

cegid



Cegid

Politique RSE

www.cegid.com

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



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

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Nos engagements

Entreprise internationale, avec des bureaux dans 25 pays et une distribution dans plus de 130 pays, Cegid avance avec l'appui de près de 4400 talents, aux profils variés et aux compétences multiples.

En associant principes de performance économique, respect et préservation de l'environnement, Cegid assure dans la durée la pérennité de l'entreprise et de l'emploi de ses collaborateurs.

Ce rapport présente notre politique en matière de RSE.

Il précise nos objectifs et les engagements que nous prenons sur les quatre thématiques principales de notre politique RSE : Environnement, Social, Achats responsables et Ethique.

Global Compact, Pacte mondial des Nations unies

Notre engagement pour la RSE s'inscrit dans le cadre de notre adhésion au **Global Compact**, Pacte mondial des Nations unies en faveur du développement durable.

Nous adhérons aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et à ceux des 17 objectifs de Développement Durables (ODD) qui sont les plus pertinents au regard de nos activités.

Pour répondre à nos responsabilités sociétales, nous nous engageons à déployer une démarche d'amélioration continue.

Nous nous engageons également à suivre notre performance en matière de RSE à travers des indicateurs pertinents, et à établir tous les ans un rapport sur la mise en œuvre de notre politique de développement durable.

Dans ce rapport, les 4 thèmes Global Compact sont repérés par les logos suivants :



Impliquer nos salariés

L'ensemble de nos collaborateurs est impliqué dans l'adoption d'un mode de fonctionnement durable.

Nous organisons annuellement voire semestriellement un évènement national autour de notre politique RSE et de nos avancements sur les actions et projets cités ensuite.

Le projet Polar POD

Cegid investi plus d'un million d'euros pour la participation au financement d'une mission d'intérêt scientifique menée par le célèbre explorateur **Jean-Louis Etienne**.

L'objectif de cette mission est de mieux connaître l'océan Antarctique et de comprendre son rôle dans la régulation du climat, l'absorption du carbone et le maintien de la biodiversité marine. Ce projet répond à 9 des 17 ODD. [Voir ici](#).

Autres engagements

Cegid participera à la **Convention des Entreprises pour le Climat**. L'objectif de ces conventions est de repenser le système actuel des entreprises classiques vers des entreprises régénératives.

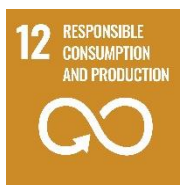
Le Ministère de l'Economie et le Ministère de la Transition Ecologique ont établi en 2022 la **Feuille de route pour la décarbonation du numérique**. Nous participerons à deux groupes de travail :

- GT3 : Sobriété et usages
- GT4 : Contribution du numérique à la décarbonation des autres secteurs

Sommaire

Environnement.....	5
Social et droits de l’homme	15
Achats responsables	21
Ethique	26

Environnement



1. Nos engagements

Nous sommes conscients de l'impact sur la planète de nos activités d'éditeur de solutions de gestion (logiciels et SaaS), notamment du fait de notre consommation d'énergie et des émissions de GES liées à cette consommation.

Nous nous engageons aujourd'hui, à questionner nos services et nos modèles d'affaires, dans un objectif de sobriété, tant énergétique que matérielle.

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, nous nous engageons à minimiser notre empreinte environnementale.

Pour suivre notre performance environnementale, nous suivons une série d'indicateurs pertinents, repris chaque année dans notre rapport sur la mise en œuvre de notre politique RSE.

2. Nos actions et les indicateurs

Notre engagement porte principalement sur quatre grandes orientations :

- Mise en place d'une **démarche de numérique responsable**
- Réduction de la **consommation d'énergie des bâtiments**
- **Réduction de l'impact des déplacements,**
- Gestion des **déchets.**

Par ailleurs, d'autres actions portent sur la **sensibilisation** et l'**implication des salariés.**

Le suivi de ces actions est réalisé trimestriellement. Chaque année, un rapport présente les résultats obtenus.

2.1 Le numérique responsable

Réduire l'impact environnemental du numérique est la première responsabilité de Cegid. Cela concerne l'impact de nos services chez nos clients et nos hébergeurs, et l'impact de notre fonctionnement interne.

En parallèle de nos actions d'amélioration continue Fin Ops, Cegid s'engage également de deux manières :

- **Des actions sur nos offres produit et de services**

Il s'agit de définir une politique de sobriété d'usage (limitation des flux de données, architectures de données privilégiées).

Des objectifs seront déterminés après les premières mesures.

- **Des actions autour de notre chaîne de conception**

Il s'agit d'optimiser les usages et les architectures DevOPS de conception de nos produits.

Cette politique sera déployée sur la majorité de nos environnements. Elle sera renforcée par une politique de sobriété (Right Sizing, Start & stop, Monitoring).

2.1.1. Bilan Carbone de la DSI

Nous avons réalisé en 2022 un Bilan Carbone de notre Direction des Services Informatiques (DSI). Ce bilan carbone portait sur l'ensemble des émissions (3 scopes) de la DSI, à savoir que l'ensemble du matériel informatique des collaborateurs de Cegid à travers le monde est compris dans ce bilan.

Les émissions de DSI s'élèvent en 2021 à **578 tCO₂e**, soit **9 tCO₂e par employé**.

Ce Bilan Carbone a permis d'identifier les axes de travail suivants pour réduire nos émissions :

Matériel informatique :

Pour chaque nouvelle commande et installation de poste de travail, la DSI installera des écrans XL (30-40 pouces) plutôt que des doubles écrans (24 pouces). A savoir qu'un écran simple équivaut à 248 kgCO₂e, soit 496 kgCO₂e via l'installation de postes de travail actuels contre 371 kgCO₂e pour un XL.

Mesure : $\text{taux d'équipement sur ce schéma} / \text{nombre d'écrans achetés sur l'année écoulée}$.

Diminution d'émission de CO₂e due à cette action.

Allongement de la durée de vie des ordinateurs :

Pour chaque poste informatique installé, nous évaluons aujourd'hui une durée de vie moyenne de 3 ans et demi. Nous avons pour objectif d'allonger cette durée de vie de 6 mois, dans un premier temps.

Mesure : durée de vie des ordinateurs et autres matériels informatiques

Diminution d'émission de CO2e due à cette action.

2.1.2. Eco-conception : une nouvelle manière de concevoir

La conception de produits étant notre cœur de métier, il est prioritaire pour Cegid et nos collaborateurs de repenser notre manière de faire en cohérence avec les enjeux environnementaux.

Avant de faire un choix entre les multiples actions envisageables, nous souhaitons d'abord construire une approche générique pour pouvoir l'appliquer en interne en 2024 et la diffuser en externe à nos partenaires à long terme.

Notre action se déroule en 3 étapes pour cette année 2023.

Mesurer notre impact énergétique et environnemental :

Création de 2 indicateurs de mesures de l'impact de nos offres :

- Mesure de la consommation électrique globale
Objectif de réduction de 5 % d'ici le 31.12.2023.
- Intégration des données fournisseurs principaux : Microsoft Azure, IBM Kyndryl.
Objectif : récupération des données disponibles concernant la consommation énergétique et l'empreinte carbone des Data Center utilisés.

Mettre en place une dynamique et définir la méthode

Mise en place du plan d'amélioration continue, avec revue régulière des consommations avec les équipes.

Il s'agit de mener des projets pilotes d'optimisation qui permettront de construire une méthode structurée d'éco-conception logicielle. Dans un 2^e temps, ces projets pilotes seront généralisables à l'ensemble de nos produits.

Objectif : 1 projet pilote mis en place sur 2023.

Sensibiliser nos équipes

Les collaborateurs participeront à des Fresques du numérique.

Objectif : 1/3 de l'effectif R&D participant aux Fresques du numérique en 2023

Des formations pilotes sur l'éco-conception permettront à nos collaborateurs de participer plus efficacement à l'effort de construction de notre méthode.

Objectifs de formation des collaborateurs en 2023 :

- *Premier semestre : Identification des formations, des périmètres pilotes et sélection des collaborateurs cibles,*
- *Deuxième semestre : 20% des salariés R&D.*

Sensibiliser les clients

L'objectif sera également de sensibiliser nos clients, en leur fournissant l'empreinte carbone de leurs consommations.

Objectif : Premier test sur certains périmètres clients sur 2023.

2.2 Réduction de la consommation d'énergie des bâtiments

Sur l'ensemble des sites en France

Suivi des consommations

Nous avons mis en place un suivi des consommations d'énergie sur nos principaux sites : Lyon-Vaise et Paris (nouveau bâtiment One Paris).

Nous mettrons en place dès 2023 des **sous-comptages sur le site de Vaise**, qui permettront d'**analyser les consommations par usage** : chauffage, informatique, éclairage... et de **suivre l'évolution des consommations**.

Décret tertiaire

Cegid, conscient de la future obligation légale liée au décret tertiaire (pour les sites de plus de 1000 m²), a identifié les sites concernés :

- Lyon,
- Paris,
- Roubaix,
- Rennes,
- Aix,
- Nantes,
- Aurillac.

Nous lancerons dès 2023 une réflexion pour **définir des actions d'amélioration de la performance énergétique** sur ces différents sites, avec un double objectif de réduction des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre.

Consigne de température

L'objectif des consignes de température nationale est de rationner de manière globale et équitable la fourchette de température dans les bureaux, dans un objectif de sobriété énergétique (gaz et électrique).

Nous mesurerons l'efficacité de cette action via la consommation énergétique des postes de chauffage et climatisation.

Projet One Paris

Le Projet tertiaire One Paris est un projet de mutualisation des 4 sites franciliens en un seul, qui se situera à Boulogne.

Nous mesurerons la consommation énergétique des 4 sites actuels afin de les comparer au futur site.

Labellisation du site

Cet objectif de fonctionnement exemplaire sera attesté par différents labels :

- **BREEAM** : label environnemental
Objectif : niveau Excellent.
- **PEQA** : qualité énergétique du bâtiment,
Objectif BBC Effinergie Rénovation (CEP – 40%).
- **Well V2 Core** : qualité des cadres de vie collaborateurs,
Objectif niveau Silver.
- **Wiredscore** : qualité de la connectivité.
Objectif de certification.

Récupération de 60 % de matériel.

Pour l'équipement général des nouveaux locaux One Paris (informatique, mobilier, fournitures), nous avons classifié chaque type de matériel déjà possédé par état (neuf, bon état, valorisable, non valorisable).

Nous réutiliserons tous les « neuf » et « bon état » et transmettrons les « valorisable » à des entreprises partenaires qui assureront la réutilisation des matériels (2^{nde} vie) ou, à défaut, leur recyclage.

Nous mesurerons le taux de matériel total réutilisés.

Pour notre site de Lyon

Retrait des thermostats individuels

Chaque bureau lyonnais possède un thermostat individuel, ce qui rend une maîtrise globale et équitable des températures sur site très difficile.

Notre objectif est d'anticiper les futures obligations résultant de la politique thermique qui doit être définie à l'échelle française.

Nous prévoyons donc de retirer ces thermostats, pour les remplacer par un thermostat général pour tous les sites français avant l'hiver 2023. Nous mesurerons ainsi l'évolution de la consommation de gaz sur une période donnée après le retrait.

Eclairage

Nous avons lancé une étude d'impact du remplacement de l'ensemble des allogènes des espaces de travail en LED, dans nos bureaux lyonnais. Les résultats de cette étude sont attendus autour du mois de juillet 2023. Ils nous permettront, en collaboration étroite avec le propriétaire, de rénover l'ensemble du système d'éclairage.

En parallèle, nous lançons l'installation de capteurs dans les lieux de passages, sanitaires et parking en remplacement d'interrupteurs.

Enfin, nous réduisons l'horloge d'éclairage du site :

- Poste de Sécurité : extinction à 19h plutôt qu'à 22h aujourd'hui
- Eclairage extérieur : extinction à 22h plutôt qu'à 2h aujourd'hui.

Nous mesurerons l'efficacité de ces actions via la consommation électrique de l'éclairage.

2.3 Réduction de l'impact des déplacements

Déclarations de consommation de carburants en litres

Aujourd'hui, nous mesurons nos consommations de carburants via la déclaration de notes de frais ou exceptionnellement via les cartes d'essence Total. Nous en déduisons la consommation de carburant en extrapolant grâce aux consommations par kilomètre déclarées par les constructeurs automobile.

Notre objectif est de généraliser la déclaration de litres de carburants consommés à chaque note de frais ou utilisation des cartes essences, afin de pouvoir suivre plus précisément l'évolution de la consommation.

Nous mesurerons l'efficacité de cette action par le nombre de conducteurs professionnels ayant déclaré leur consommation de carburants en litres, comparé au nombre total de conducteurs professionnels.

Bornes de recharges électriques sur les sites français (comptant plus de 300 salariés)

Cegid installe aujourd'hui des bornes de recharges de véhicules électriques sur chaque site français comptant plus de 300 salariés. L'objectif est de permettre aux collaborateurs de remplacer leurs véhicules thermiques de fonction en véhicules électriques, et ensuite qu'ils puissent utiliser ces véhicules pour leurs déplacements personnels.

Nous avons aujourd'hui commencé à installer des bornes sur les sites de Lyon, Paris et Rennes.

Nous mesurerons l'efficacité de cette action

- *Nombre de charges réalisées / an (ou si compteurs > kwh / an)*
- *Enquête salariés > nombre d'utilisateurs*
- *Simple suivi de réalisation de l'action : nombre de bornes installées*

Mise à jour de notre Travel Policy

Après l'audit énergétique de nos transports professionnels, nous avons engagé une mise à jour de notre politique de voyage afin d'inciter les collaborateurs à vérifier régulièrement la pression des pneus.

En effet, rouler avec des pneus sous-gonflés entraîne une surconsommation de carburant. La vérification régulière de la pression des pneus permet donc de réduire la consommation de carburant. Elle réduit en outre le risque d'accident lié à l'éclatement des pneus.

Or actuellement, 70 % des collaborateurs conducteurs disent ne pas vérifier la pression de leurs pneus au moins une fois tous les deux mois.

Nous introduirons dès 2023 une obligation de vérification de la vérification mensuelle de la pression des pneumatiques. On peut en attendre une réduction de la consommation de carburant d'environ 1 % par an.

Mesure de la réduction de la consommation de carburant après cette mise en place.

Mise en place du forfait mobilité durable

Nous avons mis en place le forfait de mobilité durable pour nos salariés, correspondant à la participation de Cegid aux frais de déplacements via une mobilité dites douce, à hauteur de 150 € à 300 € par mois.

Mesure : Nombre de collaborateurs ayant profité de l'aide, évolution

E-learning sur l'écoconduite

Après l'audit de notre flotte automobile, Cegid souhaite, en 2021, ajouter à notre politique Voyage, pour les employés se déplaçant en voiture dans le cadre de leur activité, une formation à l'écoconduite. L'objectif sera :

- Réduction de la consommation de carburant,
- Prolongation de la durée de vie du véhicule et de ses équipements,
- Réduction des accidents.

Indicateur : nombre de collaborateurs formés

2.4 Gestion des déchets

Les principaux déchets liés à notre activité sont d'une part les DEEE, d'autre part les déchets de bureau (papier, cartons...).

DEEE et déchets de bureau

Concernant les Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), outre les actions déjà mentionnées sur l'allongement de la durée de vie des matériels (ordinateurs, serveurs, téléphones...), Cegid a mis en place des filières pour assurer la valorisation ou le recyclage des DEEE. Via un réseau de partenaire broker, Cegid peut aujourd'hui valoriser une certaine quantité de son matériel informatique obsolète.

Nous prévoyons la mesure des quantités de matériel valorisées par nos partenaires en 2023.

Enfin, jusqu'à la fin du premier trimestre 2023, son partenaire propreté et Cegid n'ont pas mesuré la quantité de déchets bénins produits par ses différents sites. Via un appel d'offre et la mise en place d'un nouveau périmètre de service, Cegid sera à partir du deuxième trimestre 2023, capable de mettre en place un système de tri complet couvrant toutes les typologies de déchets produites par les collaborateurs sur site et une campagne de sensibilisation aux bonnes pratiques.

Mesure : mise en place du nouveau partenariat, quantité de DIB récolté et valorisé.

2.5 Sensibilisation des collaborateurs

Volontaires aux différents projets RSE

Cegid a pour objectif la sensibilisation de l'ensemble de ses collaborateurs, en identifiant dans chaque service des référents volontaires pour être des relais d'informations, mais surtout le moteur d'actions internes.

Pour la formation de ces référents, nous prévoyons l'organisation de **fresques du climat et du numérique**.

Mesure : Nombre de participants aux ateliers de Fresques.

Actions de sensibilisation

Par ailleurs, un **Plan de communication** annuel va être défini afin d'informer l'ensemble des collaborateurs.

Le plan de communication aura d'abord pour objectif d'informer les collaborateurs sur la politique RSE de Cegid : objectifs, résultats, rôle des salariés...

Cette communication s'appuiera notamment sur le site **Good Morning Cegid**, et également sur l'**organisation d'événements**.

Nous mesurerons cette action à travers différents indicateurs :

- *Nombre de communications et d'événements,*
- *Nombre de participants aux fresques du climat ou du numérique,*
- *Nombre de référents*

3. Résumé de nos indicateurs

Actions	Mesures
Politique générale	Rapport trimestriel
Ecrans XL plus que écrans x2	Taux d'équipement sur ce schéma Diminution d'émission de CO2e due à cette action.
Allongement durée de vie équipement informatique	Durée de vie des ordinateurs et autres matériels informatiques Diminution d'émission de CO2e due à cette action
Mesure de la consommation électrique globale	réduction de 5 % d'ici le 31.12.2023.
Intégration des données fournisseurs principaux : Microsoft Azure, IBM Kyndryl.	récupération des données disponibles concernant la consommation énergétique et l'empreinte carbone des Data Center utilisés.
Mettre en place une dynamique et définir la méthode	1 projet pilote mis en place sur 2023.
Sensibiliser nos équipes	1/3 de l'effectif R&D participant aux Fresques du numérique en 2023
Formation de nos équipes à l'éco-conception de logiciels de gestion	Objectifs de formation des collaborateurs en 2023 :
	- Premier semestre : Identification des formations, des périmètres pilotes et sélection des collaborateurs cibles,
	- Deuxième semestre : 20% des salariés R&D.
Sensibiliser nos clients	Objectif : Premier test sur certains périmètres clients sur 2023.
Consigne de température	Evolution de la consommation énergétique des postes de chauffage et climatisation.
Labellisation site One Paris	BREEAM niveau Excellent
	PEQA BBF Effinergie Rénovation
	Well V2 Core niveau Silver
	Obtention de la certification Wiredscore
Récupération de 60% de matériel informatique, mobilier et fournitures	taux de matériel total réutilisés.
Retrait des thermostats individuels	Evolution de la consommation de gaz sur une période donnée après le retrait.
Relamping LED	Evolution de la consommation électrique suivant chaque mise en place

Déclaration de consommation de carburants en litre	Mesure et évolution de la consommation de carburants
Bornes de recharges électriques sur les sites français (comptant plus de 300 salariés)	Nous mesurerons l'efficacité de cette action
	- Nombre de charges réalisées / an (ou si compteurs > kwh / an)
	- Enquête salariés > nombre d'utilisateurs
	- Simple suivi de réalisation de l'action : nombre de bornes installées
Mise à jour de notre Travel Policy	Mesure de la réduction de la consommation de carburant après cette mise en place.
Mise en place du forfait mobilité durable	Nombre de collaborateurs ayant profité de l'aide, évolution
E-learning sur l'écoconduite	Indicateur : nombre de collaborateurs formés
Gestion des DEEE et déchets de bureau	Mesure quantité de DEEE et déchets de bureau produits Mesure valorisation des déchets (Valorisé/quantité totale)

Social et droits de l'homme



1. Nos Engagements

En tant qu'entreprise internationale, avec des bureaux dans 25 pays et une distribution dans plus de 130 pays, Cegid avance avec l'appui de près de 4400 talents, aux profils variés et aux compétences multiples.

En associant principes de performance économique et de performance sociale, Cegid assure dans la durée la pérennité de l'entreprise. En privilégiant la richesse de la diversité, nous assurons ainsi une politique d'emploi durable, attentive à son environnement, qui permet à l'ensemble de nos talents d'exprimer leur potentiel.

Cegid s'engage par nature à favoriser la diversité et l'inclusion dans le recrutement de ses nouveaux collaborateurs, à agir pour la bonne santé et la sécurité de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions. Pour améliorer sa performance et celle de ses salariés, Cegid s'engage pour le développement et le maintien des compétences au long de la carrière des talents qui composent ses équipes. En faveur du bien-être, Cegid s'engage à établir un dialogue sociable clair et sans exclusion, ainsi qu'à l'amélioration constante des conditions de travail de ses membres.

2. Nos actions et leurs indicateurs

Cegid a reçu la certification TOP Employer 2022 pour la France et L'Espagne et rejoint ainsi les 120 pays dans le monde. Cette certification démontre la dynamique positive et innovante dans tous les domaines de la RH, du développement des carrières au leadership, en passant par le bien-être au travail et la responsabilité sociale des entreprises.

Diversité & inclusion

Notre politique diversité et inclusion est fondée sur le développement de l'individu, de ses compétences et de sa capacité à agir sur son environnement. La prise en compte des enjeux liés à la diversité permet de motiver chaque individu, d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de stimuler notre innovation.

Nous avons rédigé une Charte Internationale de la Diversité et de l'Inclusion, concernant tous les collaborateurs de Cegid dans le monde, signée par le Directeur des Ressources Humaines.

Mesure : taux de managers ayant validé cette formation en 2023

Taux d'augmentation des validation vs N-1

- Evènements de sensibilisation / ateliers

Nous organisons de nombreux évènements d'animation et de mobilisation en France pour favoriser la participation au réseau d'ambassadeur Handicap, et la sensibilisation des salariés sur ces enjeux

Mesure : nombre de participation de salariés générale vs N-1

Egalité

- Accord d'entreprise (légal)
- Réseau Cegid GEN
 - E1 : Développer une meilleure conciliation des temps de vie, notamment en matière de parentalité
 - E2 : Favoriser l'accès des femmes au secteur tech, et atteindre la mixité dans nos équipes
 - E3 : Atteindre l'égalité salariale à postes équivalents et compétences égales
 - E4 : Développer la présence des femmes sur les fonctions managériales et les postes à responsabilité

- E5 : Repérer, prévenir et traiter toute situation d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel

Mesure de l'action E2 :

Nombre de candidats captés par les relations école

Nombre de participante dans nos promotions d'insertion pour femmes en reconversion dans le numérique

Mesure de l'action E3 :

Mise en place d'un objectif de parité

Taux de parité aux postes stratégiques et opérationnels,

Evolution du taux selon l'année de référence

Handicap

La politique Handicap d Cegid est marquée par plus de 15 ans d'engagements au travers de cinq axes de travail :

- Partager la culture inclusive
- Favoriser l'emploi
- Sécuriser et accompagner les parcours
- Accompagner les personnes en situation de handicap
- Faire rayonner l'engagement de l'entreprise

Cegid a mis en place 15 correspondants pour agir en proximité et installer partout les relais nécessaires.

De nombreux modules d'informations et de formations sont délivrés tout au long de l'année.

En 2021, Cegid a employé 113 travailleurs en situation de handicap ce qui représente 104,24 unités pour une obligation de 117 unités. L'objectif de Cegid est de dépasser rapidement la position réglementaire. En 2021, Cegid a versé une contribution de 80 K€.

Santé / Sécurité :

Dans le but de préserver la santé de nos collaborateurs via la mise en place de mesures de sécurités, nos actions entreprises sont détaillées au Bilan Social, dernière édition 2021, comme suit :

- Mise en place du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail
- Evaluation détaillée des risques professionnels,
- Effectif formé à la sécurité par thématiques, chaque année,

- Visites médicales effectuées : annuelles, d'embauche, de reprise, ou autres.

Conditions de travail :

One Paris

Dans le cadre de notre projet One Paris (nouveaux sites parisiens), détaillés dans le document « Cegid Politique RSE – Volet Environnement » partie 2.2, nous prévoyons l'obtention d'une certification [Well V2 Core](#) en faveur de la qualité des cadres de vie collaborateurs.

Objectif niveau Silver.

Cegid Solidaire

Cegid a créé en 2008 un fonds de dotation, Cegid Solidaire, qui développe des actions d'intérêt général dans les domaines de l'éducation/insertion et de l'entrepreneuriat issu des quartiers prioritaires de la ville ou dans le social et solidaire. Cegid Solidaire soutient 8 associations sur le plan financier et en mécénat de compétences dans le numérique. Cegid Solidaire est doté d'un budget de 400 000 €.

Dans le cadre de l'implication souhaitée, Cegid offre 3 jours de RTT solidaires par an à tous ses collaborateurs pour des missions de mécénat d'expertise. Ils peuvent ainsi dans le cadre de leur entreprise et de leur souhait contribuer à l'intérêt général.

En 2022, plus de 130 collaborateurs (80 en 2021) se seront mobilisés pour assurer une ou plusieurs missions auprès de nos partenaires associatifs. Ils peuvent aussi s'ils sont déjà engagés soumettre leur propre projet qui pourra être soutenu financièrement par Cegid Solidaire s'il est retenu par le comité de sélection. Ce sont ainsi 10 projets supplémentaires qui sont retenus chaque année.

Nous mesurerons cette action par le taux d'augmentation de collaborateurs ayant réalisé une mission d'intérêt général.

Dialogue Social :

Les relations sociales au sein de Cegid sont le fruit de nombreuses années de construction d'un dialogue social basé sur la transparence, l'échange et le respect des individus et des institutions représentatives du personnel, avec pour ambition d'allier la performance du groupe avec la qualité de vie au travail des collaborateurs et un statut social de qualité.

Ce dialogue social pertinent, que les partenaires sociaux entretiennent au sein de Cegid et qui dépasse la seule obligation légale, permet une réelle appropriation et

compréhension de la stratégie de l'entreprise par les représentants du personnel, et fait d'eux des acteurs majeurs de la réussite de Cegid. Tous les jours, nous démontrons qu'un dialogue social équilibré, constructif, engagé et nourri participe à créer une dynamique positive au sein des entreprises et concourt à développer un sentiment d'appartenance en mettant les collaborateurs au centre des échanges.

Cette relation de confiance créée entre les partenaires sociaux au sein de Cegid a permis la signature de 33 accords sur ces 4 dernières années qui s'inscrivent tous dans des actions concrètes et sur des thèmes forts et impactant tant pour Cegid que pour ses collaborateurs : salaires, intéressement, égalité professionnelle femmes-hommes, handicap, IRP et dialogue social, GEPP, mutuelle & prévoyance, QVT, transformation, Covid, organisation du travail et télétravail, le tout dans un contexte challengeant de transformation de Cegid et d'intégration de 9 sociétés qui nous ont rejoint avec succès et représentant un total de 1 250 nouveaux collaborateurs au sein de Cegid !

Gestion de carrières :

L'accueil des nouveaux collaborateurs se fait systématiquement par une formation « Cegid Discovery » de 2 jours.

100 % des collaborateurs bénéficient d'un Entretien Annuel et Cegid a mis en place en 2022 la systématisation de 2 entretiens annuels de performance.

Cegid a mis en place un programme de co-développement managérial avec 15 sessions aux thématiques transverses (engagement de l'équipe, montées en compétence, développement, gestion des conflits ...). L'objectif est d'assurer l'évolution de la pratique managériale et l'esprit de communauté collaborative, les managers devant définir les besoins de formations de ses équipes.

Le programme « Skill You Up » a pour objectif d'améliorer la gestion de la compétence chez Cegid via la formation sur des niveaux individuels. Les managers doivent savoir apprécier les compétences des collaborateurs pour cibler les besoins et développer les compétences nécessaires.

84 % des collaborateurs ont estimé satisfaisantes ou très satisfaisantes les formations délivrées en 2021.

Dans la culture du « feedback » Cegid a mis en place une plateforme collaborative afin d'assurer des conversations continues entre les collaborateurs et leur manager.

Cegid a consacré en 2021, 3,5 millions d'€ à la formation de ses collaborateurs.

3. Résumé de nos indicateurs

Actions	Mesures
Formations managers Diversité et Inclusion	Taux de managers ayant validé cette formation en 2023 Taux d'augmentation des validations comparé à l'année précédente
Evènements de sensibilisation / ateliers Diversité et Inclusion	Participation de salariés générale comparé à l'année précédente
Favoriser l'accès des femmes au secteur tech, et atteindre la mixité dans nos équipes	Nombre de candidats captés par les relations école Nombre de participante dans nos promotions d'insertion pour femmes en reconversion dans le numérique
Atteindre l'égalité salariale à postes équivalents et compétences égales	Mise en place d'un objectif de parité Taux de parité aux postes stratégiques et opérationnels, Evolution du taux selon l'année de référence
One Paris et conditions de travail	Certification Well V2 Core niveau Silver
Augmentation de la participation à Cegid Solidaire	Taux d'augmentation des collaborateurs profitant des RTT solidaire

Indicateurs complémentaires :

	2019	2020	2021
Effectifs selon le genre			
Hommes	1230	1240	1311
Femmes	737	771	778
Effectifs selon la catégorie			
Cadre	1300	1459	1559
Etam	667	552	530
Taux de turn over			
Cadre	12,40%	9,20%	11,40%
Etam	14,10%	12%	15,20%

Achats responsables



1. Nos engagements

Cegid offre à ses fournisseurs un traitement équitable, une sélection transparente et des relations commerciales saines et équilibrées. Cegid garantit la neutralité des acheteurs et prescripteurs. Dans sa démarche d'Achats Responsables, Cegid doit s'assurer que ses fournisseurs respectent les exigences et principes éthiques en matière du respect des Droits de l'Homme et des conditions de travail, des enjeux environnementaux, de la lutte contre la corruption et les pratiques commerciales déloyales.

A cette fin, la charte d'achats Cegid se conforme aux principes découlant de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies, des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Objectifs de développement durable (ONU), dans le respect de la législation et de la réglementation applicable et des stipulations contractuelles en vigueur. Le respect des principes énoncés dans cette Charte constitue un préalable incontournable à toute transaction avec Cegid. Ce préalable implique le refus absolu de contracter avec un interlocuteur qui serait en violation de ces principes ou qui refuserait de s'engager contractuellement à les respecter.

Nous nous engageons nous-même dans toutes nos relations commerciales avec nos fournisseurs et dans le cadre de notre code de conduite** à :

- 1/ Respecter les Droits de l'Homme et les conditions de travail.
- 2/ Respecter l'environnement.
- 3/ Respecter les bonnes pratiques dans les affaires.

Au travers de notre charte « Achats Responsables* », nous amenons nos fournisseurs, dans un cadre de réciprocité des bonnes pratiques, à ce qu'ils :

1/ Respectent les droits de l'Homme et les conditions de travail en :

- Se soumettant aux réglementations relatives aux conditions de travail et en s'engageant à exclure de leurs relations commerciales l'emploi de personnes en situation irrégulière, et des enfants en âge inférieur aux conventions internationales et à la législation du pays dans lequel ils sont employés.
- Prohibant le harcèlement et les discriminations, en faisant la promotion de l'égalité de traitement, de l'égalité des chances et l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

2/ Respectent l'environnement en :

- Éliminant et minimisant les risques environnementaux potentiels,
- Mesurant leur performance en matière de politique environnementale,
- Améliorant leur efficacité énergétique et en réduisant leurs émissions de gaz à effet de serre,
- Optimisant et limitant l'utilisation de ressources naturelles,
- Concevant et produisant des produits et des services avec des considérations environnementales,
- Maîtrisant leurs émissions et rejets associés à leurs activités, y compris ceux liés à la production et à la gestion des déchets.

**Référence : Code de conduite interne Cegid

*Référence : Charte Achats Responsables Cegid



2. Nos actions et leurs indicateurs :

Conscient que nous devons montrer l'exemple en termes de responsabilité, nous travaillons en collaboration avec nos fournisseurs pour le respect et la bonne conduite de nos engagements et des leurs.

Nous avons mis en œuvre l'audit systématique de nos fournisseurs au travers des outils d'évaluation Dowjones et Altares.

2.1 Engagement sur notre Charte Achats Responsables

Nous avons aujourd'hui intégré à tous nos processus d'Appel d'Offre, notre Charte d'Achats Responsables interne afin d'intégrer notre vision et nos engagements à nos futurs partenariats commerciaux.

Tous nos nouveaux partenaires commerciaux devront signer l'engagement à respecter cette Charte. Progressivement, nous engagerons nos fournisseurs existants à signer cette Charte lors de la revue des contrats.

2.2 Evaluation RSE des fournisseurs stratégiques

En tant qu'éditeur de logiciel de gestion, l'impact sur notre écosystème provient principalement de nos choix de fournisseurs. Il est donc primordial de nous inscrire

également dans une mesure de l'impact de partenaires établis. Nous allons engager une démarche d'évaluation de nos fournisseurs et de dialogue sur leur propre démarche RSE. Pour cela, nos actions à venir sont :

- L'identification de nos fournisseurs stratégiques,
- La qualification de leur démarche responsable sur les critères RSE (environnement, social et droits humains)
- L'évaluation de cette démarche.

L'efficacité de cette démarche sera mesurée comme suite :

1. *Nombre de répondants / Total des fournisseurs identifiés*
2. *Nombre de fournisseurs évalués au total*

2.3 Fournisseurs d'hébergements Cloud

Compte tenu de notre métier d'éditeurs de logiciels de gestion proposés en SAAS (Software As A Service), nous devons opérer avec nos fournisseurs en technologies PAAS (Platform As A Service) et en hébergements SAAS des relations particulières avec des partenariats techniques de recherches en optimisation de développements, d'interopérabilité et de stockage permettant d'optimiser les besoins énergétiques et de puissances matériels. Ce travail engagé en 2022 doit se concrétiser en 2023 pour établir des mesures d'optimisations en lien avec nos objectifs de développement en éco-conception numérique.

2.4 Fournisseurs de matériels informatiques

Cegid n'achète pas directement ses matériels informatiques internes mais travaille avec des fournisseurs loueurs de matériels. La DSI de Cegid a procédé en 2022 à son bilan carbone qui a abouti à des propositions d'actions dont l'optimisation des usages matériels. Nous nous engageons à établir avec nos fournisseurs des orientations de fournitures privilégiant l'optimisation et l'usage par exemple d'un écran plus grand à la place de double écran ou d'assurer une durée de vie plus longue de nos matériels.

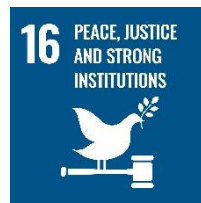
Ce nouveau plan de fourniture doit se mettre en place en 2023.

2.5 Actions en interne

Le code de conduite de Cegid est annexé au règlement intérieur et est remis à tous les collaborateurs. Il engage les collaborateurs à respecter les bonnes pratiques des affaires, notamment concernant les risques de corruption.

La charte d'Achats Responsables est diffusée auprès des collaborateurs des Achats.

Ethique



1. Nos engagements

Les valeurs de Cegid

Cegid est un acteur majeur des solutions de gestion cloud pour les professionnels des métiers de la Finance (ERP, trésorerie, fiscalité), des Ressources Humaines (paie, gestion des talents) et des secteurs de l'Expertise Comptable, du Retail et de l'entrepreneuriat.

Avec un solide business model « full cloud », Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la digitalisation des entreprises, de la TPE aux grands comptes, ainsi que des organisations publiques.

Cegid poursuit sa stratégie d'expansion qui passe par une accélération de son développement à l'international et par de futurs rapprochements. Pour accompagner ce profond changement, il est essentiel que l'ensemble des collaborateurs applique des normes élevées en matière de conformité aux lois et d'éthique commerciale.

Ces valeurs ont toujours été dans l'histoire de Cegid un socle important mais les nouveaux défis à mener en termes de croissance, tout comme l'évolution forte de l'environnement, imposent des principes et des pratiques renforcés.

A ce titre, Cegid expose ces principes au sein de son Code de conduite, qui constitue la base des règles applicables de l'entreprise en matière d'éthique et de conformité. Il énonce les principes d'actions et les engagements pris par Cegid envers ses parties prenantes. Il sert de référence dans les relations avec les tiers et collabore, au quotidien, dans la prise de décision sur les bons comportements à adopter.

Le dispositif anticorruption

Conformément à ces principes d'éthique et en vue de se conformer aux exigences de la loi du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, Cegid a déployé un dispositif de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

En respect des attentes de l'Agence Française Anticorruption (AFA), ce dispositif s'articule autour de l'engagement de l'instance dirigeante en faveur d'activités de l'organisation exempt d'atteinte à la probité, de la connaissance des risques liés et de la gestion de ces risques en termes de prévention, détection et remédiation.

Le dispositif est déployé sur l'ensemble de l'entreprise Cegid auprès de ces établissements existants et ceux nouvellement acquis, partout dans le monde.

2. Gouvernance

Le Comité stratégique

Le comité stratégique définit les orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'assure que les activités sont tenues en application des statuts et des normes en vigueur. De ce fait, le comité stratégique initie la démarche de mise en conformité avec la loi Sapin 2 au sein de Cegid. Il est également le sponsor du projet, porte les messages et arbitre les orientations prises dans la construction du dispositif.

Le Code de conduite de Cegid est introduit par le CEO, Pascal Houillon, qui réaffirme la poursuite des objectifs dans le respect valeurs éthiques auxquelles est attachée l'entreprise.

Les Managers

Les managers s'assurent de la bonne application des principes d'éthique et de conformité. Ils communiquent sur le Code de Conduite auprès de leurs équipes et s'y réfèrent régulièrement pour en assurer la diffusion et la compréhension. Ils ont une conduite exemplaire afin d'incarner les valeurs de l'entreprise Cegid.

Le département RSE

Cegid a développé une démarche RSE visant à développer un numérique responsable pour révéler toute la valeur de nos collaborateurs et offrir à notre écosystème des solutions durables. Ainsi les trois piliers déployés par Cegid que sont (i) le social et les droits humains (ii) l'environnement (iii) la vision et gouvernance, ce dernier s'attache à exercer les activités de Cegid de manière éthique et responsable.

Le service Contrôle interne et Risk management

Les missions de Risk management et de contrôle interne dans leurs objectifs de maîtrise des activités de l'organisation joue un rôle d'identification et de contrôle.

Ainsi le Risk management établit et maintient la cartographie des risques Cegid en vue de maîtriser les risques auxquels Cegid est exposé et d'en atténuer les impacts. De ce fait, le Risk management s'attache à identifier les événements pouvant impacter la société et lié à un manquement à la probité.

Le contrôle interne, par ses activités de surveillance, veille au respect des lois et réglementations, s'assure que les contrôles sont réalisés sur les éléments en lien avec le dispositif anti-corruption.

Les correspondants compliance

Du fait de son expansion, Cegid intègre régulièrement des nouvelles entités. Ainsi les correspondants compliance au sein de ces entités nouvellement acquises s'assurent de la correcte mise en œuvre des réglementations locales concernant les lois anticorruption et compliance et veillent à leur alignement avec les dispositifs Cegid.

Le CSE

Les représentants du personnel ont approuvé le Code de Conduite et validé les dispositions prises par la société, les directives énoncées en termes de lutte contre la corruption. Ils relayent ces informations auprès des collaborateurs.

Les collaborateurs

Les collaborateurs participent chacun au dispositif ainsi déployé en veillant à sa correcte application.

Dans un souci de maîtrise de ses activités, Cegid a structuré et centralisé la gestion des risques. La cartographie des risques Cegid vise à identifier, évaluer, traiter et piloter les risques présents du fait de ses activités ou de son environnement. Elle est pour cela encadrer par une méthodologie spécifique qui assure le suivi et la régularité.

Ainsi la cartographie des risques identifie les risques auxquels la société est exposée. Elle s'attache à évaluer selon une échelle de criticité, l'impact et la probabilité de chacun des risques. Elle détermine ensuite la stratégie à adopter afin de limiter les impacts de ces risques.

La cartographie des risques Cegid identifie le risque de non-conformité des partenaires dans le déroulement de ces opérations comme un risque majeur. En complément des dispositifs de maîtrise en place pour ce risque, des plans d'actions sont définis et activés pour réduire le risque identifié.

3. Gestion des risques : Prévention

3.1 Code de conduite

En 2017, Cegid s'est doté d'un Code de Conduite. Il est introduit par le CEO, Pascal Houillon. Il a été communiqué à tous les collaborateurs. Par ailleurs, il est annexé au règlement intérieur et fait partie des documents qui sont remis aux collaborateurs à leur arrivée au sein de la société dans leur pack intégration.

Ce Code de conduite couvre notamment :

- La sincérité des informations
- La protection des données sensibles et personnelles
- La gestion des conflits d'intérêts
- Le respect de la libre concurrence
- Les règles du commerce international
- La loyauté dans les affaires
- Les cadeaux et invitations
- La corruption et les paiements de facilitation
- Le trafic d'influence et les commissions

Il indique aux collaborateurs les bonnes pratiques, les bons réflexes et les questions à se poser et quelles actions pour y répondre.

Le Grupo Primavera a récemment intégré la société Cegid. Il ajoute au dispositif existant les obligations liées aux réglementations espagnoles et portugaises. Des chartes et codes sont également présents sur ce périmètre qu'il conviendra d'harmoniser.

Communication du Code

Le Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs, managers et dirigeants ainsi qu'à toute personne qui agit au nom de la société.

Le Code est communiqué à tous les collaborateurs lors de diffusion initiale ou lors de nouvelles arrivées. Il est, par ailleurs, disponible en permanence sur le compte personnel RHPI des collaborateurs au sein des 12 documents structurants. Il est disponible en français.

Diffusé largement, il est également appuyé par des actions de formation et de sensibilisation.

Le Code de conduite a été validé par les Instances représentatives du personnel et intégré au règlement intérieur. Il est donc opposable en France.

Mise à jour et évolution

Le Code de conduite fait l'objet d'une mise à jour lors d'évolution significative des réglementations. Il est également mis à jour au regard des évolutions de la cartographie des risques.

3.2 Formation

Afin que chaque collaborateur soit sensibilisé au dispositif anticorruption, le e-learning de sensibilisation aux risques de corruption est inclus dans le pack de formation à l'arrivée des collaborateurs. Le contenu du support de formation est rapproché des risques identifiés dans la société.

Ainsi tous les collaborateurs sont informés et ce dans les différentes langues au sein de Cegid. Un suivi de l'assiduité et la complétude de cette formation est réalisée.

3.3 Evaluation des tiers

Dans le cadre des activités au sein de Cegid, une évaluation des tiers est réalisée à plusieurs niveaux et répond aux exigences de la loi Sapin II. Cegid exerce une vigilance accrue sur l'intégrité des tiers avec lesquels la société est en relation ou envisage d'entrer en relation et donc de limiter le risque de se trouver impliqué, plus ou moins directement, dans des faits de corruption.

Ainsi, tout tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires, etc.) avec lequel Cegid envisage de travailler ou de continuer la relation d'affaires doit faire l'objet de diligences spécifiques, adaptées au regard du niveau de risque qu'il représente.

Diligence auprès des clients et fournisseurs

Lors de la création d'un tiers client ou fournisseur, le processus d'identification du tiers implique plusieurs contrôles réalisés notamment le contrôle de l'existence du tiers et de sa solvabilité. De manière non exhaustive, le processus intègre la possibilité de réaliser des évaluations éthiques au moyen du système DowJones. Ainsi, suivant le risque estimé

sur le tiers, à savoir pays de domiciliation, volume ou nature des prestations, une étude est menée.

Elle conditionne l'acceptation du tiers et l'entrée en relation.

Diligences auprès des partenaires

Cegid, dans le cadre de ses acquisitions, est amené à travailler avec des intermédiaires ou s'engage avec des partenaires en vue de leur achat. Au préalable, des diligences ou enquêtes d'honorabilité peuvent être réalisées au sujet des partenaires envisagés.

Par ailleurs, des évaluations sont effectuées sur les distributeurs avec qui Cegid contractualise par le biais du système MK Denial. Un questionnaire Ethics and Compliance est également soumis aux distributeurs.

3.4 Sécurité de l'information

Afin de prévenir toute brèche à la sécurité de l'information et assurer le respect des normes RGPD notamment, nous avons mis en place :

- Un e-learning est intégré au processus d'intégration. Il a aujourd'hui été suivi par 3 393 collaborateurs et validé par 1 029, en 2021. Avec pour objectif une amélioration du taux de validation de 10% des salariés en 2023.
- Certification ISO 27 001 ainsi que celles de nos fournisseurs hébergeurs de données nous permettent un contrôle de prévention.
- Charte de bonne conduite appliquée à chacun des services sensibles.
- Politique de durée de conservation des documents.

4. Gestion des risques : Détection

4.1 Alerte interne

Comme indiqué dans le Code de conduite, « Cegid encourage chaque collaborateur à oser parler pour défendre ce qui est juste ».

Le collaborateur peut se rapprocher de son manager ou de tout autre supérieur hiérarchique pour faire remonter des éléments qui lui semblent contraires aux règles en vigueur.

Ainsi un dispositif d'alerte interne a été mis en place au sein de Cegid. Il répond aux exigences de l'article 8 de la loi Sapin 2 sur la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements et de l'article 17 sur la mise en place d'un dispositif d'alerte interne. Il permet à un salarié, fournisseur, client ou encore partenaire de lancer une alerte s'il constate une violation, une menace ou un préjudice grave. Il est disponible à partir des accès plateforme pré-enregistré de Cegid.

La mise en œuvre du droit d'alerte interne impose une forte responsabilisation de chacun : ce dispositif ne peut fonctionner qu'à partir d'informations communiquées de "bonne foi". Les faits signalés peuvent porter sur des questions liées à la lutte contre la corruption mais également des faits graves qui sont susceptibles d'affecter sérieusement l'activité de la société ou d'engager sa responsabilité.

A l'aide de ce canal sécurisé (Integrity line), la confidentialité du lanceur d'alerte est assurée.

Le Grupo Primavera a déployé son dispositif de lanceurs d'alertes intitulé Channel Management Procedure.

4.2 Interdiction de représailles

En aucun cas, un collaborateur qui procède à un signalement ne pourra faire l'objet de représailles. Toute personne, quelle que soit sa position hiérarchique, qui tenterait d'exercer des représailles sera passible de sanctions disciplinaires.

Dès lors que les signalements sont faits de bonne foi, aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'un collaborateur ayant dénoncé des faits qui s'avèrent ensuite inexacts. Les accusations abusives ne seront cependant pas tolérées et pourront exposer leur auteur à des mesures disciplinaires et à d'éventuelles poursuites judiciaires.

4.3 Contrôles

Le système de contrôles qui s'applique dans le cadre du dispositif anticorruption correspond au système de contrôles en place au sein de Cegid.

Ainsi les contrôles de 1^e niveau sont organisés par les équipes opérationnelles qui s'assurent que les règles et modalités sont respectés. Les contrôles de 2^{ème} niveau sont réalisés par les fonctions support afin de veiller à ce que les contrôles de 1^e niveau sont

correctement respectés. Les contrôles de 3^e niveau sont opérés par les commissaires aux comptes qui valident les comptes de la société et les procédures.

Ce système de contrôle lié aux contrôles comptables veille à ce que les éléments à risque soient revus et évalués, à savoir :

- Les cadeaux et invitations
- Les commissions
- Les honoraires (hors réglementaires)

Dans un deuxième temps, les contrôles portent sur la correcte mise en œuvre du dispositif anticorruption en lui-même. Ce dispositif de suivi et d'évaluation est portée par le développement d'indicateurs de performance pour chacun des piliers de la loi Sapin 2.

Enfin, le Plan d'Assurance Sécurité permet de détecter toutes brèches à la sécurité de l'information de nos clients comme de nos collaborateurs.

5. Gestion des risques : Remédiation

Sanctions

Le non-respect du Code de Conduite Cegid pourra faire l'objet de l'une des mesures disciplinaires visées au Règlement intérieur et/ou de poursuites judiciaires.

Les Collaborateurs qui souhaitent des éclaircissements quant à l'application du Code de Conduite, qui ont connaissance d'un problème d'éthique ou de conformité, ou qui estiment de bonne foi que des problèmes de non-conformité existent au sein de Cegid sont encouragés à en parler.

6. Evolution du dispositif

Compte tenu de la stratégie d'expansion de Cegid et la prise en compte d'enjeux sociétaux lié à la démarche RSE, le dispositif tel que décrit ci-dessus doit être renforcé. Les équipes sont en cours de structuration pour avancer sur cette mise à jour.

Enfin, un travail d'harmonisation entre les différents documents émis sur les divers périmètres de la société, est nécessaire pour aligner les principes énoncés et mise en œuvre sur la ligne de conduite Cegid.

Documents de références

Nom	Périmètre
Code de conduite	Cegid
Chartes achats responsable	Cegid
Charte Informatique	Cegid
Integrity Line	Cegid
Compliance program	Grupo Primavera