



Référence : DPEF 2018

Version : v2.8

Date de la version : 14/03/2019

Etat du document : Finale

# DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE 2018



## Diffusion

NOM	SOCIETE
@public	Umanis

## Historique des modifications

VERSION	DATE	AUTEUR	OBJET DE LA VERSION ET LISTE DES MODIFICATIONS
V2.1	02/2019	LER	Initialisation suite rdv Veritas
V2.3	28/02/2019	LER	Corrections mineures
V2.5	07/03/2019	LER CRU	Version Finale
V2.8	14/03/2019	LER, CRU	Version validée

## Validation

VERSION	EMETTEUR	DATE / VISA	VERIFICATEUR	DATE / VISA	APPROBATEUR	DATE / VISA
v2.8	LER	17/03/2019	JURIDIQUE	17/03/2019	VERITAS	

Date d'application : 03/04/2019

# TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>PRESENTATION UMANIS ET SES ACTIVITES</b>	<b>5</b>
1.1	POSITIONNEMENT	5
1.2	DES OFFRES DATA DRIVEN	5
1.3	UMANIS INTERVIENT SUR L'ENSEMBLE DU CYCLE DE VIE APPLICATIF	6
1.4	DES CAPACITES D'ENGAGEMENT ET DE QUALITE RECONNUES	6
1.5	NOS PARTENAIRES ET NOS ALLIANCES IT	6
1.6	STRATEGIE ET PERSPECTIVES	7
<b>2</b>	<b>GOUVERNANCE</b>	<b>8</b>
2.1	IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES	9
<b>3</b>	<b>FACTEURS DE RISQUES</b>	<b>10</b>
3.1	LES ENJEUX LIES A NOS COLLABORATEURS	10
3.2	LES ENJEUX LIES A NOS CLIENTS	11
3.3	LES ENJEUX LIES A L'ENVIRONNEMENT	12
3.4	LES ENJEUX LIES A L'ETHIQUE ET LA GOUVERNANCE	12
3.5	DISPOSITIF DE GESTION DE RISQUES	14
3.6	PRINCIPAUX INDICATEURS DE PERFORMANCE	16
3.7	OBJECTIFS DE RELATIONS DURABLES DES NATIONS UNIES	17
3.8	DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE	18
3.9	NOTES METHODOLOGIQUES DU REPORTING RSE	18
<b>4</b>	<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>	<b>19</b>
4.1	L'EFFECTIF TOTAL ET LA REPARTITION DES SALAIRES PAR SEXE, PAR AGE ET PAR ZONE GEOGRAPHIQUE	19
4.2	LES EMBAUCHES ET LES SORTIES VOLONTAIRES	21
4.3	LES REMUNERATIONS ET LEUR EVOLUTION	22
4.4	ORGANISATION DU TRAVAIL	23
4.5	L'ABSENTEISME LIE AU BIEN-ETRE AU TRAVAIL	24
4.6	RELATIONS SOCIALES	24
4.7	SANTE ET SECURITE	26
4.8	FORMATION	27
4.9	EGALITE DE TRAITEMENT	28
<b>5</b>	<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>	<b>31</b>
5.1	POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	31
5.2	POLLUTION	31
5.3	ECONOMIE CIRCULAIRE	32
5.4	CHANGEMENT CLIMATIQUE	34

5.5	PROTECTION DE LA BIODIVERSITE	34
5.6	RESPECT DU BIEN-ETRE ANIMAL ET D'UNE ALIMENTATION RESPONSABLE, EQUITABLE ET DURABLE	34
<b>6</b>	<b>INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIAUX, SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>35</b>
6.1	IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE	35
6.2	RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTERESSEES PAR LES ACTIVITES DE LA SOCIETE	36
6.3	SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	39
<b>7</b>	<b>LOYAUTE DES PRATIQUES</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE</b>	<b>42</b>
<b>9</b>	<b>TABLE DE CONCORDANCE</b>	<b>43</b>

# 1 PRÉSENTATION UMANIS ET SES ACTIVITÉS

## 1.1 Positionnement

DATA CENTRIC DEPUIS SA CRÉATION

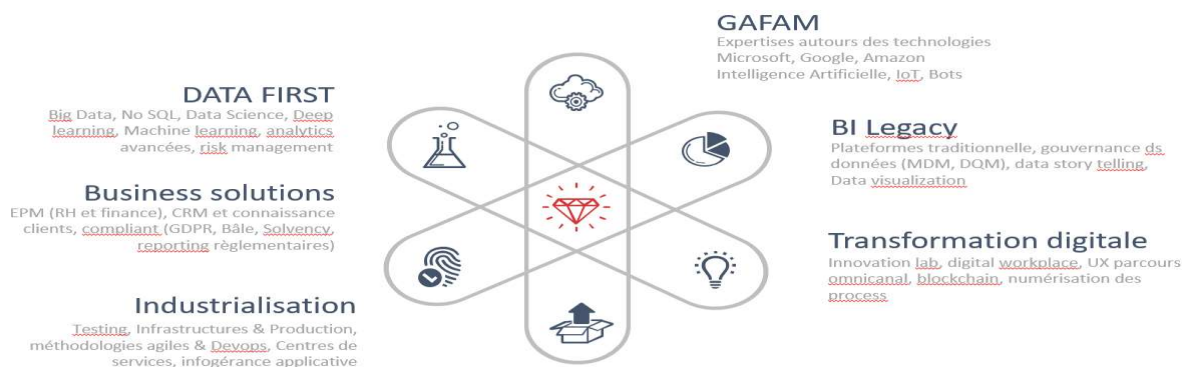


Créée en 1990, Umanis est le leader français en data, digital et solutions métiers. Plus de 2 800 passionnés de nouvelles technologies sont à votre service chez vous, dans nos agences ou depuis nos centres de services on shore et Near shore.

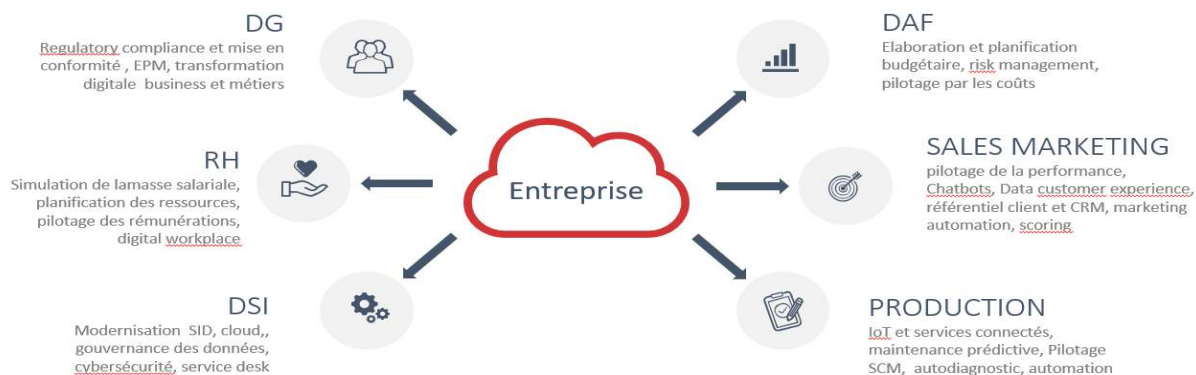
Umanis accompagne les entreprises sur la globalité de leurs projets informatiques (conseil, développement, intégration, infogérance et conduite du changement) selon plusieurs modes d'intervention : la prestation sur site, le forfait et en centres de services.

## 1.2 Des offres Data Driven

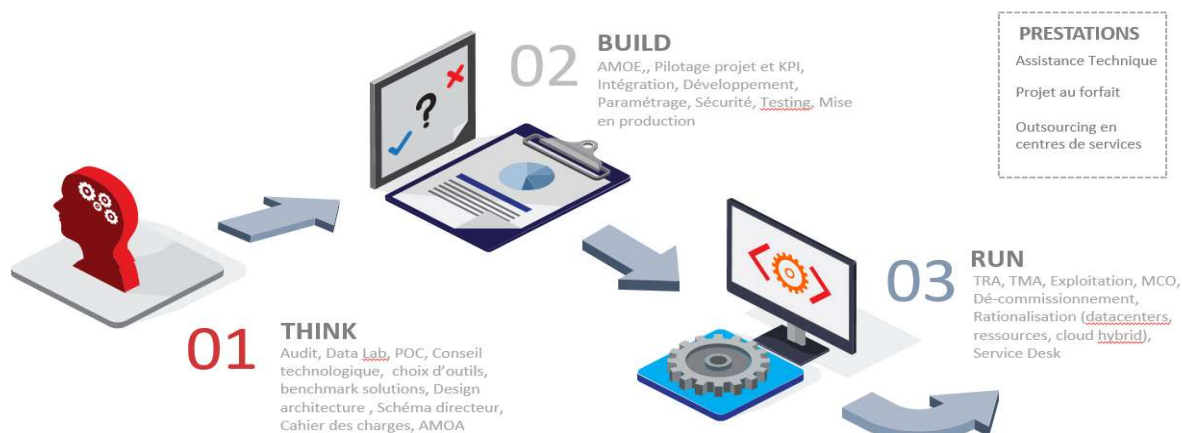
### 1.2.1 Centrées sur la DATA



### 1.2.2 Les projets data portent la transformation numérique



### 1.3 Umanis intervient sur l'ensemble du cycle de vie applicatif



### 1.4 Des capacités d'engagement et de qualité reconnues

CERTIFICATIONS POUR UNE CROISSANCE MAÎTRISÉE ET RESPONSABLE



### 1.5 Nos partenaires et nos alliances IT

LA MAÎTRISE DES TECHNOLOGIES D'AUJOURD'HUI ET DES SOLUTIONS DE DEMAIN



## 1.6 Stratégie et perspectives

### 1.6.1 Progression de +9,0% du chiffre d'affaires 2018 à 206,7 m€, Acquisition de la société Contacts Consulting

Données consolidées non auditées en M€ - Normes IFRS	2018	2017 publié	2017 retraité <sup>1</sup>	Variation (vs. 2017 retraité)
Chiffre d'affaires 1 <sup>er</sup> trimestre	50,7	50,0	49,7	+2,0%
Chiffre d'affaires 2 <sup>ème</sup> trimestre	48,9	45,8	45,5	+7,5%
Chiffre d'affaires 3 <sup>ème</sup> trimestre	49,8	44,5	44,0	+13,0%
Chiffre d'affaires 4 <sup>ème</sup> trimestre	57,4	50,8	50,6	+13,6%
<b>Chiffre d'affaires annuel</b>	<b>206,7</b>	<b>191,0</b>	<b>189,7</b>	<b>+9,0%</b>

Umanis annonce l'acquisition de 100% du capital de Contacts Consulting, société de conseil en management & systèmes d'information. Contacts Consulting accompagne les entreprises grands comptes dans la définition (Conseil) et le pilotage (AMOA – Assistance à Maîtrise d'Ouvrage) de leurs projets de transformation.

Présente à Paris et en régions, en particulier dans le quart sud-ouest de la France, ainsi qu'à Lille, Nantes et Montpellier, Contacts Consulting intervient en particulier auprès de plusieurs grands comptes des secteurs Aéronautique-Défense et Retail-Distribution. Ces expertises sectorielles sont parfaitement complémentaires des positions d'Umanis.

Forte d'environ 40 collaborateurs, Contacts Consulting réalise un chiffre d'affaires de l'ordre de 4,5 M€ pour une rentabilité proche des standards du groupe

### 1.6.2 PROGRESSION DES EFFECTIFS

Sur le plan des ressources humaines, le contexte général est toujours marqué par une pénurie de profils et une vive concurrence en matière de recrutement. Le groupe poursuit l'intensification de ses actions en matière d'embauche (attractivité, marque employeur) et de fidélisation des collaborateurs.

Au 31/12/ 2018, le groupe était constitué de 2 082 collaborateurs (internes), contre 1 803 à fin 2017.

### 1.6.3 CONFIRMATION DE L'OBJECTIF DE RENTABILITE 2018

Dans le sillage des mois précédents, l'activité est restée bien orientée en fin d'année 2018, en particulier sur les nouvelles offres (Intelligence Artificielle, Bots, Data science, Deep learning, GDPR, etc.).

Compte tenu de la pénurie de ressources, les indicateurs opérationnels (taux d'activité, pricing power) demeurent bien maîtrisés.

Dans ce contexte, le groupe confirme son objectif de rentabilité pour l'exercice 2018, visant à réaliser une marge opérationnelle courante supérieure à 9%.

### 1.6.4 PERSPECTIVES 2019

En ce début d'année, l'activité et les indicateurs opérationnels sont bien orientés. Umanis se fixe pour objectif de réaliser un chiffre d'affaires de 225 M€ en 2019, soit une croissance totale de +9%, hors nouvelle opération de croissance externe. En matière de rentabilité, le groupe vise une marge opérationnelle courante située entre 9% et 10%.

Umanis commentera, à l'occasion de la publication de ses résultats annuels 2018, le 8 avril 2019, les objectifs de son plan Cap2019 et ses perspectives à plus long terme, matérialisées par un plan de développement à horizon 2022.

#### 1.6.4.1 POURSUITE DE LA STRATEGIE DE CROISSANCE EXTERNE EN 2019

Au-delà de cette nouvelle acquisition, le groupe reste particulièrement actif en matière de croissance externe et étudie actuellement plusieurs dossiers.

Umanis entend demeurer extrêmement sélectif sur la qualité des sociétés ciblées, tant au niveau de leur activité qui doit s'inscrire en phase avec le positionnement stratégique du groupe centré sur la Data et le conseil métier, qu'au niveau de leurs performances financières.

## 2 GOUVERNANCE

Le **Comité de Direction** : élabore surveille la mise en œuvre de la stratégie Umanis dans le but de générer de la valeur pour ses clients, ses parties prenantes et ses collaborateurs. La présence des femmes au sein du comité a été renforcée en 2018 avec la nomination de Eve Royer en qualité de Directrice des Ressources Humaines.

Le Comité de direction assure aussi le suivi de la stratégie RSE et sa mise en œuvre. A titre d'exemple, Umanis doit obtenir en 2017, 2018 et 2019 au moins le niveau Argent de l'évaluation EcoVadis.

Le **Comité éthique** : contribue avec le Comité de direction à élaborer, mettre en œuvre la stratégie RSE Umanis, détermine l'orientation et les priorités des plans d'actions en matière d'éthique et de conformité

Le **département juridique** : examine les contrats (identification du risque) à plusieurs niveaux : financiers, opérationnels, technologiques, clients, juridiques et fournisseurs. Le département juridique est dirigé par le Directeur Administratif et Financier Umanis

Le **département RSE, Qualité, Sécurité, audit** : garantit l'efficacité et la fiabilité du contrôle interne et durable, supervise le programme de responsabilité d'Entreprise, de la gestion des risques, des actions et objectifs à réaliser. Ce programme est contrôlé par un membre constitutif du comité de direction.

Umanis s'engage dans une pratique commerciale responsable et durable génératrice de valeur ajoutée pour nos partenaires (clients, collaborateurs, actionnaires, investisseurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, communautés). Notre vision est de construire et développer un référentiel de valeurs couvrant les points suivants:

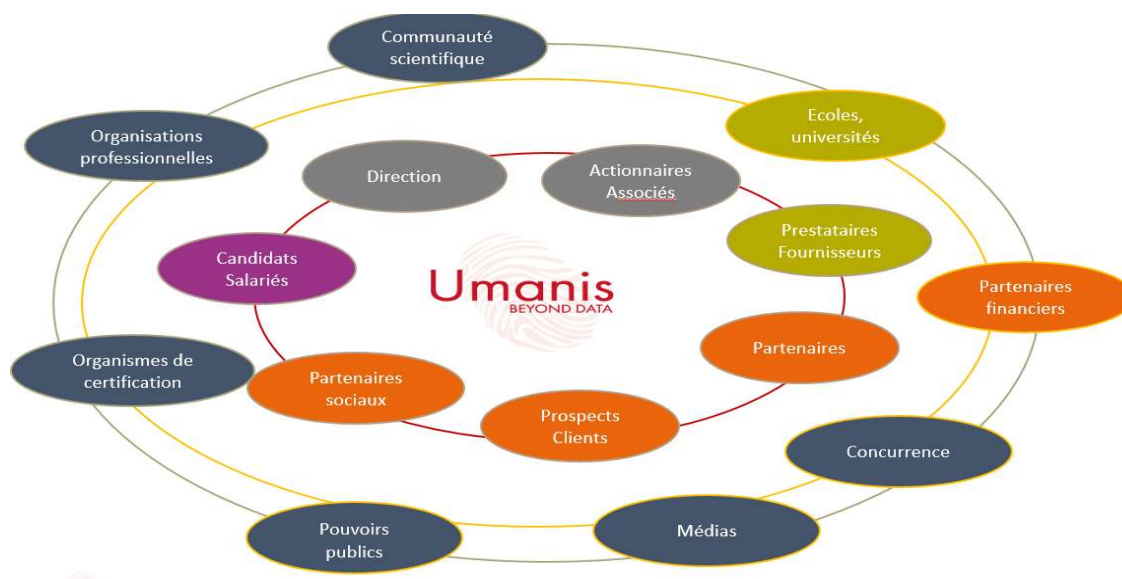
- **Le sens de l'écoute** : en collaborant avec nos clients, nous nous engageons à comprendre leurs besoins commerciaux réels et à leur fournir des résultats mesurables dans la durée. Nous prenons très au sérieux le dialogue avec nos clients et tenons compte de leurs remarques et commentaires.
- **Nos valeurs** : nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons. Umanis a un code de conduite et éthique très strict qui guide toutes nos pratiques commerciales.
- **Nos collaborateurs et leur environnement de travail** : nous nous sommes engagés à être un employeur responsable envers les collaborateurs qui choisissent de nous rejoindre. Nous nous assurons que les locaux et nos méthodes de travail respectent les règles de sécurité et permettent ainsi à notre personnel de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous avons une culture qui respecte et tire le meilleur parti de la diversité de notre personnel en tant qu'individus.
- **La Sécurité** : Depuis ces dernières années, les enjeux sécuritaires ont un prix et il se compte en milliards pour n'évoquer que la cybercriminalité. Entreprise étendue, internet des objets, Bring Your Own Device, contraintes réglementaires accrues, la sécurité est devenu une obligation. Mais au-delà de notre propre gouvernance, c'est aussi une question de confiance, car tous les jours, Umanis réalise des prestations et des projets pour ses clients.

Umanis a ainsi mis en œuvre un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) et une politique de sécurité du système d'information. L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé aux bonnes pratiques et chacun doit passer l'ensemble de la formation en ligne. Les développeurs et administrateurs systèmes et réseaux ont quant à eux une formation avancée. Au niveau de la protection des données, les serveurs et postes de travail sont chiffrés ainsi que les messages sensibles. Au niveau des développements, la sécurité est intégrée dans toutes nos méthodologies projets. Nous utilisons des logiciels d'automatisation des tests statiques et dynamiques pour garantir un développement parfaitement sécurisé. Nos centres de services sont des sites sûrs avec protection physique des locaux, salles blanches et cloisonnement à la demande.

Securitis, notre organe sécuritaire, est responsable de l'évaluation, de l'analyse et du contrôle des risques. Il s'assure du respect des bonnes pratiques au quotidien. En 2017, Umanis a été certifié ISO 27001 par l'AFNOR. Depuis 2018, Umanis est adhérent du Clusif (Club de la Sécurité de l'Information Français).



## 2.1 Identification des parties prenantes



### Clients et partenaires

- **Attentes** : Dans un contexte de changements technologiques et sociaux, les clients et partenaires d'Umanis s'attendent à bénéficier des outils numériques et de l'expertise appropriés pour relever leurs propres défis et développer leur activité. Ils attendent d'Umanis un partenaire fiable, inventif et engagé dans leur transformation numérique.
- **Défis** : Satisfaction, confiance et anticipation des besoins futurs des clients et des partenaires
- **Valeur créée par Umanis** : Accélérer le leadership, développer des parts de marché, créer des avantages compétitifs, favoriser une culture d'entreprise et des capacités d'innovation, maintenir une confiance mutuelle avec nos partenaires

### Actionnaires et associés

- **Attentes** : Les investisseurs d'Umanis attendent rentabilité, clarté et transparence. Ils doivent être informés de la stratégie d'Umanis et de la manière dont Umanis compte allouer ses ressources.
- **Défis** : réflexion intégrée, transparence, crédibilité
- **Valeur créée par Umanis** : développer des relations à long terme avec les investisseurs, divulguer publiquement les indicateurs clés de performance en termes de développement durable, favoriser l'intégration de facteurs non financiers et à long terme

### Collaborateurs

- **Attentes** : Les collaborateurs d'Umanis veulent travailler dans les meilleures conditions possibles, avoir l'opportunité d'évoluer et de grandir au sein de l'entreprise et être reconnus pour leurs réalisations.
- **Défis** : bien-être au travail, engagement des collaborateurs, attractivité.
- **Valeur créée par Umanis** : assurer la satisfaction des collaborateurs, développer les connaissances et les compétences, assurer une gestion des talents, encourager la collaboration, inculquer la culture d'entreprise

### Fournisseurs

- **Attentes** : Umanis a développé un écosystème robuste de fournisseurs pour l'aider à développer de nouveaux services et à atteindre de nouveaux marchés. Les fournisseurs d'Umanis en attendent une relation contractuelle à long terme fondée sur la confiance, l'équité et des valeurs éthiques partagées.
- **Défis** : collaboration, partage des connaissances, efficacité
- **Valeur créée par Umanis** : garantir une qualité de service élevée, créer des synergies, minimiser les risques dans la chaîne d'approvisionnement

### 3 FACTEURS DE RISQUES

Umanis a adopté une stratégie intégrée au service de son ambition 2019, incluant des objectifs extra-financiers dans son business model, dans le but de créer de la valeur pour toutes ses parties prenantes. Umanis effectue régulièrement des évaluations de risques afin de s'assurer que sa stratégie répond aux attentes des parties prenantes et aux défis identifiés les plus importants.

L'évaluation des risques donne la priorité aux domaines sur lesquels Umanis doit se concentrer pour répondre aux attentes des parties prenantes (meilleures pratiques, normes internationales, nouvelles réglementations, etc.) et qui peuvent impacter en profondeur la société.

Umanis a procédé à un examen approfondi des risques extra-financiers susceptibles d'affecter sa capacité à créer de la valeur à court, moyen et long terme. Il s'agit de risques inhérents auxquels Umanis est confronté au regard de ses activités en tant que société informatique, de ses marchés et sites dans lesquels Umanis exerce ses activités. Les risques sont à la fois financiers et non financiers et ont été évalués en fonction des principaux enjeux d'Umanis: les collaborateurs, les clients, l'innovation, l'éthique et la gouvernance, et l'environnement.

Au total, sur la base de sources internes et d'expertises externes, les risques décrits ci-après sont considérés comme significatifs et sont gérés par Umanis à l'aide de plan d'actions appropriés

#### 3.1 Les Enjeux liés à nos collaborateurs

*Etre un employeur responsable : Umanis a la responsabilité et l'ambition de soutenir en permanence ses collaborateurs, et de leur fournir les compétences nécessaires afin d'accompagner la transformation numérique.*

##### 3.1.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis d'Umanis en matière de ressources humaines :

- **Gestion des talents et des compétences:** La capacité d'Umanis à fournir des services de qualité repose sur l'expertise de ses Collaborateurs. Par conséquent, il est essentiel d'attirer les meilleurs candidats et de retenir et développer les talents.  
En tant que partenaire de confiance de la transformation digitale de ses clients, Umanis offre à ses collaborateurs un plan d'accompagnement leur permettant de développer leurs compétences et leurs expertises numériques.
- **Formation et développement du capital humain :** Le capital humain et la gestion des talents représentent des atouts clés garantissant l'expertise des collaborateurs et son utilisation efficace dans la fourniture de services de qualité
- **Diversité:** Umanis est signataire de la charte de la diversité et adhère aux principes des Nations Unies qui couvre l'égalité hommes/femmes, le handicap, la diversité générationnelle et culturelle
- **Engagement et bien-être des collaborateurs:** Pour proposer des solutions de qualité et un engagement de ses collaborateurs, Umanis veille à ce qu'ils bénéficient de bonnes conditions de travail et d'un environnement favorisant le bien-être au travail. Umanis encourage le développement de collaborateurs engagés et motivés (politique de Rewards).

##### 3.1.2 Nos engagements

Une prestation de qualité dépend de la mise en place d'équipes solides et stables vouées à répondre aux besoins des clients. Umanis accompagne ses collaborateurs par un investissement fort en mettant l'accent sur les besoins en termes individuels, d'expertise, de talent et de capacité de gestion.

L'amélioration des compétences et des performances est également gérée via un investissement continu dans les certifications et l'apprentissage adaptatif et multicanal.

Umanis s'engage à fournir à l'ensemble des collaborateurs un environnement de travail sain.

Umanis s'engage à respecter le droit du travail local, en termes de lois et réglementations relatives à la santé et à la sécurité des salariés, au travail obligatoire et au travail des enfants, et au harcèlement. Umanis défend en outre la liberté d'association et respecte le droit à la négociation collective.

Umanis a pour principe de ne faire aucune discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise. La politique des ressources humaines menée par Umanis vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points :

- Recrutement des jeunes diplômés
- Egalité professionnelle homme/femme
- Insertion de travailleurs en situation de handicap
- Suivi des seniors
- Diversité des collaborateurs Umanis

## 3.2 Les enjeux liés à nos clients

*Générer de la valeur : Umanis se doit de concevoir et fournir des solutions de bout en bout incluant son écosystème de partenaires pour répondre aux défis de ses clients, y compris leurs préoccupations en matière de sécurité et de protection des données.*

### 3.2.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis d'Umanis vis-à-vis de ses clients:

- **Gestion de la relation client, satisfaction et livraison:** La satisfaction et la fidélité des clients sont des objectifs majeurs et critiques pour la croissance d'Umanis à long terme. Umanis s'engage à offrir non seulement des solutions performantes et la meilleure expertise, mais aussi à développer l'innovation et entretenir des relations fructueuses avec ses clients. Les services informatiques fournis aux clients constituent parfois un élément critique de l'exécution de leurs activités commerciales et jouent souvent un rôle clé dans le développement de leurs opérations. Toute mise en œuvre inadéquate de systèmes informatiques sensibles ou tout manquement dans la prestation de services peut avoir des conséquences préjudiciables importantes pour les clients et entraîner des poursuites ou des litiges.
- **Sécurité et protection des données et des systèmes:** La visibilité d'Umanis et de ses clients peut inciter des tiers malveillants à mener des attaques contre les systèmes Umanis et susceptibles de compromettre la sécurité des données. La perte d'informations confidentielles pourrait miner la confiance des clients, nuire aux relations commerciales et entraîner l'imposition d'amendes et de dommages-intérêts. Umanis est chargé d'offrir des technologies et des services qui aident les clients à protéger leurs actifs les plus précieux. Une culture de la sécurité des données est étroitement intégrée dans tous les organes de gouvernance.
- **Innovation et responsabilité numérique:** Dans un monde en évolution rapide, apporter l'innovation aux clients est au cœur de la stratégie d'Umanis. Pour répondre aux opportunités et aux menaces des ondes de choc numériques, il est essentiel de poursuivre la recherche et le développement, la co-innovation et la réflexion prospective.
- **Partenaires commerciaux et écosystème:** Umanis a développé un réseau unique de partenariats incluant notamment Microsoft. La capacité d'Umanis à proposer des solutions performantes est renforcée par sa collaboration avec des entreprises clés qui peuvent apporter de nouvelles approches aux défis des clients. La capacité de développer des partenariats et de créer un écosystème unique de partenaires technologiques est essentielle pour assurer la prestation de services innovants et de qualité.
- **Technologies et solutions durables, innovation:** Umanis s'efforce de concevoir des solutions durables qui répondent aux défis sociétaux et environnementaux auxquels sont confrontés les clients et la société dans son ensemble. Umanis évolue dans un environnement de nouvelles technologies et de digitalisation globale en constante évolution. Pour asseoir sa position de leader et s'adapter à la transformation digitale, il investit toujours davantage dans l'innovation et les offres numériques.

### 3.2.2 Nos engagements

Umanis a mis en place une politique de sécurité, certifiée ISO 27001, chargée notamment de gérer tous les événements et incidents de sécurité identifiés.

Les activités d'Umanis nécessitent parfois l'assistance de partenaires et/ou de sous-traitants dans le cadre de certains projets afin de compléter ses ressources en termes de collaborateurs, d'expertise ou de moyens. Ces partenaires sont étroitement sélectionnés en fonction des exigences de qualité, de coût, de prestation, d'innovation, d'éthique et de durabilité.

En outre, le département R&D a pour mission de mener à bien des programmes de R&D alignés avec les dernières avancées technologiques, en cohérence avec la stratégie et les offres de l'entreprise portant sur quatre domaines d'applications principaux :

- La conformité et son automatisation: RGPD, pharmacovigilance, DMOS Transparence Pharma, EMIR (European Market Infrastructure Regulation) ...
- Le Cloud Computing: HPC (High Performance Computing) en mode Cloud, optimisation et orchestration des ressources cloud à très larges échelles...
- L'Intelligence Artificielle et ses différents domaines d'application : détection de patterns, maintenance prédictive, moteurs de recommandations, réseaux sociaux, agents conversationnels et chatbots...
- La Cyber sécurité: cryptographie quantique, pseudonymisation et anonymisation des données personnelles ou des événements de supervision informatique (contexte du Big data et du cloud computing) ...

### 3.3 Les enjeux liés à l'environnement

*Soutenir la transition vers une économie bas carbone : Umanis doit améliorer l'efficacité et la résilience de ses opérations et atténuer les risques découlant des catastrophes naturelles*

#### 3.3.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis d'Umanis liés à son impact environnemental :

- **Impact carbone et changement climatique:** En ligne avec les efforts mondiaux pour limiter le changement climatique, Umanis améliore l'efficacité environnementale de ses activités en réduisant leur consommation d'énergie et leur intensité carbone. Gérer l'énergie de façon appropriée est crucial pour Umanis afin de garder la confiance des clients, des investisseurs et des analystes financiers qui sont attachés à une offre de services numériques éco-efficiente.
- **Catastrophes naturelles:** Dans un environnement confronté au changement climatique et à l'augmentation de l'incidence des catastrophes naturelles, Umanis est responsable de la mise en place de politiques et de processus capables d'assurer la résilience et la continuité de ses activités ainsi que la sécurité de tous ses collaborateurs

#### 3.3.2 Nos engagements

Umanis a très tôt adopté une approche responsable et proactive en matière d'enjeux environnementaux et soutient les initiatives visant à promouvoir une meilleure responsabilité environnementale (recyclage du matériel informatique, récupération du mobilier usagé pour remise en état par des organismes spécialisés, ...) et à réduire l'impact de son activité sur l'environnement.

Umanis surveille les risques liés à l'environnement au moyen d'outils et de processus complémentaires : plans d'action du programme environnemental ; SME (Système de management environnemental) ISO 14001; processus de gestion des risques d'entreprise.

Des stratégies de continuité des activités ont été mises en œuvre, permettant de fournir des services à partir de différents endroits. Ces stratégies de continuité des activités peuvent minimiser les effets des phénomènes locaux et visent à atténuer les événements naturels extrêmes ainsi que d'autres causes de perturbation telles que des incendies.

### 3.4 Les enjeux liés à l'éthique et la gouvernance

*Etre un acteur éthique et équitable dans sa sphère d'influence : Umanis doit garantir une forte gouvernance d'entreprise et appliquer les normes éthiques mondiales partagées tout au long de la chaîne de valeur*

#### 3.4.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis d'Umanis liés à sa chaîne d'approvisionnement :

- **Gouvernance d'entreprise:** Pour réussir son plan ambition 2019, Umanis a mis en place des instances de gouvernance robustes et aux compétences complémentaires avec notamment un Comité de Direction et une organisation à taille humaine.

- **Conformité aux lois et éthique des affaires:** Dans un contexte de règles et de réglementations en constante évolution, le respect de normes strictes en matière de conformité et d'éthique soutient la fourniture d'excellentes solutions technologiques. Umanis s'engage à maintenir une culture d'éthique rigoureuse et de conformité de renommée internationale.
- **Chaîne d'approvisionnement, Protection des données:** Umanis développe un dialogue permanent avec ses fournisseurs pour mettre en place des relations fortes et équitables. Umanis vise à assurer le respect de ses valeurs et règles tout au long de sa chaîne de valeur, et à construire une relation de confiance et de long terme avec ses fournisseurs. En tant qu'employeur et prestataire de services, Umanis doit se conformer aux règles en matière de protection des données personnelles (RGPD).
- **Impact local et communautés:** A travers ses activités opérationnelles, Umanis a de nombreux impacts sociétaux et économiques sur les communautés. Umanis a des responsabilités envers ces communautés et se doit de répondre à leurs attentes. Avec le développement de solutions innovantes qui contribuent à réduire la fracture numérique, Umanis a un impact social positif sur son écosystème

### 3.4.2 Nos engagements

Umanis suit de près l'évolution de la réglementation dans les pays où il peut opérer, au niveau des entités opérationnelles. Le nouveau RGPD applicable en Europe en particulier fait l'objet d'une importante mobilisation. Le respect de la confidentialité des informations auxquelles le droit d'accès est accordé est exigé pour chaque collaborateur

Les activités d'Umanis sont tournées vers les hommes et nos valeurs institutionnelles sont la base de nos relations avec nos parties prenantes. Umanis s'engage à adopter un comportement éthique et à respecter les droits de l'Homme dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, ses clients, ses actionnaires, ses fournisseurs ou les communautés locales au sein desquelles opère Umanis. Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires. La flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée est favorisée

Umanis est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2008. Nous prônons la diversité et refusons toute forme de discriminations : signature en 2015 d'un accord avec les partenaires sociaux sur l'emploi des seniors, sur l'égalité hommes-femmes et l'intégration des handicapés dans le cadre de la mission handicap, etc.

De plus, Umanis s'est engagé dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. En effet, l'enjeu principal en termes de ressources humaines est la motivation mais également l'amélioration de l'efficacité des collaborateurs et le renforcement permanent des compétences. Une fois par an, chacun des collaborateurs passe un entretien professionnel qui permet d'analyser les qualités professionnelles et les compétences personnelles. L'objectif étant de mieux cerner leurs aptitudes, leurs motivations et de définir avec eux un projet professionnel et donc un projet de formation interne ou externe. Umanis a également mis en œuvre un suivi mensuel des collaborateurs en mission et dresse avec eux un bilan de fin de mission.

Umanis a édicté sa propre charte des achats responsables et éthiques et s'engage à suivre des procédures d'achat fiables et durables et à mieux comprendre les impacts potentiels de nos pratiques professionnelles de manière à pouvoir améliorer celles-ci le cas échéant. Umanis effectue annuellement avec son système de management de la qualité une évaluation des performances de ses fournisseurs

Bien que notre activité de services ait un impact limité sur l'environnement, Umanis a mis en place différentes actions pour réduire notre empreinte environnementale. Nous avons mis en place le tri sélectif et le recyclage des déchets sur tous nos sites. Nous économisons du papier en dématérialisant nos procédures internes. Nous avons supprimé les imprimantes de proximité dites « de bureau » pour des imprimantes collectives codées en recto verso par défaut. Le matériel informatique comme telecom est systématiquement recyclé et le mobilier usagé est récupéré pour être restauré par des organismes spécialisés. Notre consommation électrique est également surveillée. Notre flotte de véhicule est partagée entre les collaborateurs et nous encourageons les réunions en visioconférence dès que c'est possible afin de limiter les déplacements.

Umanis est certifié ISO 14001 version 2015.

## 3.5 Dispositif de gestion de risques

La gestion des risques d'Umanis vise à identifier, analyser, évaluer, suivre et contrôler les principaux risques d'Umanis contribuant ainsi à :

- Préserver la valeur, les actifs et la réputation d'Umanis;
- Sécuriser les prises de décision et les processus afin de favoriser l'atteinte des objectifs;
- Favoriser la cohérence des actions avec les valeurs de la Société;
- Mobiliser les collaborateurs d'Umanis autour d'une vision commune des risques.

Ce dispositif s'appuie sur :

- Un cadre organisationnel définissant les rôles et responsabilités ;
- Un pilotage du dispositif.

Comme tout dispositif de maîtrise, le dispositif de gestion des risques ne peut fournir une garantie absolue quant à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

### 3.5.1 Organisation

La Direction générale définit :

- La Politique de Gestion des Risques;
- Les objectifs et les valeurs d'Umanis;
- L'organisation et les responsabilités en matière de suivi des risques;
- Les risques à traiter de façon prioritaire et le niveau acceptable de chaque risque.

### 3.5.2 Processus et pilotage

Umanis a réalisé des cartographies des risques de ses entités sur plusieurs années, se basant sur l'évaluation des impacts potentiels, la probabilité d'occurrence et le niveau de maîtrise. Pour chacun de ces risques, des plans d'action sont définis :

- En termes de prévention, pour tenter de diminuer la probabilité d'occurrence ;
- En termes de protection, pour en limiter les impacts ;

Ce dispositif de gestion des risques est régulièrement actualisé, examiné (avancement des plans d'action relatifs aux risques prioritaires identifiés, incidents de la période écoulée, ...) et ré orienté si nécessaire. Des comités spécialisés viennent compléter ce dispositif, permettant de suivre plus finement des risques opérationnels (risques liés aux systèmes d'information) ou des thématiques spécifiques (RH, environnement, éthique, ...).

Pour réaliser les études de risques, Umanis a capitalisé son expérience, son savoir, les retours des parties prenantes externes (investisseurs, partenaires, clients et fournisseurs d'Umanis, universités, ...) et internes (collaboratrices et collaborateurs).

L'analyse des études de risques s'est déroulée en plusieurs étapes et comprend une analyse des normes internationales indépendantes ISO, Grenelle2, une revue des attentes des clients, des investisseurs et des agences environnementales, sociales ainsi que des retours des parties prenantes internes et externes.

Des coefficients sont ensuite attribués pour chaque enjeu et le calcul des notes finales.

Cette procédure permet de s'assurer qu'Umanis concentre effectivement ses efforts sur les sujets les plus pertinents pour toutes ses parties prenantes

Ci-dessous, la synthèse des risques et opportunités :

RISQUES ET OPPORTUNITES	ENJEUX RSE
NOS COLLABORATEURS	
Manque d'attractivité et rétention des talents	<ul style="list-style-type: none"><li>• Talent et gestion des compétences</li></ul>
Non-respect de l'égalité des chances et discrimination	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversité</li></ul>

<b>Mauvaises conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implication des collaborateurs et bien-être</li> </ul>
<b>NOS CLIENTS</b>	
<b>Non adaptation aux attentes des clients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction client</li> </ul>
<b>Défauts de système d'information et de protection des données</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité et protection des données</li> </ul>
<b>Manque de proactivité, d'innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation et responsabilité numérique</li> </ul>
<b>Difficultés de développement de partenariats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenaires commerciaux et écosystème</li> </ul>
<b>Manque d'investissement dans l'innovation et les offres numériques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologies et solutions durables</li> </ul>
<b>ETHIQUE ET GOUVERNANCE</b>	
<b>Non-respect des lois et réglementations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernance d'entreprise</li> </ul>
<b>Pratiques non-éthiques et manque de transparence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformité et éthique des affaires</li> </ul>
<b>Non prise en compte de critères RSE dans les pratiques d'achats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaîne d'approvisionnement</li> </ul>
<b>Non prise en compte des attentes des communautés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact local et communautés</li> </ul>
<b>ENVIRONNEMENT</b>	
<b>Mauvaise gestion des ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact carbone et changement climatique</li> </ul>

## 3.6 Principaux indicateurs de performance

### 3.6.1 Nos collaborateurs

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Effectif	Evolution	2299	2020
Diversité	Femmes/Hommes	744/1555	660/1360
Répartition	IdF/Régions	1375/924	1139/881
Formation	Nbre Heures/Collaborateurs	Umanis : 12,4 Umanis Invest : 303,94 UMS : 2,13	Umanis : 7,9 Umanis Invest : 14,25 UMS : 1,88

### 3.6.2 Nos clients

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Sécurité et protection des données personnelles	% de sites certifiés ISO 27001 en France	76%	18%
	Nombre de réclamations RGPD	0	/
Innovation et responsabilité numérique	Nombre d'Ateliers 5 à 7	9	7
	Nb inscrits	551	550
Satisfaction Clients	Suivis de missions	90%	91%

### 3.6.3 Ethique et Gouvernance

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Evaluation	Notation Ecovadis	Silver (56/100)	Silver 53/100
Conformité et éthique	% de managers formés aux dispositifs éthiques et lutte contre la corruption	100 %	/
	Nombre d'alertes	0	0
Chaine d'approvisionnement	Conformité administrative	66%	67%
	Déploiement charte achats, Ethique et RSE (SST)	100%	NS
Impact local	Nb total de recrutements	720 (27% cooptation)	700 (15% de cooptation)

### 3.6.4 L'environnement

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Impact Carbone	Impact Co2 / Effectif	0,23 T/CO2	0,23 T/CO2
	Moyenne KWh/ M2	73 kWh/m2	72 kWh/m2
Certification ISO14001 :V2015	Nombre de sites France Certifiés	100%	100%













### 3.7 Objectifs de relations durables des Nations Unies



Umanis déclare souscrire aux principes édictés dans les textes référencés ci-dessous • La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies • La Convention Européenne des Droits de l'Homme • La Convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant • Le Pacte Mondial des Nations-Unies • Certaines conventions OIT, en particulier les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective)

#### 3.7.1 Lien entre les enjeux Umanis et les objectifs de développement durable des Nations Unies

ENJEUX RSE	Liens avec les ODD
<b>Nos collaborateurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Talent et gestion des compétences</li> <li>Diversité</li> <li>Implication des collaborateurs et bien-être</li> </ul>	 
<b>Clients</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfaction client</li> <li>Sécurité et protection des données</li> <li>Innovation et responsabilité numérique</li> <li>Partenaires commerciaux et écosystème</li> <li>Technologies et solutions durables</li> </ul>	   
<b>Éthique &amp; Gouvernance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance d'entreprise</li> <li>Conformité et éthique des affaires</li> <li>Chaîne d'approvisionnement</li> <li>Impact local et communautés</li> </ul>	 
<b>Environnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impact carbone et changement climatique</li> </ul>	 

## 3.8 Dispositif de contrôle interne

### 3.8.1 Principales chartes Umanis

Dans le cadre de sa démarche permanente d'amélioration continue Umanis a choisi de se certifier ISO 9001 : v2015, ISO 14001 : V2015, ISO 27001 :2013. Des Manuels Q&E & SMSI/PSSI, en lien avec des analyses de risques sont en œuvre.

Les chartes éthiques et achats sont disponibles sur le site Internet Umanis (<http://www.umanis.com/nos-engagements/>).

De plus, Umanis est signataire depuis 2012 du Pacte Mondial des Nations Unies. (<https://www.unglobalcompact.org/participant/18112-UMANIS>)

En application de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Loi Sapin 2, Umanis dispose d'un plan de prévention de la corruption et du trafic d'influence comprenant notamment un Code de conduite anticorruption et une procédure d'alerte interne

### 3.8.2 Information et communication

Chacune des directions, fonctionnelle ou opérationnelle, définit les chartes, règles et procédures correspondant à son périmètre de responsabilité.

Ces documents constituent le Référentiel Documentaire Umanis, mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

### 3.8.3 Contrôle permanent et pilotage

Pour l'ensemble des processus clés identifiés, des actions de pilotage (indicateurs), d'analyse et de mise en œuvre de plans d'amélioration sont activées, permettant de réduire les risques à un niveau acceptable pour Umanis. Ces entités intègrent les contrôles pertinents dans leurs règles, procédures et modes opératoires.

La mise en place des plans d'action est sous la responsabilité du management de l'entité. L'évolution de la maturité des processus est revue, notamment lors des missions d'audit interne, lors des nouvelles campagnes d'évaluation ou de missions *ad hoc* auprès des entités.

## 3.9 Notes méthodologiques du reporting RSE

### 3.9.1 Période concernée

La période de reporting des informations RSE est l'exercice du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018

### 3.9.2 Périmètre concerné

Le périmètre couvert par les informations communiquées dans ce rapport concerne uniquement Umanis « France » (à savoir : Umanis SA, Umanis Investissement, Umanis Managed services et Umanis Computer).

Pour cet exercice, les filiales étrangères ne sont pas prises en compte.

Par ailleurs, la société Umanis SA a procédé le 30 avril 2018 à l'acquisition du fonds de commerce de la société CMS Group (180 collaborateurs). De plus, la dissolution de la société Umanis Computer au sein d'Umanis SA a eu lieu le 10 août 2018. Les informations communiquées sont donc fusionnées dans le périmètre Umanis SA.

### 3.9.3 Note méthodologique

#### 3.9.3.1 Méthode de collecte

Les informations sont collectées annuellement, essentiellement par un système d'interviews.

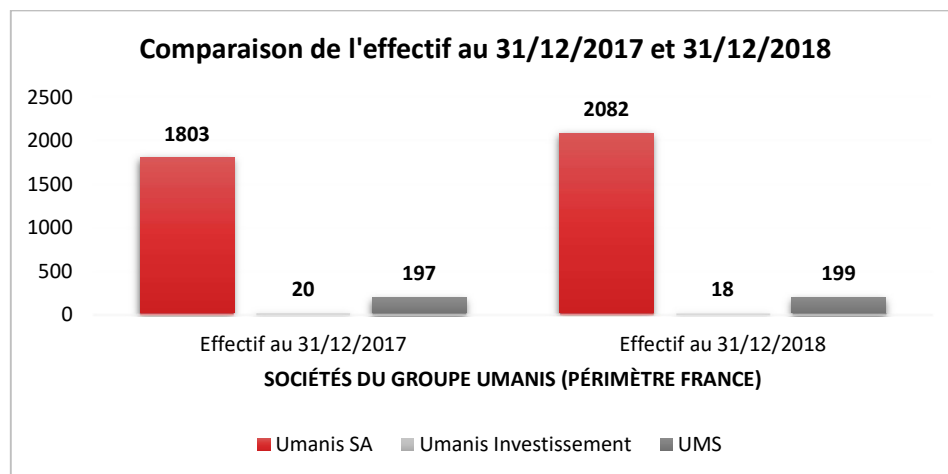
Toutes données sont fournies par le service qui en a la charge, et son responsable veille à valider leur exactitude sur les thèmes qui le concernent.

#### 3.9.3.2 Méthode de consolidation des données RSE

Une agrégation des données collectées est progressivement réalisée, en relation conjointe avec les différents responsables, par réunions successives.

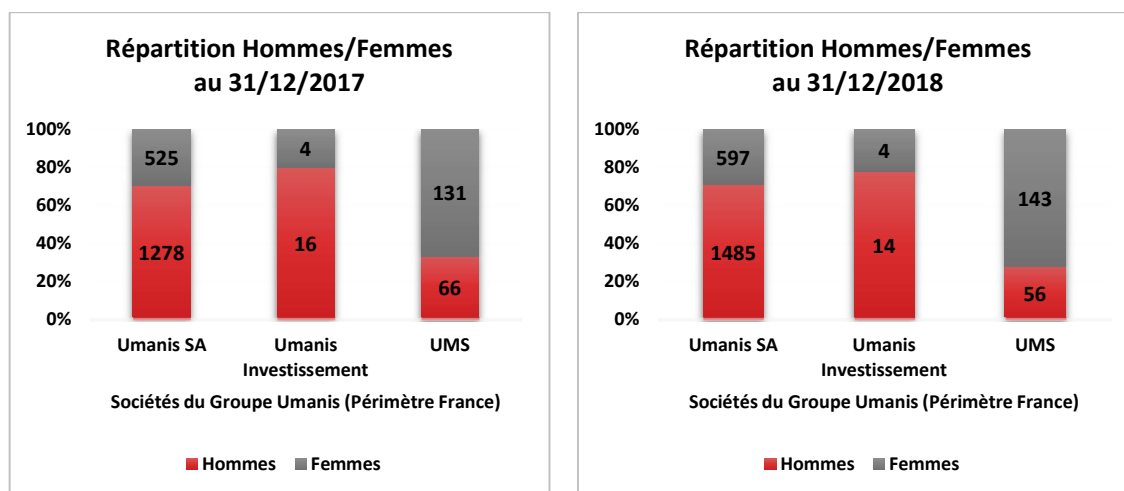
## 4 INFORMATIONS SOCIALES

### 4.1 L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique



On remarque que l'effectif a augmenté sur Umanis SA entre 2017 et 2018. Cette augmentation est notamment due à de la croissance externe.

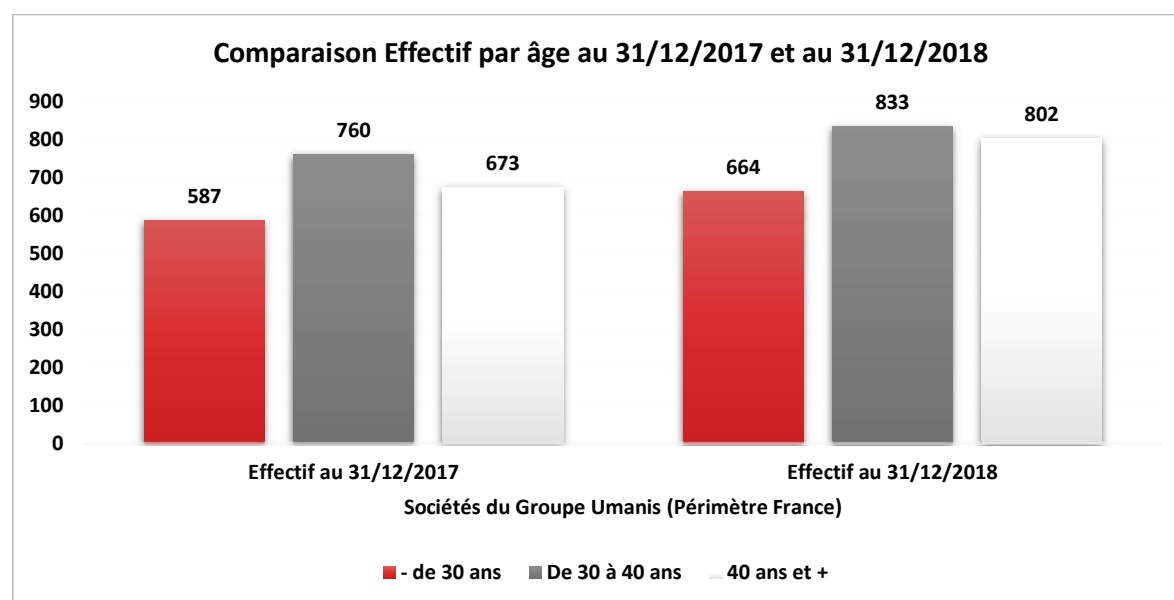
#### 4.1.1 Répartition des salariés par sexe



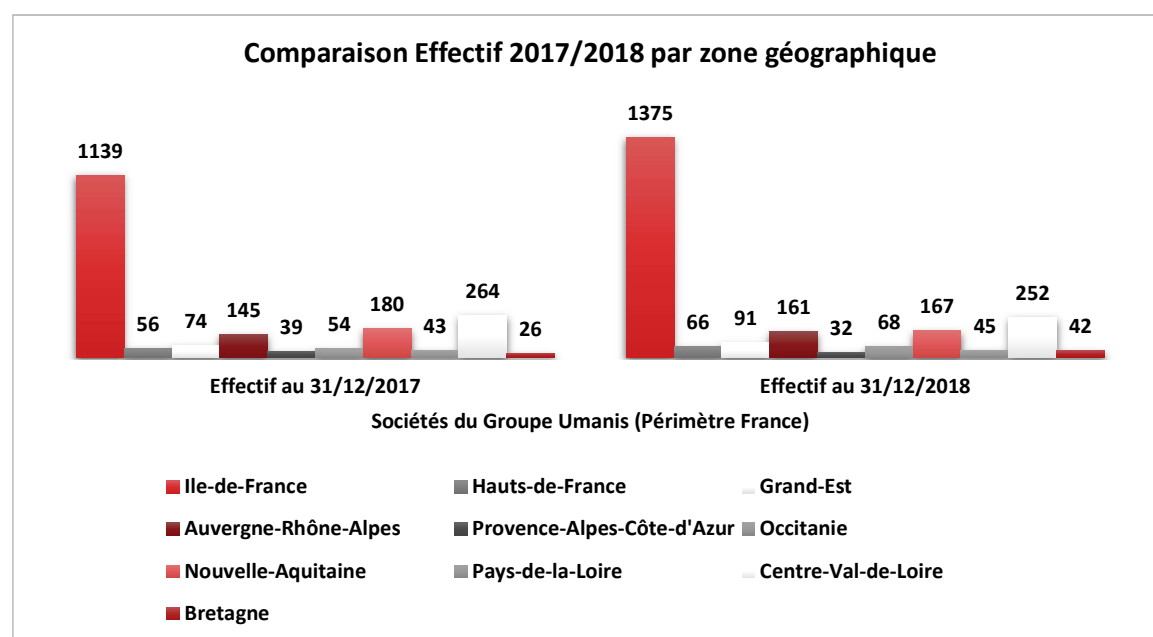
Les chiffres sont sensiblement équivalents entre l'année 2017 et l'année 2018.

En terme d'égalité professionnelle, la répartition de l'effectif total par sexe pour Umanis SA est sensiblement équivalente aux chiffres publiés par le SYNTEC (71,3% d'hommes / 28,7% de femmes).

#### 4.1.2 Répartition des salariés par âge

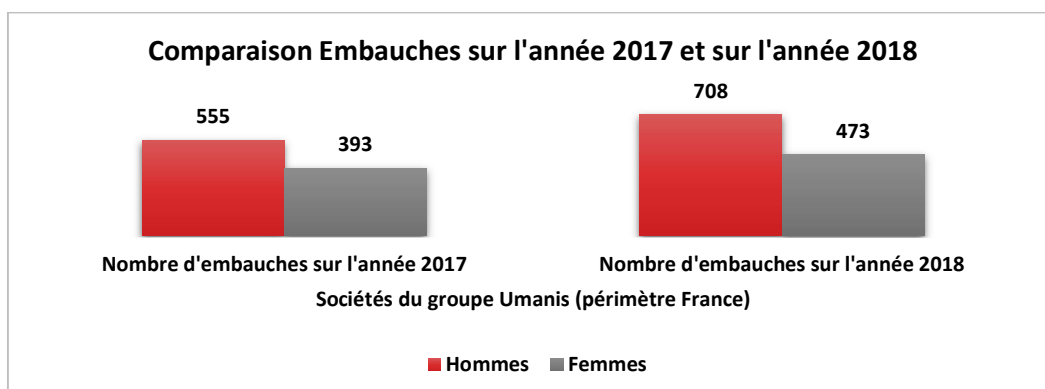


#### 4.1.3 Répartition des salariés par zone géographique

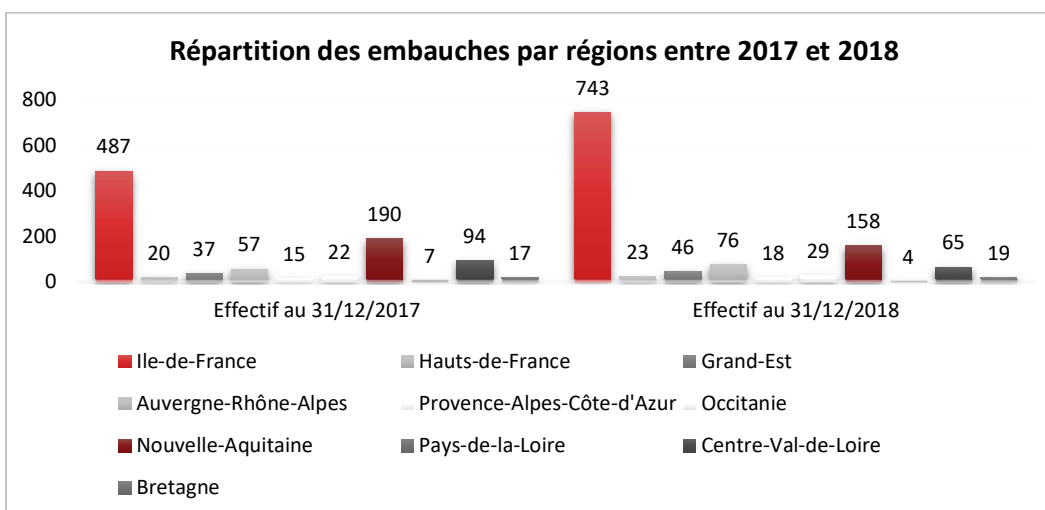


## 4.2 Les embauches et les sorties volontaires

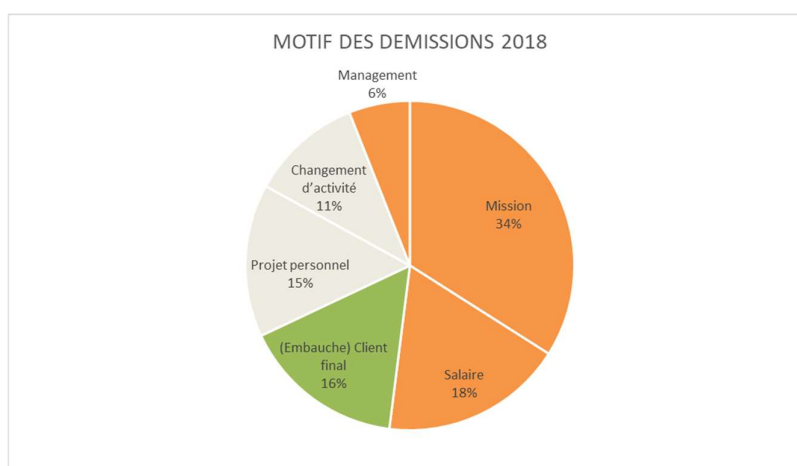
### 4.2.1 Embauches



Les embauches entre l'année 2017 et 2018 ont augmenté. Cette augmentation s'explique par l'acquisition du fonds de commerce de la société CMS Group.



### 4.2.2 Motifs des sorties volontaires



Voir § [Les sorties](#)

### 4.3 Les rémunérations et leur évolution

Sont pris en compte les salaires bruts annuels avec prime de vacances et avec variable en équivalent temps plein (ETP).

Rémunération médiane au 31/12/2017	UMANIS SA	UMANIS COMPUTER	UMANIS INVESTISSEMENT	UMS
	39 500 €	24 000 €	110 000 €	17 764 €

Rémunération médiane au 31/12/2018	UMANIS SA	UMANIS INVESTISSEMENT	UMS
	40 560 €	125 000 €	17 982 €

La rémunération médiane est en augmentation entre 2017 et 2018. Cela s'explique par le fait que les collaborateurs sont mieux payés.

#### 4.3.1 Pilotage de la masse salariale et évolutions de la rémunération

L'accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires permet aux sociétés de l'UES Umanis d'assurer une progression régulière minimale et garantie de la rémunération de l'ensemble des salariés.

Les augmentations sont individuelles. En application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent exclusivement sur des critères professionnels. Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés quel que soit leur sexe. Est également pris en compte le lieu de travail, à savoir : Ile-de-France ou Régions (hors UMS).

En 2018, les comités rémunérations pilotés par les RRH sont mis en place avec pour objectif de faire l'exercice une fois par an (en septembre pour les collaborateurs sans variable et en janvier pour le staff et les collaborateurs avec variables). Ce nouvel exercice permet d'avoir une vision macro, d'avoir une analyse objective collective et de prendre les décisions d'évolutions de rémunérations, d'évolutions de fonctions ou de positionnement (position et coefficient).

#### 4.3.2 La gestion des talents

Le premier exercice de People Review a été lancé en septembre 2017 sur le top management.

En 2018 cet exercice a été réitéré pour le TOP management et décliné sur le CODIR N-2 (72 collaborateurs étudiés) ainsi que sur quelques agences (182 collaborateurs étudiés).

Suite à cet exercice, la direction des ressources humaines a pu mettre en place en 2018 des actions d'accompagnement des talents via la formation, des coachings et accompagnements spécifiques.

*[Le People Review est une réunion des membres du Comité de Direction pour identifier les compétences, les potentiels de chaque membre du Codir -1 selon la méthode suivante :*

- Une discussion ouverte pour identifier le niveau de performance, le potentiel, le développement permettant d'identifier le salarié comme : talent, expert, bon contributeur, stagnation ou en difficulté,
- Une réflexion et décision d'un plan de développement individuel pour les talents identifiés,
- Une réflexion sur le plan de succession.]

Par ailleurs, l'accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires permet aux sociétés de l'UES Umanis d'assurer une progression régulière minimale et garantie de la rémunération de l'ensemble des salariés.

### 4.3.3 La gestion de la performance

Pour un meilleur suivi, la direction des ressources humaines a décidé d'organiser les entretiens annuels d'évaluation pendant une période fixe (de juin à août pour les collaborateurs sans variable, de décembre à janvier pour les collaborateurs staff et avec variables). Les RRH chargés d'accompagner les managers dans le déploiement de ces campagnes ont permis d'atteindre un taux de réalisation des entretiens de 98% et d'apporter une analyse qualitative pour assurer le suivi des actions prévues lors de ces entretiens (formation, mobilité, évolution, points d'attention...).

### 4.3.4 Les sorties

Dans un souci de limitation et réduction du turn over, les RRH ont pour mission de rencontrer tous les collaborateurs démissionnaires afin de recueillir les raisons de leur départ, les accompagner et les renseigner sur toutes les étapes de sortie. Les informations recensées ont pour objectif d'ajuster la stratégie RH de fidélisation et de maintenir une relationnelle professionnelle avec les collaborateurs jusqu'au dernier jour.



## 4.4 Organisation du travail

### 4.4.1 L'organisation du temps de travail

#### 4.4.1.1 Umanis SA / Umanis INVESTISSEMENT

Le groupe applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 1486) (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil), à savoir l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

L'UES Umanis a signé un accord sur le temps de travail en juin 2016. L'accord reprend les 3 modalités d'organisation du temps de travail mises en place par notre convention collective « Syntec » et a créé un nouveau dispositif, propre à Umanis, plus simple, plus favorable et correspondant mieux à l'organisation et aux besoins de l'entreprise, à savoir les modalités de réalisation de missions avec forfait horaire annualisé (ou modalité 4) concernant l'ensemble des collaborateurs cadres gérés par une clause contractuelle de forfait horaire annualisé à 38h de travail par semaine.

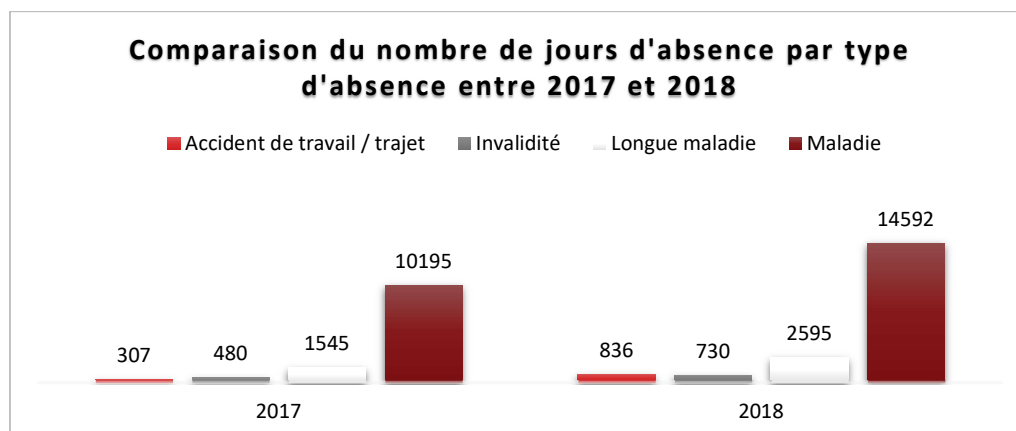
### 4.4.2 UMS

UMS applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 3301) (personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire).

Par ailleurs, il existe un accord sur l'annualisation du temps de travail qui permet de moduler la présence des salariés en fonction de l'activité. Sont concernés tous les téléconseillers.

Enfin, l'activité des centres d'appels étant limitée durant les mois d'été, il est imposé chaque année 4 semaines de congés payés à prendre obligatoirement entre juillet et août.

#### 4.5 L'absentéisme lié au bien-être au travail



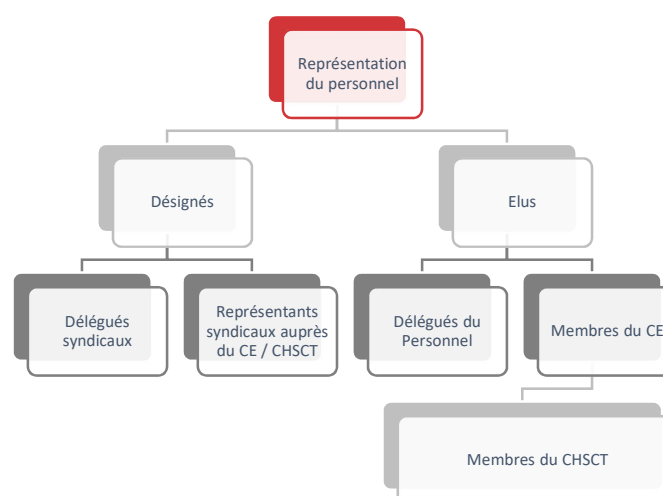
Les absences ne concernent que le périmètre Umanis SA et Umanis Investissement.

#### 4.6 Relations sociales

Umanis « France » est à jour des élections professionnelles à tenir qui ont lieu tous les 4 ans.

Une unité économique et sociale (UES) a été mise en place. Elle regroupe les sociétés Umanis SA et Umanis Industrie qui sont considérées comme une entreprise unique, Umanis Industrie n'atteignant pas le seuil d'effectif requis pour lui permettre la mise en place d'un Comité d'Entreprise.

##### 4.6.1 L'organisation du dialogue social



Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel (DP) sont mis en place par voie d'élection (sauf carence de candidature). Au sein d'Umanis « France » sont concernées, Umanis SA, Umanis Investissement et UMS.



Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus est mis en place par voie d'élection (sauf carence de candidature). Au sein d'Umanis « France » sont concernées, Umanis SA et UMS.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) composé de représentants élus est mis en place par voie de désignation (en cas de carence de candidature, les DP assurent le rôle et les missions du CHSCT). Au sein d'Umanis « France » sont concernées, Umanis SA et UMS.

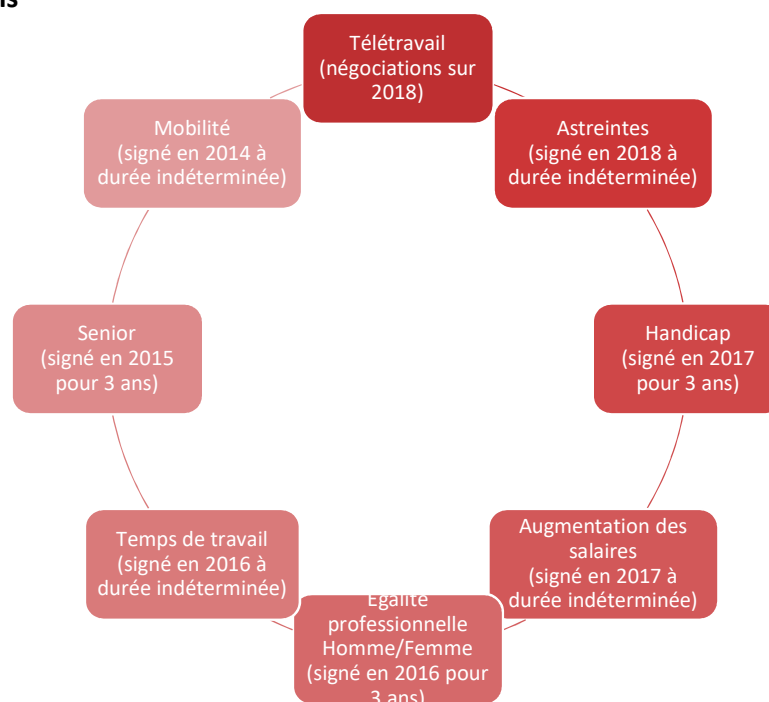
Dans les entreprises de 50 à moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel. Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel. Au sein d'Umanis « France » est concernée UMS.

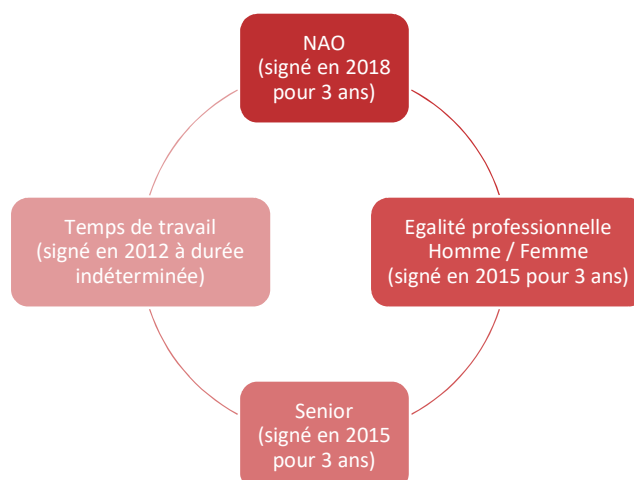
98,58 % des salariés d'Umanis « France » sont donc représentés par une IRP.

	CE	DP	CHSCT
<b>UES Umanis (Umanis SA + Umanis Computer)</b>	1 réunion / mois	1 réunion / mois	6 réunions / an
<b>UMS (Délégation Unique du Personnel)</b>	DUP 1 réunion / mois		4 réunions / an
<b>Umanis Investissement</b>	Non Applicable	Carence	Non Applicable

#### 4.6.2 Le bilan des accords avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel liés au bien-être au travail

##### L'UES Umanis





## 4.7 Santé et sécurité

### 4.7.1 Les conditions de santé et de sécurité au travail

Le document unique comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et sert de base à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est mis à jour à chaque visite de site et sera progressivement étendu à l'ensemble des établissements.

Par ailleurs, Umanis est engagé dans une démarche professionnelle active de respect des dispositions relatives aux visites obligatoires auprès de la médecine du travail. Les visites médicales sont suivies mensuellement par la tenue d'un tableau de reporting et permet ainsi aux ressources humaines d'intervenir le cas échéant dès lors que l'on constate une dégradation sur une agence.

Umanis a également mis en place des guides fil et serres fil sur l'ensemble de ses sites concernés ainsi que les formations SST des utilisateurs.

La direction et les membres du CHSCT ont entrepris des échanges constructifs au niveau de l'UES Umanis sur le sujet des RPS (risques psychosociaux).

Umanis a entrepris une réhabilitation de ses locaux depuis 2016 en respectant les recommandations du code du travail (distance et niveau d'éclairage réglementaire, prise en compte des nuisances sonores, installation de système de contrôle d'accès et de vidéo surveillance, mise en place de mobilier en adéquation avec les nouveaux usages des collaborateurs, zones de co-working, création d'espace de travail et de détente en extérieur avec végétation adaptée).

Enfin, ont été mises en place des zones communes accessibles à l'ensemble des collaborateurs avec des baby-foot, console de jeux, zone d'écoute de musique, bibliothèque participative, distribution de boissons chaudes, restaurants d'entreprises...

### 4.7.2 Les accidents du travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)

Les sociétés du groupe, de par leurs activités, ne sont pas à considérer comme des entreprises où les risques d'accident du travail sont élevés. Toutefois, cela n'empêche pas la Direction et les membres des CHSCT d'être vigilants sur ces accidents qui font l'objet d'une analyse partagée avec les représentants lors des réunions CHSCT.

#### *Taux de fréquence des accidents du travail*

Nombre d'accidents avec arrêts de travail x 1 000 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées

2017	Umanis SA	UMS
<b>Taux de fréquence des accidents du travail</b>	11 x 1 000 000 / 3 310 454,52 = 3,32	7 x 1 000 000 / 268 705,37 = 26,05

2018	Umanis SA	UMS
Taux de fréquence des accidents du travail	$8 \times 1\,000\,000 / 3\,613\,021,55$ = 2,21	$5 \times 1\,000\,000 / 222\,032,86$ = 22,52

Il n'y a pas eu d'accident ayant entraîné un arrêt de travail pour les sociétés Umanis Computer et Umanis Investissement.

### Taux de gravité des accidents du travail

Nombre de journées indemnisées x 1 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées

2017	Umanis SA	UMS
Taux de gravité des accidents du travail	$211 \times 1\,000 / 3\,310\,454,52$ = 0,06	$306 \times 1\,000 / 268\,705,37$ = 1,14

2018	Umanis SA	UMS
Taux de gravité des accidents du travail	$339 \times 1\,000 / 3\,613\,021,55$ = 0,09	$180 \times 1\,000 / 222\,032,86$ = 0,91

### Maladies professionnelles

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée au sein du groupe Umanis.

## 4.8 Formation

### 4.8.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'année 2018 nous a permis de pérenniser la stratégie de gestion de la formation fondée sur 5 axes principaux :

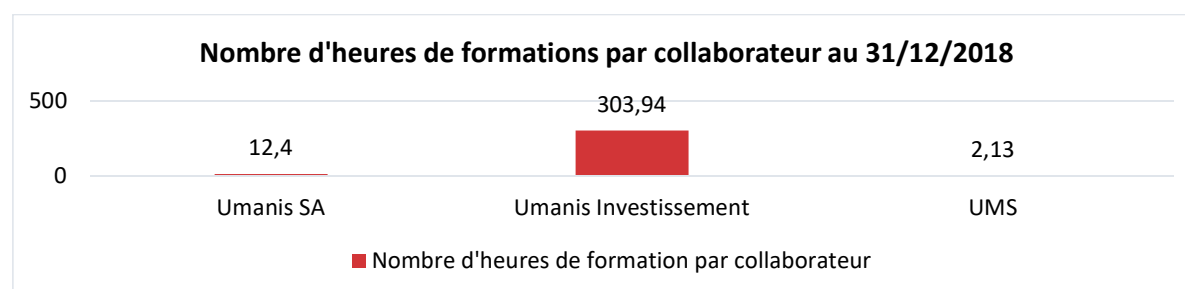
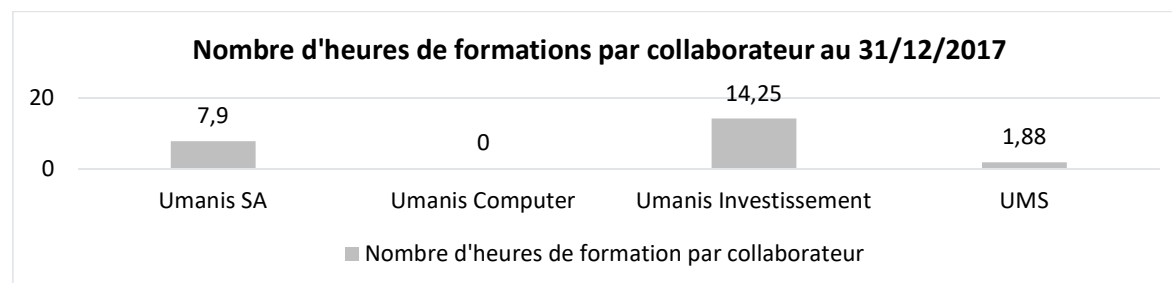
- Adéquation des formations avec les besoins réels des collaborateurs en mission issus des EAE.
- Effort de nos commerciaux afin de négocier avec les clients le maintien de la rentabilité des activités.
- Gestion fine du budget en optimisant les moyens de financement accordés par notre OPCA.
- Mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue et notamment du CPF
- Négociation des tarifs avec les organismes de formations

Cela nous a permis de concentrer l'effort de formation sur :

- L'accompagnement des collaborateurs dans leur mobilisation CPF (Gestion de Projet, Agilité, Anglais, Métier, Développement, Système, Bureautique...)
- L'intégration de profil Big Data avec la création d'un parcours de 10 jours de formation
- Les ressources disponibles afin de maximiser leur chance d'être repositionné en mission via une formation en Anglais avec passage de Bulats
- Les autres consultants via des formations dans nos domaines d'expertises.
  - RGPD
  - BI / Big Data (Informatica, MS BI, HADOOP, ...)
  - CRM (EDEAL, Salesforce...)
  - Web Digital (J2ee, .Net, GWT...)
  - Systèmes & Réseau (VMware, Citrix, CISCO...)
  - Méthodologie (ITIL, SCRUM, Prince2, PMP)
  - ...
- Les équipes commerciales avec le maintien du parcours Digital Smart Selling permettant d'obtenir le Titre RNCP Niveau 1 d'Ingénieur d'Affaire en Haute Technologie
- Les managers à travers les Formations Umanis Universités avec comme thématiques principales la communication, le management.

## 4.8.2 Le nombre total d'heures de formation

2017			2018		
	<b>Umanis SA</b>	14 633,50 h		<b>Umanis SA</b>	25 823,50 h
	<b>UMS</b>	371 h		<b>UMS</b>	424 h
	<b>Umanis Investissement</b>	285 h		<b>Umanis Investissement</b>	5471 h



UMS est majoritairement composé de salarié en CDD dont les formations à l'intégration (entre 7h et 21h de formation par personne) ne sont pas intégrées au plan de formation.

Nombre d'heures de formation sur Umanis Investissement en forte augmentation.

## 4.9 Egalité de traitement

### 4.9.1 Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour notre entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Elles permettent notamment de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de notre entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les partenaires sociaux ont engagé des négociations qui ont abouti à un accord.

Dans cet accord, les parties signataires réaffirment que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Pour se faire, l'entreprise accepte de prendre des engagements plus volontaires et plus ambitieux avec un suivi renforcé par les instances représentatives du personnel.

En outre, les parties signataires dénoncent tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariées.

Sur la base de ce principe et du diagnostic élaboré dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, les parties signataires de l'accord ont convenu de fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- L'embauche ;
- Le déroulement des carrières ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Dans le cadre de son plan d'action 2017-2019 pour « éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes », la Commission européenne a lancé une consultation publique sur les dispositions de l'Union Européenne relative à l'égalité salariale.

A ce titre et pour information, les indicateurs et le résultat final sont présentés ci-dessous :

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,5	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	53	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>79</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>79</b>		<b>100</b>

Le nombre de points obtenu ne nécessite pas de mesures correctives (>75).

#### 4.9.2 Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Le groupe s'est engagé dans une démarche volontariste afin de changer la perception du handicap à tous les niveaux de l'entreprise, soit de la Direction en passant par le management mais aussi les collaborateurs du groupe.

En premier lieu, il est important de souligner quelques chiffres qui permettent de comprendre la problématique à laquelle le groupe est confronté.

Seul 6 % des travailleurs « handicapés » possèdent un Bac+ 2 et plus.

80 % des personnes en situation de handicap ne sont pas nées avec ce dernier mais il est apparu au cours de la vie.

80 % des salariés en situation de handicap n'est pas visible.

La définition du handicap au regard des textes législatifs est très éloignée de l'image que chacun d'entre nous peut en avoir (handicap moteur, déficience mentale).

L'obligation légale qui fixe à 6 % de l'effectif est la même pour toutes les entreprises quel que soit son secteur d'activité.

En aucun cas l'entreprise n'est en mesure d'imposer à un salarié de se déclarer en tant que travailleur handicapé.

Pour les salariés éventuellement concernés, il existe une peur bien réelle de se trouver « catalogués » ou encore « mis au placard » dès lors qu'ils déclareraient leur handicap.

Dans ce contexte, la création d'une « Mission Handicap » a trouvé tout son sens.

Celle-ci s'est intégrée à une association des entreprises du 92 gérée par le MEDEF. Lors des réunions mensuelles, chaque société fait partager son expérience en la matière et a permis à Umanis de déterminer des axes prioritaires.

Si le recrutement de travailleurs handicapés est apparu comme l'axe qui permettrait de répondre à nos obligations, le groupe a toutefois maintenu ses relations avec le « Cap Emploi » (équivalent au Pôle Emploi mais ne traitant qu'une population de travailleurs handicapés). Des rencontres régulières avec cet organisme ont été tenues mais aucun recrutement n'a été constaté via ce canal.

L'ensemble des consultants RH en charge du recrutement ont été formés à traiter cet aspect avec un candidat.

Diverses actions de communication sont réalisées régulièrement par la Mission : intervention de la médecine du travail, aménagement de postes et divers accompagnements administratifs. L'appel à des ESAT a été intensifié au travers de la mise sous plis de courriers, etc.

Par ailleurs, un accord en faveur de l'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES\* UMANIS, entré en vigueur au 04 mai 2017 a été signé courant 2017, avec la nomination d'une chargée de mission Handicap Groupe. L'accord a pour objet de définir les orientations qui visent à assurer le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les orientations retenues concernent :

- Un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de la société UMANIS,
- Un plan de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle,
- Un plan de communication et de sensibilisation,
- Un plan de développement du partenariat avec les établissements du secteur protégé et adapté, et le recours à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations de service,
- Un plan de management de la démarche.

Deux comités de pilotage sont planifiés chaque année pour suivre les actions de la Mission Handicap.

Ainsi les actions de sensibilisation ont été renforcées depuis 2017.

Il a été organisé en 2017 un Challenge Handisport sur plusieurs agences d'Umanis sur le territoire national.

En 2018, la Mission handicap a fait appel à des intervenants extérieurs et a mis en place de massages par un EA, ateliers culinaires autour du handicap, cafés signes...

Le recrutement de personnes handicapées a également évolué avec 5 intégrations en 2017 et 10 intégrations en 2018 que ce soit en CDI, CDD ou stage.

Ceci a été permis grâce à des partenariats avec des cabinets de recrutement spécifiques au monde du Handicap ; ainsi que la participation à des forums emploi organisés par le CAP EMPLOI.

Le nombre de personnes handicapées au cours de l'année 2018 a fortement augmenté.

Effectif par année et par société	2017	2018
<b>Umanis SA</b>	29	39
<b>Umanis Computer</b>	0	0
<b>Umanis Investissement</b>	1	1
<b>UMS</b>	10	11
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>51</b>

Aussi le taux d'emploi Umanis SA est passé de 1,43% en 2017 à 2,09% en 2018.

#### 4.9.3 La politique de lutte contre les discriminations

Le groupe Umanis est signataire de la charte de la Diversité et s'engage à cet effet à combattre toute forme de discrimination.

## 5 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

### 5.1 Politique générale en matière environnementale

#### 5.1.1 Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement.

En tant que société de services, l'activité d'Umanis a un impact limité sur l'environnement. Malgré tout, Umanis a mis en place différentes actions contribuant à la préservation de l'environnement :

- La **dépense en énergie** : remplacement systématique des ampoules par des ampoules de basse consommation
- Le **papier** : impression recto/verso par défaut et impression de document de travail sur papier recyclé, dématérialisation de nos processus internes et externes
- Les **cartouches** : centralisation des impressions et suppression des imprimantes de bureau dites de proximité, et recyclage du matériel informatique
- La **diminution de la production de CO2** par la mise en place de véhicules de service et/ou de fonction les moins polluants possible, en intégrant des véhicules hybrides, et électriques, dans la Car Policy pour limiter l'utilisation des véhicules personnels et des actions internes encourageant la prise des transports en commun (remboursement des titres de transport notamment).

De par ses certifications ISO 9001 : v2015 et ISO 14001 : V2015, un Manuel Q&E ainsi qu'une analyse environnementale (risques) est en œuvre.

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

Sur chaque site, des affiches sont positionnées à tous les étages pour sensibiliser les collaborateurs au recyclage (cartouches d'encre) et aux économies d'énergie (ex : préférer l'extinction complète à la mise en veille des ordinateurs). En outre, un espace dédié sur le portail intranet permet de retrouver les documents concernant la RSE, dont une publication actualisée d'éco-gestes.

### 5.2 Pollution

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

De par la certification ISO 14001 version 2015, tous les produits ménagers dits polluants, utilisés sur les sites d'Umanis, sont répertoriés selon la classification environnementale.

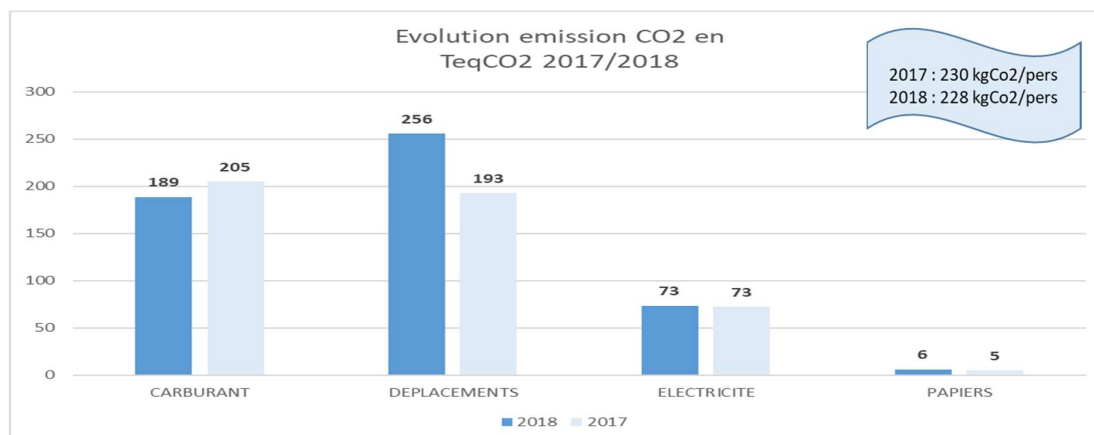
Bien que notre activité de services ait un impact limité sur l'environnement, Umanis a mis en place différentes actions pour réduire notre empreinte environnementale. Nous avons mis en place le tri sélectif et le recyclage des déchets sur tous nos sites. Nous économisons du papier en dématérialisant nos procédures internes. Nous avons supprimé les imprimantes de proximité dites « de bureau » pour des imprimantes collectives codées en recto verso par défaut. Le matériel informatique et télécom ainsi que le mobilier usagé sont récupérés par des organismes spécialisés pour y être systématiquement recyclé.

Notre consommation électrique est également sous surveillance.

Pour continuer à limiter les émissions de CO2, Umanis a intégré des véhicules hybrides-électriques, moins polluants, dans sa Car Policy. De plus, la politique « Flotte Auto » inclut une sensibilisation d'Eco-Conduite afin de réduire la consommation de carburant et de limiter l'émission de gaz à effet de serre.

Notre flotte de véhicule est partagée entre les collaborateurs et nous encourageons les réunions en visioconférence dès que c'est possible afin de limiter les déplacements.

Concernant les déplacements professionnels, Umanis privilégie le transport ferroviaire au transport aérien et une politique voyages est en place.



Les évolutions de CO2 liés aux déplacements sont principalement dues au changement de méthodologie appliqués par notre agence de voyage. En effet, nous pouvons constater que le nombre de déplacements ainsi que le kilométrage parcouru dans l'année est en diminution.

## 5.3 Economie circulaire

### 5.3.1 Prévention et gestion des déchets

En lien avec sa certification ISO 14001 sur ses sites, l'engagement d'Umanis sur les sites principaux sur la gestion des déchets concerne notamment :

- Le papier par le tri dans les locaux et la collecte sélective, et récupération et destruction des archives par un fournisseur spécialisé, sur les sites de PVC et Nantes notamment,
- Les ampoules, les cartouches d'encre, sont reprises par les fournisseurs,
- Les piles sont remises en point de collecte,
- Le matériel informatique sont systématiquement recyclés via des organismes accrédités,
- Le mobilier usagé est récupéré par des organismes spécialisés.

### 5.3.2 Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Umanis n'ayant pas de lieu de restauration dans ses locaux, il n'y a pas d'actions spécifiques engagées sur le gaspillage alimentaire.

Les distributeurs automatiques en place sont gérés par une entreprise prestataire, également en charge de contrôler et d'assurer la collecte et le traitement des denrées dont la date limite de consommation (DLC) est dépassée.

### 5.3.3 Utilisation durable des ressources

#### *Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales*

La consommation d'eau est principalement utilisée par le ménage, les sanitaires et les fontaines à eau. Il est difficile d'estimer la consommation d'eau des différents sites car celle-ci est comprise dans les charges.

Des robinets avec capteurs automatiques ont été installés sur certains sites afin de réduire le gaspillage d'eau.

Concernant sa consommation d'eau au niveau de ses collaborateurs, Umanis a mis en place sur ses sites des fontaines à eau dans le but de limiter l'utilisation des bouteilles plastique.

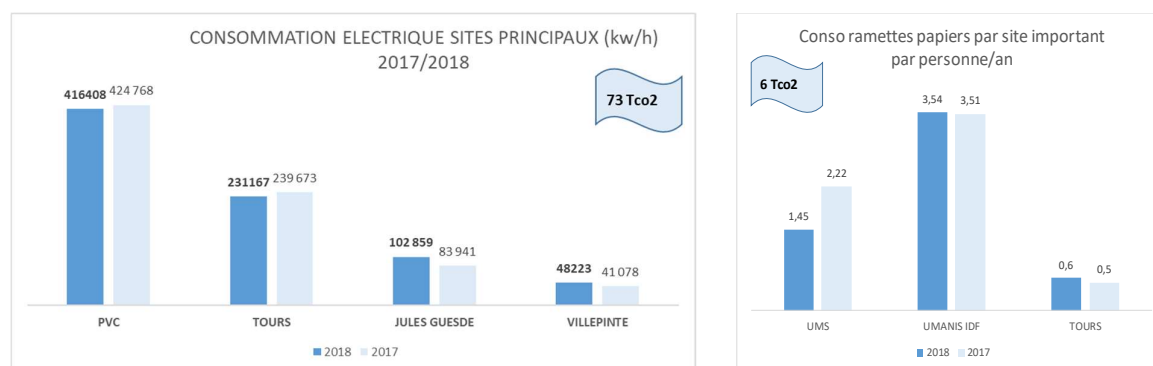


## Consommation de matières premières et d'énergie - et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation

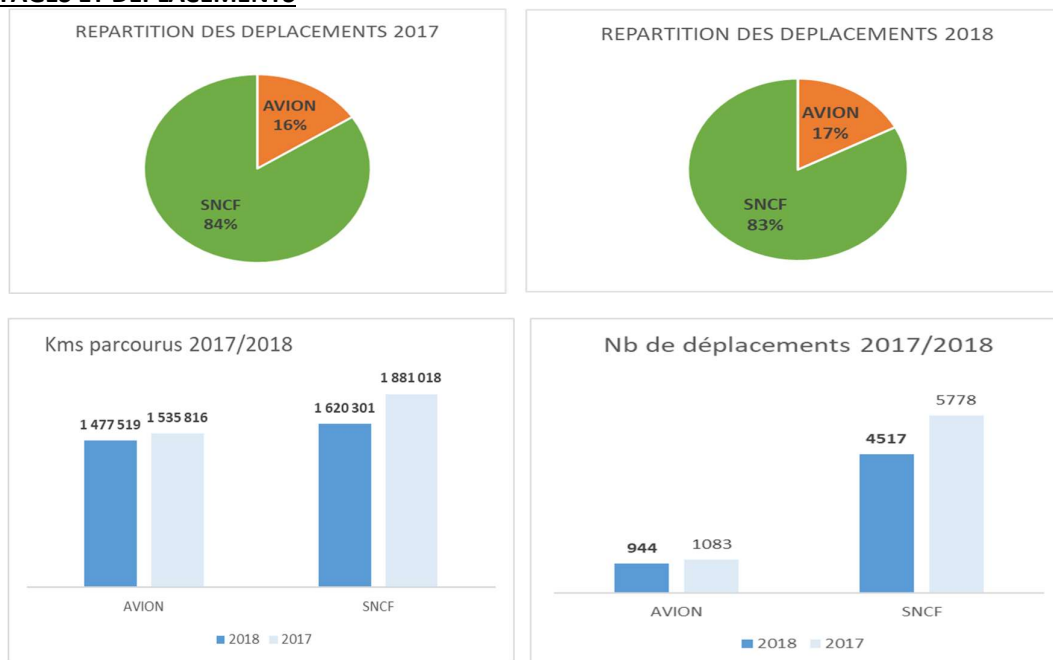
De par la nature de son activité, Umanis a une faible consommation de matières premières. Concernant le papier, les impressions sont programmées en noir et blanc et recto/verso par défaut sur toutes les imprimantes d'Umanis, les impressions de documents de travail se font à 100% sur du papier certifié « Ecolabel Européen ». L'Ecolabel européen la "Fleur", créé en 1992, est la certification écologique officielle européenne. Ce label concerne des produits qui ont un moindre impact sur l'environnement sur la base de critères environnementaux et de critères de performance (un produit labellisé doit être au moins aussi efficace qu'un produit classique). Un produit doit impérativement remplir tous les critères pour pouvoir obtenir le [label écologique de l'UE](#). Ces critères écologiques tiendront compte de tous les aspects de la vie d'un produit, depuis sa production et son utilisation jusqu'à son élimination ultérieure (l'approche dite "du berceau à la tombe" ou cycle de vie).

Concernant la consommation d'électricité, seule source d'alimentation énergétique, il existe très peu d'imprimantes de bureau dites de proximité, au profit, en majorité, de la centralisation des systèmes d'impression. Des détecteurs de mouvements, déclencheurs uniquement si nécessaire ont été installés.

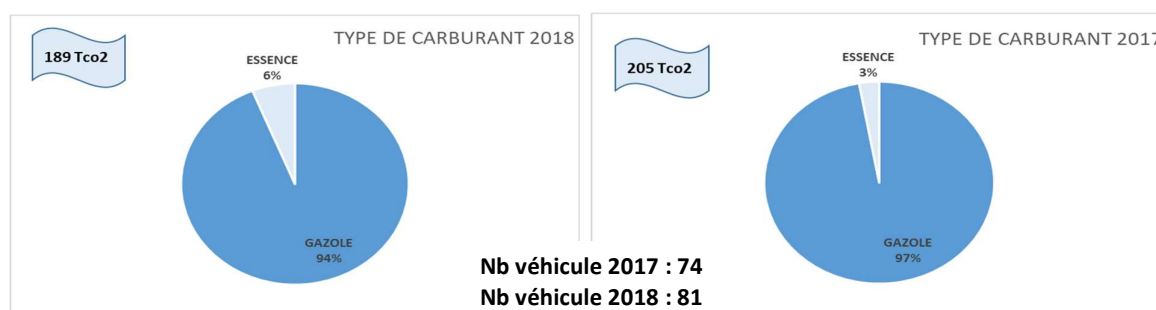
### CONSOMMATION ELECTRIQUES & PAPIERS



### VOYAGES ET DEPLACEMENTS



## CONSUMMATION DE CARBURANTS



### *La consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables*

Umanis a mis en place des actions pour améliorer l'efficacité énergétique comme des sessions de sensibilisation Qualité Environnement délivrées aux nouveaux arrivants. De plus, et dans une optique d'amélioration continue, une publication d'éco-gestes est diffusée sur le site intranet, afin de sensibiliser les collaborateurs au quotidien.

## 5.4 Changement climatique

L'activité d'Umanis n'entraîne pas de rejet conséquent de gaz à effet de serre. L'activité Umanis implique néanmoins le déplacement de ses collaborateurs. Les déplacements professionnels sont maîtrisés et centralisés en interne grâce à notre Service Voyages qui favorise les déplacements à moindre impact de pollution.

Umanis a intégré des véhicules hybrides et électriques, moins polluants, dans sa Car Policy.

De par son organisation sur le territoire national, en sites régionaux plus proches de l'environnement local, Umanis adapte sa politique Q&E aux régions, tout en centralisant sa gouvernance. Une meilleure adaptabilité des solutions face à l'évolution du risque est donc engagée.

Umanis a mis en place des actions pour améliorer l'efficacité énergétique comme des sessions de sensibilisation Qualité Environnement délivrées aux nouveaux arrivants (tous sites). De plus, et dans une optique d'amélioration continue pour une meilleure prévention de long terme face aux risques liés aux changements climatiques, une publication d'éco-gestes est diffusée sur le site intranet, afin de sensibiliser les collaborateurs au quotidien.

## 5.5 Protection de la biodiversité

En tant qu'entreprise de services, et de ce fait, n'appartenant pas à un secteur lié à l'exploitation de ressources naturelles, l'activité même d'Umanis n'a pas d'incidence sur la biodiversité.

## 5.6 Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable

En tant qu'entreprise de services du numérique (ESN) évoluant dans le tertiaire, et de ce fait, n'appartenant pas à un secteur impacté ou impactant le monde animal, l'activité même d'Umanis n'a pas d'incidence sur son bien-être.

Egalement, les activités d'Umanis n'engendrent aucunement d'impacts négatifs allant à l'encontre d'une alimentation responsable.

## 6 INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIAUX, SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

#### 6.1.1 En matière d'emploi, de développement régional, sur les populations riveraines ou locales

Tant sur un axe régional que national, Umanis anticipe les évolutions de demain et est à l'écoute de ses collaborateurs qui souhaitent évoluer et acquérir de nouvelles compétences. Umanis cherche à valoriser les savoirs de ses collaborateurs. Dans cette vision, les objectifs se rejoignent avec un plan de formation centré sur trois domaines : technique, fonctionnel/métier et développement personnel. Suite à la réforme de la formation professionnelle, Umanis continue de dépasser ses obligations légales en investissement sur une politique forte de formation. Cette politique s'intègre dans la démarche de la GPEC ce qui permet également de suivre l'évolution du marché et des besoins des clients. Chaque année, un plan de formation, en cohérence avec la réalité opérationnelle et géographique de l'activité, est décidé par la direction. Chaque collaborateur peut donc demander à bénéficier de formations en cohérence avec son parcours et ses ambitions.

Depuis 2010, en plus des bilans de fin de mission, chacun a un entretien professionnel qui permet de faire le point sur l'intérêt, l'environnement de travail et sa localisation géographique, les capacités ou les difficultés rencontrées, les souhaits d'évolution, etc

En 2018 la création de la fonction de RRH voit le jour, les RRH intègrent les équipes de la direction des ressources humaines en ile de France avec pour objectif de déployer cette fonction en région en 2019.

L'objectif est d'apporter conseil et d'accompagner les managers au quotidien sur les sujets de pilotage de la masse salariale, gestion des talents et de la performance, limitation du turn over, soutien en droit individuel et collectif, déploiement de la stratégie formation, renforcer la proximité collaborateurs par des rencontres formelles (entretien professionnels, entretiens de sortie, entretien de mobilité) et informelles (petit déjeuner, déjeuners d'équipes pour recenser la tendance et l'ambiance terrain).

### RRH 2018

En quelques chiffres



Umanis s'appuie également sur ses partenaires éditeurs pour développer les compétences de ses collaborateurs et travailler sur les dernières générations de leurs produits. A cet effet, un programme de certifications sur toutes les technologies éditeurs a été mis en place. Les collaborateurs sont donc régulièrement formés par les éditeurs eux-mêmes et Umanis participe également aux lancements de leurs nouveaux produits sur les versions bêta. Cela permet aussi d'avoir accès en direct au plus haut niveau d'expertise chez les éditeurs et donc d'être à la pointe de ce qui se fait sur le marché.

Au niveau organisationnel, Umanis capitalise sur toutes les missions de référence et les projets qui sont réalisés au travers de toutes ses agences afin que tous les collaborateurs puissent disposer des guides et des méthodologies de développement qui ont déjà été utilisés et qui constituent les best practices.

Enfin, Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en régions avec lesquelles Umanis a noué des partenariats afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés.

Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Big Data, Digital, Cloud, ...).

## 6.2 Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société

### 6.2.1 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Dans le cadre de son activité Umanis dialogue avec différents publics :

- **Investisseurs** : par le biais de communiqués de presse diffusés à l'AMF et publiés sur le site web
- **Clients** : informations sur les offres, sur les événements, etc. via le site web, mailings et réseaux sociaux
- **Candidats** : présence sur les salons de recrutement, parution des annonces sur le site web, communication via les réseaux sociaux
- **Education (écoles)** : Umanis recrute la grande majorité de ses collaborateurs dans les Ecoles d'Ingénieurs et de Commerce mais également dans les universités proposant des spécialisations dans les domaines de systèmes d'information et du décisionnel. Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en province avec lesquelles Umanis a noué des partenariats afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés

Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Data/Data, Digital, User Experience, Cloud, ...).

Umanis a lancé sa mission handicap il y a 6 ans. La mission a pour objectif de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elle met en place des actions de recrutement, de formations spécifiques, de sensibilisation et propose un milieu protégé et adapté. Eté 2017, Umanis a signé un accord handicap pour une durée 3 ans, pour œuvrer sur le maintien dans l'emploi, l'accueil et l'insertion ainsi que le développement de la sous-traitance via les milieux protégés.

### 6.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat

Umanis, c'est également une communauté avec un fort sentiment d'appartenance qui se retrouve tous les mois, sur tous les sites, aux « Jeudis d'Umanis », qui échange via nos canaux sociaux (Umanews, blog, réseau social d'entreprise, ...) et qui s'engage via USport, notre association sportive.

Umanis s'appuie également sur ses partenaires éditeurs pour développer les compétences de ses collaborateurs et travailler sur les dernières générations de leurs produits. A cet effet, un programme de certifications sur toutes les technologies éditeurs a été mis en place. Les collaborateurs sont donc régulièrement formés par les éditeurs eux-mêmes et Umanis participe également aux lancements de leurs nouveaux produits sur les versions bêta. Cela permet aussi d'avoir accès en direct au plus haut niveau d'expertise chez les éditeurs et donc d'être à la pointe de ce qui se fait sur le marché.

A l'heure de l'adoption de l'IA par les métiers, Umanis multiplie les initiatives et les projets concrets : Ecole IA Microsoft, Hackathon « AI for a better world », certifications Google Cloud, projets R&D et thèses sur l'IA, collectif Impact IA, partenariats start-ups, nouvelles offres IA... Umanis en tant que leader français en solutions métiers "data oriented", affirme sa position d'acteur clé dans l'écosystème de l'Intelligence Artificielle en France avec le lancement de véritables projets d'envergure avec ses clients, de nombreuses initiatives concrètes et des engagements pour le développement d'une IA éthique.

L'Intelligence Artificielle s'infiltré chaque jour davantage dans de nombreux métiers tels que les Ventes, le Marketing et les Services Clients (chatbots, moteurs de recommandation, prédiction du churn...), la Finance et les Ressources Humaines (Forecasting, Risk Management, analyse comportementale, automatisation des tâches...),

l'Industrie, la Santé, l'Energie et bien d'autres (trading algorithmique, voitures autonomes, Cybersécurité, Smart Grids, détection de pathologies, maintenance prédictive, robots, Digital Twins, prévision des stocks...).

En tant qu'ESN fondée en 1990 sur les métiers de la donnée et des statistiques, bien avant l'avènement du Big Data, Umanis investit fortement le secteur porteur de l'Intelligence Artificielle, telle une évolution naturelle de son cœur de métier historique.

*« En moins de deux ans, le marché de l'IA a formidablement progressé : nous sommes passés de la phase des POC (Proof-of-Concept) et des cas d'usage confidentiels à l'apparition de nouvelles applications métiers exploitant l'IA, et nous constatons aujourd'hui que nos clients prennent en main l'IA et sont prêts à lancer des projets concrets. La période de buzz médiatique et des scénarios de science-fiction est désormais derrière nous, le marché entre aujourd'hui dans une phase plus mature d'appropriation et d'usage de l'IA par les Directions Métiers » déclare Olivier Pouligny, Directeur Général d'Umanis.*

Positionnée de manière précoce sur ce marché aujourd'hui en forte croissance, Umanis dispose d'équipes déjà dimensionnées pour accompagner ses clients dans leurs multiples projets intégrant de l'IA. En parallèle, Umanis renforce son expertise et son rayonnement dans l'écosystème en multipliant les initiatives dans les domaines de l'éducation, de la recherche, de l'innovation et de l'éthique, en partenariat avec les grands éditeurs (Microsoft, Google...) ou des start-ups.

- Ouverture d'une promotion Umanis à l'Ecole IA Microsoft

Impliquée dès la création de l'Ecole IA de Microsoft/Simplon avec sa première promotion pilote de 24 apprenants, Umanis a confirmé le recrutement de quatre d'entre eux en septembre 2018. Portée par l'ambition de lutter collectivement contre la pénurie de compétences en IA, cette formation de 7 mois a été une pleine réussite.

Pour la seconde promotion (novembre 2018/février 2019), Microsoft ouvre 10 Ecoles IA avec le soutien de 8 partenaires de son écosystème. Umanis inaugure ainsi à Saint-Germain-en-Laye une promotion personnalisée (parité hommes-femmes visée) de 24 nouveaux apprenants, avec objectif pour eux d'intégrer les effectifs de l'ESN en tant que Développeur Data IA, sur des projets liés à la Smart City, aux chatbots ou à l'analyse d'images, entre autres.

- Succès du Hackathon « AI for a better world » d'Umanis

Lancé en partenariat avec Google Cloud et doté d'une récompense de 10 000 €, le hackathon « AI for a better world », annoncé en septembre, a reçu près de 250 candidatures. Organisés en équipes, les candidats se sont investis dans la construction de prototypes d'algorithmes innovants ayant un réel impact éthique dans les domaines de la Santé, de l'Environnement, de l'Energie, des Fintech, du Retail ou du Luxe.

Cet hackathon hybride de 6 semaines, encadré par des mentors d'Umanis et de Google, a débuté en ligne le 8 octobre. Les trois meilleurs projets ont été sélectionnés le samedi 8 décembre lors d'une grande journée « Hack Day » par le comex de Google et Umanis.

- Certifications Google Cloud sur la Data et le Machine Learning

En plus de renforcer son partenariat historique avec Microsoft Azure en lançant une large campagne de certification interne, Umanis s'est également engagé dans une démarche transparente de diversification, en décidant depuis juillet 2018 d'accompagner Google dans son ambition de devenir un leader du cloud public.

Avec l'objectif d'être reconnu rapidement sur le marché comme un acteur majeur des offres Google Cloud et le leader sur les spécialisations Data et Machine Learning, Umanis vise les certifications « Professional Data Engineer » et « Professional Cloud Architect de 25 consultants d'ici fin mars 2019. Umanis prévoit ainsi d'atteindre le niveau de partenariat « Premier Partner » de Google courant 2019.

- Renforcement de l'investissement R&D sur l'IA et l'informatique quantique

En août 2018, Umanis a annoncé le recrutement de 10 nouveaux docteurs en informatique au sein de sa Direction R&D, pour travailler sur quatre domaines d'application, dont l'Intelligence Artificielle. Dans une optique permanente de produire des résultats tangibles à forte valeur ajoutée pour les clients d'Umanis, l'objectif clair de la R&D est également de déposer des brevets issus de ses recherches et de publier des thèses.

Le travail sur une thèse CIFRE, portant sur la maintenance prédictive des systèmes et la détection d'événements rares grâce au Deep Learning, a ainsi débuté et permet de faire avancer la recherche et les cas d'usage sur le sujet. Parmi les nombreux projets de R&D amorcés sur l'IA (nouveaux algorithmes, RPA, robots auto-apprenants,

véhicules autonomes, analyse d'images, de vidéos, de médias...), l'informatique quantique occupe une place majeure avec la mise en place de portages des algorithmes IA sur des plateformes de programmation de systèmes quantiques à l'aide de Microsoft Quantum, pour une recherche d'importants gains de performance futurs.

- Implication dans le collectif Impact IA

Créé sous l'impulsion de Microsoft et regroupant un ensemble de grandes entreprises, d'ESN, de start-ups et d'écoles, le collectif Impact IA s'est donné pour mission de réfléchir aux enjeux éthiques et sociaux de l'IA touchant tous les secteurs d'activité et de soutenir des projets innovants, afin d'influer positivement demain.

Adhérent pleinement à ces concepts fondateurs, Umanis est impliquée dans trois groupes de travail du collectif : IA de confiance, Ecosystème et Education, ce dernier ayant pour but de réfléchir et d'agir sur la meilleure façon de préparer chacun aux compétences de demain. Umanis porte ainsi les projets de création d'un baromètre des besoins en métiers et en compétences clés en IA, ainsi que d'ateliers d'initiation à l'IA orientés vers des profils très variés : enfants, étudiants, managers, profils techniques et non techniques.

- Animation IA inédite à Microsoft Experiences 2018

En tant que partenaire de premier ordre de Microsoft, Umanis était présent à l'événement Microsoft Experiences 2018 (6 et 7 novembre) avec un important programme dédié entre autres à l'IA, avec des sessions d'ateliers sur son stand (RPA, Machine Learning, Chatbots, Industrie 4.0...) et la présentation de son catalogue de formations techniques dédiées aux experts dans l'espace Formations du salon. Umanis a disposé également d'un stand dans la Zone Immersive du salon, dédiée aux responsables Marketing et Data, avec une animation IA inédite. Les visiteurs ont eu ainsi l'occasion de créer leur propre cocktail grâce à une interaction avec un chatbot et une IA qui l'a dessiné pour qu'il puisse ensuite être réellement réalisé. Plusieurs technologies d'IA ont été à l'œuvre lors de cette démonstration à la fois ludique et conviviale.

- Nouveaux partenariats avec des start-ups spécialistes de l'IA

Afin de rester à la pointe de l'innovation et proposer les technologies et offres de services les plus avancées à ses clients, Umanis conclut régulièrement de nouveaux partenariats stratégiques avec des start-ups de l'écosystème IA français. Dans le domaine des chatbots notamment, des partenariats avec les entreprises Konverso ou Botfuel ont permis de développer des projets pour des grands groupes, afin d'optimiser leur Service Desk IT, par exemple.

Parmi les autres partenariats, Umanis s'est récemment allié à la start-up Qopius, créateur d'une solution pour le secteur du retail qui analyse la composition des rayons en magasin grâce à la combinaison d'IoT (caméras connectées) et d'IA. Une innovation de rupture qui permet aux distributeurs d'optimiser leur stock en temps réel et aux marques de travailler sur la mise en valeur de leurs produits en rayon.

Dans l'optique de se positionner au centre de l'écosystème IA, Umanis a créé un réseau d'Open Innovation doté d'une cellule dédiée d'experts, de juristes et de financiers dont le rôle est d'identifier de nouvelles start-ups créatrices de valeur, afin de les évaluer puis de les accompagner dans une dynamique de co-développement.

- De nouvelles offres IA packagées pour les clients

Le marché de l'Intelligence Artificielle a explosé en 2018 et est promis à une très forte croissance dans les années à venir. Umanis propose ainsi de nouvelles offres packagées d'implémentation d'IA dans les systèmes IT :

**RPA / IPA :** ces technologies émergentes d'automatisation des processus couplées à de l'IA permettent d'éliminer les tâches fastidieuses à faible valeur ajoutée, de rationaliser les opérations et donc de réduire les coûts. Applicables à de nombreux cas d'usage (Supply Chain, Finance, RH, IT...) impliquant plusieurs métiers de manière transverse, les technologies RPA et IPA sont désormais proposées par Umanis qui s'appuie sur les technologies des éditeurs UiPath et Blue Prism.

**Cognitive Services :** modules d'IA de la plateforme Microsoft Azure, les Cognitive Services proposent d'intégrer des algorithmes dans des applications, sites web et bots avec lesquels interagir via des méthodes naturelles de communication. A travers un nouveau package, Umanis propose désormais d'intégrer nativement ces services dans l'ensemble de ses offres, pour des applications métiers telles que la détection des fraudes et d'anomalies, la segmentation client ou encore l'anti-churn.

### 6.3 Sous-traitance et fournisseurs

Umanis a initié depuis 2013 une politique d'achats responsables qui s'appuie sur le choix de partenaires, sous-traitants et de fournisseurs partageant les mêmes axes de progrès en matière environnementale, sociale et éthique des affaires. Une charte des achats responsables a permis de formaliser les ambitions d'Umanis ainsi que les réalisations et les attentes vis-à-vis de partenaires et des fournisseurs. Une nouvelle version de cette charte a été rédigée fin 2018 incluant un questionnaire RSE, éthique et RGPD envoyé à nos principaux partenaires puis analysé.

A titre d'exemple d'achat responsable, Umanis sélectionne les ordinateurs mis à la disposition de ses collaborateurs en fonction du programme d'engagement environnemental du fournisseur (Dell), tout au long du cycle de vie du produit.

Notre plateforme de suivi réglementaire « LEGALIS », développée en interne, permet l'intégration complète et suivie de nos fournisseurs et partenaires

## 7 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Umanis est signataire de la Charte des Nations Unies et s'engage à cet effet à prévenir la corruption (<https://www.unglobalcompact.org/participant/18112-UMANIS>).

En plus d'être signataire de la Charte des Nations Unies, UMANIS est évaluée, chaque année, par l'organisme EcoVadis. La démarche de développement durable d'Umanis a obtenu le statut « Silver ».

Umanis est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2008 (<http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-signataire-umanis-2122.php>)

Umanis a développé une Charte Achats Responsables et Ethiques (<http://www.umanis.com/nos-engagements/>). Notre charte éthique, publique, nous engage au quotidien dans notre comportement.

Le code éthique d'Umanis va bien au-delà d'une simple suite d'idées abstraites, c'est une formalisation de l'engagement pérenne de la société pour un code de conduite inscrit dans nos pratiques commerciales et à tous les niveaux de la société :

- **Lutte contre la fraude** : les actes de fraudes peuvent être classés en trois grandes catégories : le reporting financier frauduleux, le détournement d'actifs et la corruption. Umanis affiche une tolérance zéro pour toute forme de corruption dans notre domaine professionnel
- **Lutte contre toute forme de pratiques anticoncurrentielles** : fixation des prix, dumping, monopole
- **Respect de la confidentialité** : les collaborateurs ayant connaissance d'informations professionnelles confidentielles sont tenus de n'en faire aucun usage, et doivent prendre les mesures raisonnables pour sauvegarder et protéger en toute circonstance les informations de la société
- **Conflit d'intérêt** : chaque collaborateur se doit, envers Umanis, d'agir avec intégrité et bonne foi. Il est essentiel que les salariés ne fassent rien qui puisse être en conflit avec les intérêts d'Umanis ou qui soit susceptible d'être interprété comme tel
- **Cadeaux d'entreprise et invitations** : nos collaborateurs peuvent offrir et recevoir des cadeaux d'entreprise appropriés, dans le strict respect des lois en vigueur et en étroite relation avec leur travail, avec les clients, les fournisseurs, ou les partenaires commerciaux d'Umanis, dans la mesure où ces cadeaux ont une valeur nominale limitée et ne sont pas donnés ou reçus dans l'intention ou la perspective d'influencer la prise de décision commerciale des bénéficiaires
- **Engagement éthique avec nos fournisseurs** : Umanis demande à tous ses partenaires de premier niveau de signer sa charte éthique, afin de s'assurer contractuellement que les personnes qui travaillent pour le compte d'Umanis sans en être salarié respectent ladite charte et se comportent conformément aux principes qui y sont décrits.
- **Dispositif d'alerte** : Umanis a mis en place un dispositif d'alerte pour s'assurer du respect de ses principes d'éthique, basé sur la mise en place d'un comité d'éthique, d'audits de conformité, d'une procédure d'alerte en cas de risque avéré et de sanctions disciplinaires en cas de violation.

### Le comité éthique :

- A pour mission de mettre en place les conditions de l'adhésion de nos collaborateurs à la charte éthique au travers de l'écoute et de l'assistance.
- Étudie la suspicion de violation de la loi ou des règlements et chartes Umanis et de prendre les mesures adéquates.
- Peut mandater le service audit interne pour mener une enquête.
- Peut avoir recours à des experts internes, externes, organismes extérieurs ou comité RSE
- Vérifie s'il est remédié aux incidences négatives d'une violation avérée, et contrôle l'efficacité des mesures prises.
- Permet de demander un conseil relatif à l'application ou au respect de la charte éthique.
- Permet de rapporter tout fait présentant des risques majeurs avérés dans les domaines comptables, financiers, bancaires, de lutte contre la corruption, de pratiques anticoncurrentielles, de lutte contre les discriminations, de harcèlement au travail, de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que de protection de l'environnement et des clients.



- Les membres du comité d'éthique ont une obligation stricte d'indépendance, d'impartialité, et de confidentialité.

**La procédure d'alerte et de protection :**

- Toute question relative, ou demande spécifique liée au respect des dispositions légales ou réglementaire, peut être formulée au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou au délégué éthique,
- Umanis intègre dans son système de management de la qualité et de l'éthique, des procédures permettant l'alerte et le signalement. L'anonymat du lanceur d'alerte peut être, de façon exceptionnelle, préservé, conformément aux directives légales.
- La procédure d'alerte, accessible sur site [www.umanis.com](http://www.umanis.com), est destinée au seul cas où le lanceur d'alerte considère qu'une information vers sa hiérarchie peut présenter des difficultés et ne pas donner lieu au suivi approprié.
- Sanctions disciplinaires : Dans le cas de violation avérée, le management procédera avec l'aide des services Umanis associés, à la mise en place de mesures conservatoires et/ou de sanctions disciplinaires. Selon la gravité des faits avérés, la sanction pourra aller d'un simple avertissement à l'exclusion, conformément au règlement intérieur en vigueur.
- Le **RGPD** : Dans le cadre des activités sur les sites internet Umanis.fr, des données à caractère personnel font l'objet d'un traitement informatisé par Umanis. Pour l'ensemble de ces traitements, Umanis SA est l'entité qui détermine les moyens et les finalités et agit ainsi en qualité de responsable de traitement au sens de la réglementation applicable en matière de données personnelles et notamment du Règlement Général sur la protection des données n° 2016/679 du 27 Avril 2016.

- ✓ **DONNÉES COLLECTÉES** : tout ou partie des données fournies en remplissant des formulaires de contact, en chargeant en ligne des contenus, en souscrivant à des newsletters, en s'inscrivant à des événements internes et externes ou en adressant des correspondances, en répondant à des sondages, lors de mesures d'audience, ...
- ✓ **UTILISATION DES DONNÉES** : dans le cadre de la gestion de nos clients, nos prospects, nos fournisseurs et nos partenaires et notamment pour répondre aux demandes et/ou pour envoyer nos newsletters, les invitations aux événements internes et externes à l'entreprise.
- ✓ **PARTAGE DES DONNÉES** : sous réserve de ce qui est indiqué dans notre politique de protection des données personnelles ou à moins qu'un consentement préalable ait été obtenu, les données personnelles peuvent être susceptibles d'être communiquées à des prestataires de services situés en Europe et uniquement dans la limite nécessaire à l'accomplissement des tâches qui leurs sont confiées, et/ou à notre filiale située au Maroc. Les mesures de sécurité mises en place pour UMANIS sont aussi respectées par ses filiales.

Umanis exige de manière stricte de ses prestataires de services que l'utilisation des données personnelles ne soient limitées uniquement pour gérer les services demandés ou fournis par ou pour Umanis. Il est également exigé de ces prestataires de toujours agir en conformité avec les lois applicables en matière de protection de données personnelles et d'accorder une attention particulière à la confidentialité de ces données.

- ✓ **STOCKAGE, CONSERVATION SECURISEE, ACCESSIBILITE** : stockées dans notre base de données hébergée en France, Umanis a pour objectif de toujours conserver les données personnelles de la manière la plus sûre et la plus sécurisée, et uniquement pendant la durée nécessaire à la réalisation de la finalité poursuivie par le traitement. Dans cette perspective, les mesures physiques, techniques et organisationnelles appropriées sont prises pour empêcher dans toute la mesure du possible toute altération ou perte des données ou tout accès non autorisé à celles-ci.

Il est toujours possible par son propriétaire, de contacter Umanis pour consulter, demander de corriger, compléter, clarifier, supprimer les données personnelles en possession, par courrier postal, électronique. De même, il est toujours possible de s'opposer à ce que les données identifiées soient utilisées à des fins de prospection commerciale ou communiquées à des tiers, ou de demander la limitation du traitement de ces données.

- ✓ Toute réclamation sur la manière dont Umanis traite les données personnelles peut être adressée à la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL), par courrier postal : CNIL - 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07, ou en ligne : <https://www.cnil.fr/fr/plaintes>.

## 8 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE

## 9 TABLE DE CONCORDANCE

Tableau de concordance des informations requises par l'article L.225-102-1 et l'article R.225-105 du code de commerce

Le présent document de référence comprend les informations requises par les articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce.

Le tableau de concordance suivant renvoie aux sections du document correspondant à la déclaration de performance extra financière.

Déclaration de performance extra financière	Chapitre(s)/ Section(s)
<b>I. Modèle d'affaires Cahier introductif</b>	<b>1, 2</b>
<b>II. Présentation des principaux risques</b>	<b>3.1, 3.2, 3.3, 3.4</b>
<b>III. Procédures de diligence raisonnables et indicateurs clés de performance</b>	<b>3.1.2, 3.2.2, 3.3.2, 3.4.2, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8</b>
<b>IV. Conséquences sociales de l'activité</b>	<b>3.6, 3.7, 4.1 à 4.9, 6.1, 7</b>
<b>V. Conséquences environnementales de l'activité</b>	<b>3.6, 3.7, 5.1 à 5.5, 7</b>
<b>VI. Respect des droits de l'Homme</b>	<b>3.4, 3.5.2, 3.6, 3.7, 3.8, 7</b>
<b>VII. Lutte contre la corruption</b>	<b>3.4, 3.5.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.4.1, 4.6.1, 6.3, 7</b>
<b>VIII. Lutte contre l'évasion fiscale</b>	<b>3.4, 3.5.2, 3.6, 3.7, 3.8, 6.3, 7</b>
<b>IX. Changement climatique</b>	<b>3.7.1, 5.4</b>
<b>X. Economie circulaire</b>	<b>3.7.1, 5.3, 6</b>
<b>XI. Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés</b>	<b>4.5, 4.6.1, 4.6.2</b>
<b>XII. Lutte contre le gaspillage alimentaire</b>	<b>5.3.2</b>
<b>XIII. Lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité</b>	<b>3.7.1, 3.8.1, 4.1, 4.6, 4.9, 5.5</b>
<b>XIV. Handicap</b>	<b>3.7.1, 3.8.1, 4.1, 4.6, 4.9.2</b>
<b>XV. Lutte contre la précarité alimentaire</b>	
<b>XVI. Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable</b>	<b>3.7.1, 5.6</b>