

PACTE MONDIAL

Communication annuelle sur les progrès (COP) 2022¹ de VISEO dans la mise en œuvre de ses engagements.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

¹ Données 2021



« Nul n'ignore l'impact qu'à aujourd'hui le digital sur toutes les dimensions de la société : économique, social, éthique, environnemental. Nous voulons mettre cet impact au service du bien commun en veillant à ce que l'ensemble des actions de VISEO servent les objectifs de développement durable. »

Eric Perrier - Chief Executive Officer

« Notre engagement : mettre les enjeux sociétaux au cœur de notre action »

Marie-Clotilde Mangé - Vice-Présidente Ressources Humaines & Responsabilité Sociale



Sommaire

Notre modèle d'affaires.

Contexte et périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Nos chiffres clés en 2021

I. VISEO engagée dans une démarche RSE.

- A. Une démarche basée sur un cadre international reconnu.
- B. Des valeurs fortes pour soutenir nos ambitions.
- C. VISEO : Positive Digital Makers.

II. Être un acteur positif du numérique.

- A. Développer nos achats responsables et inclusifs.
- B. Mener nos missions et projets avec éthique.
- C. Dialoguer avec nos parties prenantes.
- D. Apporter notre soutien auprès d'associations.

III. Fédérer autour d'un projet commun d'entreprise positive.

- A. Agir en faveur de l'attractivité des métiers du numérique.
- B. Accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel.
- C. Agir en faveur de la santé, sécurité et qualité de vie au travail.
- D. Lutter contre la discrimination et agir pour l'égalité de traitement et la diversité.

IV. Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement.

- A. Veiller à avoir un moindre impact environnemental.
- B. Proposer des solutions numériques durables.

V. Annexes.

Annexe 1. Lettre d'engagement Global Compact.

Annexe 2. Listes des indicateurs

Annexe 3. Tableau de correspondance des référentiels de reporting extra-financier
GRI STANDARDS - Grenelle 2

Le contexte et notre modèle d'affaires

- Contexte du secteur du numérique.

VISEO est une ESN, Entreprise de Services du Numérique, qui utilise la technologie comme un puissant levier de transformation et d'innovation pour aider ses clients à tirer parti des opportunités du numérique, adresser les nouveaux usages et affronter la concurrence d'acteurs qui changent les règles du jeu. Avec 2 500 collaborateurs intervenant sur 5 continents, VISEO concilie agilité et complémentarité de ses savoir-faire - design de nouveaux produits et services, digitalisation des processus métier, valorisation des données, développement des actifs digitaux - pour faire du numérique un réel levier de compétitivité et de performance.

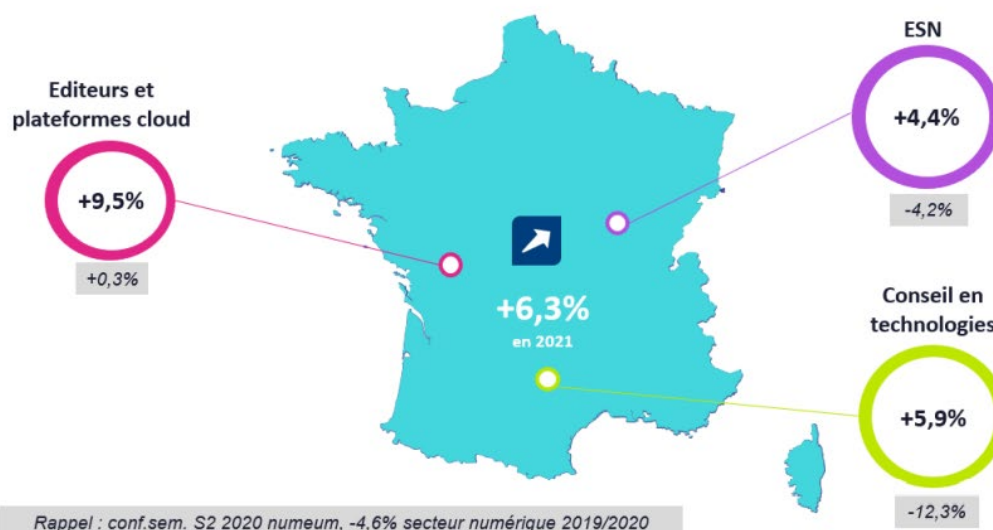
En 2021, le groupe VISEO a réalisé un chiffre d'affaires de 265 M€ en croissance de 20% par rapport à 2020. Le chiffre d'affaires réalisé à l'étranger représente 25% du total de l'activité.

Numeum, l'organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France (pays du siège social de VISEO) avait indiqué en Juillet que la croissance du secteur du numérique pour l'année 2021 était prévue à +4,8%, les estimations sont nettement revues à la hausse : ce sont désormais +6,3% de croissance attendue en 2021, et +7,1% pour 2022. Pour la 11e année consécutive, le secteur du numérique est encore créateur d'emplois.

Si une baisse de chiffre d'affaires de -4,6% a été enregistrée entre 2019 et 2020 pour le secteur du numérique, la situation pour l'année 2021 est nettement plus favorable.

Pour l'ensemble du secteur, Numeum réévalue sa prévision de croissance initiale (qui était de +4,8%) à +6,3% pour l'année 2021. Une croissance qui s'observe dans chaque métier du numérique :

2



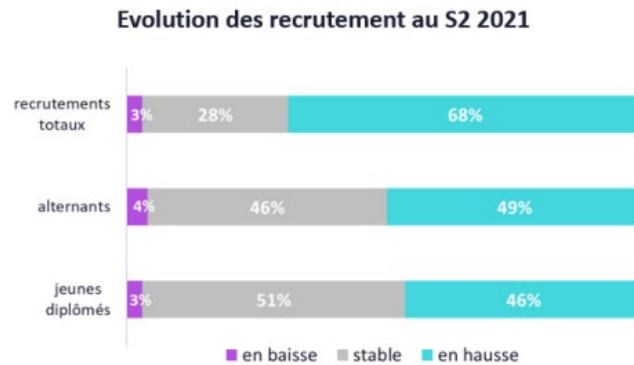
5

Source : PAC, group
Teknowlogy - numeum

² Données issues du document « Conjoncture du marché du numérique » par Numeum [Economie-Marché / Numeum](#)

- En 2021, les recrutements dans le numérique en pleine relance.

Les recrutements sont en hausses pour toutes les activités du numérique. Les ESN ont accéléré leurs recrutements, avec plus de 67% qui déclarent les avoir augmentés au S2 2021. La croissance du recrutement de jeunes diplômés ou d'alternants continue son ascension au S2 2021 pour respectivement 46% et 49% des fournisseurs contre 29% et 27% en S1 2021.³



Le marché de l'emploi est très tendu sur certains types de ressources. Pour les ESN les profils les plus difficiles à recruter sont autour du cloud et de la sécurité (tous les deux avec un niveau de difficulté de 3,6 sur 5), mais aussi autour de la donnée (3,3 sur 5). Pour les sociétés de conseil en technologies, les profils les plus difficiles à recruter sont autour de la sécurité (4,4 sur 5), de la donnée (4,1 sur 5) mais aussi autour de la gestion de projet (3,5 sur 5). En ce qui concerne les éditeurs, ce sont plutôt les équipes R&D qui sont les plus compliquées à recruter (3,7 sur 5) suivi de près par les chefs de projets (3,5 sur 5) ou encore les commerciaux (3,3 sur 5).

Ces profils sont difficiles à recruter du fait des demandes importantes, parce qu'il n'y a encore pas ou peu de formation initiale sur certains sujets (par exemple pour les datascientists) mais aussi parce que les entreprises utilisatrices cherchent également à recruter dans ces domaines car ils sont stratégiques et qu'elles ont du mal à trouver ces compétences chez leurs fournisseurs d'une part et souhaitent en conserver la maîtrise en interne d'autre part.

³ Données issues du document « Conjoncture du marché du numérique » par Numeum [Economie-Marché / Numeum](#)

- Nos savoir-faire

Depuis sa création VISEO poursuit son développement avec une croissance à deux chiffres. Nous avons l'objectif de devenir un acteur de référence de la transformation par la technologie. Voici nos points de différenciation :

- Notre agilité et couverture globale : VISEO offre une taille rassurante pour porter des projets critiques internationaux en gardant la capacité d'orchestrer avec agilité ses savoir-faire et proposer une approche sur-mesure.
- Notre pluridisciplinarité, rassemblant des experts de la data, du design, des process métier et du développement digital.
- Notre maîtrise de bout-en-bout du paysage technologique de l'entreprise, de l'expérience digitale proposée au client au cœur de son système transactionnel et ses processus.
- Nos partenariats stratégiques avec des éditeurs de référence.

Pays	Nombre de salariés (à la date du 31/12/2021)
France	1 342
Espagne	434
USA	17
Singapour	88
Maroc	210
Indonésie	42
Philippines	106
Australie	43
Hong Kong	17
République Dominicaine	3
Chine	12
Japon	8
Inde	5

- Des synergies au cœur de notre modèle

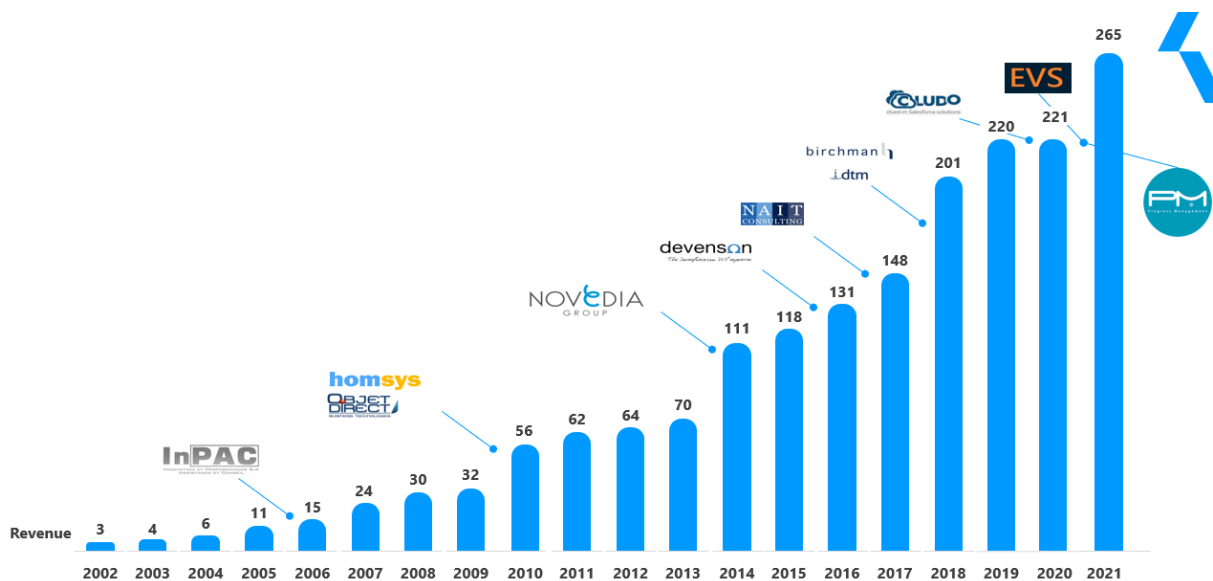
VISEO accompagne les entreprises qui doivent se réinventer pour tirer parti des opportunités technologiques, adresser les nouveaux usages des clients et collaborateurs et affronter la concurrence d'acteurs qui changent les règles du jeu.

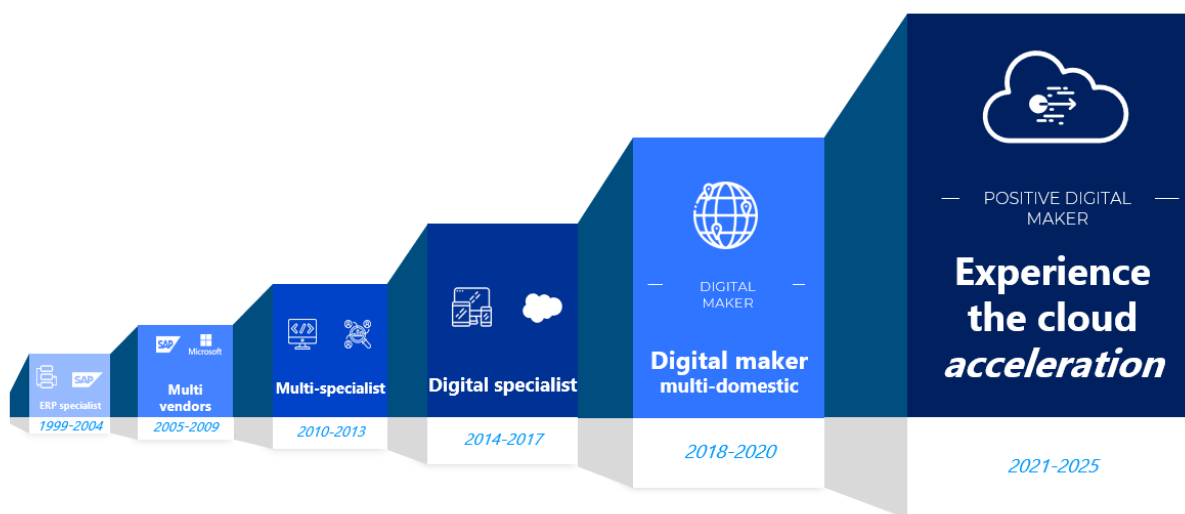
En expert de la technologie, nous utilisons la technologie comme puissant levier de transformation et d'innovation au service de la performance, qu'elle passe par l'optimisation de l'entreprise et de ses process ou la création de nouvelles offres ou modèles économiques.

Nous adressons les enjeux stratégiques de l'économie numérique.

VISEO mobilise l'ensemble de ses expertises pour concrétiser la réussite de ses clients sur les transformations clés dans l'évolution de leurs activités.

1. L'optimisation digitale qui tire parti des technologies pour réinventer la façon dont les entreprises fonctionnent, produisent et délivrent de la valeur afin de les rendre plus résilientes, plus efficaces et aptes à gagner la compétition digitale.
2. La transformation digitale qui permet aux entreprises de proposer de nouvelles façons d'engager leurs clients, de vendre leur offre voire réinventer leur proposition de valeur pour répondre aux nouvelles attentes de l'économie numérique.





- Concilier agilité et capacité à offrir des solutions globales.

Fort de 2 500 collaborateurs, VISEO a la capacité de porter les projets les plus complexes et ambitieux sans compromettre sa proximité client et la capacité d’orchestrer facilement ses différents savoir-faire. Notre croissance ininterrompue et une solide performance économique offrent toutes les garanties de pérennité à nos clients.

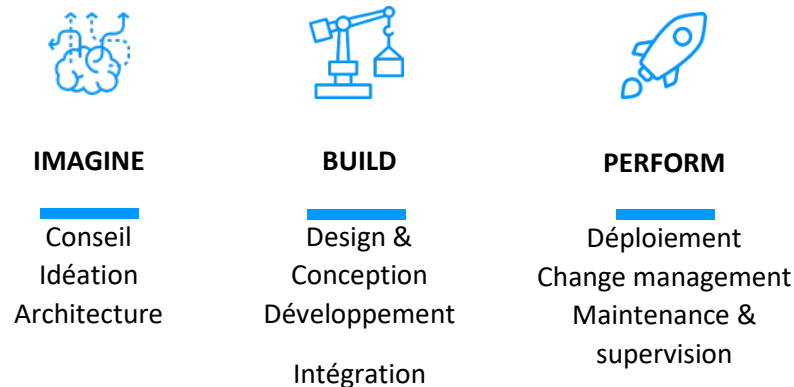
Avec une présence sur cinq continents, VISEO est capable d’intervenir au plus près des besoins de ses clients et suivre leurs déploiements mondiaux. 40% des effectifs de VISEO sont localisés hors de France. VISEO sait proposer à ses clients des solutions conformes aux objectifs de compétitivité de schémas de rationalisation grâce à l’implantation de Centres d’excellence au Maroc, en Indonésie et aux Philippines



PARIS – LYON – GRENOBLE – MORLAIX – NANTES – TOULOUSE – AIX EN PROVENCE – MADRID – BARCELONE –
 GRENADE – NEW YORK – CASABLANCA – HONG KONG – SHANGAI – SINGAPOUR – TOKYO – SYDNEY – MELBOURNE –
 BRISBANE - PHILIPPINES – INDONESIE - PANAMA – COSTA RICA – REPUBLIQUE DOMINICAINE

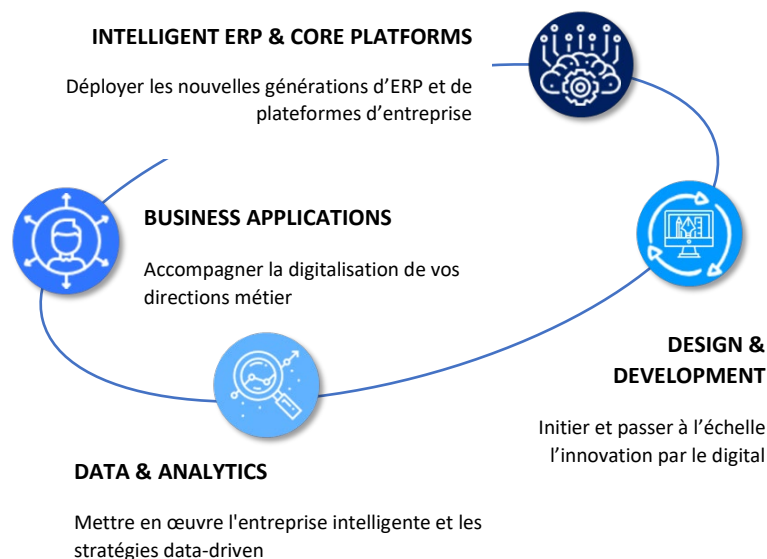
- Un accompagnement global, pour suivre les projets de transformation digitale de l'idée à sa réussite.

WISEO accompagne ses clients jusqu'au succès des actifs technologiques créés. Nous pouvons ainsi mettre en œuvre des prestations de conseil pour initier des transformations technologiques, construire les assets qui les concrétisent et assurer leur lancement, leur adoption, les maintenir, les superviser voire opérer ces plateformes.



De l'expérience client au cœur des applicatifs de gestion, nous maîtrisons tout le paysage applicatif de nos clients. Nous avons la conviction que la digitalisation de l'entreprise doit recouvrir l'ensemble des processus de gestion pour avoir un réel impact sur l'activité et que la maîtrise, du front au backend, de toutes les dimensions du système informatique est un point critique dans l'expérience globale qui peut être proposée au client final et la performance de l'entreprise dans son ensemble.

- Une expertise globale, avec une approche pluridisciplinaire.



Un accompagnement de bout en bout



INTELLIGENT ERP ET CORE PLATFORMS

Déployer les nouvelles générations d'ERP et de plateformes d'entreprise



BUSINESS APPLICATIONS

Accompagner la digitalisation de vos directions métier



DESIGN ET DÉVELOPPEMENT

Initier et passer à l'échelle l'innovation par le digital



DATA & ANALYTICS

Mettre en œuvre l'entreprise intelligente et les stratégies data-driven

S'appuyant sur les meilleurs partenaires de l'innovation digitale

SAP S/4 HANA

Microsoft Dynamics 365

SAP Business One

SAP Cloud Platform

aws

Google Cloud Platform

Microsoft Azure

SAP® Certified Partner Center of Expertise

cegid aptos SAP
SAP SuccessFactors KRONOS SharePoint
aptos Cofact LECTRA Anaplan
SAP Concur SAP Ariba OPENTEXT
KOFAX TRADESHIFT

Développement Full stack web & mobile

React Vue.js AngularJS Node.js Python Django Ruby on Rails PHP Laravel Swift Kotlin Java Android iOS Flutter React Native

Domaines d'exploration

Internet des Objets Edge Services conversationnels (NLP, computer vision...) Cognitive Services (NLP, computer vision...) Réalité Augmentée / Réalité Virtuelle Blockchain

Développement Cloud, IoT et edge computing

Microsoft Azure Google Cloud Platform AWS SAP Cloud Platform HEBE SAP

SAP Analytics Cloud Power BI Qlik
Anaplan
Dell Boomi MuleSoft Talend
Azure Machine Learning Amazon SageMaker Snowflake Delta

- Une maîtrise des spécificités sectorielles, une vue transverse des enjeux de transformation.

Parce que chaque secteur est unique, VISEO a mis en place une organisation sectorielle qui permet de développer une vraie compréhension de chaque domaine d'activité tout en capitalisant sur une vue transverse des problématiques des transformations technologiques pour faciliter la fertilisation croisée.

Avec un portefeuille clients diversifié de grands comptes, dont les deux tiers du CAC 40, et d'entreprises de taille intermédiaire ambitieuses, VISEO aide les leaders à consolider leur position et les acteurs les plus dynamiques à devenir les leaders de demain.

- Des partenaires stratégiques.

WISEO a noué des partenariats d'excellence avec trois éditeurs mondiaux qui couvrent l'ensemble des enjeux de transformation technologique des entreprises, avec des solutions de référence et une capacité d'innovation sans équivalent. Notre proximité avec ces éditeurs permet à nos clients de tirer toute la valeur de ces solutions en offrant les meilleures garanties de succès des projets adossés sur ces logiciels et la pleine exploitation de leur potentiel.



Les hyperscalers et des acteurs à haute valeur ajoutée viennent enrichir et compléter notre portefeuille de solutions

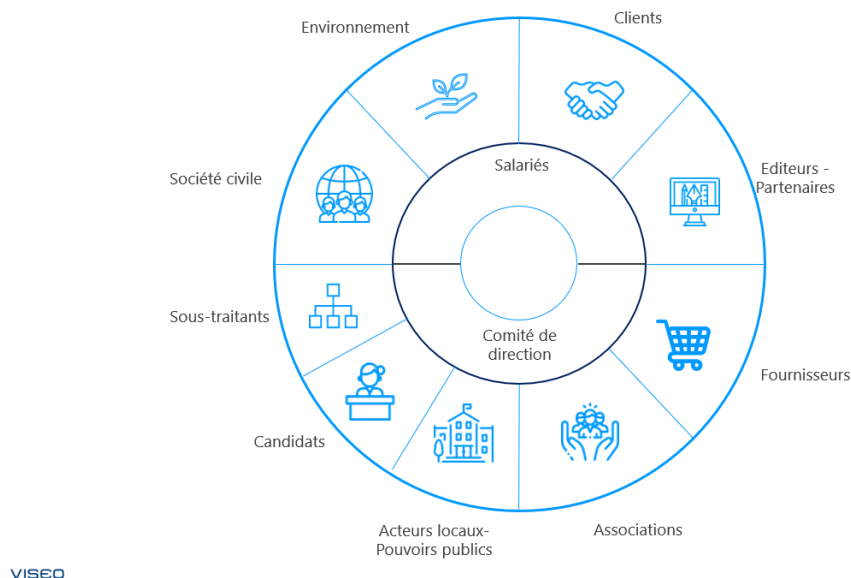


Contexte et périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

VISEO, dans le cadre de sa démarche RSE rédige et publie volontairement cette Déclaration de Performance Extra-financière afin de rendre compte auprès de ses diverses parties prenantes de l'évolution de sa performance RSE. Cette déclaration s'attache à produire les informations les plus pertinentes au regard du secteur d'activité de VISEO, de son modèle d'affaires ou encore des risques identifiés. Elle se structure sur une présentation des politiques, des actions et des résultats/évolutions de VISEO en matière sociétale, sociale et environnementale. Ce rapport couvre la période du 1^{er} Janvier 2021 au 31 décembre 2021. Certains indicateurs ont été calculés avec un minimum de trois données afin d'obtenir une moyenne conforme à des exigences de confidentialité. Lorsque que cela est possible, VISEO effectue la comparabilité des données d'une année sur l'autre.

Dans le cadre de la professionnalisation de sa démarche RSE, VISEO a mené des sessions de travail qui ont permis d'identifier les parties prenantes, d'établir une matrice de matérialité ainsi qu'une cartographie des risques et opportunités des enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux au regard de son activité.

NOS PARTIES PRENANTES



Les différents enjeux exposés dans cette déclaration volontaire de performance extra-financière ne représentent pas tous un risque au regard du secteur d'activité de VISEO. La cartographie des risques et opportunités RSE a permis de faire remonter des risques principaux dans le domaine social. Ils seront ainsi exposés dans ce rapport dans la partie concernée.

Cette déclaration volontaire de performance extra-financière s'aligne sur des standards internationaux reconnus tel que la GRI, l'ISO 26000 et les Objectifs de Développement Durable. La correspondance avec les ODD se trouve directement dans les parties du rapport. L'annexe présente la correspondance à la GRI et l'ISO 26000. Pour toutes questions relatives à cette déclaration volontaire de performance extra-financière vous pouvez contacter rse@viseo.com

NOS CHIFFRES CLES EN 2021



265M€ CA



2 500 Collaborateurs

Répartis sur 5
continents

Au 31/12/2021



31% de Femmes et

69% d'hommes

(Groupe)



24.9k€

achats réalisés
dans le Secteur du
Travail Protégé et
Adapté
(France)



15 POEI

qui ont abouti à
des
recrutements
(France)



+ de 60 000 heures

de formation
réalisées

(Groupe)



+ de 50 000 €

de dons auprès
d'association

WE SUPPORT



Signature
annuelle au
Global Compact



56/100

Ecovadis soit le statut

Silver

(Année 2021)

I. VISEO engagée dans une démarche RSE.

Depuis plusieurs années, nous assistons à une montée en puissance de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), portée par le renforcement des cadres réglementaires, les exigences des investisseurs et financeurs, mais aussi et surtout par la pression des consommateurs, de la société civile dans son ensemble qui sont de plus en plus attentifs aux démarches RSE des entreprises.

Par ailleurs, le développement international de VISEO conduit le groupe à s'implanter dans des pays où les exigences en matière des droits de l'homme et du droit du travail ne sont pas au niveau des cadres réglementaires européens. Il en résulte une nécessaire vigilance de la part de VISEO, quant aux comportements de ses fournisseurs et sous-traitants locaux.

VISEO en adéquation avec les valeurs du groupe a souhaité s'engager dans une démarche RSE basée sur un cadre international reconnu : le Global Compact et l'intègre continuellement dans la stratégie de l'entreprise. C'est notamment au travers de cette déclaration volontaire de performance extra-financière que VISEO partage avec ses parties prenantes les avancées et les développements aussi bien primaires, qu'avancés de cette démarche.

A. Une démarche basée sur un cadre international reconnu.

VISEO a fait le choix de baser sa démarche RSE sur le cadre international reconnu du Global Compact des Nations Unies. VISEO est ainsi engagé, par la signature du CEO et intègre ce cadre international dans ses actions afin de respecter et d'agir en faveur des « Dix Principes » du Global compact qui sont issus de la « Déclaration Universelle des Droits de l'Homme », de la « Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail » relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la « Déclaration de Rio » sur l'environnement et le développement ainsi que sur la « Convention des Nations Unies » contre la corruption.

The infographic is set against a dark blue background. On the left, there are four white icons arranged in a 2x2 grid, each with a label below it. The top-left icon consists of two horizontal lines, labeled 'DROITS DE L'HOMME'. The top-right icon is a stylized star or compass rose, labeled 'NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL'. The bottom-left icon shows three wavy lines, labeled 'ENVIRONNEMENT'. The bottom-right icon is a stylized square with a cross inside, labeled 'LUTTE CONTRE LA CORRUPTION'. A vertical white line separates these icons from the text on the right. The text on the right is in white, with the first line in a smaller font and the following lines in a larger, bold font.

NOUS NOUS ENGAGEONS À :

INTÉGRER LES VALEURS ET LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES DANS NOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE, NOS ACTIVITÉS QUOTIDIENNES ET NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

WISEO s'engage et soutient les Objectifs de Développement Durable en y apportant sa contribution dans ses activités et plus particulièrement sur 9 d'entre eux au regard de son secteur d'activité :

- 3 – Bonne santé et bien être
- 4 – Education de qualité
- 5 – Egalité entre les sexes
- 8 – Travail décent et croissance économique
- 10 – Inégalités réduites
- 11 – Villes et communautés durables
- 12 – Consommation et production responsables
- 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- 17 – Partenariats pour la réalisation



La correspondance des politiques, des actions sociales, sociétales et environnementales de WISEO avec ces Objectifs de Développement Durable est disponible dans les paragraphes composant la Déclaration volontaire de Performance Extra-Financière.

B. Des valeurs fortes pour soutenir nos ambitions.

WISEO s'appuie sur des convictions fortes pour répondre au mieux aux enjeux de ses clients, pour engager chaque collaborateur et pour garantir la qualité de son accompagnement.



COMMITTED TO SUCCESS. WISEO mène à bien ses missions avec un très haut niveau d'engagement.



ALWAYS FURTHER TOGETHER. WISEO a toujours fait de ses ambitions et de ses initiatives une aventure collective.



THE BEST EXPERTISE WITH SIMPLICITY. Une expertise solide et des opportunités stimulantes ne compromettent jamais la volonté d'écouter.



WITH & FOR THE TEAM. Grâce à un management de proximité par des pairs, WISEO encourage chaque membre de l'équipe à exprimer le meilleur d'eux-mêmes.

C. WISEO « Positive Digital Makers ».

WISEO depuis 2018 se soumet volontairement à la Déclaration de Performance Extra-Financière dont la première portait sur le périmètre France puis élargie aux filiales étrangères en 2019. WISEO affine et construit sa démarche RSE sur un plan d'amélioration continue en mettant à jour les indicateurs en lien avec les enjeux RSE et les référentiels internationaux.



Dans le cadre de sa stratégie 2025, WISEO a pris l'engagement de poursuivre sa forte dynamique de croissance en associant à ses objectifs de performance économique une volonté affirmée d'impact positif sur la société et l'ensemble de ses parties prenantes. Pour que cette ambition se rappelle auprès de tous, de façon quotidienne et évidente WISEO « Digital Makers » est devenu **« Positive Digital Makers ».**

L'année 2021 aura été marquée par un complément dans l'organisation de WISEO vis-à-vis de la RSE qui fait désormais l'objet d'un temps complet par la création du poste de « Responsable de mission RSE » pour le groupe WISEO. Ainsi, la Responsable de mission RSE rattachée directement à la DRH, membre du COMEX, travaille à la professionnalisation et au développement de la démarche RSE de WISEO. Dans ce but, des workshops sont réalisés avec le top management de manière régulière.

Le développement de cette organisation a également permis d'identifier un interlocuteur dédié par zone géographique afin de faire remonter les bonnes pratiques et de décliner les lignes directrices de la démarche RSE à l'ensemble des filiales étrangères.



Afin de constater et de mesurer l'évolution de sa démarche, WISEO (WISEO SAS Group) se soumet depuis 5 ans et de manière annuelle à l'évaluation de sa performance extra-financière par le tiers indépendant EcoVadis. A l'issue de l'évaluation réalisée en 2021, WISEO a obtenu la note de 56/100 soit la médaille « Argent ».

C'est dans cette logique d'amélioration continue que WISEO travaille chaque jour et conjointement avec ses parties prenantes à :

- **Être un acteur positif du numérique,**
- **Fédérer autour d'un projet commun d'entreprise,**
- **Limiter l'impact de son activité sur l'environnement.**

II. Être un acteur positif du numérique.



Conscient de l'impact du digital sur toutes les dimensions de la société, VISEO mène des actions pour agir sur les territoires en tant qu'acteur positif du numérique. Pour cela VISEO apporte sa contribution pour l'attractivité des métiers du numérique en dialoguant et en travaillant avec ses différentes parties prenantes. Ainsi, VISEO mène ses projets et missions selon les meilleurs standards éthiques notamment la sécurité informatique et la compliance, veille à développer des achats responsables en établissant une relation loyale avec ses fournisseurs/sous-traitants et en y incluant des critères RSE.

A. Développer nos achats responsables et inclusifs.

Dans le cadre de sa démarche d'achats responsables VISEO a établi sa propre « Charte Achats Responsables » dont l'objectif est d'avoir un cadre de référence commun pour ses achats et sa chaîne d'approvisionnement (fournisseurs, sous-traitants, ...). Ainsi la charte vient :

- Intégrer la prise en compte des critères sociaux, environnementaux et éthique dans les décisions d'achats.
- Réaffirmer l'engagement de VISEO pour le respect des droits humains et fondamentaux, et exiger un engagement réciproque de la part des fournisseurs et sous-traitants.

VISEO grâce à l'intégration de critères RSE dans ses achats vient limiter les effets négatifs notamment sur l'environnement et créer de la valeur ajoutée auprès des territoires avec :

- Une politique IT responsable qui intègre des solutions durables pour le choix de ses équipements informatiques comme les PC, les téléphones, les imprimantes en ayant recours à la location et en prolongeant leur durée de vie. (Retrouvez plus de détails dans le paragraphe « Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement »).
- Le recours, dans la mesure du possible, au Secteur du Travail Protégé et Adapté. En 2021 et ce malgré la crise sanitaire, a été maintenu des achats de prestations auprès du secteur du travail protégé et adapté pour les déplacements, l'hébergement, ...
- Le choix des bâtiments répondant à des standards environnementaux. VISEO en tant que locataire a fait le choix d'alimenter ses bâtiments, lorsque que le choix du fournisseur est possible, par un approvisionnement en énergie verte.

Pour partager son engagement envers les principes fondamentaux, les critères sociaux, sociétaux et environnementaux auprès de ses fournisseurs et sous-traitants et ainsi mener des relations responsables VISEO intègre des clauses RSE et éthique dans ses contrats ainsi que sa Charte Achats Responsables.



+ de 24k€
d'achats réalisés en
Secteur du Travail
Protégé et Adapté en
France

+ de 93k€
d'achats réalisés en
Secteur du Travail
Protégé et Adapté en
Espagne



100%
des contrats
comprennent une
clause éthique et RSE.

B. Mener nos missions et projets avec éthique.

Avec la multiplication des cyber-attaques, l'aggravation des dommages causés et le renforcement de la réglementation, la cybersécurité est devenue un enjeu majeur pour les entreprises, tant pour la sécurité des systèmes que pour la protection des données personnelles internes et externes. Ce constat est aussi dressé en ce qui concerne la réglementation relative à l'anti-corruption et les pratiques d'affaires en entreprise. VISEO a décidé de se doter de politiques pour répondre à la réglementation et aller plus loin afin de prévenir les risques en lien avec la sécurité informatique et l'éthique des affaires et à faire de VISEO un partenaire de confiance à qui les clients confient sans crainte les projets les plus critiques, les plus confidentiels, les plus stratégiques.

1. La sécurité informatique.

VISEO a mis en place sa propre « Charte Informatique » qui a pour finalité de contribuer à la préservation de la sécurité du système d'information du Groupe VISEO et fait de l'Utilisateur un acteur essentiel à la réalisation de cet objectif, avec un énoncé des droits et devoirs de chacun. La charte définit les règles de bonne utilisation des ressources communes et recense l'ensemble des règles fondamentales de bon comportement à adopter. Ces règles relèvent, avant tout, du bon sens et ont pour but d'assurer à chacun l'utilisation optimale des ressources, compte tenu des contraintes globales imposées par leur partage.

Et pour pouvoir accompagner les collaborateurs et les tiers dans leurs demandes et questionnements concernant la protection des données VISEO a mis en place des interlocuteurs dédiés :

- La Data Protection Officer sur la protection des données personnelles via dpo@viseo.com.
- Le Chief Information Security Officer sur la sécurité des systèmes d'information.
- Le Directeur des Systèmes d'Informations sur la stratégie IT et les systèmes informatiques et une boîte mail dédiée aux problèmes plus généraux de sécurité et notamment les mails douteux ou frauduleux.

VISEO met en œuvre des actions concrètes face à cet enjeux de sécurité de l'information avec :

- L'intégration de la charte informatique dans les documents des nouveaux arrivants qui doivent la retourner signée,
- La mise en place d'une culture de la sécurité et de la protection au sein du Groupe (analyse des risques, évaluation des dommages potentiels, déploiement d'outils de prévention et de remédiation, sensibilisation et formation des équipes, suivi des incidents, contrôles ...) et d'une action concertée avec les parties prenantes (clients, sous-traitants, partenaires, consommateurs...),
- Des modules de formations obligatoires sur la plateforme VISEO Digital Academy à destination de l'ensemble des collaborateurs de VISEO sur la sécurité des données,
- Une adresse mail (security@viseo.com) permet d'alerter la DSI en cas de problème de sécurité. Le signalement fait l'objet d'un suivi par un Outil Ticketing,
- Un outil de détection des failles de sécurité (Insight VM) est déployé sur 90% du parc,
- La DSI applique la ségrégation des tâches : la DSI VISEO n'a pas accès aux données dans les applications métier, l'administration des applications est opérée de façon collégiale par le DSI et deux ou trois personnes du domaine concerné.



100%

des nouveaux collaborateurs
ont signé la charte
informatique

2. Ethique et compliance.

L'éthique est une exigence qui se construit collectivement mais c'est aussi une opportunité : l'exemplarité de chacun dans le respect des normes éthiques les plus exigeantes, la volonté d'aller au-delà de la simple conformité contribuent à distinguer VISEO et d'en faire le partenaire de confiance. VISEO s'est doté d'un code d'éthique professionnelle qui couvre les sujets de :

- La confidentialité des dossiers,
- Les cadeaux et invitations,
- La lutte contre la corruption et le trafic d'influence,
- La sécurité de l'information.

Pour mettre en application ce code d'éthique professionnelle, VISEO met en oeuvre :

- Des e-learning obligatoires sur le code éthique et sur la loi Sapin 2,
- Une mise à jour du règlement intérieur afin d'être en conformité avec la réglementation Sapin 2 et RGPD,
- Une procédure d'alerte mise à disposition des collaborateurs et des tiers,
- La désignation d'un référent éthique,
- L'intégration systématique d'une clause éthique dans notre contrat cadre.

En 2021 aucun (zéro) incident n'a été signalé via la ligne d'alerte professionnelle, ainsi qu'aucune (zéro) action en justice n'a été engagée en matière d'éthique. La charte Achats Responsables est intégrée dans 100% des contrats avec nos sous-traitants.



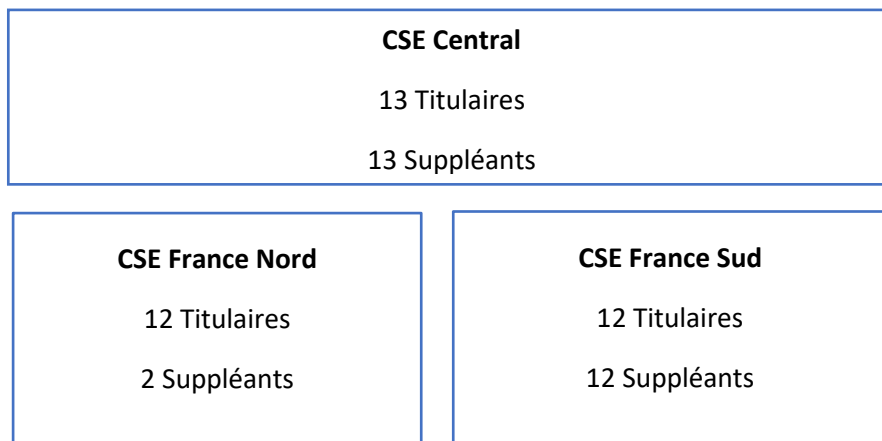
100%
des contrats
comprennent une
clause éthique et RSE.

C. Dialoguer avec nos parties prenantes

Pour VISEO, la communication et le partage d'informations avec les diverses parties prenantes sont des éléments essentiels qui permettent d'accompagner l'esprit d'entreprise, de partager les bonnes pratiques et d'informer sur l'évolution de l'entreprise.

1. Construire le dialogue social.

VISEO met en œuvre le dialogue social qui permet d'établir des échanges entre les salariés, leurs représentants et les représentants de l'employeur sur les attentes respectives de chacune des parties et sur les moyens et solutions concertées qui peuvent être mis en œuvre tout en considérant les points de vue des parties et en respectant les opinions de chacun des représentants.



Constitution des Instances Représentatives du Personnel en France

En plus de sa convention collective servant de socle minimum (Fédération Syntec), VISEO a conclu avec les représentants du personnel en France différents accords d'entreprise dont :

- L'accord de reconnaissance de l'UES
- L'accord de mise en place du CSE
- Le protocole d'accord préélectoral – élection CSE
- L'accord d'intéressement, conclu en vue de permettre au personnel de l'UES de VISEO de bénéficier d'un système d'intéressement lié à la réussite et au développement de l'UES VISEO.
- L'accord de participation, conclu en vue de permettre la participation du personnel de la Société aux résultats de l'UES.
- L'accord PEE, conclu en vue de permettre la constitution d'un Plan d'Epargne Entreprise afin que les salariés puissent constituer un portefeuille de valeurs mobilières.
- L'accord PERECO, en vue de permettre la constitution d'un Plan D'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif.
- L'accord NAO qui traite entre autres des mesures salariales, des rémunérations, de la durée et de l'organisation de travail (télétravail, Droit à la déconnexion, astreinte, ...), du forfait mobilité durable, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Nos outils de communication.

WISEO utilise différents canaux de communication afin de partager aux mieux les informations avec ses diverses parties prenantes :

- Les enquêtes salariés, afin qu'ils puissent s'exprimer sur des thématiques identifiées et qui permettront d'alimenter des décisions d'entreprise (télétravail, ...). Les salariés sont également sondés sur la qualité de vie au travail annuellement lors de leur entretien annuel,
- Les réseaux sociaux, qui permettent de partager avec l'interne et l'externe les actualités de WISEO, les retours d'expérience auprès des clients, des témoignages collaborateurs, ... Nous utilisons également le réseau social interne Yammer qui permet aux salariés de partager et d'échanger sur des thématiques, des expériences, ...
- Les Live Talk en direct, qui permettent de présenter la situation de l'entreprise suite à l'année écoulée, en cas de changement organisationnel qui peut survenir en cours d'année. Ce sont des Live Talk interactifs qui comprennent une session de questions/réponses et qui font l'objet d'un suivi afin de répondre aux diverses questions si toutes n'ont pas pu être abordées durant le direct,
- Le site web, sur lequel nous présentons notre entité, nos offres, nos actions RSE ou encore partageons des articles sur l'actualité de WISEO,
- Le SharePoint, véritable intranet de l'entreprise qui permet aux salariés de retrouver les diverses informations liées à la vie de l'entreprise et des salariés,
- La newsletter RH, qui est envoyée à l'ensemble des collaborateurs et permet de faire un récapitulatif des actualités du mois passé.
- Le « mood board », qui interroge à chaque fin de mois les collaborateurs sur leur ressenti (vous trouverez des détails complémentaires dans le « §Agir pour la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail »).
- La session de On boarding, organisée par la Direction RH et qui permet d'accueillir, de présenter et d'échanger avec les nouveaux collaborateurs sur le fonctionnement, les outils et les contacts qui sont à leur disposition chez WISEO.

D. Apporter notre soutien auprès d'associations.

WISEO agit depuis plusieurs années en faveur de l'inclusion de tous dans la société et a réaffirmé cette volonté en 2021 en apportant sa contribution auprès d'associations, notamment auprès de :



L'institut Imagine situé au cœur du campus de l'Hôpital Necker-Enfants malades, regroupe 28 équipes de recherche de renommée internationale mettant, chaque jour, leur savoir et leurs compétences au service des enfants malades. L'institut Imagine conduit un programme de recherche sur les troubles de l'apprentissage chez l'enfant (déficits Intellectuels et multiDys), pour contribuer à leur meilleure inclusion dans la société. L'approche transverse et multidisciplinaire de l'Institut Imagine devrait permettre de mieux comprendre les mécanismes associés à ces troubles des apprentissages : en faisant converger les savoirs et les savoir-faire de cliniciens, neuropsychologues, spécialistes de l'imagerie du cerveau, neurogénéticiens et biologistes du développement cérébral, l'Institut Imagine cherche à décrypter les origines génétiques des DI et multiDys, à mieux définir ces pathologies et à identifier des pistes pour améliorer leur prise en charge et peut-être ouvrir des pistes thérapeutiques. En 2021, l'engagement de WISEO envers l'Institut Imagine s'est concrétisé par la signature d'une

convention de mécénat et d'un don de 30 000€ pour soutenir le projet des travaux de recherches sur les troubles DYS.



WISEO est investi depuis 2013 dans le soutien à l'association AIRES (Association pour une Intégration Réussie dans l'Entreprise et dans la Société). En 2021, l'Association a rejoint la Fondation OVE qui a fait de AIRES un véritable programme qui œuvre pour une insertion durable des personnes en situation de handicap en entreprise « ordinaire » et accompagne des personnes déficientes intellectuelles dans leur projet d'accès ou de maintien dans l'emploi. En tant que partenaire privilégié, WISEO est récompensé chaque année pour sa participation au Club Entreprise de l'Association. En 2021, WISEO a versé 20 500€ de don au bénéfice du programme AIRES de la Fondation OVE.

Le soutien à des associations passe également par la participation de WISEO à des événements comme :

- La Course des Héros, qui nous permet de réunir nos collaborateurs partout en France autour d'un challenge de pas connecté et dont l'inscription entraîne un don de WISEO auprès de l'association de son choix. Pour le challenge 2022 WISEO a décidé de soutenir les Cafés Joyeux qui agissent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mental et cognitif,
- La course Scintillante, qui permet de soutenir la recherche sur le cancer menée au Centre Léon Bérard ,
- Le don sur salaire par nos collaborateurs au Maroc qui a permis de contribuer à l'association Al Hayat lors de la 4ème édition de la Caravane Difaâ afin de venir en aide aux enfants des villages de « Tarast » et « Aska ». L'objectif étant d'assurer des kits contre le froid, des paniers alimentaires ainsi que le réaménagement d'une crèche,
- Le mécénat de compétences en partenariat avec Kolabee.



+ de 50 000 €
de dons auprès
d'associations

III. Fédérer autour d'un projet commun d'entreprise positive.



Les métiers de VISEO requièrent un haut niveau d'expertise, des compétences digitales, une capacité d'innovation et l'adhésion aux méthodes agiles. Le recrutement massif de nouveaux collaborateurs répondant à ce profil, par ailleurs très recherché, nécessite que VISEO investisse dans une politique RH globale (recrutement, formation, développement et gestion des carrières, actions de fidélisation), qui développe son attractivité et sa marque employeur. Il s'agit également pour VISEO d'anticiper les nouveaux besoins générés par le développement des activités et les évolutions technologiques permanentes (compétences mixtes design/développement, expertise data et IA, profils mobiles et internationaux...) et d'y répondre par une politique ambitieuse de développement des talents.

Ainsi la politique globale de ressources humaines de VISEO aborde les thèmes de :

- **L'attractivité des métiers du numérique**, avec la création d'emploi, une organisation du temps de travail et une rémunération attractive.
- **Le développement des parcours professionnels**, avec un programme de formations et d'accompagnement dans leurs parcours professionnels.
- **Les actions en faveur de la santé, sécurité et qualité de vie au travail des collaborateurs.**

Ces trois éléments constitutifs de la politique globale des ressources humaines de VISEO ont été identifiés comme les principaux risques par l'exercice de la cartographie.

A. Agir en faveur de l'attractivité des métiers du numérique.

1. Emploi et recrutement.

Depuis sa création en 1999, les effectifs de VISEO s'accroissent de manière continue et cette tendance va se poursuivre dans les prochaines années, notamment dans la perspective de VISEO 2025, qui ambitionne un passage de 2 000 à 5 000 collaborateurs d'ici 2025.

Pour porter cette croissance, VISEO intègre dans sa politique RH un programme de recrutement ambitieux pour répondre aux besoins de l'entreprise, dans un secteur qui connaît des difficultés de recrutement avec :

- Un espace dédié pour le recrutement sur le site web présentant les offres, les missions, les valeurs et les raisons de rejoindre VISEO ([carrieres | VISEO](#)).
- Une campagne de recrutement sur les réseaux sociaux « Don't Pick a Job, Pick a spirit : The VISEO Spirit ».
- La mobilité interne : VISEO propose à ses collaborateurs via un processus clair la mise en œuvre de mobilité interne à l'international, là où VISEO est implanté.
- La cooptation, pour les collaborateurs puissent également participer à la croissance de VISEO.

Le programme de recrutement s'appuie notamment sur la Charte Diversité et non-discrimination qui réaffirme l'engagement de VISEO à exclure toutes formes de discrimination et d'agir selon l'égalité de

traitement. En 2021, au global VISEO a accueilli 1 287 nouveaux collaborateurs (VS 424 en 2020) dont 348 en France, 595 en Espagne, 119 au Maroc et 225 sur la zone Asie.

2. La rémunération

La politique RH de VISEO se consacre également à la rémunération avec pour principe un salaire de base qui se voit complété de variables tels que des primes d'objectifs. Les rémunérations sont revues annuellement, de plus les collaborateurs peuvent indiquer leurs souhaits relatifs à la rémunération lors de leurs entretiens annuels.

La masse salariale chargée du groupe VISEO était de 156 M€ en 2021, contre 143,2 M€ en 2020.

VISEO a déployé plusieurs dispositifs individuels (part variable sur objectifs personnels) et collectifs pour assurer des rémunérations attractives à ses collaborateurs. Le processus de révision salariale est harmonisé dans tous les pays, avec, le cas échéant, des dispositifs collectifs propres aux pays.

En France, VISEO propose à ses collaborateurs l'actionnariat salarié.

En plus de la participation légale, les salariés de VISEO bénéficient d'un accord d'intéressement et d'un dispositif de PEE et de PERECO avec abondement de l'entreprise, étendu en 2019 à toutes les structures juridiques françaises de l'entreprise du fait de la mise en place de l'UES fin 2018.

En 2021, 1636 collaborateurs français ont perçu de l'intéressement et de la participation, contre 1703 en 2020. Le montant moyen de la participation et intéressement s'est élevé à 1407 euros en 2021.

Grâce à ces dispositifs, 100% des collaborateurs des structures juridiques françaises peuvent devenir actionnaires du groupe via le FCPE. A noter que le PEE propose deux fonds labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable) :

- Multipar solidaire dynamique socialement responsable
- Multipar actions socialement responsable

En 2019, la politique de rémunération de VISEO a été récompensée aux Victoires des Leaders du Capital Humain, dans la catégorie « Avantages et Rémunération Victoire d'Argent 2019 », événement organisé par Décideurs Magazine.

En Espagne : plans et rétribution flexible.

En Espagne deux plans sont en place et comprennent des avantages sur la rémunération :

- Le plan de carrière pour les jeunes avec une révision de la rémunération tous les 6mois pendant les deux premières années.
- Le plan loyalty qui permet de fidéliser les collaborateurs juniors en leur accordant des primes la 3^{ème} et 4^{ème} année de présence dans l'entreprise.

VISEO met en place la rétribution flexible qui permet aux salariés de consacrer une partie de leur salaire à l'achat de titres qui génèrent ainsi une augmentation du salaire net grâce à des avantages fiscaux. Ce dispositif permet :

- Une adhésion volontaire,
- Des montants flexibles,

- Une limite de 30% du salaire annuel brut,
- Des montants qui sont déduits du net imposable pour un usage dès le mois suivant,
- Une baisse d'impôt sur le revenu à payer,
- Des montants qui cotisent à la Sécurité Sociale,
- La possibilité d'acheter des titres restaurants dont la plupart sont acceptés dans des établissements acceptant le paiement par carte bancaire.

Aux Etats-Unis : Company Bonus.

Aux USA, 20% des bénéfices avant impôts sont redistribués aux collaborateurs (système de « Company Bonus »), selon les règles suivantes :

- La part de chacun est calculée en fonction du poids du salaire brut par rapport au total
- Pour les collaborateurs embauchés en cours d'année, il est appliqué un pro rata temporis
- Le Company Bonus s'applique aux personnes inscrites dans les effectifs au 31 décembre de l'exercice.

3. Organisation du temps de travail.

WISEO s'applique à respecter les horaires de travail légaux en vigueur dans chaque pays où le groupe est implanté. Plus précisément en France, WISEO respecte les différentes modalités horaires prévues par la CCN Syntec.

La crise COVID de 2020 est venue perturber l'organisation des entreprises, notamment celle de WISEO qui s'est alors adapté en modulant régulièrement le nombre de jours en télétravail, jusqu'à atteindre 100% des collaborateurs du groupe en télétravail pendant la période de confinement, réduisant ainsi le recours à l'activité partielle. Les filiales étrangères (Singapour, Maroc, Espagne) ont également déployé des politiques WFH (Work From Home), notamment dans le cadre de la pandémie COVID-19. Durant la pandémie, l'ensemble des filiales du groupe ont eu recours au télétravail pour 100% des collaborateurs.

En 2021 WISEO en France a signé pour une durée indéterminée avec les représentants du personnel, l'accord télétravail autorisant les collaborateurs à recourir au télétravail jusqu'à deux jours par semaine. De plus, WISEO prend en charge une partie forfaitaire des coûts directement engendrés par le télétravail régulier, à hauteur d'une indemnité forfaitaire de 2€/jour télétravaillé et déclaré dans l'outil (WISEO SPACE) à disposition des collaborateurs.

En Espagne WISEO agit également en faveur de la flexibilité pour l'organisation et le temps de travail, ainsi les collaborateurs peuvent recourir :

- Au télétravail, après une enquête menée auprès des salariés et une étude des retours et du contexte, WISEO en Espagne a décidé de mettre en place le télétravail à hauteur de 40% hebdomadaire.
- A la flexibilité du temps de travail, notamment sur l'horaire d'entrée et de sortie de la journée de temps de travail mais également concernant l'organisation du temps de travail avec la possibilité de compenser la semaine afin de réaliser 6 heures le vendredi.
- A la flexibilité du mois d'Août, qui permet aux collaborateurs d'effectuer leur journée en continu et terminer plus tôt leur journée.

Cette flexibilité du temps de travail permet aux collaborateurs de concilier vie privée et vie professionnelle. Des sensibilisations sur l'organisation et le temps de travail sont mises à la disposition

des collaborateurs sur la Digital Academy afin d’appréhender au mieux ces nouvelles organisations du temps de travail.

B. Accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel.

1. La formation

L’évolution rapide des technologies et la transformation digitale des entreprises génèrent des besoins importants en termes de formation pour permettre à chaque collaborateur de maintenir ou d’accroître son employabilité et ses chances d’évoluer professionnellement.

Plus que jamais, la formation est un enjeu stratégique pour toutes les entreprises, et tout particulièrement pour celles qui interviennent dans le secteur numérique. L’accès à la formation et la possibilité d’élargir ses compétences est un facteur d’attractivité et de fidélisation important dans un marché de l’emploi très concurrentiel.

La politique globale des Ressources Humaines de VISEO prévoit une stratégie de formation des collaborateurs qui est construite autour de trois axes :

- Développer les compétences avec des formations métiers/solutions (hard skills) et une politique de certifications éditeurs et partenaires (SAP, MS, Salesforce),
- Développer les soft skills et les capacités managériales : donner une culture commune du management au niveau du groupe et les outils pour asseoir le rôle des mentors/managers RH,
- Valoriser les experts : leur donner les moyens de renforcer leur expertise, d’en développer de nouvelles et les aider à assumer leur rôle de relais de savoir.

VISEO dispose de sa propre plateforme de e-learning, la VISEO Digital Academy, qui rend accessible à tous les collaborateurs du Groupe non seulement les contenus de formation, mais aussi les valeurs, la compliance, l’expertise et l’ADN de VISEO.

La Digital Academy repose sur des principes résolument innovants :

- Des contenus produits et partagés par des collaborateurs de l’entreprise identifiés par leurs pairs,
- Une plateforme partagée qui connecte tous les collaborateurs et les fait interagir,
- Une approche expérientielle : contenus modulaires, accessibles sur les mobiles, en réseau, gamifiés, quantifiés, personnalisés,
- Des analyses de résultats.

Cet outil est particulièrement adapté pour un groupe international comme VISEO, implanté sur les cinq continents, et dont une grande partie des collaborateurs sont des consultants détachés sur les sites des entreprises clientes. Face aux besoins en ressources nécessaires à la croissance de l’activité, la plateforme s’avère être un facilitateur de formation et d’intégration des jeunes collaborateurs et des stagiaires. Elle est ainsi un instrument privilégié de la diffusion à l’échelle de l’expertise et de la culture VISEO (VISEO Spirit) et elle favorise le sentiment d’appartenance au Groupe.



14 573 heures
de formation en France



+ de 700 cours
créés sur la Digital Academy
et
+ de 20 000 connexions

2. Accompagnement des collaborateurs.

L'accompagnement des collaborateurs dans leur parcours professionnel fait partie des axes clés de la politique des ressources humaines de VISEO. L'accompagnement de l'expérience collaborateur se fait tout au long du parcours.

Tout d'abord à l'arrivée des nouveaux collaborateurs avec un parcours d'intégration (onboarding) qui se scinde en deux temps :

- La session d'intégration présentielle : lors de cette session les équipes des ressources humaines accueillent les nouveaux collaborateurs afin de leur présenter l'organisation et les activités de VISEO. Est également passé en revue les différents outils mis à leur disposition et dont ils devront se saisir tout au long de leur expérience collaborateur. Cette présentation se base notamment sur notre sharepoint : véritable intranet de l'entreprise où est centralisé les différentes informations présentées lors de la session de onboarding, ainsi que les documents et informations relatives à la vie de l'entreprise et aux avantages des salariés. En plus de présenter les outils, la session d'intégration est un moment d'échanges entre les équipes des ressources humaines et les nouveaux embauchés qui auront ainsi par la suite un point de contact (Talent Development Manager) qui les accompagnera et répondra à leurs questions.
- La session d'intégration digitale : la session en présentielle se voit complétée d'un module obligatoire sur la Digital Academy. Ce module se compose de différentes présentations et sensibilisations propres à VISEO :
 - L'histoire de VISEO
 - Les valeurs de notre groupe
 - Les chiffres clés et la stratégie du groupe
 - La carrière chez VISEO
 - La Responsabilité Sociétale de VISEO (RSE)
 - Présentation organisationnelle et du service finance
 - Les différents outils à disposition et comment les utiliser

La réalisation du module dans sa globalité se conclut par l'obtention d'un certificat de réalisation.

Les collaborateurs sont également accompagnés tout au long de leurs parcours grâce à la mise en œuvre :

- **Du management de proximité par le mentoring** : Chaque collaborateur, en plus de son manager et de son Talent Development Manager est accompagné par un mentor tout au long de son parcours. Par son expérience, ses compétences et ses conseils, le mentor suit et guide son mentee dans son évolution professionnelle, le développement de son expérience et l'atteinte de ses objectifs. Chaque semestre, le mentor mène un entretien d'évaluation, au cours duquel il définit les objectifs, évalue la performance, émet une recommandation sur l'augmentation individuelle, recueille les attentes du collaborateur en matière de formation (développement personnel ou compétences techniques) ou de mobilité et évalue la charge de travail.
- **Du feed back en continu entre collaborateur et manager** : Chaque collaborateur peut saisir ses réalisations tout au long de l'année, ses missions accomplies, tout en demandant du feedback à son manager ou aux personnes avec lesquelles il aura collaboré durant une mission, un projet. Ces éléments pourront ainsi venir alimenter l'entretien annuel en fin d'année. Afin

de pratiquer au mieux le feed back, des formations sont mises à la disposition des collaborateurs sur la Digital Academy.

- **Des entretiens annuels** : VISEO propose à 100% de ses collaborateurs des entretiens annuels qui suivent un séquençement avec 2 temps d'échange distincts pour l'évaluation et la projection. En début d'année avec un entretien pour renseigner les missions, fixer les objectifs annuels et définir entre autres, les besoins en formation, les souhaits d'évolution, de mobilité ou encore d'échanger sur la qualité de vie au travail. Et en fin d'année avec un entretien pour faire le bilan des réalisations de l'année écoulée et clôturer l'année. A l'approche des entretiens, des rappels réguliers sont effectués par les RH afin que les collaborateurs puissent se préparer au mieux et réfléchir à ces entretiens. En cas de changements majeurs dans les formulaires, une sensibilisation est réalisée et publiée sur la Digital Academy afin que les collaborateurs puissent se saisir au mieux de ces outils. En France en 2021 c'est 81% des collaborateurs qui ont réalisé et signé leur entretien annuel.

C. Favoriser la santé, sécurité et la qualité de vie au travail.

Dans le cadre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs ainsi que dans le cadre de son engagement d'améliorer la qualité de l'expérience vécue des collaborateurs au travers des conditions de travail, VISEO s'est doté de sa propre politique santé et sécurité. Celle-ci vient redonner les outils qu'elle met à disposition de ses collaborateurs ainsi que la nécessité à ce que chacun contribue à la prévention de la santé et de la sécurité.

D'une manière générale, les locaux de VISEO offrent des conditions de travail agréables, avec les mêmes standards partout dans le monde : mobilier ergonomique, open space, salles de réunion, espaces de détente, cafeteria... Les ordinateurs portables sont complétés avec des écrans fixes pour plus de confort.

De plus, la Direction des Ressources Humaines dans le cadre de sa politique de prévention de la santé et de la sécurité a mis en place le « Mood Board ». Celui-ci permet de sonder chaque mois la satisfaction au travail de 100% des collaborateurs de l'entreprise pour connaître leur ressenti, identifier leurs attentes ou les problèmes latents dans le but d'améliorer la qualité de l'expérience qu'ils vivent. Ainsi mensuellement, les collaborateurs sont invités à cliquer sur l'émoticône qui correspond le mieux à leur humeur.



Signification des émoticônes

Un Mood Board rouge déclenche un appel immédiat de l'équipe RH. La répétition consécutive d'un Mood Board violet entraîne une vigilance par le département RH, pour comprendre le motif de cette insatisfaction, apporter une solution, avec le soutien, le cas échéant, du manager ou du tuteur concerné.

VISEO propose également des sensibilisations et des actions qui permettent de rassembler les collaborateurs mais également d'agir pour la prévention de la santé et de la sécurité au travail :

- Des sensibilisations digitales sur la Digital Academy qui propose des cours de sophrologie, des conseils sur l'ergonomie de poste, des guides de bonnes pratiques du télétravail, ...
- Des outils et activités autour de la prévention de la santé et de la sécurité au travail : webinaire interactif avec notre partenaire sur le sommeil, organisation de la semaine de la Qualité de Vie au Travail, mise à disposition d'une application pour apprendre à gérer son stress, mise en place d'une ligne pour du soutien psychologique, mise à disposition de paniers de fruits, ...
- Des initiatives pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle : signature et mise en œuvre de la charte du droit à la déconnexion, des sensibilisations à destination des managers pour des pratiques managériales respectueuses de l'équilibre vie professionnelle et personnelle, des congés rémunérés pour enfants malades ou encore la mise à disposition de places de crèche.
- Des événements pour réunir autour du VISEO Spirit et permettre aux collaborateurs de se retrouver autour de moments conviviaux et de valeurs communes, notamment avec des soirées corporate, des challenges de pas connectés ou des courses solidaires, des concours de dessins pour les enfants des collaborateurs au moment des fêtes, ...



72%

vert-orange
Mood Board
(Groupe)



0,90

Taux AT/MP 2021
(France)

D. Lutter contre les discriminations et agir en faveur de l'égalité de traitement, la diversité et l'inclusion.

En plus de son engagement envers les principes du Global Compact dont celui d'exclure toutes formes de discrimination en matière d'emploi, VISEO a décidé de formaliser son engagement au travers de sa « Charte Diversité et non-discrimination » qui réaffirme les grands principes de VISEO qui sont :

- Lutter quotidiennement contre toutes formes de discrimination dans le domaine de l'emploi notamment,
- Agir selon l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation professionnelle, de conditions d'emploi et de travail et en exiger de même en cas de recours à un cabinet de recrutement externe,
- Promouvoir la diversité et l'inclusion de tous comme un véritable levier de performance, notamment comme reflet de la diversité de la société.

De plus, VISEO a mis en place en France avec les partenaires sociaux un ensemble de mesures inscrites dans l'accord de la NAO 2019/2020 concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes, signé début 2020. Cet accord, d'une durée de 3 ans (2020-2022), est construit autour de 4 thèmes :

- L'embauche
- La formation

- L'évolution professionnelle
- L'articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales.

Pour chaque thème, des objectifs ont été fixés et des indicateurs de suivi ont été définis pour évaluer la réalisation des objectifs.

Pour que chacun puisse se saisir des sujets en lien avec le principe de non-discrimination et en faveur de la diversité, VISEO agit en proposant différentes actions comme :

- Des sensibilisations mises à disposition de 100% des collaborateurs via la Digital Academy afin de les former à la non-discrimination et la lutte contre les stéréotypes.
- Des webinaires interactifs avec nos partenaires pour traiter du sujet du handicap.
- Une hotline pour accompagner nos collaborateurs sur leurs questionnements concernant la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé.
- Notre charte d'achats responsables qui favorise, dans la mesure du possible, le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté pour nos achats.
- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, en partenariat avec Pôle Emploi afin d'agir en faveur de l'insertion professionnelle de tous et de la montée en compétences sur les métiers du numérique.
- Des partenariats avec les écoles afin d'accueillir des jeunes en stage et en alternance au sein de nos équipes VISEO.
- Des témoignages de collaboratrices pour présenter leurs parcours et leurs métiers.
- Des dons auprès d'associations qui agissent en faveur de l'insertion professionnelle ou encore de l'inclusion de tous dans la société.



76/100

Index égalité
Femme/Homme
(Données 2021 France)



32% de femmes

(VS 30% en 2020)
(France)



68% d'hommes

(VS 70% en 2020)
(France)



22% de femmes

membres
EXECOM

IV. Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement.



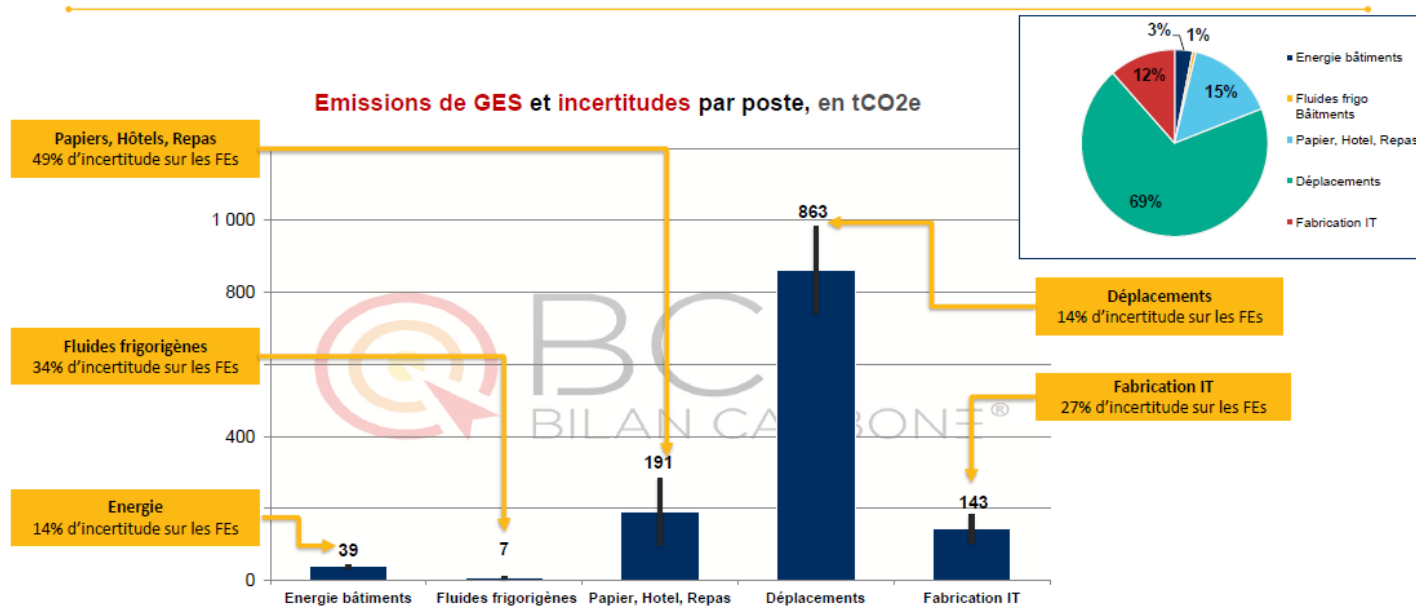
En tant qu'entreprise de prestations intellectuelles, VISEO a un impact limité sur l'environnement qui n'a pas été identifié comme un risque majeur suite à la cartographie réalisée.

Afin d'appuyer sa démarche, VISEO met en œuvre sa propre politique environnementale qui réaffirme son engagement de réduire les impacts environnementaux liés à son activité et de partager cette politique avec ses parties prenantes. VISEO en 2019 a réalisé son premier bilan carbone (Scope 1, 2 et 3) et les audits énergétiques liés aux bâtiments et aux transports sur le périmètre France. Les plans

d'actions définis à la suite des audits ont été généralisés dans la mesure du possible aux filiales étrangères.

De plus, fin 2021 début 2022 VISEO a décidé d'élargir le périmètre géographique du bilan carbone et étend la réalisation de celui-ci aux filiales étrangères et toujours sur les scopes 1, 2 et 3.

Emissions de GES de VISEO : 1 242 tCO₂e

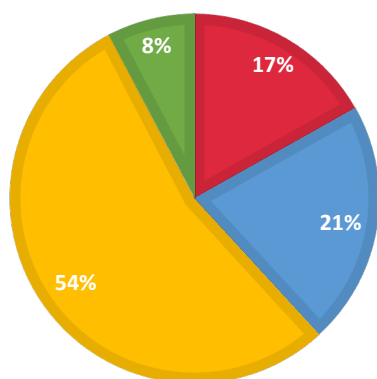


Résultats du premier Bilan Carbone VISEO 2019 (Données 2018 - Périmètre France)

Emissions de GES de VISEO : 1445,6 tCO₂eq

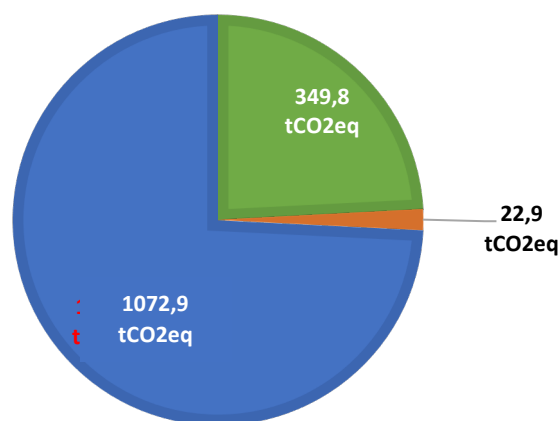
LES ÉMISSIONS PAR CATÉGORIE

■ Energies et fluides ■ Transports
■ Achats et immobilisations ■ Déchets



LES EMISSIONS PAR SCOPE

■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3



Résultats du second Bilan Carbone VISEO 2022 (Données 2021 – Périmètre France)

A. Veiller à avoir un moindre impact environnemental.

WISEO en tant qu'entreprise du service du numérique et du fait des constats dressés suite aux audits environnementaux a décidé de cibler ses actions là où son impact est le plus significatif.

Tout d'abord en réduisant les consommations d'énergie et émissions de CO2 liés :

- Aux déplacements : WISEO met à jour régulièrement sa Car Policy afin d'introduire dans le parc automobile des véhicules moins émetteurs de CO2 (hybrides et électriques). WISEO favorise lorsque que cela est possible, le recours à la visioconférence. La mise en œuvre du forfait mobilité durable en France pour les déplacements domicile-travail des collaborateurs.
- Aux bâtiments : Le choix des implantations par le Groupe WISEO répond à des critères économiques et sociaux (accès aux transports en communs pour faciliter les trajets domicile-bureau, proximité des centres d'affaires), mais aussi environnementaux. Les dernières décisions en matière d'implantation ont privilégié des immeubles HQE (Haute Qualité Environnementale). Des comités verts sont réalisés avec les propriétaires afin de travailler conjointement à des pistes d'améliorations sur l'aménagement ou les usages dans les bâtiments où WISEO est présent. Là où le choix du fournisseur est possible pour les loctaires, WISEO a décidé de basculer sur l'approvisionnement en énergie verte (8 locaux sur 9 en France). WISEO a fait le choix d'utiliser 100% de papier certifié PEFC ou FSC.
- Aux équipements : Dans le cadre de sa politique achats responsables, WISEO agit en faveur d'une politique IT responsable. WISEO a fait le choix d'externaliser la fourniture de ses matériels informatiques : ordinateurs (Econocom), serveurs (OVH), copieurs (Artur Jouk et OKI). WISEO mène la réflexion de la généralisation de la location du parc informatique comme en France où 100% du parc informatique est concerné. De plus, le matériel choisi est labellisé Energy Star. WISEO travaille avec ses fournisseurs à l'allongement de la durée de vie des équipements et favorise le recours, notamment pour les téléphones, à des équipements reconditionnés.

Nous mettons à la disposition de 100% des collaborateurs sur la Digital Academy un module de formation à l'environnement notamment sur le sujet de l'impact du numérique sur l'environnement ainsi qu'un module RSE.

B. Proposer des solutions numériques durables.

En tant qu'intégrateur de solutions, WISEO peut être amené à jouer un rôle de conseil et de prescripteur d'infrastructures IT auprès de ses clients. C'est aussi l'occasion de les sensibiliser sur l'empreinte environnementale des IT et sur les moyens de la réduire.

Dans les projets sur la transformation des process de supply chain ou des chaînes de production, l'optimisation économique va souvent de pair avec la réduction des impacts environnementaux. A titre d'exemple, la maintenance prédictive, qui associe la BI et le traitement des data (plateformes IoT associées aux moteurs de traitement de données), permet de réaliser des économies de matières premières et de réduire les consommations d'énergie : en prévoyant les défaillances avant qu'elles ne surviennent, le temps de disponibilité de la chaîne de production est optimisé, la qualité et la sécurité sont améliorées.

WISEO développe pour le compte de ses clients des produits et services à vocation environnementale, qui sont utilisés par des clients finaux. C'est par exemple le chatbot Jo développé pour Direct Energie, qui accompagne les utilisateurs dans leur programme de réduction de consommation énergétique.

Parmi les nouveaux projets en fort développement, l'IoT est une priorité pour WISEO et s'inscrit dans le cadre de « l'innovation utile », mise au service des clients. Dans le domaine de l'environnement, on peut citer par exemple :

- l'optimisation des déplacements avec Connect Apps pour Peugeot,
- l'analyse des données du boîtier intelligent Linky d'ERDF, pour suivre les consommations d'énergie, anticiper les besoins des consommateurs et améliorer la fiabilité de sa fourniture d'électricité.

Annexes

Annexe 1 : Lettre d'engagement Global Compact.



Boulogne Billancourt, le 04 Novembre 2021

A nos parties prenantes,

Madame, Monsieur,

Au nom de toute l'entreprise, je suis heureux de confirmer que VISEO réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, à savoir :



Déclaration universelle des 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 dans leur sphère d'influence ;
- **Principe 2** : À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail :

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

Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement :

- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

- **Principe 8** : À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- **Principe 9** : À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
-

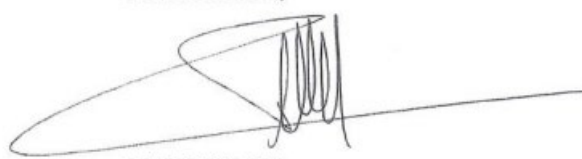
Convention des Nations Unies contre la corruption :

- **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.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations de VISEO. Ce rapport permet, à chaque fois que cela est rendu possible, la comparabilité des données d'une année sur l'autre.

Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos propres canaux de communication et notamment sur la page du site de l'entreprise : www.viseo.com/fr/nos-engagements-rse.

Bien sincèrement,



Eric PERRIER, CEO

VISEO S.A.S.
94 - 96 rue de Paris
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
TEL 01 56 56 71 00 - www.viseo.com
793 288 010 RCS Nanterre
APE 6202A

Annexe 2. Listes des indicateurs.

Chiffres emploi

Effectif par type de contrats

	2021	2020	2019
Contrats à durée indéterminée	2243	2026	2015
France	1314	1233	1255
Monde (Hors France)	929	793	760
Contrats à durée déterminée	16	10	5
France	9	6	4
Monde (Hors France)	7	4	1
Stage et alternance	24	23	27
France	19	19	26
Monde (Hors France)	5	4	1

Ancienneté moyenne dans l'entreprise

	2021	2020	2019
France	5,3	5,3	4,8
Monde (Hors France)	3,5	3,9	3,5

Turn Over

	2021	2020	2019
France	16,4%	15,5%	18,6%
Monde (Groupe)	25,5%	17%	20,8%

Attractivité

Recrutement tous types de contrats

	2021	2020	2019
Groupe	1287	424	679
France	348	206	394
Monde (Hors France)	939	218	285
Nombre de recrutements via POEI (France)	15	0	-

Formation

	2021	2020	2019
Nombre d'heures de formation (France)	14 573	6 415	6 093
Nombre de cours sur la Digital Academy (Monde)	700	400	219
Nombre de connexions Digital Academy (Monde)	+ de 20 000	+ de 12000	+ de 9 500
Nombre de personnes formées via SAP University (France)	129	182	37
Nombre de sessions via SAP University (France)	14	16	296
Nombre de nouveaux mentors formés (France)	47	47	61

Santé, sécurité et conditions de travail

	2021	2020	2019
Taux d'absentéisme maladie (France)	2,77%	2,83%	1,91%
Taux AT/MP (France)	0,90	0,90	0,90
Mood Board (Groupe)	72% vert-orange	78% vert-orange	64% vert
Temps partiel (France)	60	67	72
Jours de télétravail (France)	2	1	1

Diversité & Inclusion

Répartition de l'effectif total par âge

	2021	2020	2019
France			
< 26ans	129	129	-
26 – 29ans	256	251	-
30 – 34ans	300	267	-
35 – 39ans	213	201	-
40 – 44ans	165	166	-
45 – 49ans	142	122	-
50 – 55ans	77	68	-
> 55ans	60	54	-

Répartition de l'effectif total par sexe

	2021	2020	2019
Pourcentage de femmes			
Groupe	31%	31%	29%
France	32%	30%	27%
Pourcentage d'hommes			
Groupe	69%	69%	72%
France	68%	70%	73%
Index égalité professionnelle femme/homme (France)	76/100 (Données 2021)	71/100 (Données 2020)	71/100 (Données 2019)
Pourcentage de femme EXECOM	22%	22%	22%

Politique handicap

	2021	2020	2019
Salariés en situation de handicap (France)	9	7	8
Montant des achats réalisés dans le secteur Protégé et Adapté (France)	24.9K€	28K€	26.4K€

Rémunération

	2021	2020	2019
Evolution des salaires (France)	2,00%	3,50%	3,80%
Actionnariat salarié (France)	741k€	654K€	600k€
Montant moyen participation/intéressement (France)	1407	1601	1602,5
Nombre de salariés ayant reçu la participation et l'intéressement (France)	1636	1703	1702

Dialogue social

	2021	2020	2019
Nombre de réunions (France)	19	22	14
Nombre d'accords signés (France)	4	3	4

Indicateurs environnementaux.

Comparaison des données du Bilan Carbone 2019 VS Bilan Carbone 2022 (périmètre France uniquement)

	2021	2018
Energies et fluides		
Consommation d'énergie (kWh)	578 651 <i>soit 33 tCO2 eq</i>	674 460 <i>soit 35 tCO2 eq</i>
Sites approvisionnés par un fournisseur d'énergie renouvelable	8 sur 9	-
Consommation de gaz (kWh)	192 996 <i>soit 39.37 tCO2 eq</i>	-
Transports		
Avion (tCO2 eq)	46.53	365.1
Train (tCO2 eq)	1.26	6.6
Flotte automobile (carburant)(tCO2 eq)	145	260.2
Parc informatique		
Equipements informatiques (tCO2 eq)	149	142
Déchets		
Déchets (tCO2eq)	110,7	-
Scopes		
Scope 1 (tCO2 eq)	349.8	216
Scope 2 (tCO2 eq)	22.9	27
Scope 3 (tCO2 eq)	1072.9	1165
Total (tCO2 eq)	1445.6	1408

Annexe 3 : Tableau de correspondance des référentiels de reporting extra-financier GRI STANDARDS - Grenelle 2

Eléments d'informations requis du GRI	Articles de l'ISO 26000	Eléments compris dans la DPEF VISEO
Eléments généraux d'information.	7.2	DPEF dans son intégralité.
Stratégie et analyse	4.7 6.2 7.4.2	VISEO est membre du Global Compact et réaffirme son engagement annuellement en faveur des Dix Principes du Global Compact et des Objectifs de Développement Durable. La RSE fait l'objet d'un poste à temps plein, rattaché directement à la DRH du groupe. La démarche RSE du groupe fait l'objet de sessions de travail avec le top management (Workshops dédiés avec le CEO) notamment pour la réalisation de la matrice de matérialité et cartographie des enjeux et risques RSE.
Profil de l'organisation	6.3.10 6.4.1-6.4.2 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.8.5 7.8	Les différentes actions de VISEO en faveur des droits fondamentaux et droit du travail, des relations et conditions de travail, des emplois et relations employeur/employés, de la protection sociale, du dialogue social, de la création d'emplois, du développement des compétences et des initiatives volontaires en matière de responsabilité sociétale sont exposées en intégralité dans la DPEF. La DPEF est mise à disposition de tous sur le site web www.viseo.com
Aspects et périmètres pertinents identifiés	5.2 7.3.2 7.3.3 7.3.4	La démarche RSE de VISEO fait l'objet de sessions de travail avec le top management. Des relais ont été identifiés par grandes zones.
Implication des parties prenantes	5.3	Une analyse des parties prenantes ainsi qu'une matrice de matérialité ont été dressées. Voir la présentation du modèle d'affaires de VISEO.
Profil du rapport	7.5.3 7.6.2	La DPEF est communiquée sur le site web de VISEO (www.viseo.com). Le rapport est construit sur la logique politiques/actions/résultats et alimenté par le suivi de KPI. La France n'est pas soumise à la réglementation de publication de la DPEF et rédige ce rapport volontairement. Le rapport présente les données de la période du 1 ^{er} Janvier au 31 Décembre 2021. Les moyennes ont été calculées lorsque trois données au minimum étaient disponibles afin d'assurer la confidentialité de la donnée.
Gouvernance	6.2 7.4.3 7.7.5	L'organisation est exposée dans les premières parties de la DPEF ainsi que l'organisation relative à la démarche RSE chez VISEO. VISEO se soumet chaque année volontairement à l'évaluation de sa performance extra-financière par le tiers indépendant EcoVadis.
Ethique et intégrité	4.4 6.6.3	Une partie est dédiée à l'éthique de VISEO qui comprend les informations relatives à la sécurité de l'information et à la compliance.

Éléments spécifiques d'informations requis du GRI		Articles de l'ISO 26000	Éléments compris dans la DPEF VISEO
Performance économique			
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	6.8.1-6.8.2 6.8.3 6.8.7 6.8.9	VISEO participe au développement de l'économie grâce à la création d'emploi, son accroissement d'activité sur les territoires et son travail avec les acteurs locaux comme les institutions publiques, les entreprises locales et les associations. L'organisation de VISEO est présentée dans la première partie de la DPEF.
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités découlant du changement climatique	6.5.5	L'enjeu environnemental a été intégré à la cartographie des risques et au regard du secteur d'activité de VISEO ne constitue pas un risque majeur. Cependant VISEO agit en faveur de l'environnement (§ « Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement »).
Présence sur le marché			
202-2	Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	6.4.3 6.8.1-6.8.2 6.8.5 6.8.7	Liste de KPI disponible en annexe.
Impacts économiques indirects			
203-1	Soutien aux investissements dans les infrastructures et les services	6.3.9 6.8.1-6.8.2 6.8.7 6.8.9	Tout au long de la DPEF se retrouve les informations liées aux implantations, les solutions déployées chez les clients, le développement des territoires et la création de richesse et de revenus.
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.8.1-6.8.2 6.8.5 6.8.7 6.8.9	Tout au long de la DPEF se retrouve les informations liées aux implantations, les solutions déployées chez les clients, le développement des territoires et la création de richesse et de revenus.
Pratiques d'achat			
204-1	Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux.	6.4.3 6.6.6 6.8.1-6.8.2 6.8.7	VISEO dispose de sa « Charte Achats Responsables » qui intègre des critères RSE dans ses achats, favorise dans la mesure du possible le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté. (Voir « § Être un acteur positif du numérique ») En 2021, VISEO en France a réalisé 24.9k€ d'achats auprès du secteur du travail protégé et adapté.

Eléments spécifiques d’information requis du GRI		Articles de l’ISO 26000	Eléments compris dans la DPEF VISEO
Catégorie	Environnement		
Matières			
301-1	Matériaux utilisés en poids ou en volume	6.5.4	Les informations relatives aux consommations sont disponibles dans « § Limiter l’impact de notre activité sur l’environnement ».
301-2	Matières recyclées.		VISEO achète 100% de papier certifié PEFC ou FSC. Le recyclage de nos déchets est réalisé par des partenaires privés ou orientés vers des filières de traitement agréées par l’intermédiaire de nos gestionnaires d’immeuble.
Energie			
302-1	Consommation énergétique au sein de l’organisation	6.5.4 6.5.5	Toutes les informations relatives à la mesure et la réduction de l’impact environnemental est disponible dans le « § Limiter l’impact de notre activité sur l’environnement ». De plus VISEO au travers de sa Charte Achats responsables et de sa politique IT responsable mène des achats comprenant des critères environnementaux et visant à la réduction de l’empreinte environnementale. Lorsque le choix du fournisseur est possible VISEO a basculé sur un approvisionnement en énergie verte (8 locaux sur 9 en France).
302-2	Consommation énergétique en dehors de l’organisation		
302-3	Intensité énergétique		
302-4	Réduction de la consommation énergétique		
302-5	Réductions des besoins énergétiques des produits et services.		
Eau			
303-5	Consommation d’eau	6.5.4	Nous avons réalisé des estimations pour les données relatives aux eaux usées qui pour l’année 2021 sont de 1 658m3 pour la France.
Biodiversité		Non concerné du fait de ses activités.	
Emissions			
305-1	Emissions directes de gaz à effet de serre (scope 1).	6.5.5	Toutes les informations relatives à la mesure et la réduction de notre impact environnemental est disponible dans le « § Limiter l’impact de notre activité sur l’environnement ». Un premier bilan carbone a été réalisé en 2019 sur le périmètre France pour les 3 scopes. Fin 2021- Début 2022 VISEO lançait les premières étapes pour la réalisation du bilan carbone en élargissant le périmètre géographique. Les résultats sont disponibles dans les indicateurs environnementaux. Les objectifs relatifs à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre vont être revus grâce à l’accompagnement de notre partenaire qui certifie notre bilan carbone (données 2021).
305-2	Emissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2) liées à l’énergie.		
305-3	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope3).		
305-5	Réduction des émissions de gaz à effet de serre.		
Effluents et déchets.			
306-2	Poids total de déchets par type et méthodes d’élimination.	6.5.3	Les principaux déchets du fait du secteur d’activité de VISEO sont : <ul style="list-style-type: none">Le papier

306-4	Transport de déchets dangereux		<ul style="list-style-type: none">Les D3E <p>Le recyclage de nos déchets papier est réalisé par des partenaires privés ou orientés vers des filières de traitement agréés par l'intermédiaire de nos gestionnaires d'immeuble. Concernant les D3E sur le périmètre France, VISEO a recours à la location de son parc informatique. Pour les derniers équipements dont VISEO étaient propriétaires ceux-ci ont fait l'objet de don ou de recyclage.</p>
Conformité réglementaire			
307-1	Non-respect de la législation et des réglementations environnementales.	4.6	VISEO, toutes filiales comprises, n'a jamais reçu de sanctions non pécuniaires ou amendes pour non-respect de la réglementation.
Généralités			
103-2	L'approche de gestion et ses composantes (Ventilation des dépenses et investissements environnementaux).	6.5.1-6.5.2	Les données relatives à l'environnement sont disponibles dans « § Limiter l'impact environnemental de notre activité. »
Evaluation environnementale des fournisseurs			
308-1	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux.	6.3.5 6.6.6	La charte achats responsables de VISEO introduit des critères RSE dont environnementaux dans les achats. Elle vise également à partager avec les fournisseurs les engagements et les attentes RSE de VISEO. Une clause RSE et éthique est intégrée dans les contrats.
308-2	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises		
Mécanismes de règlement des griefs environnementaux		Non concerné.	

Eléments spécifiques d’informations requis du GRI		Articles de l’ISO 26000	Eléments compris dans la DPEF VISEO
Catégorie Social			
Pratiques en matière d’emploi et travail décent		6.4.1-6.4.2	Voir « § Être un acteur positif du numérique » et « §Fédérer autour d’un projet commun d’entreprise positive ».
Emploi			
401-1	Le recrutement de nouveaux employés et la rotation du personnel.	6.4.3 6.8.7	Voir le suivi des KPI dans la partie « §Fédérer autour d’un projet commun d’entreprise positive ». Description des différents avantages dans la partie « §Fédérer autour d’un projet commun d’entreprise positive ».
401-3	Congé parental.	6.4.4	VISEO maintient à 100% le salaire de ses collaboratrices en congé maternité sans condition d'ancienneté. VISEO maintient à 100% le salaire de ses collaborateurs en congé paternité sans condition d'ancienneté. À l’issue de ce congé, le/la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.
Relations employeur/employés			
402-1	Délais de préavis minimums pour les changements opérationnels	6.4.3 6.4.5	Application du délai réglementaire.
Santé et sécurité au travail			
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.	6.4.6 6.8.8	VISEO applique la réglementation en matière de représentants du personnel, ainsi 100% des collaborateurs sont représentés. En 2021 le taux AT/MP est de 0.90.
403-9	Blessures dues à des accidents du travail.		
403-10	Maladies professionnelles.		
403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail.		
Formation et éducation			
404-1	Nombre moyen d’heures de formation par an.	6.4.7 6.8.5	En 2021, c’est 14 573 heures de formation qui ont été réalisées par les collaborateurs en France.
404-2	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l’employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière.		VISEO a créé la Digital Academy accessible à l’ensemble des collaborateurs et qui propose un catalogue de formations riches afin de développer leurs compétences, les sensibiliser et les former sur divers sujets.
404-3	Pourcentage de salariés bénéficiant d’entretiens périodiques d’évaluation et		100% des collaborateurs se voient proposer annuellement un entretien professionnel durant lequel ils peuvent échanger sur leurs besoins de formation. En France en 2021 81% des collaborateurs ont complété et signé leur entretien annuel.

	d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle.		
Diversité et égalité des chances			
405-1	Diversité au sein des organes directeurs et des employés	6.2.3 6.3.7 6.3.10 6.4.3	Le comité exécutif de VISEO se compose de 2 femmes et 9 hommes. La liste des KPI notamment relatif à la diversité est disponible en annexe.
Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes			
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	6.3.7 6.3.10 6.4.3 6.4.4	En France l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 3.08% Les éléments relatifs à la politique égalité professionnelle femmes/hommes sont disponibles dans le « §Fédérer autour d'un projet commun d'entreprise positive ». De plus, divers KPI sont disponibles dans la DPEF par sexe.
Evaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs			
414-1	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi.	6.3.5 6.4.3 6.6.6	VISEO applique sa propre charte achats fournisseurs dans laquelle VISEO rappelle ses engagements en faveur du Global Compact et de Dix principes. Cette charte vient exiger des fournisseurs le même respect sur ces principes. De plus VISEO applique son code d'éthique professionnelle.
414-2	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les pratiques en matière d'emploi dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises.		
Aspect	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux pratiques en matière d'emploi.	NA	
Sous-catégorie : Droits de l'homme		4.8 6.3.1-6.3.2	
Aspect	Investissement		
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures en matière de droits de l'homme	6.3.5	VISEO met à disposition de 100% des collaborateurs des formations, sensibilisation en lien avec des sujets relatifs aux Droits de l'homme.
Aspect	Non-discrimination		
406-1	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3	VISEO applique sa propre charte « Diversité et non-discrimination » et mène des actions sur le plan sociétal et social pour agir en faveur de l'inclusion. Ces actions sont décrites dans « § Être un acteur positif du numérique » et « §Fédérer autour d'un projet commun d'entreprise positive ». VISEO toutes entités confondues n'ont pas d'incidents liés à la discrimination (zéro incident).
Aspect	Liberté syndicale et droit de négociation collective		

407-1	Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit	6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.5 6.6.6	VISEO agit conformément à la réglementation notamment en matière de liberté syndicale et de droit à la négociation collective. La démarche RSE de VISEO se construit avec ses parties prenantes qui comprend les représentants du personnel.
Aspect	Travail des enfants		
408-1	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d’incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail	6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10 6.6.6 6.8.4	VISEO agit conformément à la réglementation et réaffirme ses engagements envers les principes du Global Compact et des Dix Principes. Ces principes sont partagés avec les fournisseurs dans la Charte Achats Responsables. Aucun des sites de VISEO n’ont été identifiés comme présentant un risque substantiel. (zéro risque)
Aspect	Travail forcé ou obligatoire		
409-1	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d’incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l’abolir sous toutes ses formes	6.3.4 6.3.5 6.3.10 6.6.6	VISEO agit conformément à la réglementation et réaffirme ses engagements envers les principes du Global Compact et des Dix Principes. Ces principes sont partagés avec les fournisseurs dans la Charte Achats Responsables. Aucun des sites de VISEO n’ont été identifiés comme présentant un risque substantiel. (zéro risque)
Aspect	Pratiques en matière de sécurité	NC car VISEO ne dispose pas d’agents de sécurité.	
Aspect	Droits des peuples autochtones	NC au regard de l’activité menée.	
Aspect	Evaluation		
412-1	Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l’objet d’examens relatifs aux droits de l’homme ou d’évaluations des impacts	6.3.4 6.3.5	VISEO se soumet annuellement à l’évaluation de sa performance extra-financière par le tiers indépendant EcoVadis qui comprend un volet Droit de l’Homme.
Aspect	Evaluation du respect des droits de l’homme chez les fournisseurs		
414-1	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l’aide de critères relatifs aux droits de l’homme	6.3.4 6.3.5 6.6.6	VISEO n’est pas soumis au devoir de vigilance, cependant au travers de son processus d’achats responsables et de la charte achats responsables à destination des fournisseurs, VISEO intègre des critères RSE dans ses achats et attend des fournisseurs un engagement réciproque sur les principes des droits fondamentaux et éthiques.
414-2	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les droits de l’homme dans la chaîne d’approvisionnement et mesures prises		
Aspect	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l’homme		
103-2	Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l’homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs	6.3.6	Aucun (zéro) griefs n’ont été déposés concernant les droits de l’homme.
Sous-catégorie : Société			
Aspect	Communautés locales		

413-1	Pourcentage de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations des impacts et des programmes de développement	6.3.9 6.5.1-6.5.2 6.5.3 6.8	VERSEO développe son activité sur les différents territoires où elle est implantée. De plus, VERSEO par sa politique d'achats responsables développe le recours, dans la mesure du possible, aux achats locaux ou encore au Secteur du Travail Protégé et Adapté et introduit des critères RSE.
413-2	Activités avec d'importantes conséquences néfastes, réelles et potentielles, sur les communautés locales		NC
Aspect	Lutte contre la corruption		
205-1	Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés	6.6.1-6.6.2 6.6.3 6.6.6	VERSEO applique son propre code d'éthique professionnelle qui reprend les engagements en faveur de la loi, de la concurrence loyale, de la confidentialité des données, conformité gouvernementale, les cadeaux et invitations et la corruption, trafic d'influence ainsi que la protection des gens, des informations et de VERSEO.
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption		VERSEO met à disposition de 100% de ses collaborateurs des formations obligatoires et des sensibilisations relatives à l'éthique et la compliance comme RGPD, Cybersécurité, anti-corruption, ...
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises		Aucun (zéro) cas avérés de corruption n'a été recensé.
Aspect	Politiques publiques	NC	
Aspect	Comportement anticoncurrentiel		
206-1	Nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et monopolistiques et leurs issues	6.6.1-6.6.2 6.6.5 6.6.7	Aucune (zéro) action en justice pour comportement anticoncurrentiel n'a été recensée.
Aspect	Conformité		
419-1	Montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations	4.6	Aucune (zéro) amende et sanction n'a été recensée.
Aspect	Evaluation des impacts des fournisseurs sur la société		
414-1	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société	6.3.5 6.6.1-6.6.2 6.6.6 6.8.1-6.8.2	VERSEO dispose de sa propre charte achats responsables qui est intégrée directement dans les contrats en France.
414-2	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur la société dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises		

Aspect	Mécanismes de règlement des griefs relatifs à l'impact sur la société		
130-2	Nombre de griefs concernant les impacts sur la société déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs	6.3.6 6.6.1-6.6.2 6.8.1-6.8.2	Aucun (zéro) griefs concernant les impacts sur la société n'a été recensé.
Sous-catégorie	Responsabilité liée aux produits	NC du fait de l'activité de services et de conseils de VISEO.	