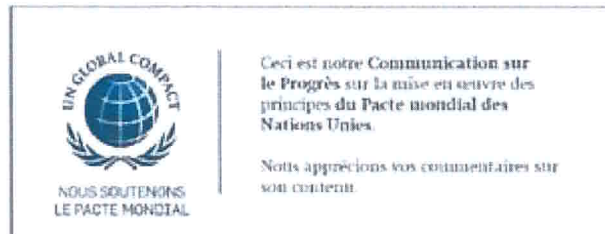


# Informations relatives à la Responsabilité Sociale et Environnementale



## Notre contribution aux 17 Objectifs Du Développement Durable à horizon 2030

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



VIDELIO a identifié 4 ODD auxquels l'entreprise contribue par sa politique de Responsabilité Sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous**

16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.

« Monsieur le Secrétaire Général,

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

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

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

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

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

David Chouraqui, Président du Directoire

A handwritten signature in blue ink, reading "David Chouraqui". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end of the name.

## Table de concordance Déclaration de Performance Extra-financière

Rapport RSE	Principes du Pacte mondial
<b>A. Modèle d'affaires par VIDELIO</b>	
1. Sa vocation	
2. Son ambition	
3. Ses valeurs constituent le socle	<b>Principes 1/2/5/6</b>
4. L'offre	
<i>La création de valeur par VIDELIO</i>	
5. Sa stratégie/sa vision	
a. Le rôle sociétal de l'entreprise	
b. Le mot du Directoire	
6. Risques associés au business model	
<b>B. Risques RSE</b>	
<b>I. Domaine Social</b>	
1. Comment garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs?	
2. Comment faire en sorte que les compétences des collaborateurs soient toujours cohérentes avec la demande du marché?	
3. Comment réussir à recruter des talents et garantir une bonne intégration des collaborateurs?	<b>Principe 3</b>
4. Comment lutter contre l'absentéisme?	<b>Principe 4</b>
5. Comment motiver et garder les collaborateurs?	
<b>II. Domaine Environnemental</b>	<b>Principes 7/8/9</b>
1. Comment garantir une gestion responsable des déchets?	
2. Comment réduire l'impact sur l'environnement sans impacter l'activité du Groupe?	
<b>III. Domaine Sociétal</b>	
1. Comment s'assurer des bonnes pratiques sociales et environnementales des fournisseurs et sous-traitants du Groupe?	<b>Principe 2</b>
<b>IV. Domaine Ethique et corruption</b>	
1. Comment prévenir et lutter contre la corruption?	<b>Principe 10</b>



## A. MODÈLE D'AFFAIRES PAR VIDELIO

### 1. Sa vocation

VIDELIO, leader de l'intégration et de la prestation audiovisuelle, accompagne ses clients dans leur transformation digitale. VIDELIO conçoit, déploie et exploite des solutions adaptées aux environnements de travail et de formation, aux lieux de divertissement ainsi qu'aux espaces culturels et sportifs. Ces solutions technologiques facilitent et améliorent les performances de l'ensemble de leurs utilisateurs.

Le Groupe puise sa force dans sa parfaite maîtrise de la chaîne de valeurs grâce à une offre complète et intégrée : des produits... aux services.

VIDELIO c'est un effectif moyen de 909 collaborateurs sur 2018 travaillant dans près de 20 filiales différentes. Ces filiales sont basées sur 20 implantations en France (dont le siège à Gennevilliers), et 8 implantations à l'international (Etats-Unis, Italie, etc.).

### 2. Son ambition

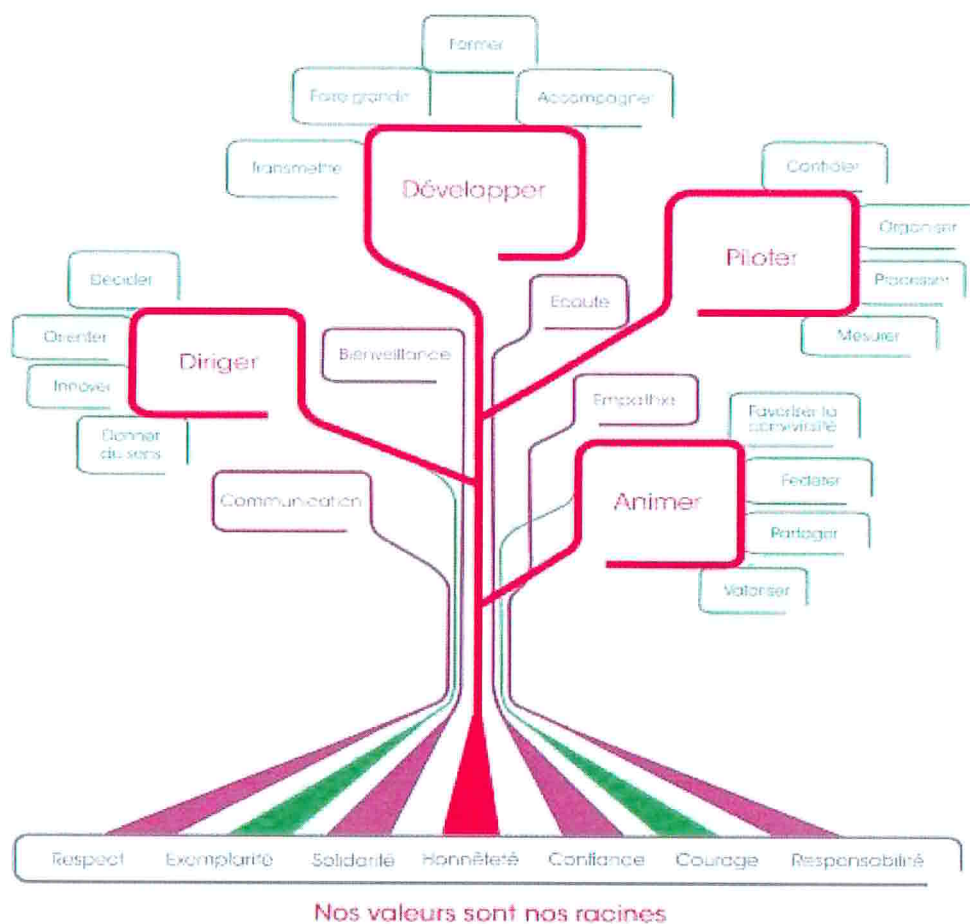
Être reconnu comme la référence en solutions audiovisuelles et technologiques globales innovantes et durables des entreprises... et en services associés. Fort de cela, devenir le leader européen d'ici à 2020, en s'appuyant notamment sur des réseaux tels que la Global Presence Alliance ou AV Alliance et le Global Compact pour, notamment, nous aider dans la volonté de faire cela conformément aux lois, normes éthiques et en respectant notre environnement.

### 3. Ses valeurs constituent le socle

Les valeurs du Groupe sont la confiance, le respect, la solidarité, la primauté donnée aux femmes et aux hommes, la valorisation simultanée de l'initiative individuelle et de l'œuvre collective.

Ces valeurs guident ses actions et ses comportements, le capital humain est la force d'un groupe de services. VIDELIO a donc établi une charte du management co-responsable :

## Charte VIDELIO du Management Co-responsable



#### 4. L'offre

Dans un monde où la communication occupe une place de plus en plus importante, VIDELIO propose une offre globale de solutions vidéo professionnelles, innovantes et durables, qui facilitent et améliorent le quotidien et les performances de l'ensemble de leurs utilisateurs. En véritable partenaire audiovisuel, VIDELIO conçoit et déploie des solutions vidéo et des services pour les entreprises privées et publiques en France et dans le monde entier.

Les collaborateurs de VIDELIO mettent leurs savoir-faire au service de leurs clients pour leur proposer des offres sur-mesure à la pointe des nouvelles technologies.

Faire appel à VIDELIO, c'est disposer d'une équipe d'experts, avant la conception d'un projet, pendant sa réalisation... et au-delà.

Derrière le succès de ses clients, il y a le savoir-faire technologique et l'expérience de professionnels de la vidéo, de prestataires événementiels, d'intégrateurs audiovisuel, du digital média, d'ingénieurs et de programmeurs hautement qualifiés dans 3 métiers complémentaires : l'ingénierie, les systèmes et les services.

## LA CRÉATION DE VALEUR par VIDELIO

### INPUT



#### HUMAINS

909 collaborateurs (effectif moyen groupe)  
Répartition H/F 77%/23%



#### FINANCIERS & MANUFACTURIERS

1 400 K€ d'investissements en 2018 (Crédit-Bail/  
locations financières)  
114 989 K€ d'achats/an (fournisseurs & sous-  
traitants)



#### ENVIRONNEMENTAUX

Flotte automobile de 409 véhicules  
4 poubelles différentes pour le tri des déchets  
chaque open space



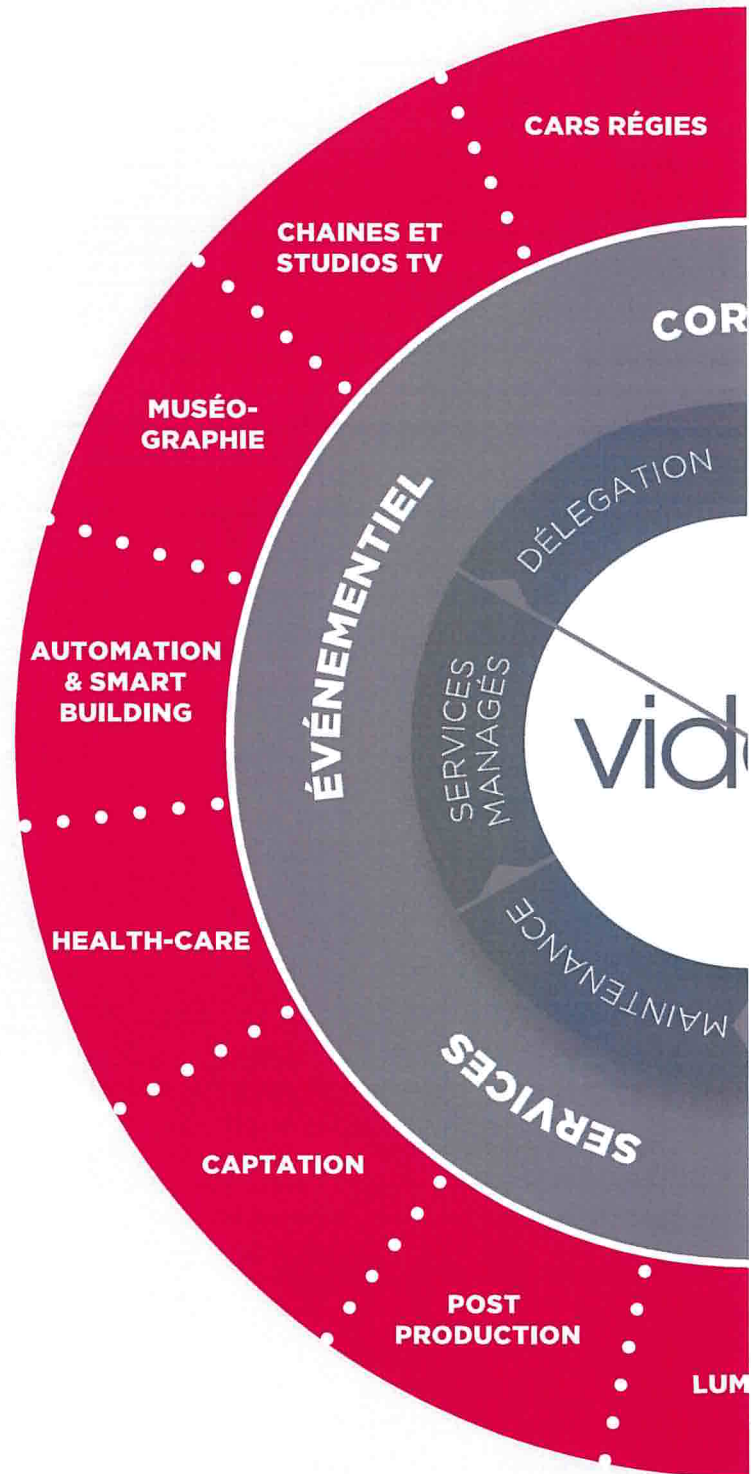
#### INTELLECTUELS ET ORGANISATIONNELS

1 pôle innovation : lab & certification  
1 centre de formation (Videlio Académie)  
Customers Services Center (Conciergerie)  
TEC (Technical Efficiency Control)  
Partenariats commerciaux (fournisseurs) :  
Barco/Polycom/Microsoft/Cisco/Extron  
Partenariats stratégiques (pour le déploiement de  
solutions à l'international) : Global Presence Alliance

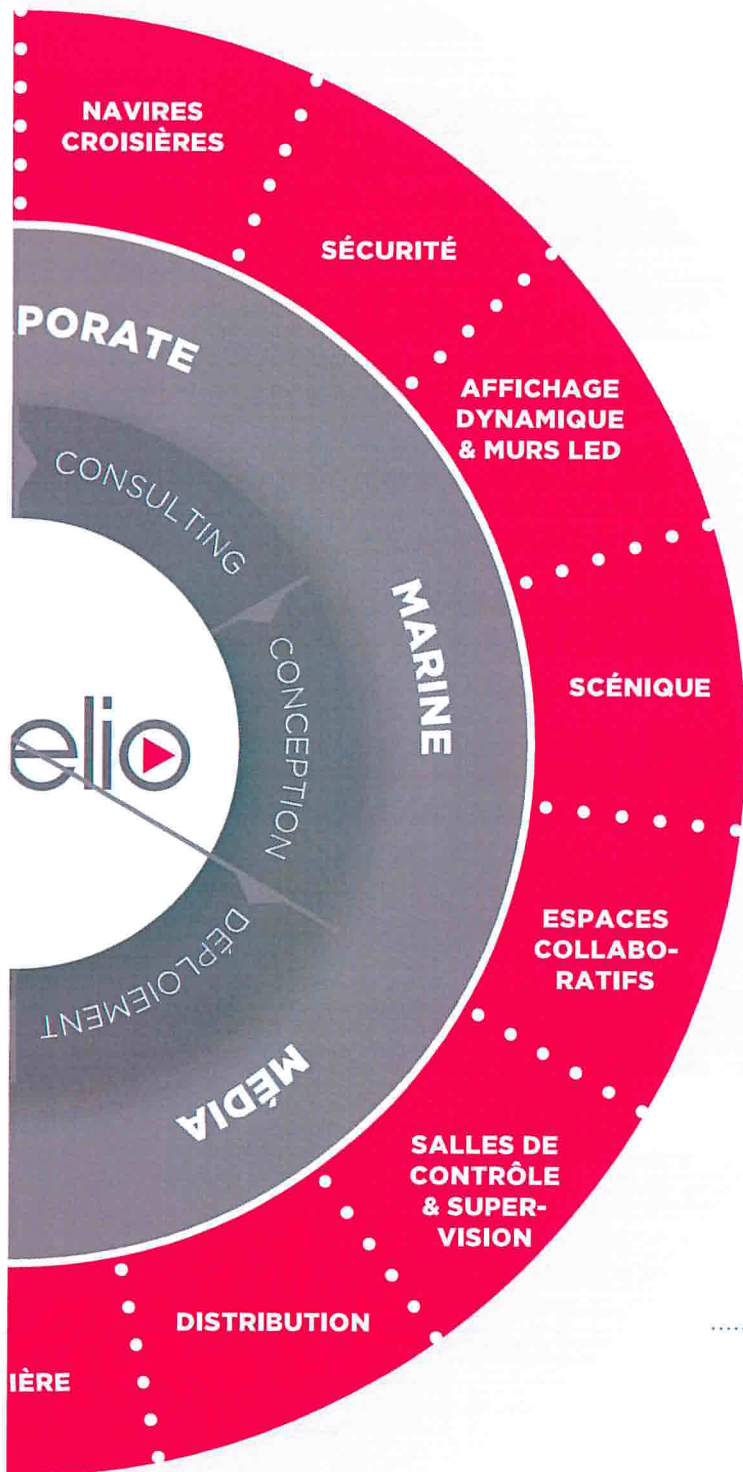


#### SOCIALES & SOCIETALES

Politique Sécurité  
Certification ISO9001 (VIDELIO - IEC Île de France)  
Adhésion Global Compact



- TEC : Technical Efficiency Control.  
Au sein de la Direction technique nationale pour renforcer les objectifs de rentabilité sur projets et la qualité des prestations (conception, application et diffusion des processus/méthodes à l'échelle nationale ; accompagnement des pôles techniques régionaux ; supervision et support aux projets majeurs ; etc.).
- Customer Service Center : centre d'appels 24/7 intégré. C'est une équipe dédiée audit/diagnostic, suivi/ résolution.



## OUTPUT

### HUMAINS

159 embauches en 2018 (dont 63% en CDI)  
93% d'emplois en CDI (Le nombre d'intermittents représente 16% de l'effectif moyen groupe)



### FINANCIERS & MANUFACTURIERS

236,8 M€ de CA en 2018  
+ de 14 000 projets  
+ de 1 000 interventions SAV/Maintenance  
15 Musées  
5 navires de croisières



### ENVIRONNEMENTAUX

39,7 tonnes de papier recyclées  
2,6 tonnes de déchets électroniques recyclées  
2 110 098 KWH d'énergie (gaz, électricité) consommée



### INTELLECTUELS ET ORGANISATIONNELS

Développement de solutions innovantes : CHU de Montpellier et l'intégration d'un système de visioconférence en salle d'autopsie, une première en Europe.

- Matériel sur mesure pour tenir compte des spécificités;
- Observer et analyser pour bâtir une solution pertinente;

- Gains de temps et réduction des coûts (pour les bénéficiaires que sont principalement les enquêteurs)

265 collaborateurs formés en 2018  
5 884 heures de formation suivies  
14 mobilités internes



### SOCIALES & SOCIETALES

+ de 3 500 clients : privés/publics





## 5. Sa stratégie/sa vision

### a. Le rôle sociétal de l'entreprise

Nous vivons dans un monde en mutation accélérée, où la communication vidéo occupe une place de plus en plus centrale et globale. Le monde change de manière accélérée, les enjeux et les attentes des clients aussi. A l'écoute des marchés actuels et futurs, VIDELIO les anticipe, les étudie, les interprète et propose des solutions globales, innovantes, performantes et durables, pour une utilisation simple et optimale. Sa parfaite connaissance des utilisateurs lui permet d'intégrer très en amont les usages, actuels et nouveaux, pour proposer le meilleur de la technologie aux entreprises publiques et privées, nationales et internationales, aux collectivités...

En tant que leader du marché des solutions vidéo professionnelles, ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes et son mode de développement sont dictées par sa responsabilité économique, sociétale, sociale et environnementale.

Son approche globale, sa capacité à se réinventer et à se projeter vers l'avenir lui permettent de relever sans cesse de nouveaux défis qu'ils soient :

- Technologiques (analogique au numérique, révolution digitale, IP, 4K...),
- Sociaux (nouveaux comportements, générations Y, Z...),
- Économiques (optimisation du ROI, rentabilité...),
- Environnementaux (recyclabilité des matériaux, bâtiment intelligent...).

Depuis son origine, l'énergie du Groupe est tournée vers la satisfaction des utilisateurs partout où il est implanté avec une approche toujours plus ouverte, plus respectueuse et encore plus humaine.

### b. Le mot du Directoire

#### « Rôle RSE des activités de VIDELIO »

En permettant une collaboration à la fois plus large et facilitée au sein des organisations privées et publiques, les activités du groupe VIDELIO s'inscrivent au cœur de plusieurs enjeux sociétaux et de la transformation digitale des entreprises et des administrations.

VIDELIO conçoit, déploie, maintient et opère des solutions audiovisuelles professionnelles : visioconférence, salles de réunion communicantes, sonorisation, tableaux interactifs, très grands écrans, auditoriums, réseaux d'affichage dynamique, web TV, outils de production et de diffusion de vidéo en interne et en externe, outils de travail à distance et de coopération entre collaborateurs, etc. En permettant l'élaboration de solutions dédiées, fiables, évolutives et faciles à utiliser, VIDELIO répond à l'évolution des méthodes et des espaces de travail de moins en moins standardisés et statiques.

Une part de plus en plus importante des salariés travaille en mobilité et pratique le home office. Pour leur permettre de continuer à travailler simplement avec leurs collègues et leurs partenaires, il est indispensable qu'ils s'appuient sur des solutions digitales de communication et de partage des documents.

Alors que dans leur vie privée les collaborateurs sont devenus des producteurs et des diffuseurs de contenu vidéo (notamment sur les réseaux sociaux), ils attendent d'être en mesure, dans leur environnement professionnel, d'accéder avec la même capacité à l'emploi de la vidéo dans leurs activités (formation, rapport de visite, information, etc.).

Comme dans la sphère publique, les collaborateurs réclament une transparence accrue et ont besoin d'une communication plus riche, plus directe et plus fréquente. Les outils de diffusion et d'accès à l'information doivent répondre à cette injonction au sein des entreprises. Le streaming live, les web TV ou les solutions d'affichage dynamiques répondent à ces exigences croissantes.

La révolution des modèles productifs concerne aussi les espaces de travail. L'essor du flex-office, des petits espaces d'échange, des lieux de convivialité ou des salles multi média réclament des outils de réservation et des moyens de gérer leur utilisation. Dans ces nouveaux espaces, les objets connectés (IoT) deviennent indispensables pour optimiser et faciliter la gestion des surfaces et piloter leur confort (température, luminosité, CO2, taille des salles de réunion, etc.).

Les solutions audiovisuelles proposées par VIDELIO permettent aux entreprises de gagner en agilité et en productivité. Elles permettent aussi une réduction des déplacements et contribuent donc à la réduction de l’empreinte carbone des entreprises.

Les solutions audiovisuelles, au sein d’organisations de plus en plus connectées, contribuent donc aux mutations profondes de la société et permettent de répondre aux exigences des collaborateurs. En offrant des environnements de travail agréables et fonctionnels, en créant des univers virtuels de collaboration, et en donnant accès à un usage de plus en plus intensif du média vidéo, la mission du groupe VIDELIO s’inscrit dans le développement de la qualité de vie au travail. »

## 6. Risques associés au business model

Pour construire le business model de VIDELIO et analyser ainsi les risques qui lui sont associés, une équipe de travail a été créée avec le Directeur des Opérations, le Directeur de l’Organisation et du Capital Humain, la Responsable Service Paie et Parcours Collaborateurs et la Contrôleuse de gestion Groupe.

C’est ensemble qu’ils ont identifié les risques RSE découlant du business model de VIDELIO (conséquences sociales, conséquences environnementales, respect des Droits de l’Homme et lutte contre la corruption et l’évasion fiscale).

Ils ont étudié l’ensemble des thématiques obligatoires listées dans l’article L-225-102-1. Ces thématiques ont été revues et pour chacune, les différents impacts ont été évalués : le risque d’image, le risque financier, le risque opérationnel, le risque humain et le risque environnemental. Une note de 1 à 3 (1 étant un risque faible et 3 un risque fort) a été attribuée à chaque risque donnant ainsi une note globale. Cette analyse a permis d’identifier 9 risques principaux :

- La santé et les conditions de sécurité au travail,
- Le maintien à niveau des compétences grâce à la politique de formation,
- Le recrutement et l’intégration de nouveaux talents,
- La lutte contre l’absentéisme,
- La motivation et la conservation des collaborateurs,
- La gestion responsable des déchets,
- La réduction de l’impact environnemental,
- L’assurance de bonnes pratiques sociales et environnementales avec les fournisseurs et sous-traitants,
- La lutte contre la fraude et la corruption.

Cependant, les informations suivantes n’ont pas été mentionnées car ne s’appliquent pas (ou dans une moindre mesure) au business model de VIDELIO et donc pas à l’analyse de risques :

- Informations relatives à ses engagements sociétaux en faveur :
  - o De l’économie circulaire,
  - o De la lutte contre le gaspillage alimentaire,
  - o De la lutte contre la précarité alimentaire,
  - o Du respect du bien-être animal,
  - o D’une alimentation responsable, équitable et durable.
- Informations relatives aux 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 ;
- Informations relatives aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.

Ce rapport concerne l’ensemble du groupe VIDELIO à l’exception de certains indicateurs pour lesquels, les données de certaines entités n’ont pas été récoltées. La précision est apportée lorsque c’est le cas.



## B. RISQUES RSE

### I. DOMAINE SOCIAL

#### 1. Comment garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs ?

##### ENJEU

L'humain est au cœur des valeurs et du système VIDELIO. Le Groupe fait donc de la santé et l'intégrité physique de ses collaborateurs, mais également des différents partenaires pouvant intervenir à ses côtés, une priorité.

Le groupe VIDELIO est donc engagé dans une démarche d'amélioration continue afin de réduire les risques générés par nos métiers.

L'objectif « zéro » accidents sur les prestations et les bâtiments du groupe, tant pour les collaborateurs que pour les partenaires, est un objectif permanent.

Le souhait d'obtenir les certifications MASE ou OHSAS 18001 démontre l'engagement de VIDELIO pour la santé et la sécurité.

##### POLITIQUE

L'ensemble du Groupe se mobilise afin de prévenir tout accident, presque-accident ou maladie professionnelle. Afin de progresser dans cette démarche, la Direction de VIDELIO définit sa politique sécurité de la façon suivante :

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

##### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Disponibilité sur l'intranet des demandes d'EPI (Equipements de Protection Individuels) ;
- ii. Formations sécurité sous forme de ¼ d'heures sécurité : Pour garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs, VIDELIO fournit à tous les collaborateurs une fiche EPI (Equipement de protection individuel). Chaque fiche se compose de tous les items/équipements obligatoires sur un chantier. Le chef de chantier organise quand il est nécessaire des ¼ d'heures sécurité sur les chantiers, afin de présenter les différents items (chaussures, gants, etc.) et d'en expliquer l'utilisation.
- iii. Des analyses de risques et d'accidents sont effectuées à la suite de chaque incident sur le terrain. Les Dialogues Comportementaux de Sécurité (DCS) correspondent à des observations de modes opératoires et d'EPI (Equipement de protection individuel). Le DCS est réalisé par le responsable HSE sur les chantiers et permet d'ouvrir un dialogue avec chaque comportement anormal observé. Dans le rapport, le responsable HSE mentionne ses observations, la réponse apportée lors du dialogue et les actions mises en place suite au DCS. Une vérification est menée les semaines qui suivent afin de vérifier, si les mesures et les dispositifs ont bien été mis en place. Le DCS est ensuite diffusé aux personnes concernées et intéressées.
- iv. Parution régulière de brèves de sécurité ;
- v. Affichage de procédures d'urgence et de secours au sein des locaux ;
- vi. Formations régulières de volontaires pour assurer les évacuations, la lutte contre l'incendie et le secours aux personnes.

*NB : on ne prend en compte que les accidents du travail et non les accidents de trajet ou les maladies professionnelles. En effet, la référence au nombre d'heures travaillées n'est pertinente ni pour les accidents de trajet, ni pour les maladies professionnelles.*

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



## Résultats

- En France, 142 personnes formées à la sécurité dans le groupe en 2018 (vs 70 en 2017).
- En France, le budget formations Sécurité réalisées via l'Académie VIDELIO en 2018 : 105 KEUR (vs 50 KEUR en 2017).
- 25 visites de « chantiers » par le responsable HSE en 2018.
- Sur l'ensemble du Groupe, 1 414 628 heures travaillées ont été recensées en 2018 (vs 1 238 885 en 2017<sup>1</sup>).
- 6 accidents du travail avec arrêt se sont produits dans l'ensemble du Groupe en 2018 (vs 12 en 2017<sup>2</sup>).
- Le taux d'accident pour l'ensemble du Groupe est donc en 2018 de 4,24%.
- 482 jours d'arrêt à la suite d'accidents du travail en 2018 (vs 682 en 2017<sup>3</sup>).

<sup>1</sup> Les données 2018 sont sur le périmètre Groupe alors que les données 2017 ne concernent qu'un périmètre France (les données des filiales étrangères n'avaient pas pu être collectées).

<sup>2</sup> Idem note 1.

<sup>3</sup> Idem note 1.

## Indicateur clé de performance (KPI)

Sur le périmètre France, le taux de fréquence 2018 est de



Sur le périmètre France, le taux de gravité 2018 est de





## 2. Comment faire en sorte que les compétences des collaborateurs soient toujours cohérentes avec la demande du marché ?

### ENJEU

VIDELIO évolue dans des secteurs très mouvants qui nécessitent une mise à jour permanente pour pouvoir répondre aux demandes des clients qui s'adaptent aux changements technologiques et techniques. Le risque d'avoir des collaborateurs formés pour une demande qui n'est plus d'actualité est réel et important. Cela entraînerait une perte de marché sans diminution des coûts en revanche.

La formation est donc un élément clé pour VIDELIO.

### POLITIQUE

Chez VIDELIO, la gestion de l'humain est une valeur importante, non seulement pour rester compétitif et permettre à ses collaborateurs de répondre au mieux aux attentes des clients ; mais également pour leur permettre de continuer à s'épanouir et à évoluer tout au long de leur carrière.

C'est pourquoi VIDELIO s'appuie toujours sur son entité VIDELIO ACADEMIE qui est un organisme de formation pluridisciplinaire. C'est le socle des expertises de l'ensemble des pôles de l'entreprise. Elle utilise des sachants internes et externes pour former des collaborateurs, sous-traitants, intermittents et clients. Les cours peuvent être dispensés en salles de classe et de TP, en visio et audio conférence, en VOD.

C'est un accélérateur de qualification afin de structurer l'entreprise et les métiers de l'audiovisuel. Sa vocation est de diffuser le savoir-faire et le savoir-être : transmettre, développer les compétences, maîtriser et mettre en pratique les fondamentaux, partager les connaissances et capitaliser sur les expériences.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Depuis mai 2018, VIDELIO Académie est référencée dans le Datadock. Elle est donc désormais reconnue par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), conforme aux critères de qualité exigés et référencés. Datadock est une base de données unique sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité. Elle permet aux financeurs de la formation professionnelle réunis au sein du GIE D2OF de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis par la Loi :
  - Identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé ;
  - Adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics ;
  - Adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation ;
  - Qualification professionnelle et formation continue du personnel en charge des formations ;
  - Conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
  - Prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Après leur enregistrement sur Datadock, les organismes de formation doivent déposer les éléments de preuve liés aux 21 indicateurs définis par les financeurs pour répondre aux 6 critères. C'est un gage de crédibilité pour les entreprises mais également pour les salariés bénéficiaires de formation.

Une fois le contrôle de la conformité des pièces réalisé, les organismes de formation deviennent « datadockés » par les financeurs. Chacun de ces derniers peut décider d'intégrer ces organismes de formation dans son catalogue de référence.

- ii. En 2018, VIDELIO a particulièrement mis l'accent sur les formations de management pour accompagner les managers dans leur gestion d'équipes, les faire évoluer. Cela s'est traduit par des formations sur la conduite des entretiens d'appréciation et sur les fondamentaux du management. Les formations commerciales ont été également mises en avant avec les formations de valeur selling et celle sur « l'art de convaincre » réalisée fin 2018 (avec une reconduction prévue sur 2019).
- iii. En 2018, sur IEC, un projet de plate-forme e-learning en relation avec VIDELIO ACADEMIE a été lancé. Cette plate-forme sera déployée à partir de 2019. Cela permettra à chaque collaborateur d'accéder à un choix plus élargi de formations qu'il pourra réaliser en toute autonomie.

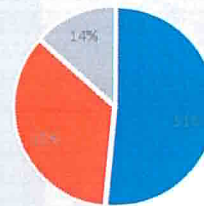


## Résultats

- En France, 248 KEUR ont été alloués à la formation via VIDELIO Académie en 2018 (vs 350 KEUR en 2017) ;
- En France, 5 884 heures de formation ont été réalisées sur l'exercice 2018 via VIDELIO Académie (vs 6 691 heures en 2017) ;
- En France, 265 personnes ont suivi une formation (soit 29% de collaborateurs formés durant l'exercice) en 2018 via VIDELIO Académie (vs 300 en 2017, soit 34% de collaborateurs) ;
- Décomposition de la proportion des différents types de formation (sécurité, compétences techniques, management) en 2018 via VIDELIO Académie vs 2017 :

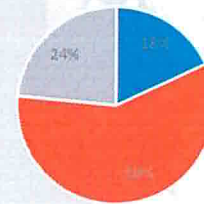
2018

- Sécurité/habilitations
- Métier/développement des compétences
- Management



2017

- Sécurité/habilitations
- Métier/développement des compétences
- Management



Indicateur clé de performance (KPI)



**0.4%**

de la masse salariale France est allouée à la formation (des entités françaises) via l'Académie VIDELIO en 2018.



### 3. Comment réussir à recruter des talents et garantir une bonne intégration des collaborateurs ?

#### ENJEU

La maîtrise du turn-over de nos équipes est un enjeu essentiel pour la pérennité de l'entreprise et sa compétitivité. La politique mise en œuvre pour concourir à cet objectif est donc un élément majeur dans la feuille de route de la fonction Ressources Humaines.

Les embauches constituent le socle indispensable à la croissance durable du Groupe puisqu'elles permettent de renforcer ses compétences et compenser l'attrition naturelle ou subie de ses effectifs.

#### POLITIQUE

Face à une tension toujours plus vive sur le marché de l'emploi pour attirer les talents, VIDELIO a créé un poste dédié au recrutement et à la gestion des talents. Ceci permet d'être plus visible et réactif face au marché de l'emploi et de dynamiser la politique de mobilité interne.

Sa capacité de recrutement passe également par le renforcement de ses partenariats avec des écoles ciblées.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Ainsi, le Groupe a conclu en 2018 deux partenariats, l'un avec le CFA Ducretet à Clichy pour les métiers techniques, et l'autre avec l'Institut Mines Telecom Business School (IMTBS) pour les métiers davantage tournés vers le commerce. Ces relations école lui ont permis d'organiser des sessions de recrutement avec le CFA Ducretet qui ont abouti à l'accueil de deux jeunes en alternance, pour parfaire leur formation avec une expérience professionnelle de terrain. L'objectif à terme est de créer une véritable filière de recrutement au fil des promotions qui se succèdent. Avec l'IMTBS, VIDELIO a proposé des thématiques business avec des études de cas à réaliser par des étudiants de dernière année. Cette initiative renforce son image de marque employeur auprès de ces jeunes générations de diplômés dans des filières où la chasse aux talents est très concurrentielle. Là aussi, l'objectif est d'intégrer les candidats potentiels.
- ii. Sa présence toujours plus accrue sur les réseaux sociaux ainsi que sur les sites d'emploi généralistes ou spécialisés participe également à son attractivité.
- iii. Le Groupe a mis en place un dispositif de cooptation en France, afin de capitaliser sur la fierté d'appartenance de ses collaborateurs qui se transforment en ambassadeurs de VIDELIO auprès de leur réseau relationnel.

Les parrainages ainsi créés sont récompensés par un système de primes afin de reconnaître très concrètement les embauches ainsi conclues.

## Résultats

- Quinze cooptations ont été réalisées sur la France en 2018.
- En 2018, deux partenariats ont été signés. Ils ont déjà permis le recrutement de deux alternants dès cette année ; VIDELIO a également participé à un événement CISCO.

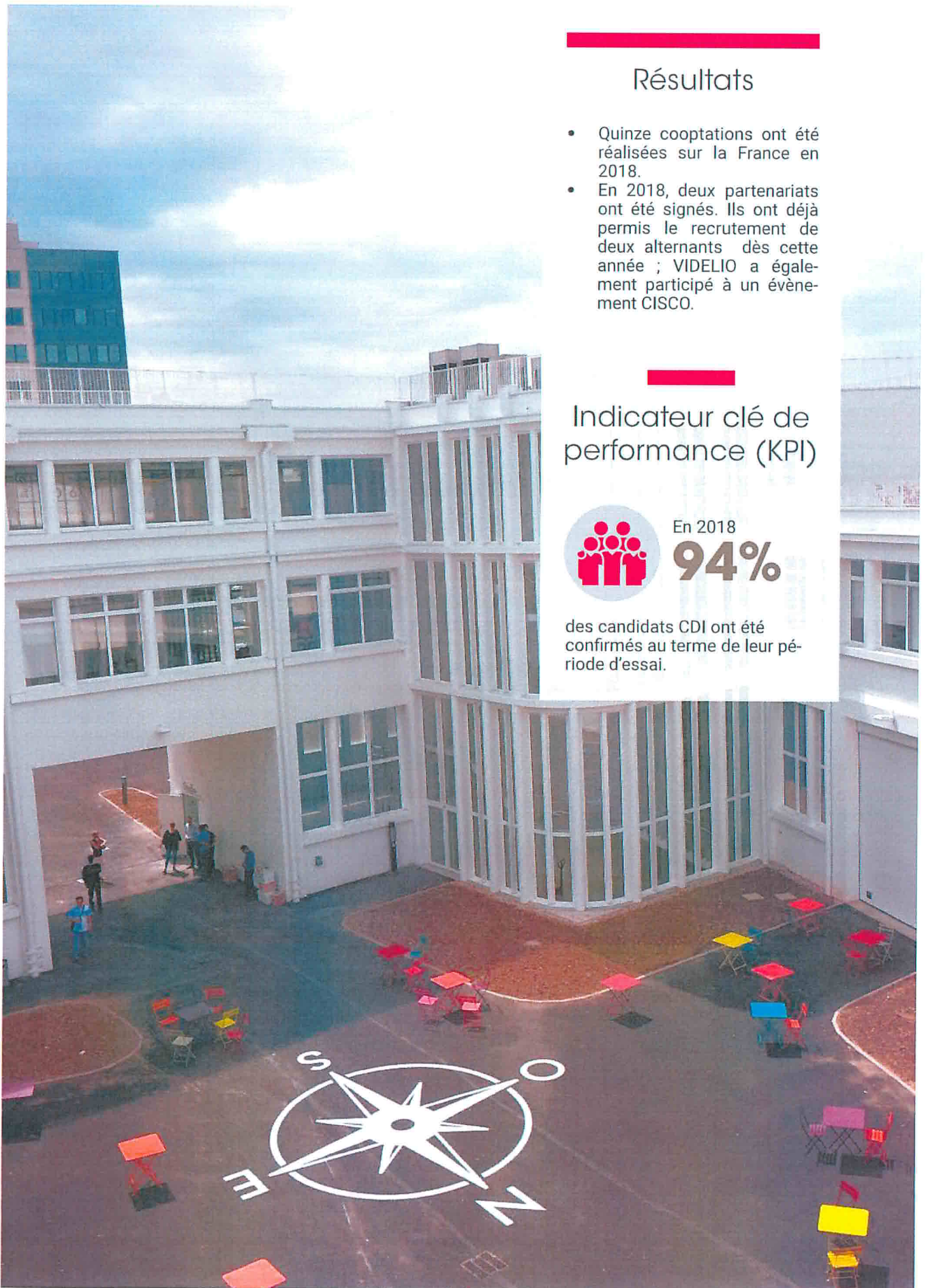
## Indicateur clé de performance (KPI)



En 2018

**94%**

des candidats CDI ont été confirmés au terme de leur période d'essai.





#### 4. Comment lutter contre l'absentéisme ?

##### ENJEU

Lutter contre l'absentéisme est une priorité afin de maintenir toujours au mieux les capacités de production dans tous les métiers de l'entreprise, et respecter ainsi les engagements vis-à-vis des clients pour leur délivrer les prestations attendues dans les délais promis.

##### POLITIQUE

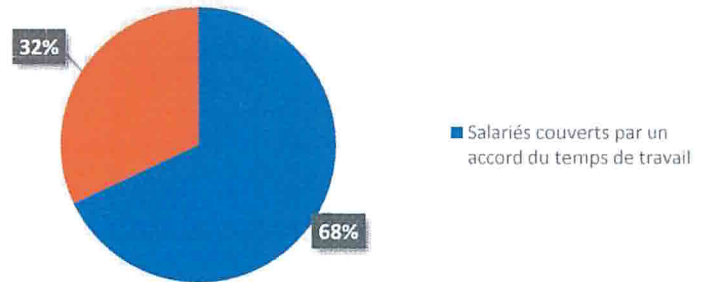
Pour ce faire, de multiples actions sont à mener, tant en matière de Qualité de Vie au Travail qu'en matière de préservation de l'intégrité, de la sécurité et de la santé des collaborateurs.

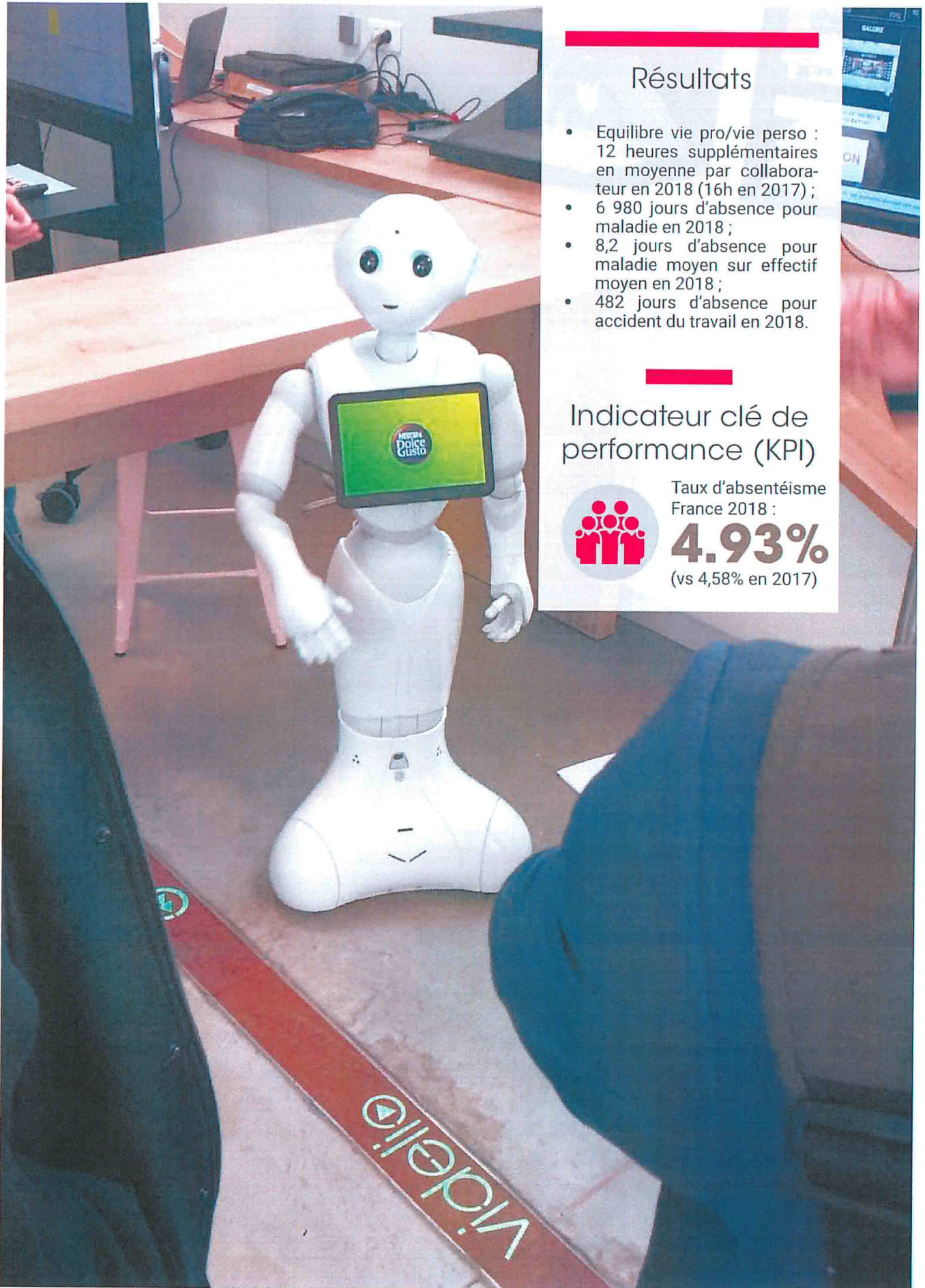
Pour ce qui est de la Qualité de Vie au Travail, VIDELIO veille à ce que les conditions de travail de ses salariés leur permettent d'exercer au mieux leurs tâches au quotidien. Ceci est vrai au sein du Siège à Gennevilliers avec des locaux spacieux et lumineux, laissant une large place au mode de travail en flex office. Cela permet à chacun de disposer de l'espace de travail le plus adapté à ce qu'il a à accomplir, seul ou en groupe. En région, les implantations reflètent également ce souci de bonne adaptation des locaux aux nécessités opérationnelles de chacun des métiers.

##### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Le Groupe a conclu deux partenariats avec des Restaurants Inter-Entreprise en proximité du siège à Gennevilliers. Ceci afin de donner à ses salariés l'accès à une offre de restauration variée et équilibrée, à prix maîtrisé, en complément des solutions déjà accessibles sur le secteur (restauration rapide, brasseries, cafétéria interne équipée, etc...).
- ii. Concernant l'aménagements du temps de travail : il n'y a pas eu d'évolution en 2018, mais c'est un sujet toujours d'actualité notamment pour VGS avec dans un premier temps, l'élection des représentants du personnel qui s'est déroulée en 2018 pour pouvoir ensuite signer des accords avec la Direction en 2019.

#### Les accords d'Aménagement du temps de travail





## Résultats

- Equilibre vie pro/vie perso : 12 heures supplémentaires en moyenne par collaborateur en 2018 (16h en 2017) ;
- 6 980 jours d'absence pour maladie en 2018 ;
- 8,2 jours d'absence pour maladie moyen sur effectif moyen en 2018 ;
- 482 jours d'absence pour accident du travail en 2018.

## Indicateur clé de performance (KPI)

Taux d'absentéisme  
France 2018 :



**4.93%**

(vs 4,58% en 2017)



## 5. Comment motiver et garder les collaborateurs ?

### ENJEU

Le secteur d'activité sur lequel VIDELIO intervient est un secteur concurrentiel, pointu et reposant essentiellement sur l'humain. Il est donc primordial de mettre en place des leviers favorisant, chez les collaborateurs, le sentiment d'appartenance à VIDELIO, pour les inciter à continuer à évoluer au sein du groupe.

### POLITIQUE

Plusieurs leviers ont été identifiés pour favoriser ce sentiment d'appartenance et de bien-être au sein de VIDELIO.

i. Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes handicapées

Il s'agit de faire connaître les différents types de Handicap compatibles avec l'emploi et démontrer que le Handicap n'est pas un frein à la réussite. Le Groupe accompagne également les salariés dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé et est à leurs côtés pour étudier tout aménagement de poste qui serait nécessaire à leur maintien dans l'emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Cette mesure permet de favoriser le bien être au sein de VIDELIO et de se sentir bien, évoluant dans un environnement bienveillant.

ii. Souhait d'une amélioration continue du quotidien

L'amélioration continue du quotidien de chaque collaborateur est une des priorités de l'équipe RH : faire en sorte que chacun puisse bénéficier des outils mis en place au sein du Groupe, pour l'activité, même dans sa vie personnelle.

L'idée étant qu'un collaborateur qui ne se préoccupe plus de certaines questions dans sa vie privée sera également plus disponible pendant son temps de travail.

De nombreuses actions de communication internes ont également été menées pour permettre aux salariés d'être préparés aux évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter leur quotidien. A ce titre, une campagne de communication spécifique a été menée sur le thème du Pré-lèvement à la Source afin de les sensibiliser, très en amont, aux changements induits par cette réforme. Des mails, des vidéos, des flyers ont été diffusés et des affiches ont été posées dans chacun des sites de VIDELIO en France. En complément, des visites sur site ont été organisées avec des représentants de la DRH pour présenter la réforme et ses conséquences pratiques. Des sessions plénières d'information ont été organisées et des entretiens individuels proposés en suivant pour permettre d'aborder en toute confidentialité des problématiques personnelles. Cette préparation a même attiré l'attention des médias puisque deux reportages TV ont été tournés sur site sur ce sujet et diffusés à une heure de grande écoute sur une grande chaîne nationale. L'écho de ces reportages a d'ailleurs contribué d'une part à la notoriété du Groupe à l'extérieur, et d'autre part à la fierté d'appartenance des salariés à VIDELIO.

De la même façon, les modifications réglementaires intervenues sur les taux de cotisation salariales en 2018 ont fait l'objet de communications ciblées pour donner en amont les informations nécessaires à la bonne compréhension des changements.

Par ailleurs, toujours soucieux d'offrir une couverture santé prévoyance de qualité, VIDELIO

a mené fin 2018 un appel d'offres auprès des grands assureurs de la Place, afin de souscrire à un contrat collectif proposant de meilleures garanties à un taux de cotisations plus attractif. Ce nouveau régime sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour 3 ans avec une garantie de maintien des taux de cotisation. C'est un élément non négligeable en matière d'attractivité de l'entreprise et de fidélisation des salariés.

iii. Développement de la mobilité interne

La politique volontariste du Groupe en matière de mobilité interne a pour vocation de concourir à la rétention de ses équipes en leur offrant la possibilité d'évoluer tout en restant fidèle à VIDELIO. Tous les postes à pourvoir sont systématiquement réservés en premier lieu à ses collaborateurs. Ces derniers peuvent candidater par la bourse d'emploi, ou être directement sollicités par les équipes RH grâce à la détection des talents réalisée lors de sessions d'évaluation appelées People Review. Ces sessions, animées par les équipes RH avec le concours des managers opérationnels permettent d'établir une cartographie des talents, tant en termes d'évolution prévisionnelle que d'actions de formation pour accompagner ces mobilités, qui peuvent être tant fonctionnelles que géographiques.

iv. Formations

VIDELIO est convaincu par ailleurs que la qualité managériale est essentielle pour créer en proximité les conditions d'attachement à l'entreprise. De nombreuses actions de formation dédiées au management sont donc régulièrement dispensées afin que les managers suivent un véritable parcours leur permettant de progresser pas à pas sur cette thématique, participant ainsi à l'instauration d'une véritable culture managériale commune incarnée au quotidien par chacun des managers (Cf. Point n°2 sur la politique concernant la formation).

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. En 2018, le Groupe a poursuivi sa politique volontariste en matière d'emploi de salariés en situation de Handicap. La cellule Handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines a reconduit une campagne de sensibilisation aux enjeux du Handicap en entreprise (affichages, mails, clips vidéo, quizz, cellule d'écoute externe) invitant tous les collaborateurs à participer.
- ii. VIDELIO a également poursuivi ses efforts en matière de mise à disposition d'applications facilitant donc le quotidien de ses salariés. Son Système d'Information RH intégrant désormais toutes les fonctionnalités en matière de gestion des absences et des notes de frais, de suivi d'activité, permet maintenant la dématérialisation des bulletins de salaire et la mise à disposition automatique de l'ensemble des actes RH dans un coffre-fort électronique. Ces fonctionnalités sont déployées à la carte sur les différentes entités du Groupe (pour les entités IEC, Media, Videlio Management fin 2018) avec un objectif de déploiement complet fin 2019. Ce coffre-fort électronique est utilisable pour tout type de documents, même si cela ne concerne pas VIDELIO.





## Résultats

- 14 mobilités intragroupes en 2018 ;
- Cinq formations managériales différentes ont été déployées en 2018.

## Indicateur clé de performance (KPI)



Taux de turnover  
2018 sur l'ensemble  
du Groupe :

**17.26%**

(vs 23% en 2017)



## II. DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

Les données présentées dans les deux points suivants concernent uniquement le périmètre France.

### 1. Comment garantir une gestion responsable des déchets ?

#### ENJEU

Avoir un impact le plus faible possible sur l'environnement malgré l'activité qui amène à recourir à des matériels électroniques, mais également à des cartouches, papiers, cartons pour les activités bureautique et tertiaire.

#### POLITIQUE

VIDELIO s'efforce de sensibiliser les collaborateurs à l'importance du tri et du recyclage que ce soit sur les « chantiers » des clients mais aussi au sein des locaux. Le Groupe est conscient des enjeux que cela représente pour la société, mais également de l'image positive que ça peut avoir auprès des partenaires.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Au siège, en novembre 2018, quatre poubelles différentes ont été mises en place dans chaque open space pour faciliter le tri des déchets, et ainsi ensuite le recyclage. Ceci a été fait après une journée de sensibilisation auprès des collaborateurs, en la présence du partenaire qui fournit ces poubelles (Cèdre). Ce dispositif a déjà permis de sauver cinq arbres, d'économiser 8 430 litres d'eau, de préserver 155 kg de CO<sup>2</sup>, et de ne pas produire 1 124 KWH<sup>1</sup>. Avant la journée de sensibilisation, une campagne d'information avait été réalisée par mails, en expliquant ce qui allait être mis en place et comment procéder au tri en fonction des poubelles installées. VIDELIO a choisi de reconduire l'opération sur 2019.
- ii. Mentions particulières dans la plupart des contrats cadre pour le recyclage des matériels électroniques.
- iii. Mise en place de contrats de gestion de recyclage pour les papiers et cartons, pour le recyclage des cartouches d'encre également (c'est maintenant inséré dans les contrats de gestion des imprimantes).
- iv. Utilisation uniquement de papier recyclable (issu des forêts européennes certifiées ISO 14001).

<sup>1</sup> Données transmises par Cèdre.



## Résultats

- Nombre de tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques recyclés (D3E) : 2 571 tonnes (reporting D3E 2018) ;
- Nombre de cartouches d'encre recyclées : 223 en 2018 (vs 341 en 2017) ;
- Nombre de tonnes de papiers/cartons recyclés : 39,7 tonnes en 2018 (vs 579,5 tonnes en 2017, en raison du déménagement des entités en Ile de France sur 2 sites uniquement).

## Indicateur clé de performance (KPI)



taux de recyclage  
D3E 2018

**90.81%**

## 2. Comment réduire l'impact sur l'environnement sans impacter l'activité du Groupe ?

### ENJEU

Aujourd'hui, personne ne peut négliger l'impact qu'il a sur l'environnement. VIDELIO a pris la mesure de cette problématique, d'autant plus que celle-ci prend une part de plus en plus importante dans les appels d'offre auxquels le Groupe répond.

VIDELIO suit au plus près les exigences d'ISO 14001 et en applique les grands principes.

L'enjeu étant d'intégrer ce sujet dans son processus de création de valeur sans que cela ait un impact négatif quelconque.

### POLITIQUE

- i. Recherche de certifications : l'environnement n'est pas le cœur de métier de VIDELIO mais prend une place de plus en plus prépondérante dans son activité. C'est pour cela qu'en faisant des demandes de certifications reconnues en France et à l'international, cela permet au groupe d'avoir des guidelines, des références à suivre. Cela aide VIDELIO dans sa recherche d'amélioration et sa volonté de réduire son impact environnemental.
- ii. Rationalisation des implantations : déménagement des principaux sites en Ile de France sur deux sites principaux en 2017, dont l'un en zone SEVESO, et classifié ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) a fait l'objet d'un travail de préparation de mise aux normes pour satisfaire à l'inspection préfectorale qui a eu lieu début 2019.
- iii. Consommation d'eau : équipement des nouveaux locaux de systèmes permettant de limiter la consommation d'eau (installation de robinetterie à fermeture automatique ou à infrarouge ou de système de détection de fuite d'eau).
- iv. Consommation de matières premières, consommation d'énergie : VIDELIO mène une politique de diminution de sa consommation de papier d'impression (par exemple, les imprimantes sont paramétrées par défaut sur du recto verso). Le groupe essaie aussi, en France, d'augmenter sa part d'électricité consommée dans les énergies renouvelables.
- v. Rejet de gaz à effet de serre : chez VIDELIO, les déplacements sont la première source d'émissions de CO2. Le groupe est donc attentif à constituer un parc automobile toujours renouvelé, qui bénéficie des nouvelles technologies.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Benchmark sur le coût des véhicules électriques/hybrides/essence pour abandon progressif des véhicules diesel : en 2019, 80% de la flotte devrait être en hybride et essence.
- ii. Encouragement à limiter les déplacements en voiture (prendre le train ou se réunir via visioconférence).
- iii. Ecovadis pour la partie Intégration ; label Prestadd pour Events dont le volet Environnement reprend « Economie d'énergie, économie des ressources en eau, tri des déchets, gestion responsable des transports, réduction de l'utilisation de produits dangereux ou à usage unique, eco-conception, réduction des émissions de CO2, biodiversité » ; adhésion au Global compact renouvelée chaque année (organisme qui valide les rapports du Groupe envoyés chaque année).
- iv. SOSED : VIDELIO a un Schéma d'Organisation et de Suivi de l'Evacuation des Déchets à jour pour le bon déroulement et la gestion des déchets sur ses chantiers. Celui-ci est communiqué à ses clients, ainsi qu'aux collaborateurs intervenants sur les chantiers. Des rappels à ce sujet sont réalisés lors des ¼ d'heure sécurité.



## Résultats

- Nombre de véhicules : 409 au 31 décembre 2018.
- 100% de véhicules en diesel en 2018.
- 523 404 litres de diesel consommés, soit 1 279,7 litres/véhicule (vs 1 469 litres/véhicule en 2017).
- En 2018, 836 788 km ont été effectués en train, générant ainsi 5,7 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> ; et 3 954 800 km ont été effectués en avion générant 390,2 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> (vs 2017 : 1 264 171 km parcourus en train, générant 16,925 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> ; et 3 112 295 km réalisés en avion, générant 275,680 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>). Le nombre de kilomètres réalisés en avion a augmenté de 27% en raison notamment de projets à l'étranger (Tchad) et arrivant dans une phase d'installation chez le client ainsi que de formations (nécessitant des visites régulières des équipes VIDELIO).
- En 2018, la consommation d'énergie (gaz, électricité) s'est élevée à 2 110 098 kwh (vs 3 156 856 kwh en 2017).
- La part de l'électricité issue des énergies renouvelables est de 7,2% en 2018 (vs 5,53% en 2017).
- En 2018, 2 195 m<sup>3</sup> d'eau ont été consommés sur les principaux sites que sont le siège et le 2ème site d'Île de France, ainsi que le siège historique à Rennes.

## Indicateur clé de performance (KPI)



En France en 2018,  
le taux moyen de CO<sub>2</sub>  
/ véhicule était de

**123.4g/km**

alors qu'il était de 126g/km en 2016 et 116g/km en 2017.





### III . DOMAINE SOCIÉTAL

#### 1. Comment s'assurer des bonnes pratiques sociales et environnementales des fournisseurs et sous-traitants du Groupe ?

##### ENJEU

VIDELIO souhaite commercer avec des partenaires qui ont les mêmes valeurs que les siennes.

Le Groupe veut garantir un processus de création de valeur exemplaire et en totale conformité avec les lois et règles éthiques des pays dans lesquels il exerce son activité.

VIDELIO, notamment par son adhésion depuis 2011 au Global Compact, s'engage à respecter les dix principes de Pacte Mondial de l'ONU (sur les Droits de l'Homme, les Normes de travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption) et attend la même éthique de ses partenaires.

##### POLITIQUE

VIDELIO s'engage dans la professionnalisation de la fonction Achats pour mieux les maîtriser, au niveau du Groupe.

Le Groupe souhaite de plus en plus structurer les achats dans le but de rationaliser le nombre de partenaires, et de mieux maîtriser la relation et les négociations avec ces derniers.

La rationalisation des partenaires permet de mieux les connaître, de s'assurer de leur engagement en matière sociale et environnementale, et donc d'établir des relations de confiance. Le critère RSE est un des prérequis pour le référencement d'un fournisseur. Les fournisseurs référencés ont tous une politique RSE affichée et suivie.

##### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Recrutement d'un Directeur des achats et des services généraux Groupe :  
En janvier 2018, VIDELIO a nommé un Directeur des achats et services généraux Groupe. Ce poste n'existait pas auparavant. L'objectif était de créer une synergie entre les différentes entités du Groupe, de leurs achats, et d'avoir plus de poids auprès de ses fournisseurs.
- ii. Dans la mesure du possible, la signature de contrats cadre est recherchée, en particulier chez IEC qui est l'entité avec le chiffre d'affaires le plus important (40% du chiffre d'affaires du groupe) et qui achète tout le matériel qu'elle revend et installe chez ses clients. Ces contrats cadre sont une aide dans la maîtrise de la relation et la connaissance des partenaires.
- iii. Le service achats vérifie que la majorité des fournisseurs ont une politique RSE qui correspond à notre charte Achats (sachant que les 20 premiers fournisseurs du groupe représentent un volume d'achats correspondant à 74% du total, les 30 premiers un volume de 82%).



## Résultats

- 115 MEUR d'achats et sous-traitance en 2018 sur l'ensemble du Groupe, soit 49% du chiffre d'affaires 2018.
- Nombre de contrats cadre en cours de validité à fin 2018, essentiellement chez IEC : 20.
- 82% des achats d'IEC (entité représentant plus de 40% des achats du groupe) sont couverts par un contrat cadre.

## Indicateur clé de performance (KPI)

Proportion d'achats réalisés auprès de fournisseurs ayant une politique RSE : chez IEC (entité représentant plus de 40% des achats du groupe)

**82%**

des achats sont réalisés auprès de fournisseurs qui ont une politique RSE.





## **IV. DOMAINE ETHIQUE ET CORRUPTION**

### **1. Comment prévenir et lutter contre la corruption ?**

#### **ENJEU**

Le Groupe VIDELIO s'adapte aux changements réglementaires et légaux pour toujours être en conformité avec les lois et règles des pays dans lequel il exerce ses activités, notamment récemment en France avec la loi Sapin II.

#### **POLITIQUE**

- i. Sous l'impulsion de la Directrice juridique et de la Direction des Ressources Humaines, une veille réglementaire et légale est réalisée. Cela permet au Groupe d'être informé des évolutions législatives et réglementaires. VIDELIO s'appuie sur les supports possibles (tables rondes organisées par le MEDEF, recours à des avocats spécialisés, publications d'organisations telles que Transparency International, etc.).
- ii. VIDELIO exige de l'ensemble de ses collaborateurs un comportement exemplaire en termes d'éthique. Cette exigence est rendue possible grâce à l'accompagnement des collaborateurs en les encadrant et en les formant. La Directrice juridique, arrivée fin 2017, apporte l'aide nécessaire dans ce processus.

#### **ACTIONS MISES EN ŒUVRE**

- i. Suite à l'arrivée de la Directrice juridique Groupe en décembre 2017, un plan d'actions pour la mise en conformité à la loi Sapin II du 9 décembre 2016 a été mis en place, avec ainsi la constitution de groupes de travail.
- ii. Dans ce plan d'actions la formation est un des points clés. Elle a donc été lancée fin 2018 auprès des principaux managers du Groupe. Une première session a été réalisée et animée par la Directrice juridique Groupe accompagnée d'une avocate spécialisée dans la lutte anti-corruption et sur les lois de la concurrence. Cette formation sera étendue à d'autres collaborateurs dans les mois à venir.
- iii. L'adhésion au Global Compact a été renouvelée en 2018. « Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives ». Cette adhésion permet au Groupe d'avoir un support dans sa démarche globale RSE et plus particulièrement dans la lutte anticorruption, en offrant des guidelines à travers leurs diverses communications, mais également en permettant un échange possible entre tous les adhérents.

## Résultats

- Elaboration d'une cartographie des risques de fraude et de corruption sur les fonctions du groupe ;
- Elaboration d'une charte d'achats responsable ;
- Elaboration d'un code de conduite à joindre au règlement intérieur et à diffuser à l'ensemble des collaborateurs (il a été présenté en 2018 aux représentants du personnel de 2 entités du groupe représentant 56% des salariés du groupe) ;
- Mise en place d'un dispositif d'alerte pour recueillir les irrégularités ou incidents dont les collaborateurs pourraient avoir connaissance tout en préservant leur anonymat : une boîte mail externe a donc été créée avec la nomination de 2 déontologues, seuls gestionnaires de cette boîte mail.
- Elaboration d'un support de formation sur les lois de la concurrence et la lutte anti-corruption.

## Indicateur clé de performance (KPI)



En France,

**19**

managers ont été formés en 2018.

