



Communication sur le Progrès 2019

Au nom de la société VITAL, je suis heureux de renouveler, par ce document, notre engagement à respecter et mettre en œuvre les dix principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies, concernant les Droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous réaffirmons ainsi notre volonté de promouvoir les principes inhérents au développement durable et à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et nous nous engageons à agir concrètement auprès de nos clients, partenaires commerciaux et salariés.

De par son activité de conseil et d'assistance en systèmes d'information, VITAL entend poursuivre ses actions en faveur d'une plus grande responsabilité de l'ensemble des acteurs économiques en matière de protection de l'environnement, respect des droits de l'homme, conditions de travail, et lutte contre la corruption.

Ce rapport répertorie ainsi l'ensemble des actions menées au cours de l'année 2019 et les futures démarches de VITAL en matière de développement durable, dans le cadre du pacte mondial des Nations-Unies.

Nidal ZEIDAN
Président

GROUPE VITAL
164, av. Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
Tél : 01 46 37 80 80 - Fax : 01 46 37 80 81/82
RCS 509 762 449

Présentation synthétique de la société

Vital est un groupe français et indépendant de Conseil et de Services en Ingénierie informatique créé en 1998. A ce jour, VITAL est présent sur l'ensemble du territoire national via ses agences basées à Paris, Bordeaux et Lyon, et dispose de ses propres Centres de Services situés à proximité de Paris / La Défense et de Bordeaux / Mérignac. Il compte 440 collaborateurs dans ses effectifs, et l'activité s'articule aujourd'hui autour des cinq centres d'expertises suivants :

- Production
- Support et gestion de parc informatique
- Développement
- Assistance à Maîtrise d'Ouvrage
- Formation (organisme Agréé)

A travers ses Centres d'Expertise, Vital propose à ses clients des prestations d'accompagnement global autour de leur système d'information, et a pour objectif de :

- Gérer et optimiser les ressources et/ou infrastructures de ses clients,
- Aider ses clients à maîtriser et réduire leurs coûts liés aux Systèmes d'information, dans le respect de nos engagements en matière de développement durable.
- Garantir à ses clients un service basé sur les principes de réactivité, flexibilité, compétitivité.

Liste des dix principes du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial, lancé le 26 juillet 2000, est un engagement volontaire des entreprises à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur les dix principes suivants :

- **Droits de l'homme**

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

- **Conditions de travail**

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

- **Environnement**

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- **Lutte contre la corruption**

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Description des actions menées en 2019

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.

VITAL, société française dont le siège est à Neuilly-sur-Seine, réalise la totalité de son chiffre d'affaires en France. Ainsi, VITAL respecte scrupuleusement l'ensemble de la législation française, notamment en ce qui concerne le droit du travail et les règles de droit social. De plus, VITAL respecte à la lettre les principes énoncés dans :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948,
- La Convention de l'Organisation Internationale du Travail,
- la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

VITAL ne pratique pas la discrimination en matière d'embauche et de recrutement, de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

VITAL mettra en œuvre l'ensemble de mesure visant à instaurer une égalité professionnelle et accroître notre détermination et notre volonté d'aboutir à la suppression des écarts salariaux et d'améliorer encore notre politique en matière de mixité.

Cette politique vise à combattre toute forme de discrimination à l'embauche et dans les relations au travail, notamment vis-à-vis des femmes, des personnes handicapées, des seniors et de toute personne en raison de son origine.

Dans un secteur d'activité traditionnellement masculin, l'égalité Femmes – Hommes est un axe fort de notre politique RH. Ainsi, VITAL a adopté un plan d'actions visant à agir sur l'ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement entre femmes et hommes, au travers des thèmes suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, l'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes.

VITAL voit, dans l'index de l'égalité hommes-femmes, une opportunité de progresser en matière de mixité.

Au titre de l'année 2018, l'index égalité professionnelle de VITAL est de 86 points/100.

Le résultat de cet index accroît notre détermination et notre volonté d'aboutir à la suppression des écarts salariaux et d'améliorer encore notre politique en matière de mixité.



Au niveau des Seniors, VITAL a mis en œuvre une politique d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors, en :

- ne se laissant pas influencer par les stéréotypes liés à l'âge,
- diversifiant les canaux de recrutement,
- prenant en compte la valeur de l'expérience,
- revoyant le principe selon lequel le candidat ne peut accepter un poste qui ne répondrait pas à ses prétentions salariales,
- déconstruisant l'idée selon laquelle l'âge d'un candidat peut impacter le bon fonctionnement d'une équipe,
- sensibilisant le service sourcing, les managers,
- développant l'accompagnement des nouveaux recrutés en nous appuyant sur l'expérience des anciens.

VITAL débute dans sa politique relative au handicap, fondée sur une politique des ressources humaines ambitieuse et volontariste, impliquant la mobilisation de tous les niveaux de hiérarchie du Groupe.

Enfin, conscient de la richesse apportée par des collaborateurs de nationalité étrangère, VITAL intègre dans ses effectifs près de 440 collaborateurs, issus d'environ 30 nationalités différentes, apportant une valeur ajoutée aux projets menés par le Groupe.

VITAL traite tous ses salariés avec dignité et respect sans avoir d'aucune sorte recours aux châtimements corporels, aux menaces de violence ou à toute autre forme de harcèlement physique ou moral.

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, Vital a désigné deux référents au sein de ses effectifs : un référent élu du personnel désigné dans le Comité Social et Economique et un référent RH.

VITAL offre à ses salariés un lieu de travail salubre et non dangereux, conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur.

Conformément à ces obligations, VITAL fournit et met en œuvre des programmes efficaces prenant en compte la sécurité des personnes, la prévention des risques, et prévoyant des enquêtes suites à accident.

En 2018 Vital a mis à la place, à l'attention de ses salariés, un dispositif afin de prévenir des Risques Psycho-sociaux, et ce dans le respect de la vie privée et de l'anonymat.

Ce dispositif comprend :

- Un centre d'écoute psychologique
- Une hotline de coaching des managers
- Des outils d'information
- La médiation professionnelle



L'ensemble de ces principes et nos engagements en la matière sont publiés auprès de nos collaborateurs et clients via notre site Internet, notre code d'Éthique, le règlement intérieur de la société ainsi que la charte informatique en vigueur.

Que ce soit en matière de mécénat en tant que soutien à des associations, à travers les principes liés aux conditions de travail, aux Droits de l'Homme, à l'Environnement, à la Lutte contre la Corruption, à la Diversité, VITAL se conforme à un respect scrupuleux de l'éthique et de l'ensemble des lois et réglementations.

En matière de mécénat, VITAL a poursuivi les actions suivantes en 2019 :

- Sponsor *LES TREMPLINS BLAISE MATUIDI*
- Sponsor *CLUB US TORCY*
- Don pour participation rallye touristique et aide sociale Argentine *ASSOCIATION CHALLENGE ENDUROS A.C.E*
- Don à l'*ŒUVRE DES MISSIONS CATHOLIQUES FRANCAISES D'ASIE ET D'AFRIQUE* –aide aux missionnaires catholiques français pour leurs actions culturelles et sociales en Asie et Afrique
- Don pour l'académie golf Emmanuel Ducret aidant les jeunes de l'association sportive du golf de L'Isle Adam

PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

VITAL s'engage formellement à ne pas pratiquer de discrimination en matière d'embauche et gestion de personnel (matérialisé par la signature de la charte de la diversité en 2009), à gérer la carrière de ses collaborateurs dans le respect des contraintes personnelles, à respecter la législation sociale, voire à offrir des conditions de travail plus favorables.

VITAL n'a recours à aucun type de travail forcé ou involontaire (notamment, travail servile, travail carcéral imposé). Toute embauche est volontaire.

VITAL respecte, au minimum, l'ensemble des lois et des réglementations applicables concernant les salaires et la durée du travail, y compris celles concernant le salaire minimum, les heures supplémentaires et autres éléments de rémunération.

La politique de rémunération de VITAL vise à attirer, motiver et fidéliser les salariés par le biais de rémunérations motivantes, incitatives et équitables. A cette fin, les principes directeurs de la politique de rémunération sont les suivants :

- Privilégier le respect de l'équité interne
- Favoriser un sentiment de reconnaissance (mérites / prise en compte des attentes du salarié)
- Assurer la cohésion entre les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise.



Les salariés de VITAL bénéficient des avantages sociaux suivants :

- Mutuelle d'entreprise (cotisation 60% employeur et 40% salariés),
- Prévoyance,
- Tickets restaurants (pris en charge à hauteur de 60% par l'employeur),
- Remboursement intégral de l'abonnement mensuel aux transports en commun,
- Œuvres sociales proposées par le Comité Sociale et Economique,
- Prime de participation.

En 2019 VITAL a souhaité poursuivre les actions suivantes en la matière :

- Grille unique des salaires par type de profil et expérience,
- Plan de formation dépassant les budgets : 27% des collaborateurs du Groupe ont suivi une formation,
- 100% des collaborateurs bénéficient d'un Entretien Annuel
- Respect du choix des collaborateurs quant aux missions proposées,
- Suivi des prestations en mesurant la satisfaction des différents acteurs,
- Grande attention portée à la qualité des prestations et au bien-être des collaborateurs.
- Dispositif d'aide et d'accompagnement psychologique par téléphone pour les salariés qui en ressentent le besoin.
- Poursuite de dialogue social via le Comité Social et Economique dans le but d'améliorer les conditions de travail.
- Commandes groupées de café, de thé (issu du commerce équitable), approvisionnement hebdomadaire d'une corbeille de fruits, distribution de boîtes de chocolat à Noël, de friandises, etc...
- Distribution de bons cadeaux pour les enfants des collaborateurs.

De plus, de nouvelles actions ont été entreprises :

- Embauche de 41 collaborateurs n'ayant aucune formation ou expérience en Informatique, ces collaborateurs ont été formés au sein de notre Centre de Services aux métiers du Helpdesk et du pilotage de Système d'Information,
- Embauche des collaborateurs ayant le statut RQTH,
- Distribution de bons cadeaux pour les collaborateurs,
- Mise en place de l'Arbre de Noël

Toujours dans un esprit de lutte contre la discrimination, VITAL a maintenu vis-à-vis de ses clients l'anonymat des CV, sans divulgation du nom jusqu'à l'entretien final de présentation. Ce type de processus est renforcé par la signature de la Charte de la Diversité, à laquelle nous adhérons depuis 2009.



ATTESTATION

Je soussignée, Anne DESCHANEL, Secrétaire générale de la Charte de la Diversité, atteste sur l'honneur que VITAL Groupe est signataire de la Charte de la Diversité depuis le 29 décembre 2009.

Fait à Paris, le 21 septembre 2018



Anne Deschanel

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Sur le plan environnemental, VITAL a persévéré et renforcé les actions suivantes afin de minimiser les impacts de notre société sur l'environnement :

- Depuis sa création VITAL rembourse 100% de l'abonnement mensuel aux transports en commun à l'ensemble de ses collaborateurs, en lieu et place de la prise en charge à 50% exigée par la législation,
- Echange de documents électroniques, et limitation au maximum des impressions
- Utilisation de papier recyclé lorsque l'on doit imprimer,
- Renouvellement de l'imprimante centralisée pour un modèle plus écoresponsable,
- Choix de fournisseurs ayant une démarche écologique affichée,
- Utilisation d'ampoules à basse consommation dans l'ensemble des locaux,
- Utilisation raisonnée et maîtrisée de la climatisation et du chauffage dans nos locaux.
- Politique de co-voiturage mise en place au sein de nos Centres de Services, qui permet de réduire d'1/5^{ème} le nombre de voitures nécessaires au déplacement de nos collaborateurs.
- Préférence pour les transports en commun lors des déplacements.
- Collectes de Piles, papiers, plastiques et verres afin de favoriser le recyclage.
- Abandon des gobelets plastiques au profit de tasses personnelles
- Recyclage des capsules de café
- Limitation des impressions et utilisation du papier :
 - Dématérialisation des bulletins de salaire
 - Impression de document sécurisée par un code PIN individuel
- Politique d'achat de fournitures de bureaux centralisée et optimisée avec choix des fournisseurs adoptant une attitude éco-responsable

- Utilisation de vidéoconférence afin de réduire les émissions de carbone pour les déplacements inter-sites
- Recyclage de cartouches d'encre
- En 2018, VITAL a fait l'acquisition, pour remplacer son parc automobile, de 6 voitures électriques, permettant la réduction des gaz à effet de serre et un bilan carbone plus intéressant

En 2019, nous avons continué en ce sens en procédant à :

- Nouvelle sensibilisation de nos collaborateurs concernant nos principes relatifs au respect de l'environnement

En 2019, VITAL a été audité par l'organisme Ecovadis pour sa politique RSE, afin de formaliser l'ensemble des processus existants au sein du Groupe sur les sujets suivants et de se situer par rapport aux sociétés œuvrant dans le domaine du service informatique :

- Environnement
- Social et Droits de l'Homme
- Ethique
- Achats Responsables

Le résultat de cet audit est très positif et nous encourage à poursuivre nos actions en la matière, puisque VITAL a obtenu un score supérieur à 55/100, ce qui nous permet de recevoir un niveau de reconnaissance "Silver".

Ce très bon résultat place VITAL parmi les 30% les mieux notées par EcoVadis.



PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

VITAL observe les principes éthiques les plus élevés dans le cadre de ses activités et respecte scrupuleusement l'ensemble des lois et réglementations concernant le trafic d'influence, la corruption et les pratiques commerciales interdites.

A ce titre, nous avons consolidé le code d'éthique de VITAL auprès des collaborateurs et des partenaires en les sensibilisant à :

- Respect de la législation relative aux rapports commerciaux et à la sous-traitance, avec nos clients et fournisseurs,
- Respect des accords de confidentialité et des règles de concurrence en vigueur dans le cadre des appels d'offres de nos clients, notamment dans le cadre de réponse à des Marchés Publics,
- Mise en concurrence dans le choix de nos sous-traitants et fournisseurs,
- Sensibilisation et communication trimestrielle sur les dangers et les travers de la corruption et des fraudes.

Nous sommes en phase de finalisation de nos projets concernant :

- La Certification ISO 27 001 pour la protection et le contrôle des informations & des données, qui devrait aboutir au cours du 2e semestre 2020.
- La poursuite de l'engagement RGPD, tant auprès de nos clients, fournisseurs et sous-traitants, que de l'ensemble des salariés de VITAL.