d'identifier les parties prenantes concernées à interroger, une mise à jour de la cartographie des parties prenantes



a été réalisée début 2024 (voir section SMB-2), et chaque catégorie de parties prenantes a été classée par ordre de priorité conformément aux lignes directrices de la norme ISO26000 (NF X 30-029).

Étape 2 – Identification des principaux thèmes de durabilité

Inetum a suivi une approche structurée pour identifier les principales questions ESG, en commençant par la formalisation des sujets de durabilité initialement identifiés dans la cartographie des risques réalisée par le département d'audit interne. Inetum a également pris en compte la liste des sujets décrits dans l'Application Requirement (AR) 16 de l'ESRS 1, complétée par des sources documentaires externes et des cadres internationaux de reporting ESG afin de définir un ensemble exhaustif de questions ESG. L'exhaustivité de la liste a été vérifiée par rapport à une référence sectorielle.

Les principales questions de durabilité susceptibles d'avoir un impact sur les activités du groupe et sur lesquelles le groupe pourrait exercer une influence ont ensuite été sélectionnées, puis affinées en questions spécifiques pertinentes pour les activités et le contexte organisationnel d'Inetum. Pour préparer les ateliers d'évaluation de la matérialité, les informations internes pertinentes ont été examinées, telles que les rapports internes, les évaluations des risques antérieures et les conclusions des parties prenantes, afin de prédéfinir les IRO pour chaque ESRS. Un filtrage préalable d'une longue liste d'IRO a été effectué afin de n'inclure dans la consultation des parties prenantes que les IRO les plus pertinents en

matière de durabilité. Certains sujets ont été jugés non significatifs dès le début de l'analyse, compte tenu de l'activité d'Inetum, et n'ont donc pas été inclus dans la DMA : la pollution (E2), les ressources hydriques et marines (E3), la biodiversité et les écosystèmes (E4), les travailleurs de la chaîne de valeur (S2) et les communautés affectées (S3).

Étape 3 – Engagement avec les parties prenantes pour évaluer les problèmes

Avant l'élaboration du DMA, Inetum a fait appel à des experts internes et à des parties prenantes externes dans les quatre principaux domaines d'activité de l'entreprise, afin de déterminer la pertinence des thèmes liés au développement durable, ainsi que d'autres thèmes spécifiques au contexte organisationnel d'Inetum.

Cette pré-évaluation a consisté à examiner les pratiques d'Inetum en ce qui concerne les sept sujets fondamentaux de la norme ISO26000. Des sessions d'intégration ont été organisées pour aider les parties prenantes à acquérir une compréhension commune de la nouvelle directive et des objectifs de l'évaluation.

Conformément aux orientations de l'ESRS, plusieurs méthodes de consultation ont été utilisées pour évaluer à la fois le niveau d'impact et le niveau de risque et d'opportunité liés à chaque thème de durabilité :

- En interne, des entretiens et des questionnaires ont été menés avec la direction transversale, les lignes d'activité du groupe et les membres de l'équipe ESG.
- En externe, des entretiens ont été menés avec des fournisseurs et des clients.

Parallèlement, des ateliers d'évaluation de la matérialité ont été organisés avec des représentants des principaux départements du groupe afin d'identifier les impacts, les risques financiers et les opportunités. Les consultations des parties prenantes ont également pris en compte les contributions des membres du comité exécutif. Cette étape a permis de sélectionner 13 thèmes de développement durable représentatifs pour le groupe à court, moyen ou long terme.

Étape 4 – Consolidation et identification des thèmes importants

Sur la base de la notation, chaque thème de durabilité a été évalué à la fois du point de vue de la matérialité de l'impact et du point de vue financier. Pour chaque étape de l'analyse, le processus a été documenté afin d'en garantir la robustesse. Cela a permis à Inetum d'acquérir une compréhension approfondie de ses impacts les plus importants sur les personnes et l'environnement, ainsi que des risques et opportunités commerciaux découlant des thèmes de développement durable. Les IRO ont été notés sur une base brute, sans tenir compte des mesures d'atténuation existantes d'Inetum.

Les niveaux d'impact et de risque et/ou d'opportunité de chaque thème de durabilité ont été évalués sur une échelle à quatre niveaux (faible ; modéré ; significatif ; critique), le paramètre de gravité étant pris en compte pour la matérialité de l'impact (échelle, portée et caractère irrémédiable) et l'ampleur des effets financiers pour la matérialité financière. La probabilité d'occurrence a également été évaluée sur une échelle de temps pour les impacts potentiels et les risques et opportunités financiers. Toutes les données recueillies lors des ateliers internes ont été consolidées afin d'agrèger les scores et de calculer le niveau de matérialité des deux points de vue. Des aperçus consolidés des IRO liés au développement durable ont

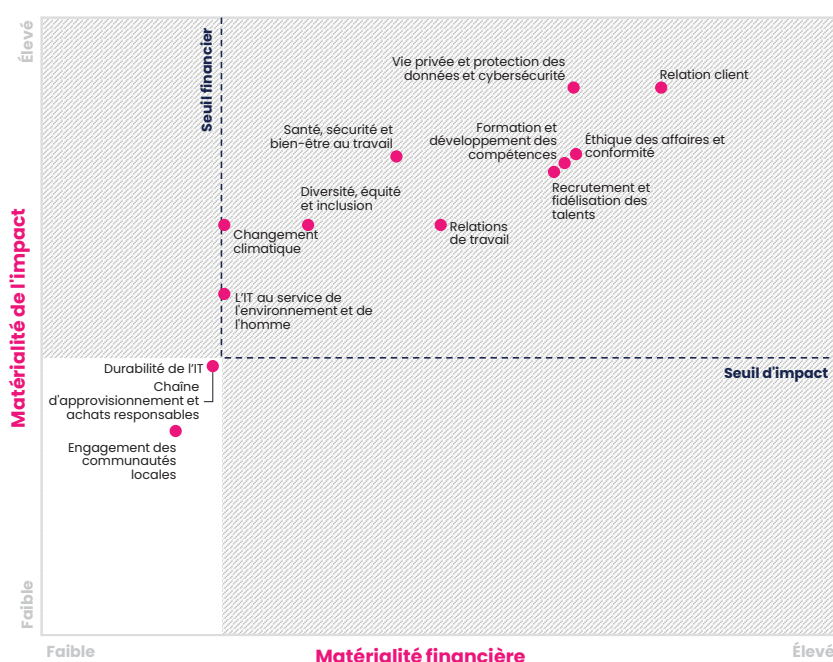
ensuite été présentés et discutés avec les parties prenantes internes et la direction.

Le seuil de matérialité a été fixé de manière à ce que les IRO ayant obtenu un score modéré ou supérieur, ainsi que les thèmes de durabilité et les ESRS qui leur sont associés, soient considérés comme importants. Les conclusions de l'évaluation de la matérialité ont été présentées au comité exécutif lors d'un séminaire dédié en août 2024, et au comité des risques et de l'audit du conseil de surveillance en octobre 2024.

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

Les résultats de la DMA sont présentés dans la double matrice de matérialité ci-dessous :

Les thèmes de développement durable classés comme « significatifs » et « critiques » du point de vue financier – axe x – ont été sélectionnés en tant que risques et/ou opportunités à considérer comme des priorités par Inetum. Ceux classés comme « significatifs » et « critiques » du point de vue de l'impact – axe y – sont également considérés comme des priorités pour Inetum. Les résultats de cette évaluation peuvent être agrégés par ESRS, ce qui montre que l'ESRS E1 Changement climatique, l'ESRS S1 Main-d'œuvre interne et l'ESRS G1 Conduite des affaires sont les thèmes de développement durable les plus importants pour Inetum.



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



02

INFORMATIONS SUR L'ENVIRONNEMENT

Changement climatique (ESRS E1)

Plan de transition pour le changement climatique (E1-1)

Depuis plusieurs années, Inetum a pris des mesures importantes pour réduire son empreinte carbone et s'est fixé des objectifs de réduction d'ici à 2029, en prenant 2019 comme année de référence (voir Mesures et objectifs page 40).

Bien qu'il s'agisse d'une entreprise orientée vers les services, le groupe s'efforce de réduire son impact sur l'environnement, en s'appuyant principalement sur les leviers de réduction suivants :

- promouvoir une politique de transport et de déplacement à faible émission de carbone,
- améliorer l'efficacité énergétique des bureaux d'Inetum,
- adopter des énergies renouvelables
- promouvoir des pratiques durables au niveau opérationnel (voir page 61 Durabilité de l'IT),
- élaborer des solutions pour aider les clients à passer à une économie à faibles émissions de carbone (section VI Annexes – Contribution d'Inetum aux objectifs de développement durable).

En 2024, l'entreprise a étendu la mesure de son empreinte carbone à tous ses pays, en incluant dans l'analyse toutes les émissions des scopes 1, 2 et 3.

En 2025, en utilisant 2023 comme nouvelle année de référence, Inetum définira une trajectoire de décarbonisation en tenant compte du périmètre élargi avec une approche plus ambitieuse. Le groupe établira des objectifs alignés sur l'initiative Science Based Targets (SBTi), s'engageant à respecter l'ambition de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

Un plan complet de transition vers le changement climatique sera intégré à la stratégie globale d'Inetum, fixant des objectifs clairs de réduction des émissions, mais intégrant également ces objectifs dans les opérations commerciales et la chaîne de valeur du groupe. La mise en œuvre de ces

actions sera contrôlée par la direction générale et les organes de gouvernance d'Inetum, qui veilleront à ce que la stratégie climatique soit une priorité à tous les niveaux de l'organisation et dans toutes les zones géographiques.

Politiques, actions et ressources en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (E1-2 & E1-3)

Politiques d'atténuation du changement climatique

L'approche environnementale d'Inetum est mise en œuvre au niveau national par le biais de plans d'action annuels conformes aux directives du groupe en matière de voyages, d'immobilier et de flotte de véhicules. Ces actions sont contrôlées à l'aide de normes environnementales reconnues, notamment le système de gestion environnementale ISO 14001 avec une certification de l'Espagne et de la Roumanie (section VI Annexes – Certificats et labels du groupe).

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées selon les principes du protocole GES, sur les quatre principaux pays (couvrant 90 % des revenus en 2023). La collecte des données implique la contribution de la zone, ce qui garantit une approche localisée mais complète de la gestion environnementale.

Actions et ressources liées aux politiques climatiques

Action 1 – Politique en matière de voyages d'affaires

Inetum encourage la mise en œuvre de bonnes pratiques environnementales et d'une culture basée sur une consommation efficace et responsable des voyages d'affaires. Cet engagement s'inscrit dans le cadre de la politique de voyage de l'entreprise, qui comprend des actions visant à encourager la mobilité durable chez les employés.

Inetum a engagé la transformation de sa flotte de véhicules par le remplacement progressif des véhicules thermiques en Europe par des véhicules électriques ou hybrides, conformément aux attentes de la loi d'orientation des mobilités (LOM). Parallèlement, les bornes de recharge électrique favorisent l'adoption de véhicules

électriques ou hybrides.

Inetum propose également, par exemple en France et en Belgique, une indemnité kilométrique pour les 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 voyages d'affaires en Belgique, en France, en Espagne et au Portugal, ce qui fait partie de son engagement de décarbonisation. En outre, en Espagne, Inetum a élaboré un plan de mobilité durable qui permet de comprendre les habitudes de mobilité de l'entreprise, 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 dérivés des 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 émissions de gaz à effet de serre et en optimisant l'utilisation des ressources non renouvelables, en particulier les ressources énergétiques.

Action 2 – Efficacité énergétique des bureaux

Inetum a mis en œuvre plusieurs actions pour améliorer l'efficacité énergétique de ses bureaux, en plus des campagnes de sensibilisation menées sur place par le biais d'affiches, de mailings, d'articles sur l'intranet, de quiz et de courriels, engageant les employés d'Inetum à adopter des pratiques de consommation responsables. Un groupe de travail à l'échelle du groupe a été créé afin d'élaborer une charte d'aménagement pour les sites de l'entreprise. Cette charte vise à optimiser l'occupation des bureaux tout en tenant compte des critères environnementaux et sociaux, en veillant à ce que l'utilisation de l'espace et des ressources corresponde aux besoins des employés et à la politique environnementale d'Inetum.

En 2024, des déménagements de bureaux ont permis d'optimiser l'utilisation de l'espace et la consommation d'énergie du groupe – par

exemple, le siège social belge a déménagé dans un bâtiment plus économe en énergie avec une certification HQE (haute qualité environnementale).

Action 3 – Efficacité énergétique et transition vers les énergies renouvelables

En termes d'efficacité énergétique, Inetum optimise sa consommation de ressources et augmente progressivement l'utilisation de sources d'énergie renouvelables. Conformément à sa stratégie de transition climatique, Inetum a opéré un virage significatif vers les énergies renouvelables dans l'ensemble de ses activités. Depuis mars 2021, 81 % de l'électricité achetée pour ses sites français provient exclusivement d'énergies renouvelables par l'intermédiaire du



fournisseur EDF. De même, les sites espagnols fonctionnent avec de l'électricité 100 % renouvelable depuis 2021. Au-delà de l'approvisionnement en énergie renouvelable, l'entreprise met activement en œuvre des mesures d'économie d'énergie, telles que l'utilisation d'ampoules à faible consommation - relamping - et l'installation de systèmes d'éclairage automatisés qui s'éteignent lorsque les zones sont inoccupées. En Espagne, Inetum a mis en place son propre système de gestion de l'énergie, Synergica, une plateforme web de gestion de l'énergie développée en interne, 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.



Action 4 – Développement de services liés à l'ESG

Conscient que l'innovation technologique et les enjeux environnementaux sont désormais indissociables, Inetum intègre le développement durable dans les solutions et services qu'il propose à ses clients. Cette ambition d'une digitalisation « impact-driven » est soutenue par un programme de sensibilisation et de formation des collaborateurs au numérique responsable (empreinte numérique, éco-conception, accessibilité et sécurité informatique), intégrant des modules de l'Institut du Numérique Responsable, dont Inetum est membre en France.

Inetum a également développé une pratique spécifique en matière de développement durable au sein de sa Global Business Line Consulting afin d'aider ses clients à résoudre leurs problèmes de développement durable (y compris la transition environnementale) à l'aide de solutions numériques innovantes.

Action 5 – Décarbonisation de la chaîne d'approvisionnement

(Voir page 56 Gestion des relations avec les fournisseurs)

Mesures et objectifs

Les émissions mesurées couvrent les quatre principaux pays d'Inetum : Belgique, France, Portugal et Espagne, soit 81% des effectifs du groupe au 31/12/2024 (85% au 31/12/2021, année de référence pour la définition du KPI).

Sources des émissions :

- Voyages d'affaires (flotte de véhicules Inetum et achat de voyages : vols, voitures de location, trains)
- Consommation d'énergie (bureaux Inetum)

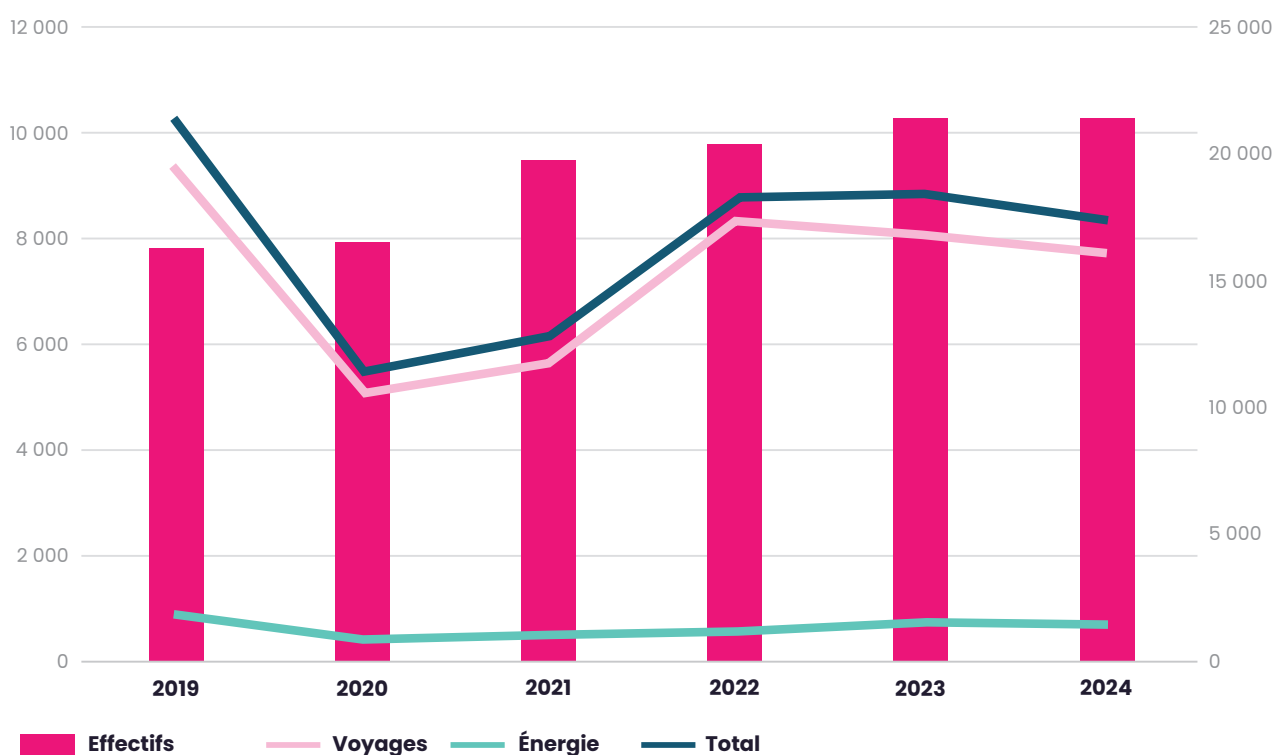
L'empreinte carbone des émissions de notre activité est mesurée en appliquant un facteur d'émission au volume de consommation : par défaut le facteur d'émission communiqué par nos fournisseurs, aux distances parcourues ou à l'énergie consommée. Si ce n'est pas le cas, nous appliquons la référence publiée par un organisme reconnu (par exemple l'ADEME, en France, le DEFRA et l'Office Catalan en Espagne). Dans le cas contraire, l'empreinte est mesurée sur la base de données historiques (même pays ou pays similaire).

Exigences d'information sur l'ESRS

Tableaux des données

Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci - Objectifs des scopes 1, 2 et 3	(E1-4)	Inetum s'est fixé pour objectif de réduire l'empreinte carbone moyenne par employé de 45 % d'ici 2029, par rapport à 2019 (année de référence).
Consommation d'énergie et mix énergétique	(E1-5)	Évolution des données volumétriques par année depuis 2019
Scopes bruts 1, 2, 3 et émissions totales de GES	(E1-6)	- Évolution de l'empreinte carbone annuelle depuis 2019 - Réduction des émissions annuelles de CO2 par employé depuis 2019 - Évolution de l'empreinte carbone par scope et par année depuis 2019

Évolution de l'empreinte carbone par année depuis 2019 :



Réduction des émissions de CO2 par employé et par an depuis 2019 :

Année	Moyenne des effectifs	Énergie (tCO ₂ eq)	Voyages (tCO ₂ eq)	Total E+V (tCO ₂ eq)	Par employé (tCO ₂ eq)	Réduction 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	736	8 097	8 833	0,414	34%
2024	21 408	693	7 703	8 396	0,392	38%

Impact positif de la crise COVID en 2020 et 2021

Évolution de l’empreinte carbone par scope et par an depuis 2019, avec :

- Scope 1 : Gaz et flotte de véhicules du groupe (1)
- Scope 2 : Électricité (1)
- Scope 3 (2) : Déchets (3) et autres déplacements

Année	Moyenne des effectifs	SCOPE 1 (tCO ₂ eq)	SCOPE 2 (tCO ₂ eq)	SCOPE 3 (tCO ₂ eq)	Total E+V+D (tCO ₂ eq)	Par employé (tCO ₂ eq)
2019	16 236	7 513	693	2 030	10 236	0,630
2020	16 482	4 602	202	731	5 535	0,336
2021	19 700	4 684	229	1 228	6 141	0,312
2022	20 358	5 938	134	2 754	8 826	0,434
2023	21 347	6 236	317	2 288	8 841	0,414
2024	21 408	5 553	308	2 540	8 400	0,392

(1) La consommation d’énergie en décembre 2024 pour la Belgique et le Portugal a été partiellement estimée (sur la base de la consommation de 2023).

(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 Belgique et le Portugal a été estimé (en utilisant la valeur de 2023).

Évolution des données volumétriques par année depuis 2019 :

Année	Effectifs moyens	Energie (4) (MwH)	Voyages (1000 Km)	Déchets (Tonnes)
2019	16 236	10 207	80 804	94,2
2020	16 482	7 361	41 483	45,0
2021	19 700	11 166	44 685	111,6
2022	20 358	10 344	60 096	159,5
2023	21 347	8 392	60 207	186,1
2024	21 408	7 910	51 302	132,3

(4) Couverture du volume de consommation d’énergie :
Pour certains de ses bureaux loués, Inetum n’a pas accès aux données de consommation d’énergie. Comme le montre le tableau ci-dessous, la couverture du reporting énergétique représente 97,2% du total des mètres carrés de bureaux en Belgique, en France, au Portugal et en Espagne.

Pays	Surface des bureaux en 2024 (en mètres carrés)		Mètres carrés couverts par la collecte d’énergie
	Total	Couvert par la collecte d’énergie	
Belgique	11 154	10 644	95,4%
France	62 132	61 170	98,5%
Portugal	5 008	4 749	94,8%
Espagne	36 315	34 838	95,9%
Total	114 609	111 401	97,2%

03

INFORMATIONS SOCIALES



Effectif propre (ESRS S1)

Stratégie

Politiques (S1-1)

L'approche d'Inetum en matière de gestion des impacts, des risques et des opportunités liés à la main-d'œuvre est mise en œuvre par le biais de sa stratégie en matière de ressources humaines (RH). Cette stratégie s'articule autour de cinq piliers fondamentaux : l'attraction et le recrutement des talents, la fidélisation des talents, la santé, la sécurité et le bien-être au travail, le développement des talents et des compétences, l'inclusion et la diversité au travail

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

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

Recrutement et fidélisation des talents

a. Politique de recrutement

Les services informatiques étant une activité humaine, la politique de recrutement des talents du groupe est un élément clé pour assurer sa croissance durable tout en garantissant le bien-être de ses employés. Cette stratégie vise à favoriser la diversité de la main-d'œuvre, en rassemblant un éventail de profils, d'expériences et de perspectives.

En 2024, le groupe a recruté 6 286 nouveaux employés dans toutes les régions, sa marque employeur mettant l'accent sur la promotion de ses valeurs (voir section d. ci-dessous sur la culture d'entreprise), la diversité de ses projets et un environnement de travail dynamique.

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

Un élément clé de la stratégie de recrutement du groupe est son programme de cooptation des employés, qui a été particulièrement fructueux en France et en Espagne. En France, 26 % des nouvelles recrues en 2024 proviennent de recommandations, tandis qu'en Espagne, 17 % des nouvelles recrues proviennent des réseaux professionnels des employés.

Le groupe s'engage également dans la formation et la transmission des savoirs aux jeunes talents : en 2024, plus de 200 stagiaires, et alternants (stagiaires et apprentis) ont été recrutés chez Inetum.

Initiatives spécifiques au niveau du groupe et des pays en 2024



En 2024, Inetum a de nouveau été reconnu comme Top Employeur Europe.

Initiatives à l'échelle nationale :

Belgique

- Les collaborateurs d'Inetum ont organisé 37 ateliers et conférences dans des universités et des écoles supérieures, tant en Flandre qu'en Wallonie.

- Plusieurs écoles se sont rapprochées d'Inetum pour en savoir plus sur la vie d'un consultant.
- 19 étudiants ont effectué un stage

France

- Partenariat avec les écoles et les universités (EFREI, Centrale Lille, Pôle Léonard de Vinci, ENSEIHT, EDHEC)
- Participation à des événements RSE : Handi Day, Efrei For Good, parrainage de la promotion de La Toile par EMLyon, création d'un jeu de plateau pour sensibiliser les jeunes au handicap
- Création d'une web série – une immersion authentique dans notre monde professionnel : 1M de vues sur Instagram.

Espagne

- Chaire à l'Université polytechnique de Madrid (Tech Talks, stages dans les bureaux d'Inetums, journée INetum à l'UPM) pour témoigner sur la carrière, le recrutement, la formation
- Participation à différents salons de l'emploi dans les universités des principales villes où Inetum est présent
- Cérémonie de remise des prix pour le meilleur dossier académique et le meilleur projet de fin d'études (dans différentes universités)
- Ateliers pour les étudiants de dernière année sur la façon de créer leur CV, leur profil LinkedIn et de faire face à leurs premiers entretiens d'embauche.

b. Intégration

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

nécessaires pour faciliter ses premiers pas au sein d'Inetum. Afin d'améliorer continuellement le processus de recrutement, Inetum recueille régulièrement des commentaires par le biais d'enquêtes soumises aux nouveaux employés.

c. Développement de carrière et mobilité interne

Dans un environnement en constante évolution, Inetum estime que chaque employé doit avoir la possibilité de se développer et de façonner son propre parcours professionnel. L'entretien d'évaluation annuel mené par le manager de l'employé est un outil central de ce processus.

Cet entretien a trois objectifs principaux : évaluer les performances professionnelles des salariés par le biais d'une évaluation des compétences, discuter de leurs attentes en matière d'évolution de carrière et identifier leurs besoins de formation. À l'issue de l'entretien d'évaluation, un plan d'action est élaboré, qui comprend des étapes spécifiques telles que la formation, des responsabilités supplémentaires et des feedback réguliers. En plus des entretiens annuels, Inetum offre régulièrement des occasions de discussion afin de fournir aux employés une vision à moyen terme de leur carrière et de planifier les prochaines étapes de leur développement. Lorsqu'un employé quitte volontairement le groupe, un processus d'« off-boarding » est mis en place, et l'employé partant est invité à partager ses impressions avec les équipes RH.



En outre, la mobilité interne, tant à l'intérieur des zones que d'une zone à l'autre, est une pierre angulaire de l'approche d'Inetum en matière de fidélisation des talents. Le large éventail d'activités commerciales et la diversité géographique du groupe offrent aux employés de nombreuses possibilités de progression de carrière, que ce soit par le biais d'un changement de rôle ou d'une mutation géographique.

d. Culture d'entreprise

En 2024, Inetum a déployé l'« Inetum Way », résultat de plusieurs mois de travail collaboratif de la part de la direction générale pour définir l'objectif et les valeurs de l'entreprise. Ce document a d'abord été communiqué à l'équipe de direction (Top 150) en janvier 2024 afin de recueillir leurs commentaires, de les inciter à traduire ces principes dans les opérations, processus et comportements quotidiens et de s'assurer qu'ils deviendraient les ambassadeurs de cette nouvelle culture au sein de leurs équipes.

Des campagnes de communication et d'engagement internes ont été menées tout au long de l'année afin d'intégrer successivement le management intermédiaire et l'ensemble du personnel dans les composantes de cette nouvelle culture.

Pour partager et célébrer les projets qui donnent vie à cette culture, le Groupe a organisé en juin 2024 la première édition des Digital Impact Awards. Tous les collaborateurs ont été invités à soumettre leur projet dans plusieurs catégories mettant en avant les différentes dimensions de la raison d'être et des valeurs de l'entreprise (Propositions qui comptent, Plus vite et plus facilement, Pour le bien de tous). Plus de 80 projets ont été soumis, puis présélectionnés par un vote des membres du comité exécutif. L'équipe de direction a élu les 8 équipes gagnantes lors de son séminaire de juillet, chacune recevant 1 000 euros à reverser au projet caritatif de son choix.



Santé, sécurité et bien-être au travail

a. Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité

Inetum place la santé et la sécurité de ses employés au premier plan de ses activités, en se conformant à la fois aux normes nationales de sécurité au travail et aux directives internationales. Le groupe met en œuvre des systèmes complets de gestion des risques, comprenant des évaluations régulières de la santé et de la sécurité, des formations à la sécurité et la promotion d'une culture de l'amélioration continue afin d'atténuer les risques sur le lieu de travail. Des plans d'action préventive sont régulièrement élaborés et mis à jour pour gérer ces risques.

Le groupe adhère à de nombreuses normes ISO, notamment ISO 9001 (système de gestion de la qualité), ISO 14001 (système de gestion de l'environnement) et ISO 45001 (système de gestion de la santé et de la sécurité au travail). Les bureaux d'Inetum en Roumanie et en Espagne ont notamment obtenu la certification ISO 45001 pour leur mise en œuvre efficace d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST), conçu pour minimiser le risque d'accidents dans tous les secteurs de l'entreprise. En outre, l'Espagne est reconnue comme une entreprise saine, conformément aux lignes directrices de l'OMS, et a mis en place une commission de la santé et de l'environnement pour centraliser les initiatives prises par les employés en matière de santé et de bien-être sur le lieu de travail.

b. Bien-être

Inetum s'engage également à protéger la sécurité psychologique et le bien-être de chaque individu, qu'il soit sur son lieu de travail ou qu'il travaille à distance depuis les sites de ses clients ou depuis son domicile. Cet engagement se traduit par diverses initiatives, notamment la sélection des espaces de travail (espaces de travail ergonomiques, environnement sûr, programmes de bien-être), des actions visant à favoriser l'esprit d'équipe et le maintien de canaux de communication constants avec les employés.

Le groupe propose un modèle de travail hybride et flexible qui permet aux employés de combiner les avantages du travail sur site et à distance. Le travail sur site favorise la collaboration et la cohésion de l'équipe,

tandis que le travail à distance réduit les temps de déplacement. Les bureaux de l'entreprise sont conçus pour répondre à différents styles de travail, offrant des espaces ouverts pour la collaboration, le réseautage et les réunions, ainsi que des zones plus calmes dédiées au travail individuel.

Grâce à l'enregistrement des activités (plateformes de saisie du temps de travail), des enquêtes régulières sont menées pour mesurer la satisfaction des employés à l'égard de l'entreprise, de leur équipe et de leurs rôles spécifiques. Afin d'identifier les domaines à améliorer et de mettre en œuvre des actions ciblées au profit de tous les employés, le groupe a déployé « Your Voice » en novembre 2024, sa première enquête mondiale sur l'engagement des employés (voir section IV.1. a. ii Processus d'engagement du personnel au sujet des impacts).

Initiatives spécifiques au niveau du groupe et des pays en 2024

- Application pour démocratiser la gestion de la santé mentale, afin que chaque salarié puisse prendre soin de sa propre santé mentale, à la fois de manière préventive et curative proposée à tous les salariés en France : « Teale », une plateforme de santé mentale au service des entreprises et de leurs équipes.
- En Espagne, un service commun de prévention est chargé de conseiller et de coordonner le système de gestion de la sécurité et de promouvoir la santé et le bien-être.
- En France, un comité de prévention a été créé pour promouvoir la santé et la sécurité dans toutes les agences.
- Nomination de deux responsables de la santé et de la sécurité chargés de la mise à jour des documents réglementaires en France.

Formation et développement des compétences

Pour conserver son avantage concurrentiel et assurer la satisfaction et la fidélisation de ses clients, Inetum reconnaît l'importance d'anticiper les changements du marché et de s'adapter en permanence à l'évolution des besoins des clients. Le groupe donne la priorité au perfectionnement et à la

reconversion de ses employés afin de leur permettre de faire face à l'évolution rapide des technologies et de favoriser leur progression de carrière et leur épanouissement professionnel. Il propose divers programmes de formation qui permettent aux employés d'obtenir des certifications dans des technologies clés – telles que le Cloud, SAP, Microsoft et les plateformes Low Code – et de rester à la pointe des dernières technologies, notamment la GenAI.

L'Inetum Learning Academy, une plateforme d'apprentissage en ligne accessible à tous les employés du groupe, propose plus de 300 cours sur une variété de sujets, y compris la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la gestion de projet, la gestion Lean et Agile, le design-thinking, l'éco-conception, la durabilité IT, le Cloud, les données et le langage de programmation. Il permet au groupe de mettre régulièrement à jour les programmes de formation pour répondre aux besoins évolutifs de l'écosystème commercial, ainsi qu'aux attentes des parties prenantes.

L'Inetum Learning Academy sensibilise également les employés aux questions ESG telles que :

- La conformité
- La protection des données
- La sécurité incendie

- La sécurité des personnes
- Le handicap
- Les risques psychologiques
- Le sexisme
- La durée du travail
- Le télétravail

Pour s'assurer de l'efficacité de ses programmes de formation, Inetum procède à des évaluations qui mesurent la satisfaction des employés et l'acquisition réussie de compétences. Cette boucle de rétroaction permet à Inetum d'affiner et d'adapter continuellement ses offres de formation, en alignant les compétences des employés sur les besoins des clients.

Initiatives spécifiques au niveau du groupe et des pays en 2024 :

21 080 employés se sont inscrits à la formation en ligne Do You Speak GenAI et 13 730 employés ont été certifiés.

Diversité, inclusion et égalité des chances

Inetum a mis en œuvre une politique de diversité et d'inclusion qui garantit que tous les employés, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs antécédents, ont les mêmes chances d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision. Le groupe s'est engagé à favoriser un



environnement inclusif à tous les niveaux de gestion afin d'attirer et de retenir des talents issus de milieux et de cultures différents. Afin de garantir un environnement de travail sûr pour tous, des protocoles ont été déployés en France et en Espagne pour prévenir et traiter le harcèlement moral et sexuel.

a. Diversité des genres

Inetum s'est engagé à accroître la diversité de sa main-d'œuvre et, plus spécifiquement, s'est fixé pour ambition d'augmenter la part des femmes dans les postes de direction et de gestion d'ici 2028, c'est-à-dire au moins 20 % de femmes dans l'équipe de direction. Cette ambition repose notamment sur l'inclusion systématique de 50 % de profils féminins dans toutes les candidatures présélectionnées pour un poste de direction. Elle est intégrée dans la politique de diversité plus large d'Inetum, avec des indicateurs de performance associés détaillés dans la section « Mesures et objectifs » ci-dessous.

b. Diversité culturelle et générationnelle

Le groupe tire parti de la diversité culturelle et reconnaît qu'il s'agit d'un atout essentiel pour l'entreprise, qui lui permet de s'engager dans différentes cultures et de façonner son identité mondiale. En 2024, Inetum opérait dans 19 pays. En outre, la promotion du partage des connaissances entre les générations est au cœur de la politique de diversité et d'inclusion d'Inetum. Avec un âge moyen des employés de 40,15 ans en 2024, Inetum soutient activement l'intégration professionnelle des jeunes employés grâce à des partenariats ciblés avec des écoles et des programmes de développement personnalisés.

c. Inclusion des personnes en situation de handicap

Inetum s'engage à créer un lieu de travail qui offre des chances égales de recrutement et les meilleures conditions de travail aux personnes handicapées. L'entreprise participe activement à des forums de recrutement inclusifs et travaille avec des organisations spécialisées pour recruter et encadrer des employés handicapés. En 2024, Inetum a continué à promouvoir cette politique d'inclusion active dans ses principaux pays d'opération, la France, l'Espagne et le Portugal. L'entreprise vise également à rendre la technologie numérique plus accessible aux personnes handicapées, comme en

témoigne sa charte d'approvisionnement durable, qui comprend une disposition donnant la priorité aux fournisseurs qui emploient des personnes handicapées.

Dans les 3 principaux pays où Inetum est implanté, le taux d'emploi des salariés handicapés ne cesse de progresser. La réussite de notre politique handicap repose notamment sur le partage du sujet du handicap avec l'ensemble des acteurs et des métiers de l'entreprise.

Initiatives spécifiques au niveau du groupe et des pays en 2024 :

- En France, l'entreprise a obtenu un score de 92/100 en matière d'égalité des sexes.
- Inetum Espagne s'est vu décerner le sceau de l'Égalité par le ministère de l'égalité pour son engagement remarquable et sa contribution à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.
- Inetum Portugal a signé la Charte portugaise de la diversité en décembre 2024
- Inetum France était sponsor du Trophée Handitech 2024, récompensant les entrepreneurs développant des solutions innovantes pour l'inclusion et l'autonomie des personnes en situation de handicap.
- Inetum Cataluña a signé un accord avec la Fondation GoodJob, une organisation à but non lucratif dont l'objectif principal est de travailler à l'intégration professionnelle et à la promotion de l'employabilité des personnes handicapées.
- Chaque HRBP français est un référent en matière de harcèlement dans son domaine de compétence, afin de prévenir le harcèlement sexiste, le harcèlement moral et les discriminations.
- En France, création d'une communauté de recruteurs inclusifs et d'un réseau d'ambassadeurs du Programme Handicap.

Processus d'engagement avec le personnel et ses représentants en ce qui concerne les impacts (SI-2)

Inetum s'engage à créer un environnement de travail où chacun se sent autorisé à exprimer ses préoccupations et son point de vue. L'entreprise entretient un dialogue social

permanent avec sa main-d'œuvre et les représentants du personnel, par le biais d'un engagement continu avec les comités d'entreprise, en veillant à ce qu'ils soient régulièrement informés des lignes directrices, des stratégies et des initiatives de l'entreprise. Les résultats des initiatives d'engagement guident le dialogue interne et sont utilisés pour mettre en œuvre des actions ciblées visant à améliorer les conditions de travail, à atténuer les impacts négatifs et à promouvoir les impacts positifs.

Plusieurs mécanismes clés sont en place pour faciliter ce dialogue :

- Accès à l'intranet pour tous les employés, avec une plateforme complète fournissant des outils essentiels, des ressources et des communications concernant toutes les politiques et les processus du groupe : RH, juridique et conformité, ESG, excellence commerciale, formation, systèmes informatiques, dialogue social, actualités du groupe, etc.
- Sessions « Let's Talk » organisées trimestriellement par l'équipe du comité exécutif pour partager la stratégie, les ambitions et les perspectives d'avenir d'Inetum avec tous les employés, avec un système de questions-réponses anonymes fournissant une plateforme pour une communication transparente.
- Sessions « Let's Connect » (équivalent régional de « Let's Talk » au niveau du groupe)
- Newsletters internes
- Enquête annuelle mondiale sur l'engagement (voir page suivante)

En termes de santé et de sécurité, Inetum s'engage directement auprès des comités de santé et de sécurité et des délégués à la prévention des risques professionnels, créant ainsi une plateforme permettant aux employés de faire part de leurs suggestions et de signaler les risques potentiels sur le lieu de travail. Ces réunions constituent un forum essentiel pour discuter de la situation sanitaire actuelle sur le lieu de travail, contribuant ainsi à créer un environnement sûr et favorable.



Première enquête « YOUR VOICE » sur l'engagement des salariés en 2024

En novembre 2024, Inetum a mené sa première enquête auprès des employés au niveau mondial, qui a donné lieu à un taux de participation très élevé de 80 %. La plateforme anonyme permettant également aux participants de partager leurs commentaires, plus de 115 000 avis qualitatifs ont été recueillis.

Les résultats globaux présentés ici ont été communiqués à tous les employés, et la communication sera suivie de trois phases afin de garantir que le retour d'information des travailleurs soit suivi d'actions : (i) Analyse détaillée des résultats de l'enquête par zones géographiques, lignes d'activité et profils ; (ii) Présentation des résultats et des plans d'action au niveau de l'équipe par les responsables ; (iii) Déploiement de plans d'action au niveau du groupe et au niveau local pour traiter les domaines d'amélioration identifiés.

80%
de participation



+115k
Commentaires, idées, retours

Principaux résultats

ENGAGEMENT
6,8/10

Globalement, vous êtes engagés dans votre travail chez Inetum

DIVERSITÉ & INCLUSION
7,4/10

Vous considérez Inetum comme une entreprise inclusive où la discrimination n'a pas sa place.

TRANSFORMATION & CHANGEMENT
6,2/10

Vous estimez qu'Inetum doit améliorer ses informations sur la transformation et le changement

↑ Point forts

- › Un travail qui a du sens chez Inetum
- › Des objectifs clairs concernant votre rôle
- › Croire au changement
- › Relations avec les pairs
- › Environnement inclusif
- › Pas de discrimination

↓ Marge d'amélioration

- › Reconnaissance
- › Clarification de votre évolution de carrière
- › Information sur les raisons du changement
- › Comment vous pouvez contribuer à la transformation
- › Vision, lignes directrices et soutien managérial pendant la transformation
- › Intégration des valeurs d'Inetum dans votre vie quotidienne

Les actions d'amélioration



Engagement, Inclusion Transformation

L'enquête sur l'engagement mesure les éléments qui favorisent l'engagement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la transformation et le changement

#MyVoiceMatters



Les dirigeants et les équipes d'Inetum passent à l'action au premier trimestre 2025

Partager les résultats de l'équipe
Concevoir des plans d'action par équipe
Concevoir des plans d'action mondiaux, régionaux et locaux.

#BuildingAGreatPlacetoWork



Responsabilité des dirigeants

Chacun - dirigeants, cadres, collaborateurs individuels - est responsable du suivi et de l'amélioration continue.

#LeadingInetumTogether

Processus de remédiation des impacts négatifs et mécanismes permettant aux employés de signaler leurs préoccupations (S1-3)

Inetum s'engage à promouvoir l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail et a mis en place des processus pour remédier aux impacts négatifs. L'entreprise a mis en place des mécanismes permettant aux employés de signaler leurs préoccupations, notamment une ligne téléphonique confidentielle et un système de signalement en ligne. Les processus d'inclusion et de diversité d'Inetum comprennent des pratiques de recrutement et d'embauche inclusives et exemptes de préjugés, une formation et un enseignement sur des sujets tels que les préjugés inconscients et la sensibilisation culturelle,

des groupes de ressources pour les employés afin de promouvoir la diversité et l'inclusion, un processus de gestion des performances juste et objectif, et un processus confidentiel de plaintes et de griefs. L'objectif de l'entreprise est de créer un lieu de travail où tous les employés se sentent valorisés et respectés, et où la diversité est considérée comme une force.

Mesures et objectifs

Les indicateurs sociaux excluent les stagiaires (sauf indication contraire) et le PDG.

Pour des informations complémentaires, voir la section VI Annexes : Note méthodologique sur les données sociales.

Exigences de divulgation de l'ESRS

Tableau des données

Caractéristiques du personnel de l'entreprise	(S1-6)	KPI RH au niveau du groupe et du pays
Couverture des négociations collectives et dialogue social	(S1-8)	Données non publiées
Indicateurs de diversité	(S1-9)	KPI RH au niveau groupe - Évolution du pourcentage de femmes au sein de l'équipe de direction (+/- Top 150 of the Group) - KPI RH au niveau pays - Evolution du pourcentage de jeunes (moins de 26 ans) sur le total des recrutements annuels
Salaires	(S1-10)	Données non publiées
Personnes en situation de handicap	(S1-12)	KPI RH au niveau pays
Indicateurs de formation et de développement des compétences	(S1-13)	KPI au niveau pays
Indicateurs de santé et de sécurité	(S1-14)	KPI RH au niveau pays
Indicateurs de rémunération (écart et rémunération totale)	(S1-16)	Données non publiées
Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	(S1-17)	Données non publiées

Évolution du pourcentage de femmes au

Indicateurs		Total Groupe		
		2022	2023	2024
Effectif total au 31.12	CDI	22 904	23 662	24 181
	CDD	2 449	2 975	1 131
	Autres (hors stagiaires)	335	277	228
	Total hors stagiaires	25 688	26 914	25 540
Répartition	Hommes	18 393	19 232	18 297
	Femmes	7 295	7 682	7 243
	% de femmes	28%	29%	28,4%
	% de femmes dirigeantes (SLT)	14%	15%	16,90%
	Âge moyen	40	42	40
	Ancienneté moyenne dans le groupe	6	7	6
Salaires	Salaires annuel moyen (€)	39 984 €	39 713 €	40 372 €
Recrutement	CDI	6 262	5 478	4 892
	CDD	2 080	3 353	1 262
	Autres (hors stagiaires)	229	159	132
	Total hors stagiaires	8 571	8 990	6 286
	Stagiaires	456	842	728
	Total des recrutements	9 027	9 832	7 014
Attrition	Attrition au 31.12	20,65%	20,73%	21,75%

Évolution du pourcentage de femmes au sein de l'équipe de direction :

L'indicateur mesure la proportion de femmes nommées cadres supérieurs avec un contrat de travail ou un contrat de gestion – précédemment désignées comme vice-

présidentes (VP) – par rapport au nombre total de personnes dans la Senior Leadership Team (SLT). Chaque cadre supérieur est officiellement nommé par le PDG et, en fonction de son rôle, participe à divers comités et organes de gouvernance.

KPI	2021	2022	2023	2024	Objectif 2028
Taux de femmes au SLT (%) (précédemment désigné VP)	15%	14,20%	14,62%	16,90%	19,96%

Indicateurs de performance RH au niveau national :

Indicateurs		Portugal	Belgique	France	Espagne	TOTAL
		2024	2024	2024	2024	2024
Effectif total au 31.12	CDI	1 492	1 208	9 038	8 331	20 069
	CDD	249	3	13	147	412
	Autres (hors stagiaires)	0	0	210	0	210
	Total hors stagiaires	1 741	1 211	9 261	8 478	20 691
Répartition	Hommes	1 135	933	6 802	6 127	14 997
	Femmes	606	278	2 459	2 351	5 694
	% de femmes	35%	23%	26,6%	28%	28%
	Âge moyen	39	43	42	41	
	Ancienneté moyenne dans le pays	6	9	7	6	
	Personnes en situation de handicap	1,27%	NA	4,04%	1,10%	2,42%
Salaire	Salaire moyen annuel (€)	31 960 €	59 851 €	49 600 €	37 503 €	
Recrutement	CDI	228	83	1 692	1 632	3 635
	CDD	231	2	13	105	351
	Autres (hors stagiaires)	0	0	125	0	125
	Total hors stagiaires	459	85	1 830	1 737	4 111
	Stagiaires	27	20	76	566	689
	Total des embauches	486	105	1 906	2 303	4 800
	Recrutement des moins de 26 ans	124	16	286	345	771
	% de recrutement des moins de 26 ans	27%	19%	16%	20%	18,8%
Attrition	Attrition au 31.12	27,41%	19,87%	22,84%	14,86%	
Formation	% des employés formés	85%	81%	42%	42%	48%
	Nombre d'employés formés	1 487	978	3 791	3 582	9 838
	Heures de formation	27 339	3 306	88 356	140 443	259 444
Santé & Sécurité	Nombre d'accidents du travail	2	8	46	14	70

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

Cet indicateur mesure la proportion de jeunes salariés embauchés en CDI ou en CDD et âgés de moins de 26 ans lors de leur

embauche par Inetum, par rapport au nombre total d'employés en CDI ou en CDD chez Inetum, pour le périmètre couvert. Périmètre : les 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 de l'ICP).

KPI	2021	2022	2023	2024	Objectif 2028
Taux de jeunes salariés recrutés	23%	22,2%	19,2%	18,8%	30%

An aerial photograph of a large, paved plaza filled with many people. In the upper right corner, there is a lush green garden with circular and wavy patterns. A tall, thin lamppost stands on the right side of the plaza. The overall scene is a busy public space.

04

INFORMATIONS SUR LA GOUVERNANCE

Conduite des affaires (ESRS G1)

Gouvernance

Inetum veille à respecter pleinement les exigences légales et réglementaires dans toutes les juridictions où elle opère. L'entreprise a mis en place une politique de conduite des affaires rigoureuse visant à maintenir une culture d'entreprise intègre, prescrivant aux employés les comportements attendus dans leurs interactions avec les parties prenantes internes et externes.

Le comité d'éthique du groupe, composé du Directeur général, du Directeur financier, du Directeur des ressources humaines et du Directeur des affaires juridiques et de la conformité, est un organe de gouvernance central doté d'un pouvoir de décision sur les questions essentielles de conformité. Il se réunit chaque fois que les circonstances l'exigent. En 2024, l'entreprise a organisé cinq réunions du comité d'éthique.

Pour mieux garantir la conformité dans toutes les zones (France, Iberia Latam, EEMEA et Belgique) où Inetum opère, la société a nommé un responsable de la conformité pour chaque pays. Ce réseau de responsables de la conformité est chargé de veiller, au niveau local, à la mise en œuvre des normes et processus de conformité définis par le groupe. Ils participent à des sessions mensuelles pour discuter des progrès accomplis et aborder les questions de conformité auxquelles leurs zones pourraient être confrontées. Des réunions annuelles sont organisées avec les directeurs généraux de zone pour discuter des questions éthiques importantes avec leurs responsables de la conformité respectifs.

Les questions éthiques sont également abordées chaque trimestre par le comité des risques et de l'audit lors des réunions du conseil de surveillance.

Politiques de conduite des affaires, culture d'entreprise, protection des lanceurs d'alerte, enquêtes sur les incidents et formation (G1-1)

Culture d'entreprise

La culture d'entreprise d'Inetum est définie par les valeurs de l'« Inetum Way » (voir ci-dessus) et par des fondements éthiques

solides partagés par tous les employés, sur la base du code d'éthique du groupe.

Le code d'éthique fait partie intégrante de l'organisation et de la stratégie d'Inetum, garantissant le respect des principes éthiques dans l'ensemble de ses activités et tout au long de la chaîne de valeur avec ses partenaires commerciaux. Il est légalement applicable à l'ensemble du personnel du groupe. Les responsables des secteurs d'activité et les chefs d'équipe sont chargés de veiller à ce que le code d'éthique soit compris et appliqué au sein de leurs équipes. Lors de leur recrutement, les employés sont initiés à ce code dans le cadre de leur processus d'intégration, qui comprend des sessions de formation obligatoires et des modules d'apprentissage en ligne sur la conformité, la cybersécurité, la confidentialité des données, la sécurité, le handicap et l'accessibilité.

Les programmes d'éthique et de conformité sont obligatoires et régulièrement mis à jour afin de garantir que tous les employés restent informés de tout changement grâce à des formations de remise à niveau.

Le code d'éthique du groupe promeut le respect des droits de l'homme, la concurrence loyale, de bonnes conditions de travail, la protection de l'environnement, la prévention de la corruption, des conflits d'intérêts et du trafic d'influence. Pour s'assurer que la chaîne de valeur d'Inetum respecte les mêmes normes, la charte d'approvisionnement durable, qui reprend les principes du code d'éthique, est intégrée dans tous les contrats avec les partenaires commerciaux, et son application est surveillée par des processus de contrôle, y compris des plateformes externes comme Provigis et des mécanismes de sanction.

Les politiques et les actions du groupe sont alignées sur les lois nationales et européennes concernant les obligations de diligence raisonnable. Le code est renforcé par un système d'alerte qui permet aux employés et aux parties prenantes de signaler les comportements contraires à l'éthique (voir ci-dessous).

Le code d'éthique évolue pour refléter les changements réglementaires et la nature dynamique de l'environnement commercial. En cas de contradiction, le code d'éthique prévaut sur les politiques et les procédures.

Système d'alerte et enquête sur les incidents

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

Inetum surveille de près l'utilisation de ce canal au moyen d'indicateurs qui suivent le nombre de signalements soumis, garantissant un suivi efficace et la mise en œuvre d'actions correctives le cas échéant.

Formation à la conduite des affaires

Inetum a mis en place une formation sur son code d'éthique dans le cadre de son programme de conformité pour tous les employés. Dans le cadre du processus d'intégration, une formation obligatoire et des cours en ligne sur la conformité, y compris sur les questions de conduite des affaires et de protection de la vie privée, sont dispensés aux nouveaux employés. Des campagnes de communication visant à sensibiliser le personnel à des sujets spécifiques sont régulièrement lancées, et des programmes de formation actualisés sont mis en place pour s'assurer que les employés sont bien informés des réglementations pertinentes. En outre, les responsables de la conformité

participent aux comités de vente et aux comités de direction afin de renforcer la compréhension et le respect par les employés des politiques et procédures de l'entreprise, ainsi que des lois et réglementations applicables.

Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)

La charte des achats durables du groupe encourage l'intégration de critères éthiques, juridiques, sociaux et environnementaux dans la politique d'achat et exprime les attentes du groupe vis-à-vis de ses fournisseurs. Elle définit les comportements à adopter, notamment en matière environnementale. Par ailleurs, en 2019, le Groupe a signé un partenariat avec la société EcoVadis pour réaliser des revues ESG et assurer un suivi en temps réel des fournisseurs stratégiques susceptibles de représenter un risque au regard des dispositions de la loi Sapin II et du devoir de vigilance. Ce partenariat consiste à intégrer une évaluation ESG dans le processus de sélection des fournisseurs stratégiques du Groupe. Ces évaluations fournissent à chaque fournisseur stratégique des informations essentielles (notation, benchmark, position dans le secteur, etc.) pour l'aider à décider du maintien ou du retrait de son référencement.

Éthique et conformité, détection et prévention de la corruption et procédures internes (G1-3)

Un outil de vérification de l'intégrité par des tiers est en cours de déploiement dans l'ensemble du groupe. Cet outil doit être mis en œuvre de manière uniforme dans toutes les entités du groupe, ce qui permettra à Inetum d'évaluer si ses partenaires commerciaux respectent les lois et les règlements relatifs à l'éthique des affaires, tels que les lois anti-corruption et les sanctions internationales. Cette initiative vise à promouvoir la cohérence et à normaliser l'application des contrôles internes et des processus de diligence raisonnable à l'égard des tiers. Inetum revoit fréquemment ses procédures internes et renforce les contrôles internes menés par le département d'audit interne afin de mieux identifier et atténuer les

risques de corruption.

Exigences de divulgation de l'ESRS

Tableau des données

Formation		Formation éthique et conformité
Incidents de corruption	(G1-4)	Données non publiées
Taux d'achats informatiques audités sur le total des achats informatiques		Évolution du pourcentage des achats IT annuels auprès de fournisseurs évalués en matière de RSE

KPI

Résultats 2024

Programme de formation en matière d'éthique et de conformité	9 672 personnes ont suivi le cours eLearning sur la conformité et l'antitrust en 2024, et 76% d'entre elles l'ont terminé avant le 31/12/2024
--	---

Mesures et objectifs

Évolution du pourcentage des achats annuels de matériels informatiques auprès de fournisseurs informatiques (matériel et autre) évalués dans le cadre de la RSE :

Indicateur de performance associé au nombre d'achats annuels auprès de fournisseurs de matériels informatiques ayant fait l'objet d'un audit par ECOVADIS.

Depuis 2022, cet indicateur mesure les coûts d'achat annuels des fournisseurs informatiques qui ont été audités par EcoVadis sur le montant total des coûts d'achat annuels des fournisseurs informatiques, hors 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	2024	Objectif 2028
Taux d'achats informatiques audités sur le total des achats informatiques	3%	50%	70%	76%	80%



The background of the page is a close-up, slightly blurred image of a green printed circuit board (PCB). In the center, there is a square integrated circuit (chip) with a black border. The top surface of this chip is covered with a vibrant green, detailed pattern of a leaf's veins. Various electronic components, solder points, and labels like 'U54', 'R62', and 'U6' are visible on the PCB, adding a technical and environmental theme to the design.

05

QUESTIONS SECTORIELLES DE L'ESG/SUJETS DE DURABILITÉ

Relations clients, collaboration et satisfaction

Chez Inetum, nous pensons qu'il est essentiel de répondre aux attentes des clients pour assurer notre succès, et nous nous engageons à leur fournir le meilleur service possible.

L'entreprise a mis en place un système de management de la qualité qui répond aux normes internationales. 90 % de l'activité d'Inetum est couverte par les certifications ISO9001, ce qui démontre que l'entreprise s'engage à fournir des produits et des services de haute qualité et qu'elle a mis en place des processus garantissant qu'ils répondent constamment aux exigences des clients.

Actions en 2024 :

- Déploiement de OneCRM, un nouveau système de gestion de la relation client qui permet à l'entreprise de suivre les interactions et les niveaux de satisfaction.
- Élargissement de l'équipe commerciale, qui compte désormais plus de 75 spécialistes, afin d'offrir une meilleure couverture et de développer l'activité.
- Un nouveau tableau de bord de l'excellence commerciale, qui fournit des informations en temps réel sur l'exécution, la qualité et les performances de l'entreprise.
- Lancement d'un programme de parrainage exécutif pour les clients les plus importants, établissant des relations à long terme qui profitent aux deux parties.

Le processus de planification des comptes du groupe Inetum permet à ses équipes de vente de mieux comprendre les besoins et les priorités des clients, et de développer son ambition sur trois ans.

Vie privée, protection des données et cybersécurité

Protection des données et de la vie privée

Le traitement des données est au cœur des activités d'Inetum, et c'est un objectif primordial pour le groupe de garantir la protection des données et le respect de la vie privée, à la fois en interne et en tant que

partenaire commercial mettant en œuvre des systèmes sécurisés pour ses clients.

Le système de management du groupe 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), externes (données des clients utilisées pour les services), personnelles, sensibles telles que les données sur la santé, classifiées ou secrètes.

Grâce à une surveillance continue, Inetum anticipe et répond à toutes les exigences réglementaires, légales et normatives des pays dans lesquels elle opère, en particulier les réglementations relatives à la protection des données personnelles et les réglementations sectorielles.

Les mesures techniques et organisationnelles appliquées par Inetum sont conformes aux normes et standards les plus exigeants, tels que les clauses contractuelles de la Commission européenne qui régissent le transfert de données personnelles en dehors de l'Union européenne, ISO 27001 (sécurité), ISAE 3402 (externalisation), la certification « Health Data Hosting » (HDS), et la directive NIS (réseaux de communication) (VI - Annexes - Certificats et labels de groupe).

En ce qui concerne les données personnelles, Inetum a mis en place un réseau de délégués à la protection des données (DPD). Les DPD veillent à ce que tous les aspects de la réglementation applicable soient respectés : types de données, exercice des droits des personnes, traitement et géographie, procédures et certifications, etc. Il peut être contacté à tout moment par toute personne souhaitant accéder, modifier, supprimer ou rectifier ses données. Les DPD servent de point de contact pour les clients d'Inetum, mais aussi pour les autorités de contrôle, auxquelles elles signalent tout incident conformément à la réglementation applicable. Ils soutiennent le développement et la mise en œuvre de programmes de sensibilisation, tous les employés étant formés à la protection des données, aux exigences en matière de traitement des données personnelles, à la confidentialité, aux risques de cybersécurité et aux meilleures pratiques pour prévenir les violations de données.

Les services fournis par Inetum intègrent par défaut une composante de sécurité et de protection de la vie privée. Un plan de qualité et de sécurité, associé le cas échéant à un plan de gestion des données personnelles, est proposé dans le cadre de nos contrats, en fonction de la portée et de l'applicabilité des services fournis, et en garantissant l'alignement contractuel avec les exigences réglementaires et celles du client. Le groupe applique les mêmes normes élevées aux données relatives à toutes ses parties prenantes : consultants, candidats, sous-traitants, fournisseurs, prospects, clients, actionnaires et visiteurs.

Des audits internes et externes vérifient les exigences de certification et l'application des procédures, ce qui permet l'amélioration continue du système.

Stratégie cybersécurité

Inetum applique une politique globale de cybersécurité afin de prévenir les cyberattaques et d'améliorer constamment la résilience de ses systèmes, ainsi que de ceux qu'elle conçoit pour ses clients.

Cette politique comprend :

- un système de management de la sécurité de l'information certifié,
- une organisation permanente, en temps réel, dotée d'outils permettant de surveiller les attaques et les activités suspectes, et de remédier aux vulnérabilités de toutes les technologies utilisées par l'entreprise,
- un centre des opérations de sécurité (SOC) en Europe,
- des processus formels et testés pour

assurer la continuité des activités et la résilience de l'entreprise,

- un cabinet d'experts en cybersécurité dont les services sont également mis à la disposition de nos clients.

Mesures et objectifs

Les mesures existantes pour garantir les objectifs de cybersécurité d'Inetum sont présentées ci-dessous mais ne sont pas publiées pour des raisons de confidentialité.

Mesures opérationnelles :

- Mesure du score de risque qui consolide plusieurs mesures techniques BitSight Score pour EASM, Tanium, Oradad.
- Mesures SOC, y compris le nombre d'alertes, d'incidents, de faux positifs, MTTR, MTTR.

Gouvernance : score de maturité cyber par domaine

Le numérique au service de l'environnement et de l'homme

Les services proposés par Inetum contribuent de plusieurs manières aux transitions sociales et environnementales :

- Technologie pour la transition climatique : solutions pour optimiser la consommation d'énergie, réseaux intelligents/villes intelligentes, gestion des ressources et des déchets, etc.
- Technologie au service du progrès social : solutions de gestion des données sociales/santé, accessibilité des services publics, IA au service des citoyens, etc.



- Activités de conseil en matière de développement durable (au sein de la Global Business Line Consulting).
- Systèmes de gestion des données numériques ESG.

Notre catalogue IT for Green / IT for Human répertorie 44 solutions qui contribuent directement ou indirectement à au moins un des objectifs de développement durable des Nations unies. Il fait référence à 117 cas d'utilisation dans un ou plusieurs des quatre domaines suivants : l'environnement, l'énergie, l'individu et la vie en société, et la gouvernance (voir section VI – Annexes – Contribution d'Inetum aux objectifs de développement durable).

La nécessité d'anticiper au plus vite les besoins futurs de nos clients et de soutenir leur trajectoire de développement durable pousse Inetum à innover en permanence et à développer de nouveaux services. En outre, les offres « Inetum for Impact » seront formalisées en 2025 dans le cadre de la révision stratégique en cours du portefeuille du groupe.

Le numérique responsable

La durabilité numérique est une approche d'amélioration continue qui prend en compte

les impacts environnementaux et sociétaux de la technologie numérique et vise à améliorer ses performances, son utilisation et ses avantages.

Il contribue au développement durable en :

- veillant à ce que les solutions soient adaptées aux besoins réels (sobriété)
- prenant en compte l'ensemble du cycle de vie des ressources matérielles et logicielles (durabilité)
- incluant les conditions d'accessibilité de l'information pour tous (inclusion)
- garantissant la protection des données et en limitant les biais cognitifs (éthique)
- recherchant de nouveaux modèles pour répondre aux besoins des entreprises et aux questions de durabilité (innovation)

L'intégration « by design » des enjeux sociaux et environnementaux dans la conception des produits et services et dans la pratique des métiers d'Inetum repose sur 3 leviers :

- La culture du groupe comprend un programme visant à sensibiliser les employés aux éco-gestes (newsletters et concours), à fournir une base de connaissances interne et à sensibiliser les employés aux habitudes numériques responsables.

APPROCHE DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE PAR INETUM

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

ENCADRÉE PAR LA CHARTE DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE

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

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

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

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

- Les pratiques du groupe impliquent l'utilisation des meilleures pratiques en matière de durabilité de l'IT dans les projets et les services.
- Les offres du groupe développent une expertise métier (finance durable, achats responsables, efficacité énergétique, économie circulaire, smart building et smart working) et des solutions pour aider les clients d'Inetum à relever leurs défis sociaux et environnementaux.

Fin 2024, 3 775 employés s'étaient inscrits à une formation sur le **numérique responsable**, en particulier dans le contexte de la prestation de services ; 1 519 avaient terminé le programme de sensibilisation et 632 avaient certifié leurs connaissances par le biais d'un examen interne.

Ces campagnes de formation, complétées par l'utilisation de **bonnes pratiques numérique responsable** publiées par des organismes de référence (Afnor, Cigref, Green IT, INR-ISIT, Mission interministérielle Numérique écoresponsable), constituent le fondement de la mise en œuvre des meilleures pratiques opérationnelles dans les projets et les services.

Architecture :

- Mettre en œuvre une stratégie de mutualisation de l'IT
- Réduire le nombre d'architectures et de technologies différentes
- Se débarrasser des redondances inutiles (sécurité/continuité de l'activité requise)
- Dans la mesure du possible, opter pour une architecture d'application modulaire, frugale, voire low-tech

Applications :

- Rationaliser autant que possible les applications mises à la disposition des utilisateurs (en tenant compte de leur utilisation)
- Configurer le service pour ajuster la disponibilité des fonctionnalités en fonction des besoins

Services numériques :

- Exploiter l'inventaire pour identifier les solutions dupliquées et inutilisées en vue de leur décomissionnement
- 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.)

Infrastructure :

- Limiter les flux de données et le volume de stockage au strict nécessaire
- Mettre en œuvre une procédure stricte pour l'approvisionnement et le désapprovisionnement du matériel informatique
- Prendre en compte les dépenses énergétiques du réseau et mettre en œuvre des mesures d'optimisation (compression de flux, mise en cache, etc.)

Data :

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

Par ailleurs, Inetum encourage **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 clients.

En 2024, un groupe de travail a été mis en place, mobilisant diverses fonctions opérationnelles et de support, pour construire **une politique IA du Groupe** et définir un modèle de gouvernance afin de garantir une utilisation sûre, éthique et durable de l'intelligence artificielle dans les processus propres à l'entreprise ainsi que dans la fourniture de services à ses clients. Le groupe a également travaillé sur une Charte de l'IA responsable qui sera déployée dans tous les domaines et opérations du groupe en 2025.



06

ANNEXES

Certificats et labels de groupe

	Certificats	ZONE	Validité	Couverture
Qualité	ISO9001	Belgique (Realdolmen)	Oct 2027	
		France, Centres de Services France & Casablanca, Pologne Portugal (Holding Business Solutions, Inetum Tech), Roumanie, Espagne (Catalogne, Electronic Security, Espagne, España sucursale au Portugal, Levante, Norte)	Mar 2027 Avr 2025 Déc 2027 Juil 2026 Juin 2028	84% de 2024 Group HC >90% du CA Groupe 2023
		Tunisie (Holding)	Déc 2027	
	EN 9100	France (Toulouse)	Mar 2027	
	PECAL/AQAP 2110	Espagne (España)	Sep 2027	
Cybersécurité	ISO 30301	Espagne (España)	Juin 2026	
	ISO 27001	France et Centres de Service Pologne Espagne (España, España sucursale au Portugal, Levante, Norte) Roumanie Tunisie (Holding)	Mar 2025 Avr 2025 Juin 2028 Juil 2026 Jan 2028	72% de 2024 Group HC >75% du CA Groupe 2023
	ISO 27701	Espagne (España, Levante, Norte)	Juin 2026	
	HDS Hébergement des Données de Santé	France & Portugal IS Service Centers	Juin 2026	
Continuité	ISO 20000	Portugal (Holding Business Solutions) Espagne (Catalogne, España, España sucursal au Portugal, Levante, Norte)	Juil 2025 Juin 2028	
	ISO 22301	Espagne (España, Norte)	Juil 2025	
Environnement	ISO 14001	Espagne (España, Electronic Security, Norte)	Juin 2028	33% de 2024 Group HC >27% du CA Groupe 2023
		Roumanie	Juil 2026	
Social	ISO 45001	Espagne (Catalogne, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Oct 2027	33% de 2024 Group HC
		Roumanie	Juil 2026	>27% du CA Groupe 2023
	ISO 45003	Espagne (Catalogne, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Oct 2027	
	OTS (Organisation de travail saine)	Espagne (Catalogne, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Nov 2027	
	MBO (Modèle de bien-être organisationnel)	Espagne (Catalogne, Levante, Electronic Security, España, Norte)	Nov 2027	
	QUALIOPI	France & Software France	Déc 2027	

Domaine	ZONE	Date d'attribution
Responsabilité Sociale d'Entreprise	Groupe Espagne (España)	ECOVADIS Silver 68/100 (Mai 2024 – Mai 2025) Huella de carbono Calculado (Nov 2022)
	Maroc	CGEM CSR Label (Mai 2018)
Social	Maroc	Feel Good par Rekrute.com (Juin 2022) Most Attractive Employer 2023 par Universum TOP 100 by IT Students (Mai 2023, students survey)
	France	HappyIndex®AtWork / Women by ChooseMyCompany (Août 2021) Top Employer 2025 par Top Employers Institute (Janvier 2025)
	Europe, Belgique, France, Mexique, Pologne, Portugal, Espagne	
Continuité	Services Line Application Services & Center de service (Catalogne, España, Levante, Norte)	CMMI DEV V2.0 LEVEL 3 (Sept 2023 – Sept 2026)
Cybersécurité	Belgique (RCloud) Centres de services partagés	ISAE 3402 Type 2 (Jan. 2025) Type 2 (Jan. 2025)
Autres engagements		Commentaire
Pacte mondial des Nations Unies Réseau français du Pacte mondial		Participant depuis juillet 2015. Renouvelé en 2024



Contribution d'Inetum aux objectifs de développement durable

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



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 2024, de nombreuses équipes dans différents pays où le groupe est présent ont profité de leur journée de charité pour participer à une collecte de nourriture pour les banques alimentaires locales.



Inetum accorde la priorité à la santé et au bien-être de ses employés. L'entreprise favorise 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, encourageant l'intervention précoce et améliorant 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 structures de protection maternelle et infantile, assurant la continuité des soins et favorisant la santé et le bien-être des mères et des enfants.



Inetum offre à ses employés des possibilités de formation et de développement professionnel. L'entreprise reconnaît l'importance de l'apprentissage continu et du développement des compétences dans le paysage numérique qui évolue rapidement. 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, quelles que soient les barrières géographiques ou socio-économiques.

Intraverse, une solution innovante développée par Inetum, offre des expériences de réalité virtuelle immersives et interactives à des fins éducatives. Elle 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.



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. Inetum 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.



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 ses 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'eau dans ses activités.

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 et en alertant la formation de mousse sur les réservoirs industriels. 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. Elle permet d'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.



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 investit dans des technologies à haut rendement énergétique, met en œuvre des systèmes de gestion de l'énergie et encourage ses employés à consommer l'énergie de manière responsable.

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



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. Elle 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.



Inetum promeut des conditions de travail décentes, des pratiques d'emploi équitables et la croissance économique. Inetum s'attache à fournir un environnement de travail sûr et inclusif à ses employés, à garantir des salaires et des avantages 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 encourageant l'innovation et en soutenant la transformation numérique de ses clients.

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

Astre_TalentRH promeut la gestion des talents et des postes. Elle 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.



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).

Trust est un logiciel 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 des infrastructures routières.

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

Karteis, logiciel cartographique, améliore la gestion et la planification des projets d'infrastructure. Il permet de cartographier, d'analyser et de visualiser les données de manière efficace, en soutenant les processus de prise de décision et en favorisant le développement durable dans divers secteurs, notamment les transports, l'urbanisme et la gestion des ressources.



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 les mêmes chances 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.

TeleHealth Connect améliore l'accès aux soins de santé pour les populations mal desservies. Il permet des consultations à distance, des services de télémedecine et un suivi à distance des patients, comblant ainsi le fossé entre les prestataires de soins 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 entre les différentes populations.



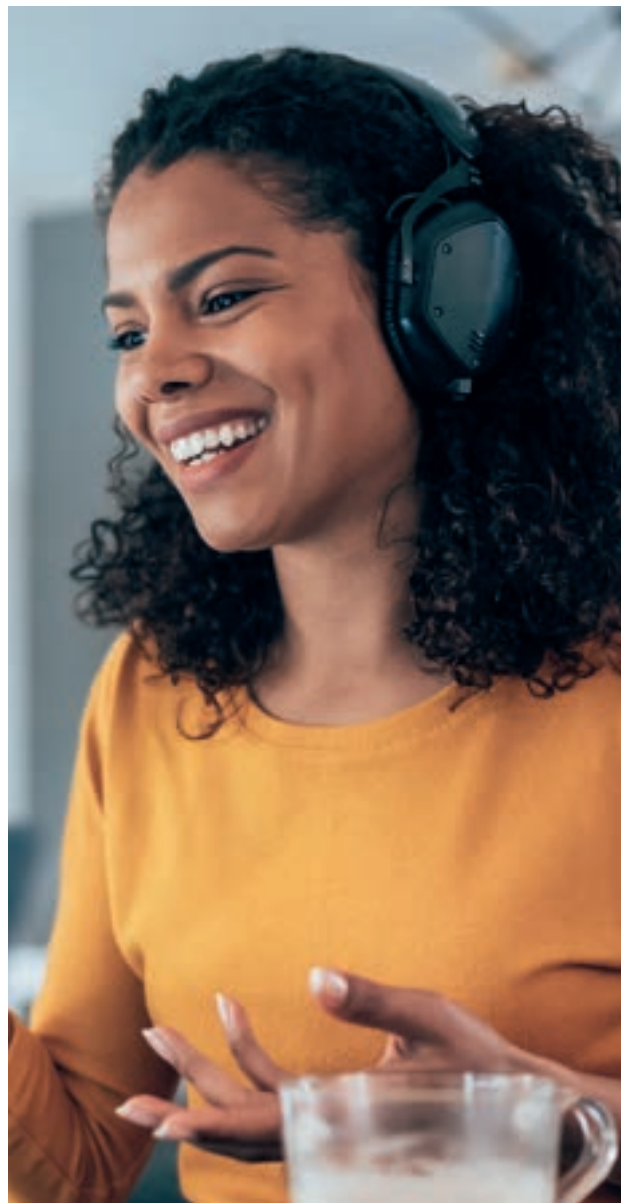
Inetum promeut des pratiques et des solutions durables qui contribuent au développement de villes intelligentes et inclusives. Inetum se concentre sur les initiatives de transformation numérique qui améliorent la planification urbaine, les transports, l'efficacité énergétique et la gestion des déchets. L'entreprise développe des technologies et des solutions innovantes qui aident à créer des villes durables et résilientes, en réduisant l'impact environnemental 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 **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, elle contribue à l'objectif de création de communautés durables et résilientes.

La **plateforme de données sur les Villes du quart d'heure** fournit des diagnostics territoriaux et un soutien à la planification urbaine. Elle aide 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 de longue distance.

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.



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 de

l'approvisionnement durable en sélectionnant des fournisseurs qui adhèrent à des pratiques éthiques et durables.

Planipe garantit des modes de consommation et de production durables. Il optimise la gestion des stocks, en réduisant les coûts globaux et les déchets. En minimisant 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.



Inetum prend des mesures pour réduire son empreinte carbone et atténuer le changement climatique. L'entreprise se concentre 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 faible émission de carbone.

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 les flux de 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.



Inetum encourage les pratiques d'utilisation durable des terres et la conservation de la biodiversité.

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 de données et de surveillance, il permet à l'AFB d'évaluer la santé des masses d'eau, d'identifier les menaces pour la biodiversité et de mettre en œuvre des mesures de conservation.



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 les initiatives visant à renforcer la gouvernance et la justice.

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.



Tableaux de correspondance (GRI, ODD etc.)

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

	Principes du pacte mondial	Objectifs de développement durable	Section documentée
DROITS HUMAINS	1. Les entreprises sont invitées à soutenir et à respecter la protection des droits humains internationalement reconnus.	1 (Pas de pauvreté), 3 (Bonne santé et bien-être), 4 (Éducation de qualité), 5 (Égalité entre les sexes), 10 (Inégalités réduites), 16 (Paix, justice et institutions efficace)	Main-d'œuvre propre (ESRS S1)
	2. S'assurer qu'elles ne sont pas complices de violations des droits humains		
TRAVAIL	3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître effectivement le droit de négociation collective. 4. Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire. 5. Abolition effective du travail des enfants 6. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	5 (Égalité entre les sexes), 8 (Travail décent et croissance économique), 10 (Inégalités réduites).	Main-d'œuvre propre (ESRS S1)
ENVIRONNEMENT	7. Les entreprises devraient soutenir une approche de précaution face aux défis environnementaux. 8. Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale. 9. Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	6 (Eau propre et assainissement), 7 (Énergie propre et d'un coût abordable) 12 (Consommation et production responsables) 13 (Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques), 14 (Vie aquatique) 15 (Vie terrestre)	Changement climatique (ESRS E1)
ANTI-CORRUPTION	10. Les entreprises devraient lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris les extorsions et pots-de-vin.	16 (Paix, justice et institutions efficace).	Conduite des affaires (ESRS G1)



INITIATIVE GLOBALE DE REPORTING (GRI) ET INDICATEURS RSE

Sujets	Dimension	Catégorie	Indicateurs RSE	Réf. GRI
Social	Social	Effectifs	Effectif total	GRI 2-7
	Social	Effectifs	Répartition des genres	GRI 405-1
	Social	Effectifs	Personnel en CDI/CDD	GRI 2-7
	Social	Effectifs	Recrutements	GRI 401-1
	Social	Attrition	Pourcentage annuel de renouvellement	GRI 401-1
	Social	Formation	Nombre d'heures de formation	GRI 404-1
	Social	Formation	Nombre d'employés formés	GRI 404-1
	Social	Diversité	Emploi des personnes en situation de handicap	GRI 405-1
	Social	Diversité	Recrutement des moins de 26 ans	GRI 405-1
	Social	Diversité	Femmes dans la Senior Leadership Team	GRI 405-1
	Social	Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail	GRI 403-9
Éthique, Conformité	Gouvernance	Éthique & Conformité	Nombre de personnes formées aux principes de l'éthique et la conformité	GRI 205-2
Achats	Gouvernance	Chaîne d'ap-provisionnement	Approvisionnement : Achats provenant de fournisseurs informatiques audités	
Environnement	Environnement	Energie	Consommation totale d'énergie	GRI 302-1
	Environnement	Déplacements	Distances parcourues et émissions liées aux déplacements professionnels	GRI 302-2
	Environnement	Déchets	Volume de déchets électroniques	GRI 306-3
	Environnement	Scope 1	Scope 1 émissions	GRI 305-1
	Environnement	Scope 2	Scope 2 émissions	GRI 305-2
	Environnement	Scope 3	Scope 3 émissions (partiel)	GRI 305-3
	Environnement	Émissions GES	Empreinte carbone/employé	GRI 305-4



Note méthodologique sur les données sociales (scopes, collecte d'informations et méthode de consolidation)

Description des indicateurs sociaux :

Indicateurs	Description	
Effectif total au 31.12	CDI	Nbre de personnes en CDI dans l'entreprise au 31/12
	CDD	Nbre de personnes en CDD dans l'entreprise au 31/12
	Autres (hors stagiaires)	Nbre d'agents temporaires (hors stagiaires) dans l'entreprise au 31/12
Répartition	Hommes	Nbre d'hommes dans l'effectif total (hors stagiaires) dans l'entreprise au 31/12
	Femmes	Nbre de femmes dans l'effectif total (hors stagiaires) dans l'entreprise au 31/12
	% de femmes	% de femmes dans l'effectif total dans l'entreprise (hors stagiaires)
	% de femmes VP	% de femmes membres de la Senior Leadership Team VPs dans l'entreprise au 31/12
	Âge moyen	Moyenne d'âge de l'effectif total de l'entreprise au 31/12 (hors stagiaires)
	Durée moyenne d'activité dans le groupe	Durée moyenne d'activité du personnel en CDI et CDD (y compris les départs)
	Emploi des personnes en situation de handicap	Voir définition page 77
Salaires	Salaire annuel moyen (€)	Salaire moyen de la rémunération annuelle brute totale de l'effectif total présent dans l'entreprise au 31/12 (hors stagiaires)
	Salaire moyen / salaire minimum légal	Salaire annuel moyen divisé par le salaire minimum légal
Recrutement	CDI	Nbre de salariés en CDI embauchés au cours de l'année (hors acquisition d'entreprise, y compris les départs)
	CDD	Nbre de contrats de travail à durée déterminée signés dans l'année (hors acquisitions d'entreprises)
	Autres (hors stagiaires)	Nbre de contrats d'intérimaires signés dans l'année (hors stagiaires)
	Stagiaires	Nbre de contrats de stagiaires signés dans l'année
	Recrutement des employés de moins de 26 ans	Nbre d'employés ayant un contrat en CDI ou CDD (y compris les autres contrats, à l'exclusion des stagiaires) et âgés de moins de 26 ans au moment de l'embauche
	% de recrutements de salariés de moins de 26 ans	% d'employés 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	Nbre d'employés en CDI ayant quitté l'entreprise au cours de l'année divisé par le nombre moyen d'employés en CDI pour l'année (moyenne sur 12 mois).
Formation	% d'employés formés	Nbre d'employés en CDI et CDD formés dans l'année divisé par le Nbre de salariés en CDI et CDD au 31/12
	Nombre d'employés formés	Nbr d'employés en CDI et CDD formés au cours de l'année.
	Heures de formation	Nbre total d'heures de formation suivies par le personnel en CDI et CDD 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 & Sécurité	Nombre d'accidents du travail	Nbre de salariés ayant subi un accident du travail reconnu (y compris les cas avec ou sans congé de maladie, à l'exclusion des accidents de déplacement)

La méthodologie utilisée pour le handicap est résumée dans le tableau ci-dessous :

ITEM/PAYS	France	Espagne	Portugal
Obligations légales	Obligation légale d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % du nombre total de salariés. À défaut, une contribution financière versée à un fonds dédié est demandée. 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 d'employés. Une période de transition de 4 ans est prévue à cet effet.
Définition du handicap au travail - Justificatif de la situation de handicap	« Un travailleur en situation de handicap est une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » (Art. L5213-1 / Code du travail français) Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise. ⇒ Les justificatifs administratifs sont délivrés par les Maisons départementales des personnes en situation de handicap (MDPH) ou par la Sécurité sociale	Le handicap est une situation qui résulte de l'interaction entre des personnes présentant des déficiences prévisibles et permanentes et toute barrière limitant ou empêchant leur participation pleine et effective à la société, sur un pied d'égalité avec les autres. (Real Decreto Legislativo 1/2013 du 29 novembre) Dans un contexte professionnel, cela s'applique aux personnes dont la capacité physique ou mentale est réduite de 33 % ou plus. Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise. ⇒ Les preuves administratives sont délivrées par les Centros Base de Valoracion y Orientacion a personas con discapacidad (Centres de base d'évaluation et d'orientation des personnes en situation de handicap)	Personnes ayant une incapacité supérieure ou égale à 60 % qui peuvent développer, sans limitations fonctionnelles, l'activité à laquelle elles postulent ou, présentant des limitations fonctionnelles, celles-ci sont surmontées par l'adéquation ou l'adaptation du poste de travail. Le salarié déclare lui-même sa situation à l'entreprise ⇒ La preuve administrative (déclaration d'incapacité) est délivrée par le ministère de la santé, avec l'identification du % d'incapacité
Système comptable interne	Système de paie + outils de suivi interne de l'équipe « Mission Handicap »	Système de paie	Système de paie

Suite >

ITEM/PAYS	France	Espagne	Portugal
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 (Union pour le Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales)	Déclaration annuelle des montants (total des employés et employés handicapés) + demande triennale de dérogation si nécessaire Autorité = SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal – Service public de l'emploi de l'État)	Déclaration annuelle des montants (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 des organismes spécialisés dans l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap peut être considérée comme une preuve de conformité.	L'autorité ne délivre pas de certificat de conformité.

inetum.