

Informations relatives à la Responsabilité Sociale et Environnementale

Notre contribution aux 17 Objectifs Du Développement Durable à horizon 2030

Dans sa déclinaison du Développement Durable, la RSE nous rappelle que les entreprises de demain seront celles qui aujourd'hui peuvent définir une ligne cohérente avec les ODD qui font sens pour elles et leurs parties prenantes.



VIDELIO a identifié 3 ODD auxquels l'entreprise contribue par sa politique de Responsabilité Sociale.

Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.

8.4 Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.

8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.

13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.

Objectif 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

9. Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et de la communication et faire en sorte que tous les habitants des pays les moins avancés aient accès à Internet à un coût abordable d'ici à 2020.

« Monsieur le Secrétaire Général,

Nous sommes heureux de vous renouveler notre adhésion et notre soutien au Pacte Mondial et poursuivre ainsi notre engagement dans la mise en œuvre des principes du Développement Durable.

Adhérer au Global Compact nous amène à dépasser nos obligations légales et à conduire le changement dans le sens de la responsabilité partagée.

L'article 1 de la déclaration universelle des Droits de l'Homme « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité » nous invite à la responsabilité collective.

Une co-responsabilité qui se traduit par la recherche d'un équilibre entre notre développement économique, le progrès social de nos collaborateurs et la préservation de notre environnement.

C'est le sens de notre démarche et nous sommes ravis de la partager avec vous et l'ensemble du réseau du Global Compact. »

Robert Léon, Président du Directoire

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Robert Léon', with a stylized, flowing script.

Présentation Videlio

En France et à l'international, VIDELIO et ses pôles d'expertises conçoivent et mettent en place des solutions technologiques innovantes pour le corporate, l'évènementiel, le retail, l'hospitality, les médias et l'industrie navale.

Une approche holistique des technologies de l'audiovisuel, garantit un accompagnement cohérent, une vision avant-gardiste et experte en adéquation avec les besoins des clients.

VIDELIO, c'est aussi près de 900 experts répartis en Europe, aux Etats-Unis, en Asie et au Moyen Orient prêts à donner vie aux espaces et aux événements.

En 2017, le chiffre d'affaires était de 253 M€.



+10 000
ÉVÈNEMENTS/AN



25
ANNÉES
D'EXPERTISE



30
PROFESSIONNELS MÉDIA
ACCOMPAGNÉS
(CHAÎNES TV, STUDIOS...)



1 322
CONTRATS
DE MAINTENANCE ACTIFS



2 000
SALLES DE RÉUNIONS CONÇUES
ET DÉPLOYÉES PAR AN



50
MUSÉES ÉQUIPÉS CES
DERNIÈRES ANNÉES



21
AGENCES
EN EUROPE



10
IMPLANTATIONS
À L'INTERNATIONAL

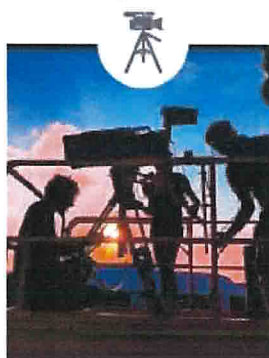
Gestion
de contenus



Interprétation
simultanée



Captation



Affichage
dynamique



Muséographie



Scénique



Santé



Smartbuilding

Cars régle



Lumière
& structure



Son



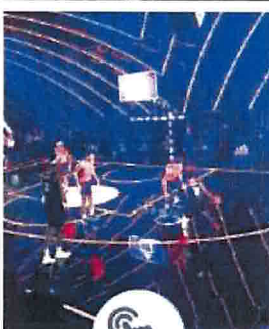
Espaces
collaboratifs



Chaîne TV / Studio



Salles
de contrôle



Interactivité



1. Informations sociales

La politique Ressources Humaines

VIDELIO est une entreprise qui a grandi par croissance organique et par de nombreuses opérations de croissance externe réalisées ces dernières années.

La politique menée en matière de Ressources Humaines a donc été le catalyseur des synergies à faire jouer afin que l'entreprise bénéficie à plein des nouvelles compétences venues la rejoindre. L'enjeu majeur a consisté à définir un socle social commun qui permet à chacun de trouver rapidement ses repères dans un collectif qui rassemble des cultures et des spécificités métiers diverses.

A ce titre, les nombreuses actions engagées les années précédentes se sont poursuivies avec un effort tout particulier sur la culture managériale et la performance commerciale.

Les managers sont les rouages essentiels de l'efficacité de l'entreprise dans toute ses dimensions, humaines comme économiques. Ils sont les ambassadeurs au quotidien de la culture managériale souhaitée pour VIDELIO. Pour ce faire, ils bénéficient tous d'un accès à un parcours managérial qui débute par une première étape consacrée à l'acquisition de fondamentaux. C'est sur cette brique de base commune que sont ensuite proposés des modules qui leur apportent des compétences spécifiques par rapport aux besoins qu'ils expriment pour assurer avec aisance leurs fonctions managériales. Ainsi, ils sont préparés à accompagner leurs équipes dans les mutations rendues nécessaires par les évolutions de l'écosystème dans lequel nous évoluons.

Bien évidemment les préoccupations en matière de sécurité ont amené également de nombreuses actions de formation et de prévention pour préserver l'intégrité de nos collaborateurs.

Toutes ces composantes se conjuguent pour créer la culture d'entreprise propre à VIDELIO basée sur des valeurs de recherche d'excellence et de responsabilité.



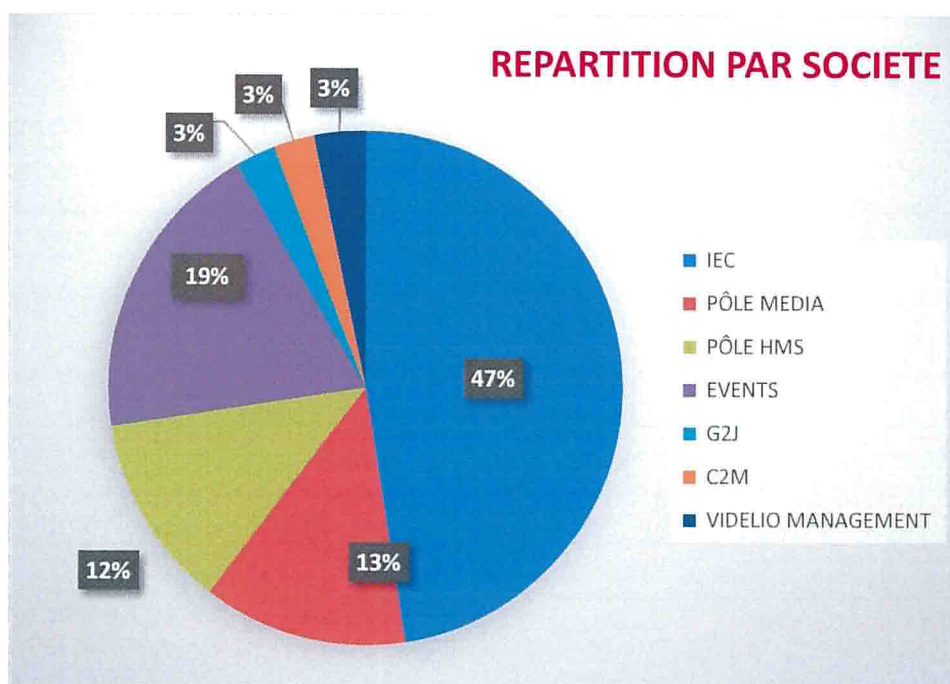
2. Emploi

Les données chiffrées ci-dessous sont les données du périmètre monde VIDELIO, hors VIDELIO - Middle East, entité non significative.

2.1 Effectif total et répartition

Effectif moyen du groupe

Le groupe a compté en moyenne 894 salariés en 2017, hors intermittents (865 en 2016).



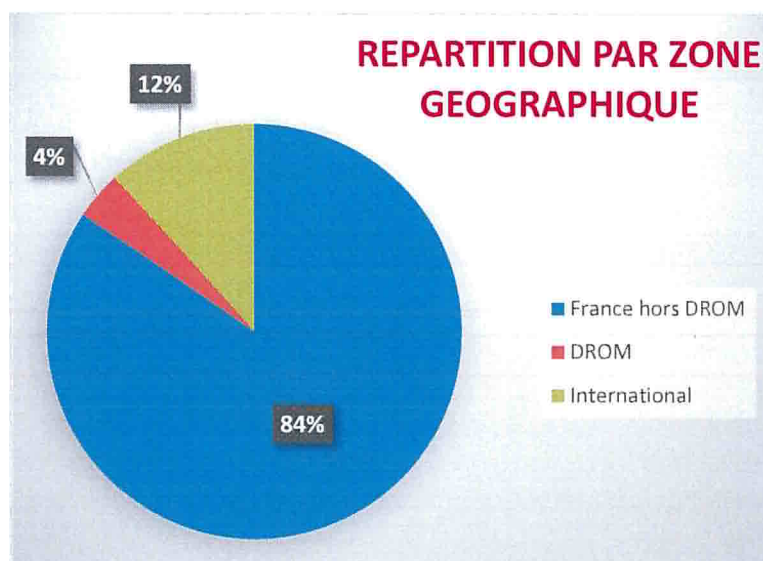
En 2017, notre effectif a légèrement augmenté : nous avons recruté 231 personnes (171 en 2016) et enregistré 180 départs (180 en 2016).

Les entités VIDELIO - IEC et VIDELIO - Média ont poursuivi leur développement et ont enregistré pour finir un solde positif, preuve de leur dynamique commerciale et de leurs besoins en ressources techniques pour produire les commandes des clients. VIDELIO - Events a connu une attrition de ses effectifs proportionnelle à la baisse de son niveau d'activité.

VIDELIO - Events a employé 79 ETP intermittents du spectacle dans une proportion d'environ 46% de ses effectifs permanents.

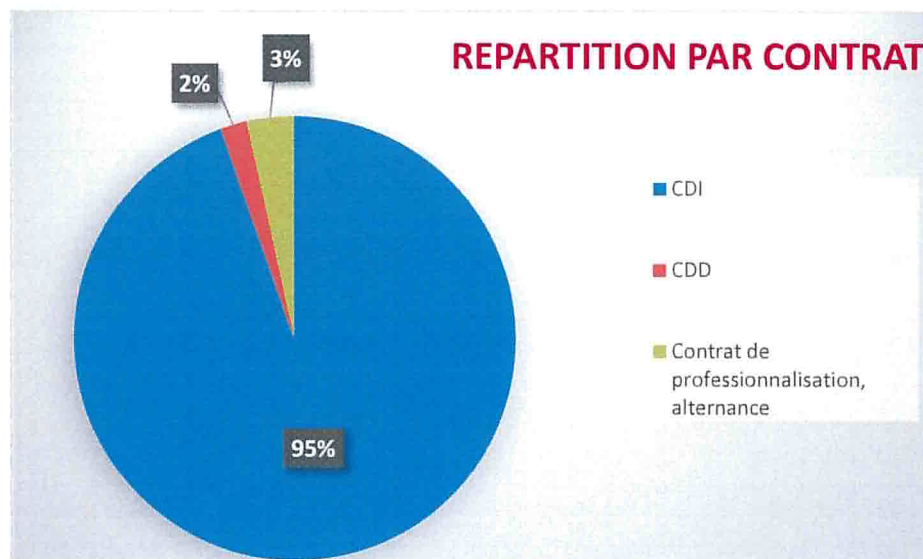
A noter fin 2017 la création d'une nouvelle filiale dans le pôle Média, VIDELIO Global Services, dédiée à l'accueil des salariés en charge de l'exploitation technique de chaînes de Télévision dans le cadre de contrats de prestations. A terme, cette filiale devrait compter une cinquantaine de permanents et l'équivalent en ETP en intermittents du spectacle.

Répartition des effectifs moyens du groupe par zone géographique au 31.12.2017



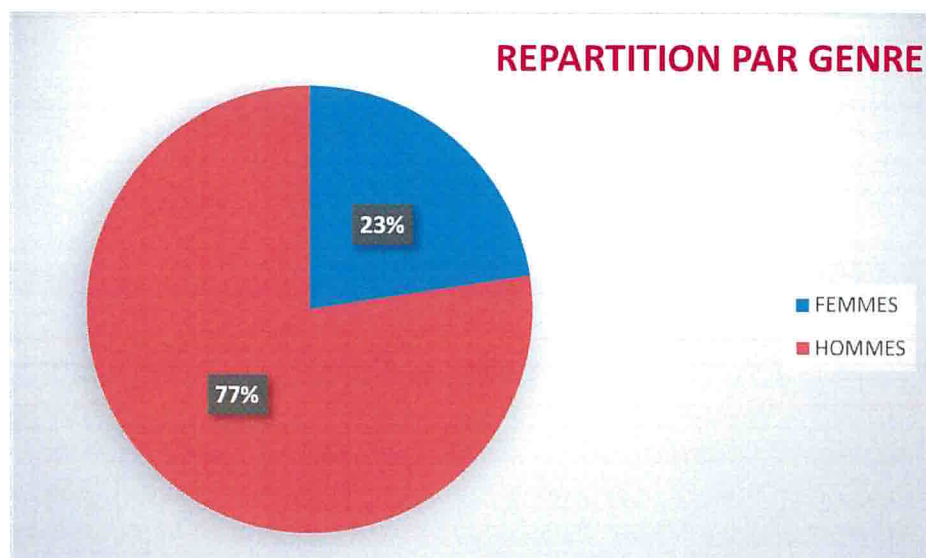
La répartition géographique de nos collaborateurs est demeurée identique en 2017.

Répartition des effectifs moyens au 31.12.2017 par contrat



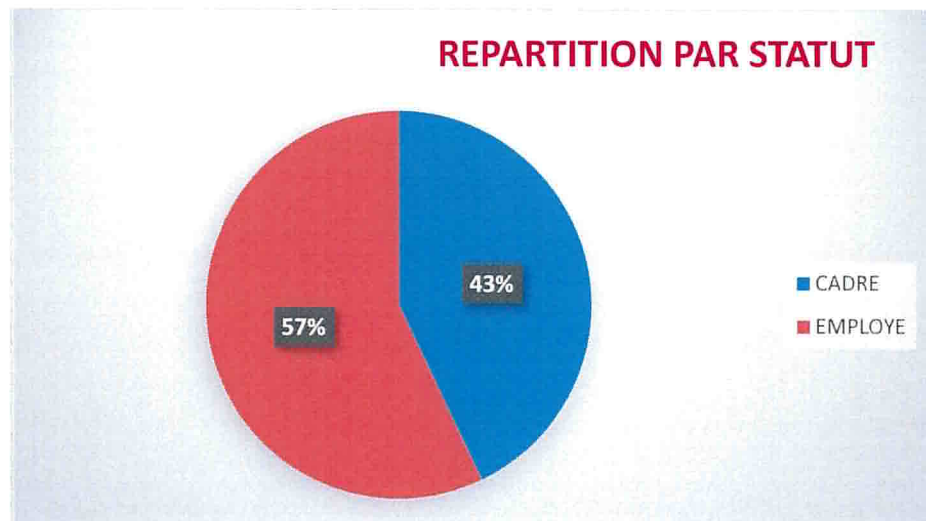
En 2017, 95% de nos collaborateurs sont en CDI.

Répartition Femmes / Hommes



En 2017, l'écart entre le % de femmes et d'hommes chez VIDELIO n'a pas sensiblement évolué mais il s'est amélioré de 2 points chez VIDELIO - IEC.

Répartition Cadre / Non Cadre



En 2017, nous avons poursuivi le développement de notre ligne managériale sur les fonctions commerciales. Pour la sphère technique, les deux catégories ont été renforcées.

Répartition par tranche d'âge en effectifs moyens inscrits

	2016	2017
18 – 24 ans	37	47
25 – 34 ans	208	213
35 – 44 ans	263	275
45 – 54 ans	259	262
> 54 ans	85	97

2.2 La gestion des carrières



L'harmonisation des règles sociales a permis de favoriser les passerelles entre les différentes filiales pour dynamiser la politique de mobilité. Cette ambition s'incarne en particulier par la création d'un poste de Responsable du Recrutement et de la Gestion des Talents dont une des missions majeures est de promouvoir les mobilités internes qui sont systématiquement prioritaires sur les embauches externes. Cette approche s'appuie sur la mise en œuvre de revues de personnels appelées People Review. Ces People Review sont des points de rendez-vous organisés par la DRH avec les managers concernés afin d'échanger sur la situation de chacun des collaborateurs.

Les People Review permettent de disposer d'un vivier de talents pour lequel des actions spécifiques sont menées (formation, réunions d'informations dédiées, etc.) et qui sont identifiés comme candidats potentiels dès lors qu'une opportunité d'évolution est connue (poste libre, projet spécifique, prise de parole sur une thématique, etc.).

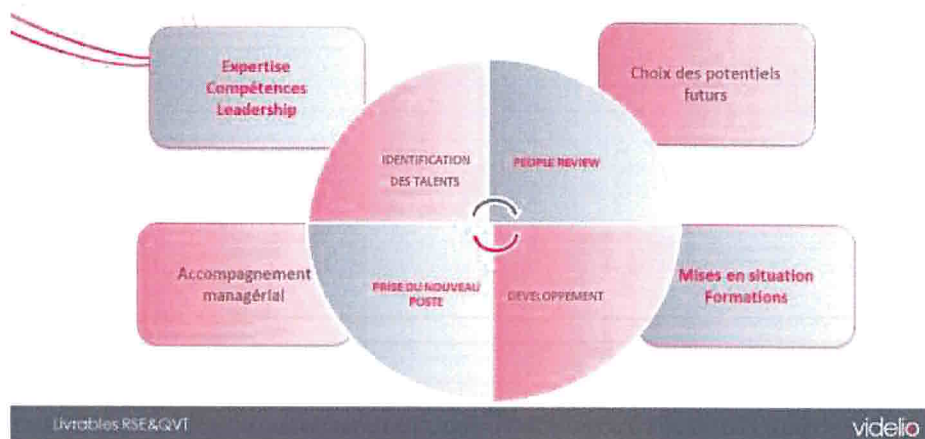
12 mobilités inter-filiales ont eu lieu en 2017.

Ces opportunités de mobilité sont un levier essentiel à la fidélisation de nos collaborateurs. Elargir leur champ d'expertise est une attente forte, notamment des générations Y et Z.

Nous avons mis en place un dispositif de gestion des carrières qui s'appuie :

- Sur la professionnalisation des entretiens annuels d'appréciation et la mise en place de l'entretien professionnel obligatoire ;
- Sur un enrichissement de l'offre de formation proposée par l'Académie VIDELIO ;
- Sur la généralisation des People Review.

Les talents chez VIDELIO



Les People Review doivent traduire la volonté du groupe de :

- Fidéliser ses collaborateurs en apportant de la visibilité sur leur carrière ;
- Capitaliser sur ses talents internes et gagner en efficacité ;
- S'appuyer sur l'employabilité pour anticiper les besoins de demain.

2.3 Rémunération et évolution – Accord de participation et intéressement



Les rémunérations brutes des salariés Groupe et les charges sociales afférentes se sont élevées à 63 M€ en 2017 (contre 59 M€ en 2016 et 58 M€ en 2015).

Nous poursuivons l'harmonisation de nos modes de reconnaissance de la performance pour l'ensemble des entités de VIDELIO, dans une approche RSE au travers d'une politique de rémunération cohérente avec la stratégie du Groupe, en particulier vis-à-vis de sa rentabilité.

En 2017, 33% des collaborateurs en France ont bénéficié d'une prime sur objectifs qualitatifs et quantitatifs. Reconnaître et valoriser l'engagement et la performance, est au cœur de notre politique de rémunération. L'examen des rémunérations est désormais mené chaque année à la même période afin d'inscrire tant les managers que les salariés dans un rituel qui rythme la collaboration, tout comme les Entretiens Annuels d'Appréciation et les Entretiens Professionnels.

Depuis 2017, 55% des salariés VIDELIO sont couverts par un accord d'intéressement : chacun doit pouvoir se sentir impliqué dans les résultats de l'entreprise et être concerné par le partage de la valeur créée.

2.4 Organisation du travail



Sur le périmètre France et Guyane, nous avons réuni sous la même convention collective « Commerce et Services de l'Audiovisuel » tous les métiers autour de l'Intégration, mis à part VIDELIO - HMS dont les effectifs en France représentent 17 personnes. Les métiers faisant appel à l'intermittence sont quant à eux régis par la Convention Collective spécifique autorisant le recours à des CCD d'Usage.

Avoir des modes de fonctionnement identiques soutient la mobilité entre filiales, efface les inégalités de traitement, favorise le travail collectif et contribue ainsi à la satisfaction de nos clients.

Mais une organisation du travail ne peut être efficace et performante si elle n'est pas soutenue par un système et des outils informatiques adaptés.

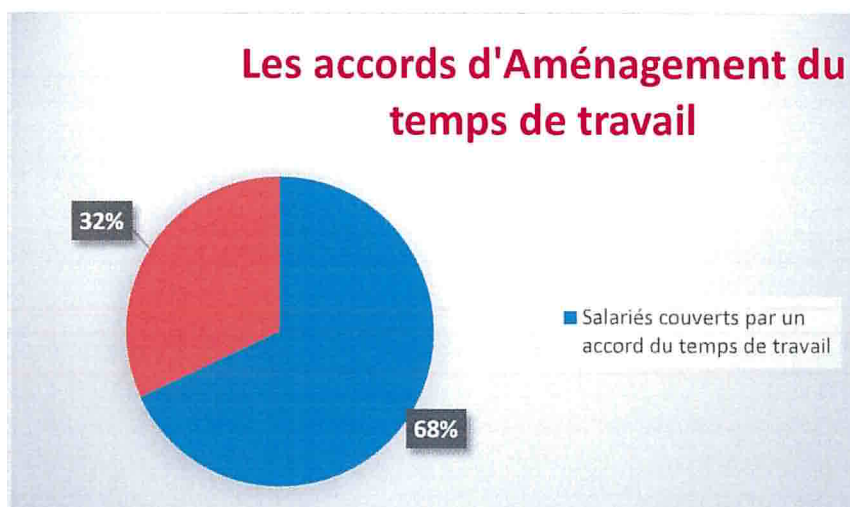
En 2017, comme nous nous y étions engagés, nous avons poursuivi l'enrichissement de nos services numériques à travers le Portail RH dédié, accessible à l'ensemble de nos collaborateurs. Les modules gestion des temps, des notes de frais et des imputations de temps sur affaires sont désormais pleinement opérationnels, permettant ainsi un pilotage de la marge sur affaire beaucoup plus efficient, tout en facilitant le quotidien des collaborateurs avec des services accessibles 24/7 depuis tout terminal (PC, tablette, smartphone).

Le choix de notre progiciel de paie en mode Saas¹ nous a permis de traiter sereinement les évolutions légales et réglementaires (clarification du bulletin de salaire par exemple). Notre éditeur intègre pleinement dans sa feuille de route les développements nécessaires pour être en conformité vis-à-vis des exigences du prochain Règlement Général sur la Protection des Données. Nous sommes attentifs à l'avancée de ses travaux pour anticiper toute difficulté.

Nous avons par ailleurs profité du succès commercial remporté lors de l'appel d'offres pour l'infogérance complète d'une chaîne d'information continue, pour déployer une solution de dématérialisation de bout en bout de tout le processus RH. Ainsi, nous sommes en mesure d'offrir pour l'ensemble des salariés permanents comme intermittents de la filiale dédiée à cette activité, un ensemble de services numériques depuis la signature électronique de leur contrat de travail jusqu'à la mise à disposition dans un coffre-fort accessible par internet de l'ensemble des documents administratifs en lien avec leur collaboration chez VIDELIO (contrats de travail, bulletins de salaire, Attestation Employeur Mensuel, Congé Spectacle, etc.). Ces innovations, outre le fait qu'elles nous donnent un avantage concurrentiel, apportent à nos collaborateurs une gamme de nouveaux services appréciables. Nous envisageons de déployer ces fonctionnalités en 2018 à d'autres entités du Groupe.

¹ Software as a service : logiciel en tant que service

2.4.1 Les aménagements du temps de travail



En 2017, VIDELIO - MEDIA a signé avec les Instances Représentatives du Personnel un nouvel accord d'aménagement du temps de travail, mieux adapté aux évolutions du secteur et des métiers.

Nous avons souhaité y intégrer des notions de Home office et de télétravail, véritables leviers de qualité de vie au travail et d'efficacité. Prendre davantage en compte les besoins des salariés permet également de mieux répondre aux attentes de nos clients et nos accords doivent en être le reflet.

Nous avons instauré pour la majorité de nos cadres autonomes un forfait jours et avons mis en place un suivi de leur charge de travail afin de respecter l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Nous sommes attentifs au droit à la déconnexion.

En 2017, le nombre d'heures supplémentaires moyen par an par personne est de 16 heures.

2.4.2 Absentéisme

Les éléments ci-dessous sont sur le périmètre France :

En 2017, le taux d'absentéisme est de 4,58% ; il était de 4,33% en 2016.

Les actions menées en matière de Qualité de Vie au Travail (télétravail par exemple) participent à notre volonté d'agir sur les causes potentielles de cet absentéisme pour le réduire.

2.5 Relations sociales



En France, nous partageons avec nos élus la responsabilité d'un dialogue social de qualité qui respecte les attentes et les contraintes de nos parties prenantes, principalement les salariés, les clients, les dirigeants.

La représentation du personnel s'effectue au sein des instances légales et réglementaires selon la cartographie suivante :

- Pour chacune des entités VIDELIO - IEC, VIDELIO - Media et VIDELIO - Events :
 - o CE
 - o DP
 - o CHSCT
- Pour C2M – Intelware et Kross (anciennement dénommée G2J) :
 - o DP

Les réunions avec ces instances sont l'occasion d'échanger entre représentants du personnel et représentants de la Direction (DRH, DG des différentes Business Units) sur l'ensemble des éléments relatifs à la marche de l'entreprise, tant sur les aspects économiques que sociaux. Par ailleurs, des négociations sont menées avec les Organisations Syndicales lorsqu'elles sont représentées sur certains périmètres pour conclure des accords collectifs, afin d'améliorer le socle social (temps de travail, égalité Homme/Femme, NAO etc.).

Ce dernier intègre les items ci-dessous qui sont en cours de déploiement sur l'ensemble des entités, certaines comme VIDELIO - IEC les recensant déjà tous.

- ⇒ Temps de Travail, Participation-Intéressement, Plan d'Epargne Entreprise, Egalité Homme-Femme, Mutuelle-Prévoyance, NAO, Vote électronique, etc.

A la mi-2017 s'est produit un évènement majeur dans l'histoire de VIDELIO avec l'emménagement des équipes de la région Ile de France sur 2 nouveaux sites, spécifiquement aménagés.

Le 141 avenue des Grésillons à Gennevilliers, nouveau siège du Groupe, accueille les populations commerciales, techniques et support. Le 204 avenue Jules Quentin à Nanterre regroupe quant à lui les équipes logistiques et techniques ainsi que les stocks de matériel dédiés à l'activité événementielle et média.

Ces bâtiments ont été configurés en mode flex-office pour permettre à chacun de choisir à tout moment le poste de travail le plus adapté à la nature des tâches à réaliser. Des espaces collectifs et individuels sont ainsi proposés avec la mise à disposition quel que soit le lieu dans le bâtiment, des ressources informatiques et téléphoniques nécessaires.

Cette proximité des équipes permet de développer beaucoup plus facilement les synergies entre les métiers, dynamisées par ailleurs par de nombreux événements internes placés sous le signe de la convivialité (rencontres clients, petits-déjeuners, célébration des succès commerciaux, journées commerciales thématiques, etc.).

Le bilan des accords collectifs

L'année écoulée permet d'avoir du recul sur la mise en œuvre des nouvelles modalités d'organisation du travail contenues dans les accords collectifs conclus en 2016 et mises en œuvre depuis début janvier 2017. Les formules imaginées (forfaits jour, annualisation du temps de travail pour les personnels en délégation) se sont révélées pertinentes en permettant de conjuguer au mieux les exigences professionnelles des métiers et les organisations personnelles. Le passage de 7 à 10 jours de repos au titre de la Réduction du Temps de Travail est une illustration de cet équilibre recherché entre une meilleure performance opérationnelle et les avancées sociales.

2.6 Formation

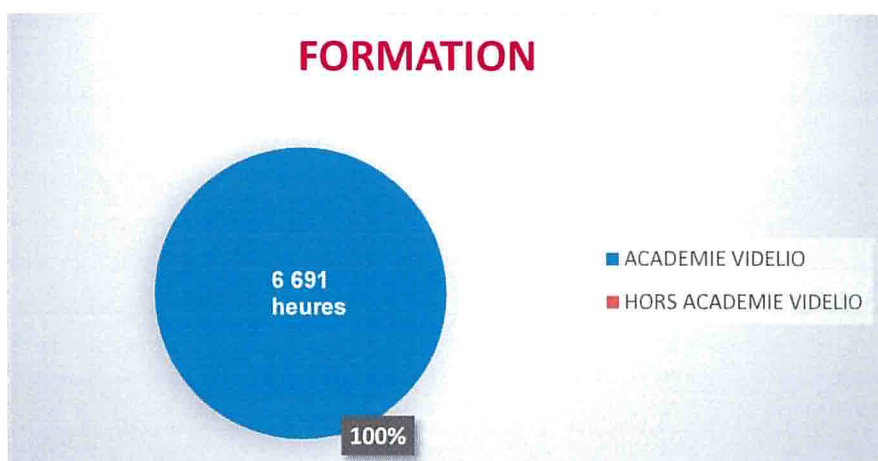


Les données ci-dessous concernent uniquement le périmètre France (y compris Guyane).

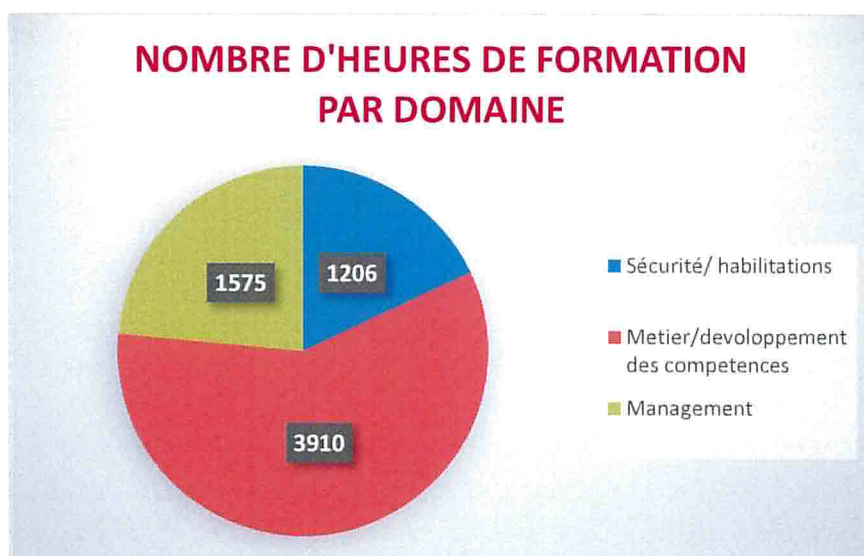
L'Académie VIDELIO est un organisme de formation pluridisciplinaire de VIDELIO. Elle est le socle des expertises de l'ensemble des pôles de l'entreprise, Digital & Media, Events et Autres. Elle utilise des sachants internes et externes pour former collaborateurs, sous-traitants, intermittents et clients. Les cours sont dispensés en salles de classe et de TP, en visio et audio conférence, en VOD.

Initier, révéler, forger, enseigner, former, habiller, ce sont les objectifs de l'Académie VIDELIO. Un accélérateur de qualification afin de structurer l'entreprise et les métiers de l'audiovisuel. Sa vocation est de diffuser le savoir-faire et le savoir-être : transmettre, développer les compétences, maîtriser et mettre en pratique les fondamentaux, partager les connaissances et capitaliser sur les expériences.

Nombre d'heures consacrées à la formation



En 2017, 100% des heures de formation ont été dispensés par l'Académie VIDELIO.



En 2017, 58% des heures de formation ont été dédiés à la technique et au développement des compétences métiers. 18% des heures de formations ont concerné la Sécurité et les habilitations. 24% des heures de formations ont concerné les techniques de management.

2.7 Egalité de traitement – Egalité hommes/femmes – Emploi et insertion des personnes handicapées – Emploi et insertion des jeunes – Lutte contre les discriminations



Prôner la diversité comme une richesse pour l'entreprise tout en respectant l'égalité de traitement pour tous, a toujours été une préoccupation pour VIDELIO et nous sommes fiers de nos différences.

En matière de handicap, le nombre de bénéficiaires employés chez VIDELIO est inférieur à l'obligation légale, notamment en raison de la difficulté de trouver des candidats pour nos métiers techniques.

Pour remédier à cela, nous avons recours à des nombreux contrats de prestations ESAT (ESAT Bertier, les ateliers Villenogarenois, ESAT du grand Linche, EA notre avenir, etc.). Et comme évoqué l'année dernière, nous avons poursuivi nos actions en matière de meilleure prise en compte des situations de handicap en entreprise. La « cellule Handicap » créée au sein de la Direction des Ressources Humaines concrétise notre politique volontariste d'intégrer d'une part des personnes en situation d'handicap et de mieux accompagner nos collaborateurs concernés.

Plusieurs actions ont été reconduites en 2017, notamment une campagne de sensibilisation aux enjeux du handicap (affichages, mails, clips vidéo, quiz, cellule d'écoute) qui s'est déroulée au cours du deuxième semestre invitant tous les collaborateurs à participer.

Cette action s'inscrit dans notre volonté d'améliorer la prise en compte du handicap en milieu professionnel, de faire connaître les différents types de handicap en balayant les idées reçues et de démontrer que le handicap n'est pas un frein à la réussite.

Informier et accompagner les collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur en situation de handicap fait également partie de notre mission.

Nous restons vigilants au principe de non-discrimination des salariés handicapés tant pour leur accès ou leur maintien à l'emploi que dans leur évolution professionnelle.

Pour ce qui concerne, l'égalité Hommes-Femmes, nos ambitions en la matière se sont concrétisées par la négociation et la conclusion d'un premier accord collectif sur le périmètre VIDELIO - IEC. Nous envisageons naturellement une couverture étendue à l'ensemble du Groupe sur cette thématique.

Nous sommes aussi convaincus des richesses de la jeunesse et nous nous impliquons chaque année un peu plus dans l'intégration et l'accompagnement de la jeune génération.

Nous avons en 2017, accompagné 30 jeunes en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou en alternance.

Comme prévu, nous avons créé en 2017, une fonction dédiée à la mise en place de partenariats avec les écoles, avec une priorité sur les cursus techniques en audiovisuel.

Des contacts sont d'ores et déjà établis avec des institutions, et nous espérons conclure en 2018 des réalisations concrètes (projets de fin d'étude, actions de formations par des professionnels VIDELIO, etc.) au-delà de l'accueil de stagiaires que nous réalisons d'ores et déjà.

2.8 Promotion et respect de l'OIT – Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective – Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession – Elimination du travail forcé et obligatoire – Abolition effective du travail des enfants



L'essentiel des implantations du groupe étant en France et dans l'Union Européenne, le respect des règles de l'OIT et des thématiques liées s'impose par le droit français ou communautaire. Les autres sites internationaux font l'objet d'une vigilance de la part du groupe.

3 Informations HSE



Les données chiffrées ci-dessous sont les données du périmètre monde VIDELIO, hors VIDELIO - Middle East, entité non significative.

3.1 La politique HSE

3.1.1 Un engagement fort

- ⇒ Respecter les exigences réglementaires en matière d'Hygiène Sécurité et Environnement qui nous sont applicables, mettre en œuvre les recommandations propres à nos métiers et développer les bonnes pratiques ;
- ⇒ Mettre en place un système de management Hygiène Sécurité et Environnement, se fixer des objectifs, mesurer et communiquer nos résultats afin de définir les actions de progrès dans le cadre d'une amélioration continue ;
- ⇒ Privilégier dans le choix de nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs, leur volonté à adhérer à notre politique en matière de Sécurité et Environnement ;
- ⇒ Impliquer l'ensemble des collaborateurs de la société pour que chacun soit conscient de son rôle et de sa responsabilité personnelle en matière de préventions d'accidents, atteinte à la santé et de dommage à l'environnement ;
- ⇒ Diminuer au maximum les accidents du travail et les maladies professionnelles, par l'évaluation des risques, l'analyse des accidents et des incidents et la mise en œuvre des actions correctives associées.

3.1.2 Déclaration HSE et objectifs

Les niveaux d'engagement de nos collaborateurs, sous-traitants et fournisseurs sont des prédictors de la performance HSE de l'entreprise. Nous nous engageons à créer un leadership à tous les niveaux, pour motiver et engager nos ressources humaines à donner la priorité à la sécurité et au respect de nos ressources planétaires.

Nos objectifs à trois ans sont :

- « Le zéro » accidents sur l'ensemble de nos prestations et sur tous nos bâtiments, tant pour les personnels VIDELIO que nos sous-traitants et clients ;
- L'obtention de certification type MASE ou OHSAS 18001 ;
- La réduction drastique de nos émissions de gaz à effet de serre dans nos déplacements, dans l'utilisation quotidienne de nos bâtiments et dans la production de nos déchets d'activité et nous donner les moyens d'obtenir la certification ISO 14001.

3.1.3 Organisation HSE

Le référent HSE définit avec la Direction le plan et les engagements de la politique HSE du Groupe. Il s'appuie sur des référents localisés dans les différentes entités et agences de VIDELIO pour expliquer, transmettre et faire appliquer les modalités de ce plan. Des réunions avec les CODIRs trimestrielles permettent d'établir les ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs. Les CHSCT (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et le RHSE (Responsable Hygiène, Sécurité et Environnement) ont un rôle majeur dans l'entreprise. Ils adoptent différentes postures, toujours dans un seul dessein : assurer les meilleures conditions de travail aux collaborateurs de la société et à leurs clients. Lanceurs d'alerte, prospecteurs, voire contrôleurs, ils sont au service des collaborateurs et des clients par leur écoute et leurs actions.

Depuis 2014, ont été créés des solutions proactives pour garantir la sécurité des biens et des personnes, issues du programme VIDELIO Innovation Project, comme :

- Les vérins de soutien de table anti basculement, anti-effondrement et les pare-chocs de flight-cases ;

- Les publications des « Brèves de Sécu » et Brèves d'Environnement pour former nos collaborateurs aux bonnes pratiques ;
- La mise en place volontariste de plan particulier de sécurité et de protection de la santé ;
- La création du logo « engagement sécurité VIDELIO » ;
- Les ¼ d'heures sécurité ;
- Les audits clients ;
- Les formations et habilitations des équipes.

3.2 Les conditions de travail et de sécurité au travail

3.2.1 Politique du Groupe en matière de Santé Sécurité

Les métiers dans lesquels nous exerçons notre professionnalisme nous exposent aux risques inhérents à nos activités mais également à ceux engendrés par nos Clients. Nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue, afin de protéger la sécurité et la santé de nos collaborateurs, de toute personne intervenant à nos côtés et de nos clients. L'ensemble de la société se mobilise afin de prévenir tout accident, presque accident ou maladie professionnelle. Afin de progresser dans cette démarche, la Direction de VIDELIO définit sa politique sécurité de la façon suivante :

Missions :

- ⇒ Déterminer les risques actuels et futurs pour mieux les anticiper, les interpréter et proposer des solutions globales et innovantes ;
- ⇒ Maîtriser les expositions professionnelles ;
- ⇒ Identifier les risques liés à nos activités ;
- ⇒ Mettre en place un système de management au service de nos objectifs en s'appuyant sur des référentiels reconnus (référentiel MASE, certification OHSAS 18001) ;
- ⇒ Mettre en place et suivre les indicateurs permettant de mesurer l'adéquation de notre politique à nos objectifs ;
- ⇒ Faire partager et appliquer au personnel interne, sous-traitants et intérimaires impliqués dans nos opérations, nos valeurs, nos objectifs et notre politique ;
- ⇒ Contrôler sur le terrain l'application de notre système de management ;
- ⇒ Analyser les causes de tout écart à notre politique et toute situation contraire à nos valeurs afin d'en éradiquer la récurrence et améliorer nos dispositifs.

Vision :

- ⇒ Proposer des expériences uniques grâce à la technologie et au talent de nos collaborateurs ;
- ⇒ Relever sans cesse les nouveaux défis Santé, Sécurité et Environnementaux grâce à une approche globale, notre capacité à nous réinventer et à nous projeter vers l'avenir.

Valeurs :

- ⇒ Entrepreneuriat : favoriser l'expression des talents en cultivant l'esprit de liberté, l'agilité et la prise d'initiatives ;
- ⇒ Responsabilité : rendre responsable l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans leurs actions professionnelles ;
- ⇒ Confiance : travailler en confiance est essentiel. La confiance se gagne, se mérite et se récompense.
- ⇒ Solidarité : travailler ensemble, pour s'épanouir individuellement et servir les objectifs Sécurité de l'entreprise. Nous nous engageons au quotidien pour mettre en œuvre et offrir un milieu de travail sans blessure et sans accident. Nous pouvons atteindre cet objectif grâce aux efforts continus en matière de sécurité. Nous avons à cœur d'exercer nos activités d'une façon qui assure la santé et la sécurité de tous.

3.2.2 Actions en interne

Les demandes d'EPI (Equipements de Protection Individuels) sont disponibles sur l'intranet. Des formations sous forme de ¼ d'heures sécurité, ainsi que sur les Dialogues Comportementaux de Sécurité ont été dispensées aux managers et aux membres des CHSCT. La parution régulière de brèves de sécurité est maintenue. Des formations sur des risques spécifiques non inhérents à nos métiers (crash hélicoptère) ont été réalisées. Au sein des locaux du groupe, existent des procédures d'urgence et de secours. Plusieurs équipes de volontaires sont régulièrement formées pour assurer les évacuations, la lutte contre l'incendie et le secours aux personnes. Des consignes d'urgence sont également affichées au sein des locaux.

Investissement budget formation Sécurité :

	En heures
2015	2 448
2016	1 319
2017	1 206

18% du budget formation sont consacrés à la Sécurité. Nos formations et habilitations en matière de sécurité ont une validité suivant les cas de 3 à 5 ans. Cela explique la baisse sur 3 ans. 2018 et 2019 seront à nouveau des années fortes en termes d'investissement dans ce domaine.

3.2.3 Indicateurs mis en place

Les données ci-dessous ne concernent que le périmètre France.

Année	2015	2016	2017
Nombre d'heures travaillées	1 603 045	1 416 052	1 238 885
Nombre total d'accidents	40	32	12
Nombre d'accidents avec arrêt	23	25	9
Nombre total de jours d'arrêt	452	714	682

Le taux de fréquence des accidents est de 7,26.

Le taux de gravité est de 0,55.

Taux de Fréquence : Nombre arrêts de travail / heures travaillées*1 000 000

Taux de Gravité : Nombre de jours arrêt de travail / heures travaillées*1 000

Précision méthodologique : l'indicateur ne concerne que les accidents du travail et non les accidents de trajet ou les maladies professionnelles. En effet, la référence au nombre d'heures travaillées n'est pertinente ni pour les accidents de trajet, ni pour les maladies professionnelles.

- Pour les accidents de trajet, le risque n'est pas lié à la durée du travail, mais aux allers retours domicile-travail et éventuellement travail-lieu du repas. Le mode de transport utilisé, la distance domicile-travail, le fait de disposer d'un restaurant d'entreprise ou non, de déjeuner sur place ou non, modifient grandement le risque encouru ;
- S'agissant des maladies professionnelles, celles-ci résultent à la fois d'une exposition au risque mais aussi d'une durée d'exposition qui peuvent dépasser une année.

La situation de 1 salarié fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle.



4 Informations Environnementales

Les données chiffrées ci-dessous sont les données du périmètre monde VIDELIO, hors VIDELIO - Middle East, entité non significative.

4.1 Politique générale en matière environnementale

4.1.1 Organisation mise en place en vue de la prise en compte des questions environnementales – le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Le Groupe s'est engagé en 2017 dans une rationalisation de ses implantations. Dans de nombreuses régions, les différentes entités et activités ont été regroupées sur un même site et ces bâtiments ont bénéficié d'aménagements de confort et de dispositifs d'économie d'énergie. En 2017 les 3 plus gros sites sont regroupés dans 2 nouveaux bâtiments à Gennevilliers et à Nanterre. Le bâtiment de Gennevilliers, de 7 400 m², est une réhabilitation d'une ancienne usine construite à Gennevilliers en 1949, qui fabriquait des machines pneumatiques rotatives. Le projet a été de restructurer ce bâtiment industriel, inscrit au patrimoine de la ville, en immeuble de bureaux et d'activités. VIDELIO a, en amont, travaillé avec le propriétaire pour que les travaux et ainsi l'ensemble du bâtiment obtiennent la certification Haute Qualité Environnementale. Étant donné sa présence à l'international c'est la norme BREEAM qui a été choisie. Le 25 janvier 2017, la nouvelle vitrine technologique de VIDELIO occupait un bâtiment certifié BREEAM 3 Etoiles, niveau « Very Good ». Le site de NANTERRE, de 7 000 m², jouxte une installation classée pour la Protection de l'environnement. Il a été réhabilité en intérieur avec une attention aux cloisonnements, courants forts et faibles, éclairage et chauffage.

4.1.2 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

En France, nous engageons nos collaborateurs, au moyen de nos systèmes d'information internes, à utiliser le co-voiturage et le train pour les déplacements nationaux et monde. Nous avons également mis en place différentes poubelles dans chaque open space du site principal à Gennevilliers pour que chaque collaborateur puisse participer au tri sélectif.

4.1.3 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux

Le Groupe estime que ses activités d'intégrateur audiovisuel ne présentent pas de risques majeurs pour l'environnement.

4.1.4 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Compte tenu de l'activité, le Groupe n'a pas d'exposition aux risques en matière d'environnement. En conséquence, aucune provision ou garantie n'a été constituée.

4.1.5 Certification

La partie Intégration du Groupe a obtenu le niveau Silver sur la plateforme ECOVADIS pour la première fois le 23 janvier 2014 et il est depuis renouvelé chaque année. EcoVadis est une plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les Fiches d'évaluation EcoVadis facilitent la compréhension, le suivi et l'amélioration de la performance environnementale, sociale et éthique au niveau mondial. Plus de 40 000 entreprises s'adressent à EcoVadis pour réduire le

risque, piloter l'innovation et favoriser la transparence et la confiance entre partenaires commerciaux.

Dès fin 2017, la partie Évènementielle du groupe s'est attelée à obtenir le label Prestadd qui est effectif depuis le 15 mars 2018. Prestadd® est un label permettant de guider les entreprises du spectacle et de l'événement dans leurs démarches en faveur du développement durable. L'outil Prestadd® s'appuie sur un référentiel divisé en 3 volets :

- Volet Environnement

Economie d'énergie, Economie des ressources en eau, Tri des déchets, Gestion responsable des transports, Réduction de l'utilisation de produits dangereux ou à usage unique, Eco-conception, Réduction des émissions de CO2, Biodiversité.

- Volet Social

Politique RH, Prévention des risques, Formation des salariés.

- Volet Economie

Achats responsables, Comportement sur les marchés, Pérennisation de l'activité, Intégration dans le tissu économique et social local.

4.2 Pollution et gestion des déchets – Economie circulaire

4.2.1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

L'activité du Groupe ne génère pas de rejets de nature à affecter gravement l'environnement, ce qui ne l'empêche pas d'alerter quotidiennement sur la dimension de la responsabilité individuelle citoyenne.

4.2.2 Recyclage – Gestion des déchets

En France, compte tenu de notre activité et du recours à des matériels électroniques, la prise en compte de la démarche de recyclage de ces matériels revêt une importance dont nous avons pris la mesure à travers nos contrats cadres. Cela nous a permis de recycler 6,56 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques (VEOLIA Environnement).

Nos activités bureautique et tertiaire nous ont conduit à chercher des solutions de recyclage de déchets de cartouches et de papiers/cartons pour lesquels nous avons mis en place des contrats de gestion de recyclage : 341 cartouches d'encre (CONIBI collecte & recyclage), et 579,46 tonnes de papiers/cartons (la forte augmentation est liée au déménagement des trois plus importantes entités sur la région parisienne).

Le Groupe utilise uniquement du papier recyclable, issu des forêts européennes certifiées ISO 14001.



4.2.3 Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Au regard de son activité et en l'absence de service de restauration dans ses locaux, VIDELIO n'a pas identifié d'actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.

4.2.4 Nuisances sonores et autre forme de pollution spécifique à une activité

Le Groupe n'impacte pas directement son environnement par des nuisances sonores, en revanche il reste attentif à la qualité de vie au travail des collaborateurs et principalement au niveau sonore au sein des espaces de travail partagés. Les différents travaux récents de

réhabilitation des bâtiments ont été réalisés avec le support d'acousticiens, et la mise en œuvre de solutions performantes a été approuvée par nos collaborateurs.

4.3 Utilisation durable des ressources



4.3.1 Consommation des ressources

L'intelligence technologique est le cœur de métier de VIDELIO - IEC. Nous mettons en œuvre pour le compte du Groupe et pour nos clients ces avancées tant dans la construction que dans la rénovation pour améliorer les performances énergétiques et environnementales des bâtiments. C'est notamment en considération de cette logique que s'est fait le choix de nos nouvelles implantations en région parisienne, qui doivent permettre une optimisation de nos consommations de ressources de fluide, notamment énergétique et eau.

4.3.2 Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

Bien que le Groupe, compte tenu de ses activités, ne soit pas fortement consommateur d'eau, il équipe progressivement ses implantations de systèmes permettant de limiter la consommation d'eau, tels que l'installation de robinetterie à fermeture automatique ou à infrarouge ou de systèmes de détection de fuite d'eau. Aucune contrainte d'approvisionnement spécifique n'a été relevée.

4.3.3 Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

VIDELIO mène une politique de diminution de sa consommation de papier d'impression. Différents processus ont été mis en œuvre à ce jour : mise à disposition des formulaires et documentations internes sur un intranet. Toutes les imprimantes sont paramétrées pour le recto verso.

Consommation de papier consolidé sur le périmètre VIDELIO monde pour 2017.

Année	2016	2017
Papier acheté en Kg	8 542	10 23

4.3.4 Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Pour la France et les DROM, la part de l'électricité consommée et issue des énergies renouvelables est de 5,53%.

Année	2015	2016	2017
Energie (gaz, électricité) en kWh	2 518 766	2 832 401	3 156 856

Nous avons choisi d'avoir un suivi spécifique de nos consommations énergétiques lié au carburant en raison de l'importance des déplacements dans l'activité du Groupe. Ainsi une attention est portée afin de limiter la progression des consommations de carburant.

Afin de diminuer les déplacements, 127 320 minutes de visioconférence ont été utilisées en 2017.

Litres consommés en moyenne par nos 394 véhicules de société (Diesel uniquement) sur le périmètre France :

Année	2015	2016	2017
Litres par Véhicule	1 350	1 440	1 469

4.3.5 Utilisation des sols

L'activité du Groupe ne fait pas de l'utilisation des sols un axe d'amélioration majeur, cependant il est attentif à son empreinte environnementale locale.

4.4 Changement climatique



4.4.1 Rejet de gaz à effet de serre

Les déplacements sont la première source d'émissions de CO₂, et VIDELIO est attentif à constituer un parc automobile toujours renouvelé, qui bénéficie des nouvelles technologies.

En France, le taux moyen de CO₂ par véhicule était en 2014 de 136g/km et est passé à 125g/km en 2015, 126g/km en 2016 et 116g/km en 2017 confirmant la baisse régulière et la prise en compte de ce facteur impactant (ces données intègrent aussi les consommations des camions).

Nous sommes conscients de devoir, à brève échéance, étendre l'évaluation de nos impacts Carbone à nos consommations d'électricité, de gaz, cependant moins impactant que nos déplacements.

En 2017, 1 264 171 kms ont été effectués en train, générant ainsi 16,925 tonnes d'équivalent CO₂; et 3 112 295 kms ont été effectués en avion, générant 275,680 tonnes d'équivalent CO₂.

4.4.2 Adaptation aux conséquences du changement climatique

VIDELIO n'envisage pas de problèmes majeurs liés au changement climatique, et de conséquences significatives induites de ses activités.

4.5 Protection de la biodiversité

Le Groupe dans son ensemble a un impact limité sur la biodiversité, ce qui ne l'empêche pas d'être concerné par sa préservation. Chaque semaine des informations autour de la biodiversité sont affichées sur l'ensemble des sites.

5 Informations Sociétales

5.1 Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

Nous sommes conscients de notre responsabilité d'employeur en France, notamment autour des 6 capitales régionales VIDELIO : Paris, Strasbourg, Lyon, Toulouse, Marseille et Rennes. 88,2% de nos collaborateurs travaillent en France Métropole et dans les DROM. Ainsi, par son maillage régional, le Groupe participe, à son niveau, au développement économique et social de l'ensemble des régions et territoires.

Le Groupe dispose de 4 implantations en Ile de France et de 13 agences en région. VIDELIO est également présent en Guyane, en Martinique, et en Guadeloupe. Sans oublier les sites internationaux, en Angleterre, en Italie, aux Etats-Unis mais également à Dubaï, en Algérie et à Hong Kong où le Groupe ouvre de nouvelles structures.

5.2 Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité du Groupe, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Les 88,2% des collaborateurs travaillant en France correspondent à autant de familles qui participent à la vie locale.

5.2.1 Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Cf. paragraphe 5.2 ci-dessus.

5.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat

VIDELIO - IEC continue de participer au « Challenge Nathalie – Vaincre le cancer » en achetant des calendriers et en faisant un don à cette association.

5.3 Relations avec les sous-traitants et fournisseurs

La prise en compte et l'intégration des parties prenantes est un élément fondateur d'une démarche RSE.

5.3.1 La prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux

Les actions portées par le CHSCT et la politique RSE&HSE bénéficient à l'ensemble des partenaires.

La charte d'achats responsables, en cours de rédaction, est destinée à promouvoir auprès de nos collaborateurs un comportement exemplaire dans leur activité quotidienne, notamment dans nos achats.

VIDELIO est conscient de l'importance du rôle que chacun doit avoir dans le respect des normes éthiques strictes et des lois applicables dans les échanges économiques.

5.3.2 L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, de leur responsabilité sociale et environnementale

La majeure partie des besoins en sous-traitance concerne des ressources humaines supplémentaires ou complémentaires lors des installations pour l'activité Intégration ou lors de réalisations techniques pour l'activité Events.

Notre adhésion au Global Compact depuis 2011 invite à redoubler d'attention quant au respect par les partenaires des valeurs fondamentales du travail.

C'est pourquoi une charte pour les sous-traitants a été rédigée en 2013 chez VIDELIO - IEC. Une charte plus globale concernant les achats pour l'ensemble du Groupe est en cours de rédaction (cf. paragraphe 5.3.1).

L'Entreprise est attachée à ce que l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants, quels que soient les pays dans lesquels ils sont implantés, respectent les principes :

- De l'OIT,
- Du Pacte Mondial de l'ONU,
- Du code de conduite du CEDED,
- De la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

5.4 Loyauté des pratiques

5.4.1 Actions engagées pour prévenir la corruption

Le Groupe applique une tolérance zéro en matière de corruption, d'extorsion et de pot-de-vin, comme il s'est engagé à le faire lors de son engagement au Global Compact.

Le lancement en 2017 du processus de mise en conformité à la Loi Sapin II est une étape supplémentaire dans notre lutte anti-corruption et la volonté d'afficher notre position.

5.4.2 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

VIDELIO ne s'adresse pas directement au consommateur final et n'est donc pas concerné par cette thématique.

5.5 Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme

L'essentiel des implantations du groupe étant en France et dans l'Union Européenne, le respect des règles de l'OIT et des thématiques liées s'impose par le droit français ou communautaire. Les autres sites internationaux font l'objet d'une vigilance de la part du groupe.

