VISEO

POSITIVE DIGITAL MAKERS

# Rapport RSE

## Groupe VISEO - 2025

# SOMMAIRE


**01.**
**Notre approche**

**02.**
**Notre démarche RSE**

**03.**
**Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale**

**04.**
**Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du groupe**

**05.**
**Agir pour un numérique durable**

**06.**
**Gouvernance**

**07.**
**Annexes**


*Dans un souci d'économie de l'encre et pour une meilleure lecture, ce rapport a été rédigé en police Arial en favorisant la taille 12. En cas d'impression pensez au recto/verso et noir et blanc*

“Nul n’ignore l’impact qu’a aujourd’hui le digital sur toutes les dimensions de la société : économique, sociale, éthique, environnementale.
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 coeur de notre action.”

**MARIE-CLOTILDE MANGÉ**
VP RESSOURCES HUMAINES &
RESPONSABILITÉ SOCIALE

# 01 NOTRE APPROCHE

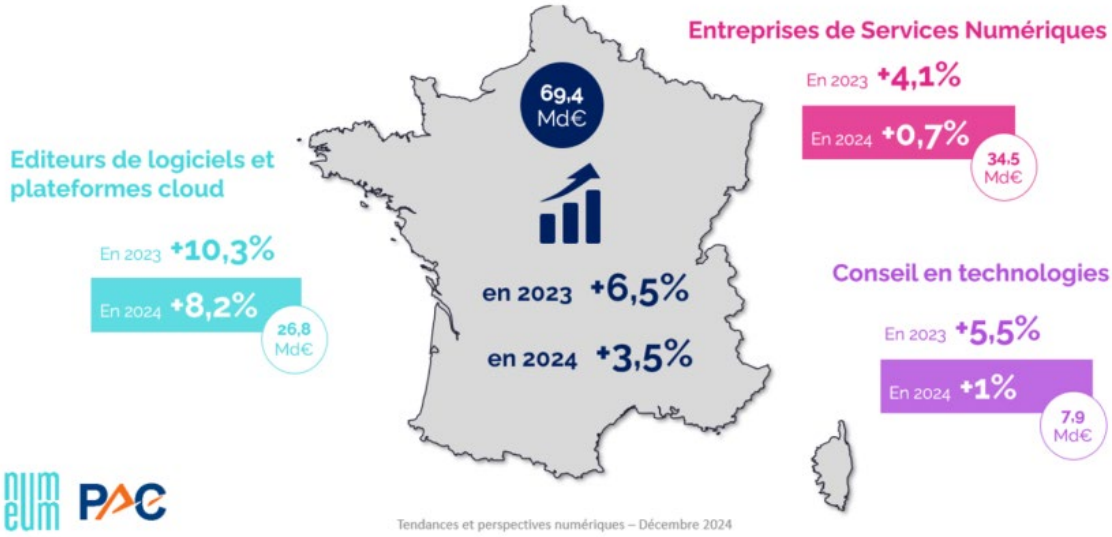
VISEO est une ESN, Entreprise de Services du Numérique, qui utilise la technologie comme un puissant levier de transformation et d'innovation pour aider ses clients à tirer parti des opportunités du numérique, adresser les nouveaux usages et affronter la concurrence d'acteurs qui changent les règles du jeu. Avec 3 000 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 2024, le groupe VISEO a réalisé un chiffre d'affaires de 360 M€ (VS 356M€ en 2023).

Numeum, l'organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France (pays du siège social de VISEO) réévalue sa prévision de croissance à 3,5% pour l'année 2024 avec des évolutions contrastées selon les segments de marché. [1]

Bien que tous les métiers bénéficient d'un chiffre d'affaires en hausse, les activités de services sont particulièrement impactées par le ralentissement de la croissance :

- Croissance estimée 2024 pour les Éditeurs et plateformes cloud : +8,2%
- Croissance estimée 2024 pour les Entreprises de Services du Numérique (ESN) : +0,7%.
- Croissance estimée 2024 pour les activités d'Ingénierie et Conseil en technologies (ICT) : +1%




[Communiqué de presse - Marché du numérique en France : bilan 2024 et perspectives pour 2025 | Numeum]

## Nos savoir-faire.

Depuis sa création VISEO poursuit son développement et a pour 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.

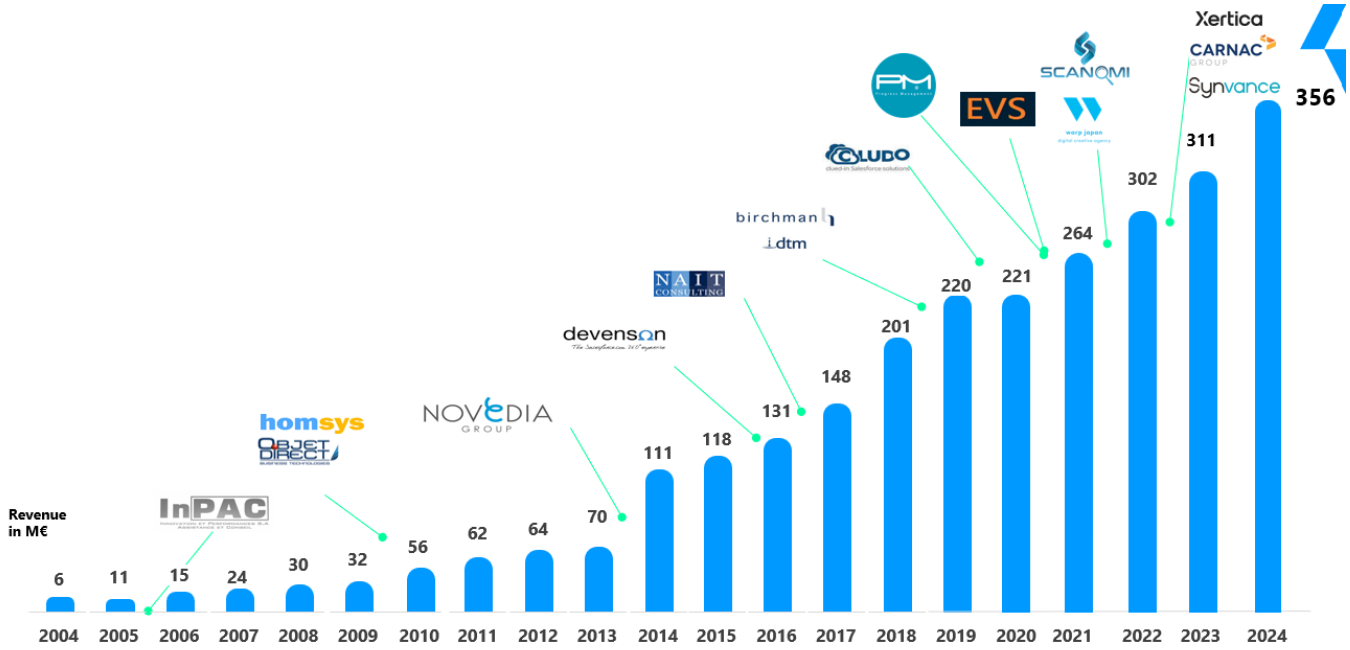
## Des synergies au cœur de notre modèle.

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.

- 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.
- 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 3 000 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. Environ 46% 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

AUSTRALIE - CHINE - COLOMBIE - ESPAGNE - ETATS UNIS - FRANCE - INDE - INDONESIE - JAPON- MAROC - MEXIQUE - PHILIPPINES - REPUBLIQUE DOMINICAINE – SINGAPOUR – HONG KONG - MALAISIE

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

VISEO accompagne ses clients jusqu'au succès des actifs technologiques créés. Nous pouvons ainsi mettre en oeuvre 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.

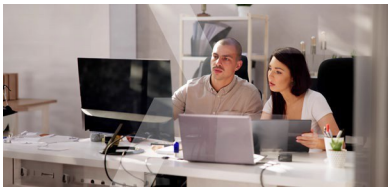
**IMAGINER**

Conseil Idéation
Architecture

**CONSTRUIRE**

Design & conception
Développement Intégration

**PERFORMER**



Déploiement
Maintenance & supervision

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 maitrise, 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 | S'APPUYANT SUR LES MEILLEURS PARTENAIRES DE L'INNOVATION DIGITALE |
|---|---|
| **INTELLIGENT ERP & CORE PLATFORMS**<br>Déployer les nouvelles générations d'ERP et de plateformes d'entreprise | SAP S/4 HANA, SAP Business One, Microsoft Dynamics 365, Google Cloud Platform, Microsoft Azure, aws, SAP Cloud Platform, SAP Certified Partner Center of Expertise |
| **BUSINESS APPLICATIONS**<br>Accompagner la digitalisation de vos directions métier | Anaplan, KOFAX, SAP Ariba, LECTRA, KRONOS, Colibri, OPENTEXT, aptos, SAP Concur, cegid, SAP, salesforce, SAP SuccessFactors, SharePoint |
| **DESIGN & DEVELOPMENT**<br>Initier et passer à l'échelle l'innovation par le digital | Google Cloud Platform, Microsoft Azure, aws, SAP Cloud Platform, HEROKU |
| **DATA & ANALYTICS**<br>Mettre en œuvre l'entreprise intelligente et les stratégies data-driven | Anaplan, SAP Analytics Cloud, Power BI, Azure Machine Learning, Qlik, Dell Boomi, MuleSoft, talend, snowflake, Delta Metric, Amazon SageMaker |

## Une maitrise 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.

VISEO 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.

# NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

VISEO contribue directement et indirectement aux **Objectifs de Développement Durable** (ODD) des Nations Unies au travers de la stratégie RSE du Groupe.

## Enjeu societal

### Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale

- **+ de 40k€** de dons versés à des associations,
- **+ de 2700** heures de mécénat de compétences réalisées en France,
- **+ de 126k€** d'achats réalisés auprès du secteur adapté.

## Enjeu social

### Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du Groupe

- **+ de 550** recrutements dans le Groupe,

**+ de 31500** heures de formation réalisées dans le Groupe,

- **+ de 20** actions de sensibilisation en lien avec la RSE

## Enjeu environnemental

### Agir pour un numérique durable

- **42%** en intensité par collaborateur c'est l'objectif de réduction des émissions GES d'ici 2030 par rapport à 2021 (France, Espagne, Maroc sur les scopes 1 et 2),

# 02 NOTRE DÉMARCHE RSE

## Contexte et périmètre du Rapport RSE

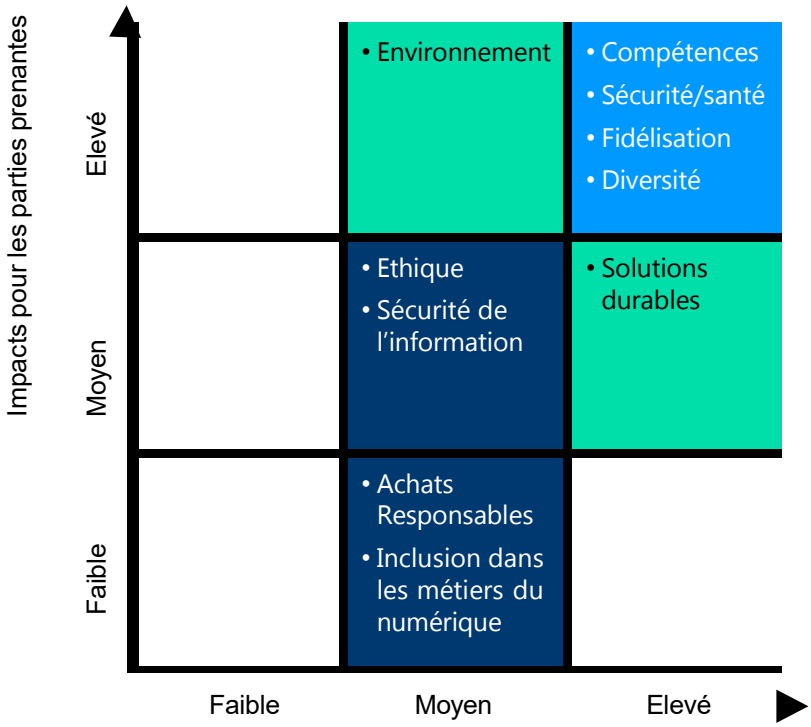
VISEO, dans le cadre de sa démarche RSE rédige et publie volontairement cette déclaration de performance extra-financière au niveau du groupe afin de rendre compte auprès de ses diverses parties prenantes de l'évolution de sa performance RSE. Ce rapport RSE s'attache à produire les informations les plus pertinentes au regard du secteur d'activité de VISEO, de son modèle d'affaires ou encore des risques identifiés. Il se structure sur une présentation des politiques et des enjeux du groupe, des actions du groupe mises en oeuvre pour répondre à ses politiques et des résultats/évolutions en matière sociétale, sociale et environnementale. 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. En cas de spécificités mises en oeuvre au sein d'un pays et non au niveau du groupe celles-ci seront précisées explicitement. Ce rapport couvre la période du 1er Janvier 2024 au 31 décembre 2024. Conformément à la loi 11/2018 du 28 Décembre 2018 sur l'information non-financière et la diversité, la filiale espagnole de VISEO (VISEO Consulting Iberia) a rédigé et fait auditer en 2025 son rapport d'informations non-financières sur les données de 2024.

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 sur les enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux au regard de son activité. Les différents enjeux exposés dans ce rapport RSE 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

## Notre matrice de matérialité

**Nos parties prenantes :**

- Nos collaborateurs
- Nos clients
- Nos éditeurs/partenaires
- Nos fournisseurs
- La société
- Les candidats
- Nos sous-traitants




Enjeux sociétaux | Enjeux sociaux | Enjeux environnementaux | Impacts pour VISEO

VISEO aligne sa démarche RSE 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 vous pouvez contacter rse@viseo.com.

En ce qui concerne la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) le groupe VISEO devait initialement publier son rapport de durabilité en 2026. La loi DDADUE5 reporte de 2ans l'application de la directive européenne CSRD reportant la publication du rapport de durailité à 2028.Cependant VISEO qui a enclenché les premières étapes de mise en conformité fin 2024 (formation de l'EXECOM, formalisation de la chaine de valeur, identification des IRO's, interrogation des parties prenantes et analyse de double matérialité) a décidé de continuer cette dynamique et devrait publier son premier rapport de durabilité en 2026.

# 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 ce rapport RSE que VISEO partage avec ses parties prenantes les avancées et les développements aussi bien primaires, qu'avancés de cette démarche du groupe.

## A. Une démarche basée sur un cadre international reconnu.

VISEO aligne sa démarche RSE sur le cadre international reconnu du Global Compact des Nations Unies. VISEO est ainsi engagé depuis 2019 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

La correspondance des politiques, des actions sociales, sociétales et environnementales du Groupe VISEO avec ces Objectifs de Développement Durable est disponible dans les paragraphes composant le rapport RSE.

## B. Des valeurs fortes pour soutenir nos ambitions.

VISEO 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.

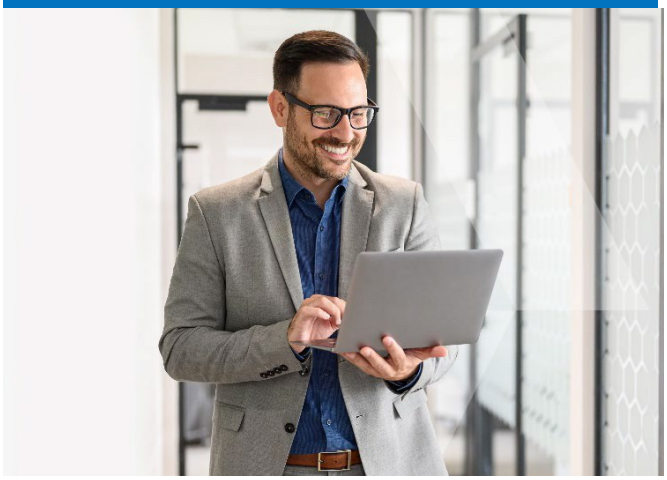
**COMMITTED TO SUCCESS**

*VISEO mène à bien ses missions avec un très haut niveau d'engagement.*

**ALWAYS FURTHER TOGETHER**

*VIISEO a toujours fait de ses ambitions et de ses initiatives une aventure collective.*

**THE BEST EXPERTISE WITH SYMPLICITY**



*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, VISEO encourage chaque membre de l'équipe à exprimer le meilleur d'eux-mêmes.*

## C. VISEO "Positive Digital Makers".

.

Dans le cadre de sa stratégie 2025, VISEO 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 VISEO « Digital Makers » est devenu **"Positive Digital Makers"**.

Le département RSE, qui se compose du Responsable RSE et de la DRH & RSE, membre de l'EXECOM, qui travaille à la professionnalisation et au développement de la démarche RSE de VISEO au niveau du Groupe. Dans ce but, des sessions sont réalisés avec la direction générale de manière régulière afin de partager les informations, les résultats relatives à la démarche RSE du groupe VISEO.

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.

VISEO (VISEO SAS Group) se soumet annuellement à l'évaluation de sa performance extra-financière par le tiers indépendant **EcoVadis**. Cette évaluation porte sur 4 grands axes :

- Les achats responsables,
- L'environnement
- L'éthique
- Le social & les droits humains

**A l'issue de l'évaluation réalisée en 2023 - 2024, VISEO a obtenu la note de 62/100.**

| | 2021 | 2022 | **2023 - 2024** |
|---|---|---|---|
| **Score EcoVadis** (sur 100) | **56/100** | **60/100** | **62/100** |

## II. La feuille de route de la démarche RSE de VISEO.

L'étude et l'analyse lancée au travers de la matrice de matérialité tout en considérant les parties prenantes, le secteur d'activité ont permis au groupe VISEO de fixer sa démarche RSE autour de trois enjeux clés :

POSITIVE DIGITAL MAKERS

Enjeu societal

### Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale

- **Sensibiliser** aux métiers du numérique en allant chercher les ressources de demain
- **Agir** selon le principe de non-discrimination et en faveur de l'inclusion de tous
- **Promouvoir** la valeur ajoutée de l'inclusion dans la société et dans l'emploi

Enjeu social

### Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du Groupe

- **Sensibiliser** à l'esprit entrepreneurial avec un accompagnement tout au long des parcours
- **Agir** en tant que société indépendante et flexible auprès des collaborateurs dans tous les moments de leur expérience de vie VISEO
- **Promouvoir** l'effort commun et le partage de la valeur au sein de VISEO

Enjeu environnemental

### Agir pour un numérique durable

- **Sensibiliser** aux enjeux du changement climatique
- **Agir** pour réduire les effets de notre activité sur l'environnement
- **Promouvoir** les enjeux du numérique durable afin d'agir collectivement

A ces enjeux sont associés des politiques, des actions et des résultats qui sont décrits dans les parties suivantes du rapport.

Enjeu societal

## Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale

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 a pour objectif de :

- **Sensibiliser** aux métiers du numérique en allant chercher les ressources de demain,
- **Agir** selon le principe de non-discrimination et en faveur de l'inclusion de tous dans la société et dans l'emploi,
- **Promouvoir** la valeur ajoutée de l'inclusion dans la société et dans l'emploi.

Au travers de ses politiques et actions mises en œuvre dans le cadre de son enjeu sociétal, le Groupe VISEO contribue aux Objectifs de Développement Durable « 1. Pas de pauvreté », « 4. Education de qualité », « 5. Egalité entre les sexes », « 8. Travail décent et croissance économique », « 10. Inégalités réduites », « 11. Villes et communautés durables », « 16. Paix, Justice et institutions efficaces » et « 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs ».

### 1. Sensibiliser aux métiers du numérique.

Le Groupe VISEO est un acteur engagé sur les territoires où il exerce ses activités et agit avec les différents acteurs présents pour l'attractivité des métiers du numérique. VISEO développe des relations avec les écoles, les acteurs publics locaux ou encore les associations. L'objectif principal de ces relations que VISEO tisse est de créer des relations solides notamment avec :

- les écoles qui favorisent le recrutement d'étudiants tout en consolidant la réputation d'employeur de choix à travers une variété d'actions,
- les acteurs publics locaux pour favoriser l'employabilité des personnes dans les métiers du numérique,
- les associations en tant qu'entreprise responsable pour agir sur l'inclusion numérique et l'accès à l'emploi.

VISEO intervient de diverses manières pour faciliter le rayonnement de ses métiers :

- Salons de recrutements,
- Participation à des cours et formations : VISEO s'associe aux parcours pédagogiques des écoles à travers des cours et des formations qui exposent les tendances du marché, les problématiques métiers et les défis à venir,
- Organisation de sessions de coaching : simulations d'entretiens et préparations aux entretiens d'embauche,
- Conférences techniques : pour dévoiler des technologies de pointe, les tendances du moment et les méthodologies innovantes,
- Mentorat et témoignages : VISEO a noué un partenariat avec les associations Social Builder (France) et Passerelles Numériques (Asie),
- Journées portes ouvertes pour faire découvrir les métiers et les agences VISEO.

*Salon recrutements Job Connect de la French tech Brest+*

*Journée portes ouvertes avec Passerelles Numériques à Cebu*

**La reconversion dans les métiers du numérique**

VISEO a noué un partenariat avec Social Builder pour contribuer au programme Tech It Girl. Ainsi des collaboratrices et collaborateurs VISEO sont devenus mentor pour accompagner des jeunes femmes dans leur orientation ou reconversion professionnelle dans des métiers du numérique.

VISEO met en oeuvre des programmes de reskilling au travers des Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) avec des organismes partenaires et à destination des demandeurs d'emploi. Ces formations servent à l'acquisition de compétences nécessaires à leur future embauche.

## 2. Agir selon le principe de non-discrimination et en faveur de l'inclusion de tous dans la société et dans l'emploi.

**Le Groupe VISEO s'engage au respect du principe de non-discrimination et à agir selon le principe d'égalité de traitement. Cet engagement est formalisé dans la "Charte Diversité & Non-discrimination" du Groupe disponible sur le site web et l'intranet.** *[2]*

Ainsi la **politique non-discrimination du Groupe VISEO** a pour objectif de :

01 Lutter quotidiennement contre toutes formes de discrimination, notamment dans le domaine de l'emploi,

02 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,

03 Promouvoir la diversité et l'inclusion de tous comme un véritable levier de performance, notamment comme reflet de la diversité de la société.

*[1] "Charte diversité & non-discrimination" du Groupe VISEO*

**a. Appliquer le principe de non-discrimination et lutter contre les stéréotypes.**

Conformément aux principes de sa politique non-discrimination le Groupe VISEO agit en **sensibilisant** les collaborateurs du groupe au principe de non-discrimination en leur mettant à disposition un programme de formations sur sa plateforme interne (Digital Academy).

Ce programme de formation “Discrimination au travail : Comment l’éviter ?” traite des stéréotypes, des préjugés, des biais et de la définition de la discrimination avec des exemples en appui pour mieux aborder les différentes formes de discrimination. Un module de formation dédié à la « Prévention et lutte contre le sexisme » est mis à disposition des collaborateurs sur notre plateforme de formation.

L’interdiction de commettre tout fait de discrimination est intégrée dans l’ensemble des règlements intérieurs du Groupe VISEO.

Le programme de formation à la non-discrimination et à la diversité est mis à la disposition de 100% des collaborateurs du groupe VISEO. En France, 100% des recruteurs sont formés à non-discrimination.

**b. Favoriser l’accompagnement des personnes en situation de handicap.**

VISEO déploie au sein du groupe sa **politique handicap** qui a pour objectif l’accompagnement des collaborateurs en situation de handicap, la sensibilisation, formation et le développement d’achats auprès d’entreprises adaptées. Le Groupe VISEO s’engage à respecter les différentes législations qui lui sont applicables concernant l’emploi des personnes en situation de handicap dans les pays où il exerce son activité.

Pour **l’accompagnement,** les collaborateurs du groupe disposent tout au long de l’année de points de contact privilégiés au sein du service des ressources humaines. C’est également la présence en France du référent handicap pour aider les collaborateurs sur les questions de handicap, sur la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), sur le suivi de la situation et de la mise en oeuvre de l’aménagement nécessaire. Pour les autres pays les contacts privilégiés sont au sein de l’équipe RH. En Espagne, VISEO a noué un partenariat avec VivoFacil qui accompagne les collaborateurs dans leurs demandes notamment administratives pour l’obtention de la reconnaissance de travailleur handicapé, ainsi que leur famille proche. La définition du handicap variant entre les pays, VISEO ne peut collecter des données harmonisées pour le Groupe. Le nombre de salariés en situation de handicap en 2024(31/12/2024) en France est de 15 et de 5 en Espagne (VS 11 en France et 2 en Espagne en 2023).

VISEO propose à ses collaborateurs des programmes de **sensibilisation sur le handicap** (”La reconnaissance du handicap”, “J’agis pour l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap”), des webinaires ou encore des animations à l’occasion de temps forts (Semaine Européenne pour l’Emploi des Travailleurs Handicapés).

En France 100% des recruteurs sont formés pour leur processus de recrutement à la prise en compte des situations de handicap et à la non-discrimination.

Le Groupe VISEO soutient l’emploi des personnes en situation de handicap en **favorisant dans la mesure du possible le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté** (STPA) sur des achats ciblés (prestions RH, fabrication, achats de goodies, collecte de déchets, corbeille de fruits, fournisseurs d’énergie, hôtellerie). En 2024 le groupe VISEO, dans les pays où les achats EA sont reconnus comme tels, a réalisé plus de 126k € d’achats inclusifs (VS 145k€ en 2023).

VISEO **développe des partenariats avec des associations** qui agissent pour l’insertion dans la société et dans l’emploi des personnes en situation de handicap (voir *“§ VISEO apporte son soutien aux associations”).*

## VISEO et le Groupe AMH

*Visite de VISEO (Maroc) au sein du Groupe AMH pour la signature de la convention de partenariat.*

Depuis 2023 VISEO au Maroc a noué un partenariat avec le Groupe Amicale Marocaine des Handicapés dans le but de commun de lutter contre l'exclusion des personnes en situation de handicap et de promotion d'une société inclusive. L'objectif de ce partenariat est de favoriser l'insertion professionnelle et d'améliorer la qualité de vie des personnes en situation de

### c. Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Groupe VISEO applique sa **politique générale de non-discrimination et de diversité** à laquelle vient s'ajouter plusieurs politiques inclusives comme la politique handicap (voir ci-dessus) et la **politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. VISEO est membre signataire de la charte "1000 Femmes dans la Tech" *[3]*.

**Les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** se déclinent autour de quatre grands thèmes :

- L'embauche : VISEO favorise la prise de conscience par les personnes participant au process de recrutement des éventuels stéréotypes et de promouvoir la diversité. VISEO assure l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe à compétences et expériences équivalentes.
- La formation : aucune décision relative à la formation ne peut être prise en raison du sexe du demandeur. Les managers sont formés à l'importance de l'égalité professionnelle.
- L'évolution professionnelle : VISEO assure l'égalité d'accès à la promotion professionnelle
- L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle : VISEO propose différents dispositifs à ces collaborateurs permettant de les aider dans l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle.

VISEO en France et en Espagne actent les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'accords collectifs conclus avec les organisations représentantes du personnel (en France VISEO fait le choix de l'intégrer dans la "Négociation Annuelle Obligatoire", en Espagne il s'agit du "Plan de Igualdade")

La loi française prévoit le calcul de l'index de l'égalité femmes-hommes et la publication de la note obtenue sur le site du gouvernement et de l'entreprise. VISEO en France pour la période de référence 2024 a obtenu la note globale de 81/100 avec pour les indicateurs :

- Ecart de rémunérations : 36/40
- Ecart de taux d'augmentation : 10/20
- Ecart de taux de promotion : 15/15
- Retour de congés maternité : 15/15
- Hautes rémunérations : 5/10

*[2] Charte "1000 Femmes dans la Tech"*

La proportion de femmes présente dans le Groupe VISEO (au 31/12/2024) est de 35% (VS 34% en 2023). La proportion de femmes à l'EXECOM en 2024 est de 50% (VS 44% en 2023).

### VISEO Rise Up

VISEO promeut une culture inclusive au sein d'un cadre multiculturel, favorisant la création de valeur indépendamment du parcours, du genre ou des origines culturelles et sociales. Cet engagement se concrétise à travers le programme Rise Up de VISEO, dédié à promouvoir l'égalité des chances et la diversité. Ce programme repose sur trois piliers principaux : des programmes de mentorat, des ateliers visant à développer des compétences interpersonnelles et des moments d'échanges pour partager les expériences.

En 2024 il y a eu 4 mentors VISEO qui ont accompagné des bénéficiaires de Social Builder 4 e-coffee et 1 formation à l'écoute active pour les collaboratrices du programme Rise Up. Une campagne de communication a été réalisée pour diffuser le portrait de collaboratrices et collaborateurs qui occupent le même poste pour sensibiliser à la féminisation des métiers du numérique.

VISEO au niveau du groupe déploie des dispositifs de prévention et d'alerte. La ligne d'alerte professionnelle mise en œuvre offre la faculté aux salariés, aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels de révéler ou signaler toutes situations contraires à la loi ou au code de conduite du Groupe VISEO. Ce dispositif d'alerte couvre notamment les risques liés aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et sécurité, aux atteintes à l'environnement et à l'éthique des affaires (corruption, fraude, concurrence déloyale, ...). Cette ligne précise également la mise en œuvre avec le déclenchement, le traitement, la confidentialité, les garanties, la durée de conservation des données à caractère personnel, les alertes anonymes ainsi que le référent éthique recevant les alertes. Cette procédure fait l'objet d'une boite mail dédiée : *alertline@viseo.com*.

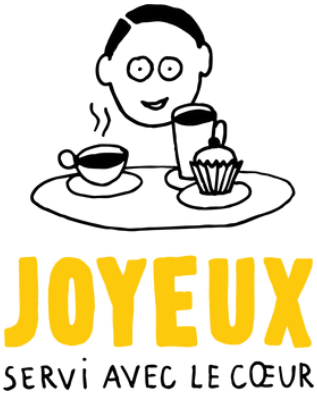
En 2023 et 2024 aucun (zéro) incident n'a été signalé via la ligne d'alerte professionnelle, ainsi qu'aucune (zéro) action en justice n'a été engagée en matière d'éthique.

VISEO en Asie a lancé le programme POSH (Prevention, Prohition and Redressal Act) qui se compose de sensibilisation aux droits des femmes, d'un comité interne de plaintes, de l'explication détaillée pour les collaborateurs de la procédure à suivre spécifiquement sur les cas de harcèlement sexuel. La procédure précise les sanctions applicables en cas de faits avérés.

## 3. Promouvoir la valeur ajoutée de l'inclusion dans la société et dans l'emploi.

### a. VISEO apporte son soutien aux associations.

Depuis plusieurs années VISEO soutient des associations qui agissent pour l'inclusion de tous dans la société et dans l'emploi.




VISEO apporte son soutien financier à Café Joyeux qui est la première famille de cafés restaurants qui emploie et forme des personnes en situation de handicap mental et cognitif, en milieu ordinaire. Aujourd'hui, 15 cafés en France et en Europe emploient 156 équipiers joyeux et 66 sont en apprentissage via le CFAJ (Centre de Formation d'Apprentis joyeux). Ce projet inédit permet à ces personnes extraordinaires de participer, comme tout le monde, à la vie de notre société, de changer le regard sur le handicap et de proposer un autre modèle économique qui allie bien commun et croissance économique

*"VISEO fait partie des premiers soutiens d'Emeraude Solidaire, actionnaire unique de Café Joyeux, dans le cadre notamment de la future ouverture du Café Joyeux de Boulogne. C'est important pour nous d'avoir des mécènes qui donnent l'exemple et l'impulsion pour soutenir l'ouverture des Cafés Joyeux. VISEO fait partie de ces pionniers et nous en sommes très reconnaissants".* Laure KEPES, *Directrice de la collecte de fonds du Fond de dotation*

imagine
INSTITUT DES MALADIES GÉNÉTIQUES

L'institut IMAGINE situé au coeur 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. VISEO apporte son soutien à l'Institut Imagine sous diverses formes : don financier, hackathon solidaire au bénéfice de l'association, participation à l'organisation de conférences.

Tout au long de l'année le Groupe VISEO participe à des **actions ponctuelles au bénéfice d'associations** qui visent à :

- **Lutter contre la fracture numérique et agir pour l'éducation :** Dons de matériels informatiques et de matériel bureautique (France : Association Goupil, Espagne : Ecole, Asie : Passerelles Numériques et écoles).
- **Santé :** Don du sang (Espagne : croix rouge), Courses solidaires pour la recherche (France : Course des Lumières, Course des Héros).
- **Environnement et biodiversité :** Plantation de 150 mangroves et 1000 mises en pot (Asie), nettoyage des espaces (France et Asie).

VISEO propose à ses collaborateurs de prendre **part à des projets à impact positif auprès d'associations** sous différentes formes :

- En France VISEO offre la possibilité de réaliser du **mécénat de compétences** grâce à une plateforme dédiée. En 2024 c'est plus de 2700 heures de mécénat (VS 1300 heures en 2023) qui ont été réalisées par les collaborateurs auprès d'associations qui agissent en faveur de l'environnement, pour la santé, l'éducation et l'égalité des chances, l'égalité des genres, la pauvreté et la précarité, l'aide et l'insertion des réfugiés, le lien social et intergénérationnel, l'emploi et l'insertion professionnelle, la lutte contre les discriminations ou encore le handicap. Via ce dispositif, VISEO a soutenu 30 associations. VISEO a signé le manifeste pour des jours d'engagement au travail initié par Vendredi.
- Au Maroc VISEO propose à ses collaborateurs de réaliser des **dons sur salaire.** En 2024 les dons (6894 MAD soit + de 650 euros) ont permis de financer la logistique d'une caravane médicale humanitaire au profit des habitants du village de Tamanart, situé dans la région de Tata au sud du Maroc.

### b. Agir en faveur l'inclusion au travers de nos achats responsables.

**VISEO applique au niveau du groupe sa charte achats responsables qui donne un cadre de référence commun pour ses propres achats et sa chaîne d'approvisionnement. Cette charte est disponible sur le site web du groupe VISEO et sur l'intranet.***[4]*

La **politique d'achats responsables** du groupe VISEO se formalise au travers de sa charte "Achats responsables" et se compose de deux grands axes :

**01** Intégrer des critères RSE dans la décision d'achat et réaffirmer l'engagement de VISEO pour le respect des droits humains, fondamentaux, éthiques et environnementaux.

**02** Exiger des fournisseurs et sous-traitants l'engagement réciproque au respect des droits fondamentaux, éthiques et environnementaux avec la possibilité de contrôle et de sanction en cas de manquement à ces principes.

La charte achats responsables du groupe VISEO est intégrée dans les contrats. VISEO déploie un **questionnaire fournisseurs/sous-traitants** qui vise à évaluer ceux-ci sur les axes sécurité de l'information, RSE (questions sociales, sociétales et environnementales) et compliance (éthique et conformité, lutte contre la corruption, relations avec des organismes publics et/ou politiques, cadeaux et invitations, conflits d'intérêts). En plus de l'évaluation des fournisseurs, le questionnaire permet de **collaborer avec les fournisseurs et sous-traitants** afin de récupérer des informations carbone à intégrer dans le propre bilan carbone VISEO sur le scope 3 (voir "§ Agir pour un numérique durable"). En cas d'impossibilité de réponse de la part des fournisseurs VISEO propose dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, une mise en relation avec le partenaire l'accompagnant sur le bilan carbone pour une heure de diagnostic carbone.

*[3] Charte Achats responsables*

VISEO déploie également sa politique d'achats responsables afin de favoriser dans la mesure du possible le recours aux achats solidaires et inclusifs. En France et en Espagne VISEO a recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA - catégorisés comme tel dans ces pays) qui emploie des travailleurs en situation de handicap. VISEO fait appel à ces entreprises pour différents services :

- Prestations administratives RH et développement de la politique handicap avec Yumaincap (France),
- Collecte et tri des déchets (France et Espagne),
- Entretien des espaces verts, nettoyage des bureaux et fournitures de bureau avec Divercity (France),
- Perfexya, Ilunion Retail, Mained Fondation Juan XXII (Espagne),
- Approvisionnement en énergie verte avec Juan Energy (Espagne),
- Achat et personnalisation de nos goodies avec la Fondation Prodis (Groupe).

En 2024 c'est plus de 126 000€ d'achats auprès du STPA en France et en Espagne (VS 145 000€ en 2023).

Enjeu social

## Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du Groupe

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.

Par sa politique globale de ressources humaines le groupe VISEO :

- **Sensibilise** à l'esprit entrepreneurial de l'entreprise avec un accompagnement tout au long des parcours,
- **Agit** en tant que société indépendante et flexible auprès des collaborateurs dans tous les moments de leur expérience de vie VISEO,
- **Promeut** l'effort commun et le partage de la valeur au sein de VISEO.

Les enjeux liés à la politique globale des ressources humaines de VISEO ont été identifiés comme les principaux risques par l'exercice de la cartographie.

Au travers de ses politiques et actions mises en œuvre dans le cadre de son enjeu social, le Groupe VISEO contribue aux Objectifs de Développement Durable « 3.Bonne santé et bien-être », « 4. Education de qualité », « 5. Egalité entre les sexes », « 8. Travail décent et croissance économique », « 9. Industrie, innovation et infrastructure », « 10. Inégalités réduites ».

### 1. Sensibiliser à l'esprit entrepreneurial de l'entreprise.

L'esprit entrepreneurial se caractérise par son état qui n'est pas fixe et qui se base sur un esprit de développement par le travail et par l'expérience.

#### a. 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.

Ainsi le Groupe VISEO déploie se **politique de formation** qui est axée autour de quatre enjeux clés.

# Quatre enjeux clés pour la formation VISEO

**01** **Fidéliser nos collaborateurs.**

Dans une ère ou nous sommes quasiment au plein emploi et où trouver des ressources devient de plus en plus compliqué, la formation devient un puissant levier de fidélisation de nos collaborateurs. En formant nos collaborateurs et en développant leurs compétences nous visons à conserver nos talents plus longtemps et à réduire le turn-over, nous permettant ainsi d'atteindre une efficacité plus grande et de maintenir notre niveau d'expertise.

**02** **Développer de nouvelles compétences**

85% des métiers de demain n'existent pas encore [5], on peut en déduire qu'une partie des compétences qui les composeront sont également inexistantes. Pour un groupe tel que VISEO évoluant à la pointe de la technologie, garder un œil sur les technologies émergentes (programme IA Générative en 2024) et proposer des formations traitant ces thématiques est indispensable.

**03** **Obsolescence des compétences et knowledge management.**

Aujourd'hui les compétences techniques ont une durée de vie de 2 à 3 ans maximum et les études parlent d'une obsolescence des compétences à horizon 18 mois. Il est primordial pour un acteur du numérique d'avoir conscience de cette problématique et de proposer une réponse adaptée à nos collaborateurs afin de garantir leur employabilité présente et future.

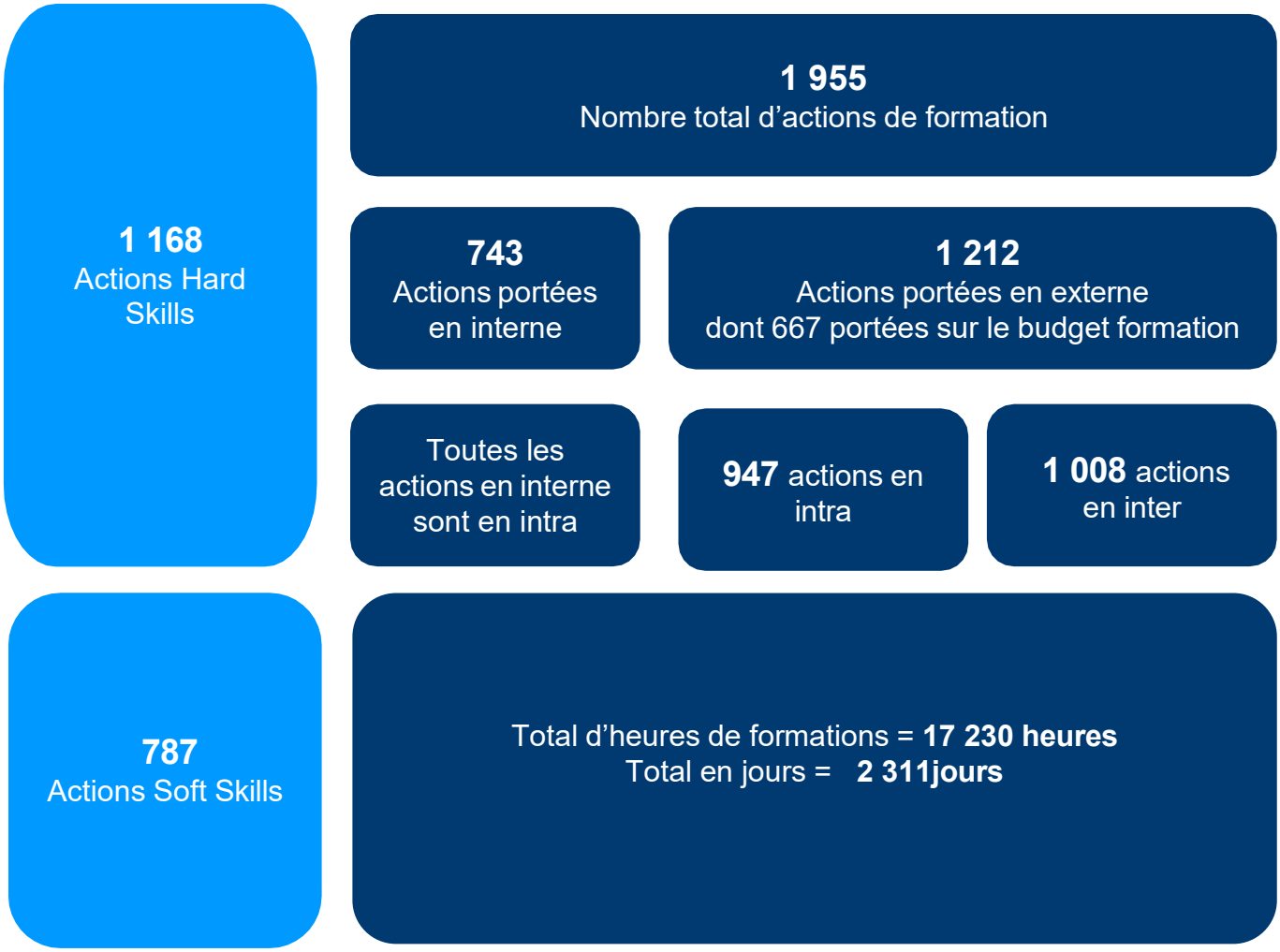
**04** **Logique partenariats éditeurs.**

VISEO s'appuie sur plusieurs grands partenariats avec différents éditeurs (SAP, Salesforce, Microsoft, …) afin de conduire son modèle économique. Il est important que nous soyons au niveau attendu par les éditeurs afin de maintenir notre partenariat avec eux et par ricochet développer notre activité économique.

*[4] Source : étude Emerging technologies' impact on society & work in 2030, DELL Technologies and Institute for the future*

Face à ces enjeux le groupe VISEO a décidé d'établir sa **stratégie de formation au global** autour de 4 axes de développement :

- **La formation du management VISEO :** C'est le déploiement du parcours de formation "VISEO Manager School" à l'échelle du groupe pour harmoniser les pratiques et ancrer les valeurs de l'entreprise au sein des équipes managériales avec la mise en place d'initiatives "locales" d'accompagnement. Il se compose de 2 parcours :
  - Un socle sur les fondamentaux du management
  - Un niveau avancé constitué de plusieurs modules à la carte permettant de cibler précisément les compétences à développer.
- **La formation à la gestion de projets :** Le lancement du programme de formation "Gestion de projets" orienté "fondamentaux" pour harmoniser les pratiques de gestion de projet dans le groupe, viser l'excellence dans ce domaine. Ce dernier est suivi d'un programme dédié aux bonnes pratiques de la gestion de projet chez VISEO (« Project Management School »).
- **La formation aux Soft Skill :** Le maintien de la dynamique "SoftSkills" engagée depuis 2019 axée autour de la gestion du temps, des émotions, de l'assertivité, la posture du consultant, … Ce programme de formation est déployé à l'ensemble du groupe afin d'assurer l'image de VISEO renvoyée par nos collaborateurs lors de leurs missions.
- **Les formations techniques :** Accompagner la montée en compétences de nos collaborateurs sur les domaines techniques mais aussi maintenir un niveau d'expertise technique en lien avec les attentes des clients.




*Bilan formation du groupe VISEO 2024 (Hors e-learning ; périmètre Groupe)*

| | |
|---|---|
| Hard skills | Anaplan, Architecture SI, Automatisation, Base de données, BDD, BI, CSE, Cyber<br>Sécurité, Développement, Gestion de Projet, HR, Management, Métier, Microsoft, RSE, Salesforce, SAP, Sécurité |
| Soft skills | Coaching, Développement personnel, Efficacité Professionnelle, Linguistique, Management, RSE |

VISEO a déployé plusieurs plateformes comme véritables outils de soutien à la formation :

- **VISEO Digital Academy** (360l), notre plateforme de contenu interne en format e-learning.
- **7 Speaking**, qui nous permet d'offrir une solution de formation aux langues étrangères.
- **SAP LH, Pluralsight et A cloud Guru** : afin d'apporter des solutions aux collaborateurs sur les thématiques des formations techniques

**SAP Learning Hubs**

- **200 licences** commandées, attribuées et utilisées
- Périmètre : France, Espagne, ASIE
- **11 373 heures** de formations

**7 Speaking**

- 2 300 licences
- Périmètre : France, Maroc, Espagne, LATAM
- 2 451 heures de formation en digital learning
- 34 heures de cours en One to One et 259 heures de cours collectifs Langues étudiées principalement : Anglais, Espagnol, Français

**360 Learning**

- **3 000 licences**
- **5 518 heures** de formation sur des sujets autour de RGPD, PMS, Cybersécurité, Performance Management, SAP, ...)
- **700 modules, + de 200 chemins et 51 auteurs**

**Pluralsight**

- **40 licences "tournantes"**
- **553 heures** sur des sujets tournant autour du Cloud et du développement (Azure, Devops, Angular, React, ...)
- **14 heures** de formation en moyenne par "étudiant"

**A Cloud Guru**

- **17 licences "tournantes"** développement (Azure, Devops, Angular, React, ...)
- **34 heures** de cours uniquement autour du cloud (AWS, GCP, Azure) et du DevOps
-

## La SAP School

*Remise de diplômes de la SAP School.*

VISEO a lancé la SAP School à destination des stagiaires et potentiels futurs collaborateurs afin de les faire monter en compétences. Ce programme de formation s'étale sur plusieurs semaines, animé par une vingtaine de formateurs pour un cursus multisites (France, Maroc) et mixant le distanciel et le présentiel. Ce programme est mis à jour annuellement afin de coller au mieux à la réalité de nos attentes et de notre stratégie de développement.

La dernière promotion SAP School c'est 19 formés et 1425 heures de formations au total.

### b. L'accompagnement par un management de proximité

La **politique des ressources humaines** du Groupe VISEO fait de l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel un des axes clés.

Cet accompagnement démarre dès le départ avec un **parcours d'intégration** (onboarding) qui se scinde en deux temps :

**01** **La session d'intégration collective :**

Lors de cette session les équipes des ressources humaines accueillent les nouveaux collaborateurs afin de leur présenter l'organisation et les activités de VISEO. Sont passés 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 le sharepoint : véritable intranet de l'entreprise où sont centralisées 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 privilégié (Talent Development Manager) qui les accompagnera et répondra à leurs questions.

**02** **La session d'intégration digitale :**

La session en présentielle se voit complétée d'un programme obligatoire sur la Digital Academy. Ce programme se compose de formations sur :

- L'histoire de VISEO Valeurs du Groupe
- Chiffres clés et la stratégie groupe
- La Responsabilité Sociétale de VISEO (RSE) L'organisation des services finances
- La mise à disposition d'outils et leur utilisation.

La réalisation complète du module se conclut par l'obtention d'un certificat de réalisation. 100% des collaborateurs du groupe VISEO sont on-bordés au sein du groupe VISEO.

La politique des ressources humaines du Groupe VISEO met en oeuvre un **accompagnement de l'ensemble des collaborateurs dans leur évolution professionnelle et tout au long de leur parcours** par divers accompagnements :

- **Le mentoring** permet d'accompagner en proximité chaque collaborateur qui bénéficie en plus de son manager et de son Talent Development Manager un mentor. 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 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. En 2024 dans le groupe VISEO se composait de 661 mentors et 2775 mentee.
- **Le feed back en continu** qui permet aux collaborateurs de saisir leurs 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. En 2024, il y a eu dans le groupe 292 feed back émis.
- **Des entretiens annuels** sont proposés à 100% des collaborateurs qui se composent de 2 axes :
  - L'évaluation de l'année écoulée pour faire le bilan des réalisations et clôturer l'année,
  - La projection pour renseigner les missions, fixer les objectifs annuels, les besoins de formation, les souhaits d'évolution, de mobilité ou encore échanger sur la qualité de vie au travail.

En 2024 au niveau du groupe VISEO le taux de réalisation des entretiens est de 88% (et de 94% pour la France).

### Le Buddy Program

En Asie, VISEO a lancé le "buddy program" qui consiste à attribuer à tous les nouveaux employés un "buddy" (employé régulier) sur le lieu de travail, qui pourra soutenir le nouvel embauché pendant sa période d'essai. Ce programme est basé sur le volontariat et vise à construire des relations, aider les nouveaux arrivants, échanger sur la culture d'entreprise, développer des compétences de softskills et promouvoir le VISEO Spirit.

## 2. Agir en tant que société indépendante et flexible dans l'accompagnement des collaborateurs.

### a. 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, la **politique de ressources humaines** du Groupe VISEO intègre 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
- **La mobilité interne** : VISEO propose à ses collaborateurs du groupe via un processus clair la mise en œuvre de mobilité interne à l'international, là où VISEO est implanté. En 2024 c'est 29 collaborateurs du Groupe VISEO qui ont bénéficié d'une mobilité interne.
- **La cooptation** dont l'objectif est d'être "win-win". Elle permet de valoriser l'aide apportée par les collaborateurs dans la démarche de recrutement et d'intégration de nouvelles compétences dans le Groupe. Le collaborateur a la possibilité de proposer à VISEO des personnes avec lesquelles il souhaite (re)travailler.

**Le process de recrutement** repose sur le respect de la charte "Diversité et non-discrimination" du groupe VISEO. Ce process se construit en principe autour de trois rendez-vous clés pour permettre aux équipes du recrutement d'être réactives tout en proposant aux candidats des échanges de qualité afin qu'ils puissent se projeter dans le projet d'entreprise :

01 **Le rendez-vous RH,** pour connaitre le parcours, les aspirations du candidat et valider ses softskills,

02 **Le rendez-vous opérationnel/technique,** afin de valider les hard skills et expliquer l'organisation d'équipe, les projets,

03 **Le rendez-vous manager,** pour valider l'ensemble des points et projeter le candidat dans une carrière au sein du groupe VISEO.

**b. L'organisation du temps de travail.**

Le groupe VISEO s'engage à respecter les horaires de travail légaux en vigueur dans chaque pays où il est implanté.

Le secteur d'activité et les métiers de VISEO impliquent le travail en présentiel sur site ou chez le client mais aussi la possibilité de télétravailler. Cette flexibilité s'inscrit dans la **politique ressources humaines** du groupe VISEO et dans le cadre de sa **démarche RSE et de la qualité de vie et des conditions de travail**. Sur l'ensemble du groupe VISEO (100% du périmètre géographique) le télétravail varie entre 2 et 3 jours en fonction du pays et du contexte. Pour les collaborateurs de VISEO en Espagne, du fait du contexte local, s'offre la possibilité de flexibilité du temps de travail concernant l'horaire d'entrée et de sortie de la journée de temps de travail et la possibilité de compensation. Une flexibilité, aussi en raison du contexte local, qui se met en œuvre au mois d'Août et qui permet aux collaborateurs d'effectuer leur journée en continue et de terminer plus tôt leur journée.

### c. La qualité de vie et les conditions de travail.

VISEO agit au niveau du Groupe pour la protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs et s'engage à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail durant l'expérience vécue des collaborateurs.

**Le Groupe VISEO met en oeuvre sa "politique de santé et sécurité" *[6]* qui est axée sur la prévention et le déploiement d'outils et d'actions. Elle rappelle aussi aux collaborateurs l'importance de leur contribution pour sa mise en œuvre. Cette politique est mise à disposition de tous sur notre site web et intranet.**

La **politique de santé et sécurité** de VISEO propose sur ses différentes zones des actions concrètes pour prévenir et accompagner ses collaborateurs sur la qualité de vie et les conditions de travail :

- **Des espaces de travail agréables** : l'ensemble de locaux sont pensés pour proposer des espaces de travail agréable avec du mobilier ergonomiques, des open space avec des espaces dédiées pour des réunions, des espaces de détentes et des cafétérias avec paniers de fruits à disposition, ...
- **Des formations et sensibilisations** : VISEO déploie pour l'ensemble du groupe des sensibilisations au bien-être au travail sous différents formats : webinaires interactifs, cours de sports, courses collectives, guide pratiques pour gérer le stress, ...
- **Des partenariats en local pour proposer différentes aides aux collaborateurs** : mutuelles, places en crèches, compensations pour des aides au quotidien, médecine du travail, visite de médecins pour prévenir sur divers thèmes, mise en place d'une ligne externe pour du soutien psychologique, ...
- **Des initiatives pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle** : signature et mise en oeuvre 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 évènements 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, …

#### Le Mood Board

Dans le cadre de sa "politique de santé et de sécurité" dont l'un des axes clés est la prévention, la Direction des Ressources Humaines a mis en place pour l'ensemble du groupe le "Mood Board". Grâce à cet outil 100% des collaborateurs du Groupe sont, à la fin de chaque mois, sondés sur leur satisfaction au travail. Cela permet de connaître leur ressenti, identifier leurs attentes ou les problèmes latents dans le but d'améliorer la qualité de l'expérience qu'ils vivent. Les collaborateurs doivent cliquer sur l'émoticône correspondant le mieux à la situation passée et ajouter un commentaire additionnel pour expliciter.

En 2024, les personnes du groupe VISEO qui se sont prononcées ont indiqué à 86% "ça va très bien" et "ça va" *(VS 85% en 2023).*

*[5] Politique de santé et sécurité au travail du groupe VISEO*

**d. Dialoguer avec nos parties prenantes.**

Pour le Groupe 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.

Ainsi VISEO utilise différents outils et canaux de communication afin de partager aux mieux les informations :

- **Les enquêtes salariés**, afin qu'ils puissent s'exprimer sur des thématiques identifiées et qui permettront d'alimenter des décisions d'entreprise (télétravail, marque employeur, déplacements domicile/travail pour le bilan carbone …). 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 VISEO, 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**, 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, des informations RH,... 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 VISEO présente son entité, ses offres, ses actions RSE ou encore partage des articles sur l'actualité de l'entreprise,
- **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,
- **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 VISEO.

## Le dialogue social.

Le Groupe VISEO par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies (depuis 2019) s'engage à respecter la liberté d'association, le droit à la négociation collective, en accord avec les principes des conventions de l'OIT. Le mise en œuvre du dialogue social 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.
Le groupe VISEO applique en socle minimum les conventions collectives du secteur d'activité ainsi que les réglementations locales applicables dans l'ensemble des pays où il exerce son activité.

### Focus sur l'organisation du dialogue social en France.

Pour VISEO en France le Comité Social Economique (CSE) central qui regroupe les délégués du personne, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se compose de 13 titulaires et 10 suppléants. Il est lui-même composé des :

- CSE Nord, avec 11 titulaires,
- CSE Sud, avec 12 titulaires et 8 suppléants.

  En 2024 c'est 9 réunions avec le CSE central, 6 avec le CSE Sud et 6 avec les CSE Nord qui ont été réalisées. Les accords signés et mis en œuvre chez VISEO sont :L'accord de reconnaissance de l'UES,

- L'accord de mise en place du CSE,
- Le protocole d'accord préalable pour les élections du CSE,
- L'accord d'intéressement,
- L'accord de participation,
- L'accord Plan d'Epargne (PEE),
- L'accord Plan d'Epargne Retraite d'Entrepris Collectif (PERECO),
- L'accord pourles règles d'astreinte et d'intervention,
- L'accord de Négociation Annuelle Obligatoire,
- L'accord sur l'organisation du travail hybride,
- L'accord sur la transformation de l'indemnité de départ en retraite en temps de repos de fin de carrière.
- L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle Femmes – Hommes

100% des collaborateurs en France se voit appliquer la convention collective du secteur : Convention Syntec (Convention Collective - Fédération Syntec)

### Focus sur l'organisation du dialogue social au Maroc.

VISEO au Maroc dispose de :

- Délégués du personnel : 3 titulaires et 3 suppléants
- D'un Comité d'entreprise (CE)
- D'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

### Focus sur l'organisation du dialogue social en Espagne.

En 2022,2023 et 2024, aucun salarié en Espagne ne s'est porté candidat. Ainsi VISEO applique la convention collective de l'État pour les sociétés de conseil et d'études de marché et d'opinion qui couvre tous les employés (100%) de VISEO en Espagne (XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.)..

### e. La rémunération.

La **politique des ressources humaines** Groupe de VISEO dispose également d'un axe "rémunération" avec pour principe :

- Un salaire de base,
- Des variables tels que des primes d'objectifs , primes dites "sociales" (prime de la fête du mouton au Maroc, ...) ou encore des primes exceptionnelles (cooptation),
- Divers bénéfices mis à disposition des collaborateurs : mutuelle, prévoyance, places en crèches, crédit formation, ...

Cette composition permet ainsi d'assurer des rémunérations attractives pour les collaborateurs, avec des rémunérations qui sont revues annuellement. Les collaborateurs peuvent indiquer leurs souhaits relatifs à la rémunération lors de leurs entretiens annuels. Un suivi de rémunération est réalisé dans le plan junior au Maroc.

Les rémunérations sont supérieures au salaire minimum, quand il existe, des pays où le groupe VISEO est implanté.

**Des dispositifs collectifs propres à certains pays**

**L'actionnariat salarié en France**

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. 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 2024 l'actionnariat salarié était de 1000k€ (VS 800k€ en 2023).Le montant moyen de la prime de participation/intéressement en 2024 (au titre de 2023) était de 2 382€ (VS 2176en 2023). C'est 1671 collaborateurs qui ont reçu la participation et intéressement en 2024 (vs 1621 en 2023).

**Plans et rétribution flexible en Espagne**

Deux plans sont mis en place au bénéfice des collaborateurs en Espagne qui leur procurent des avantages en termes de rémunérations :

- 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 3ème et 4ème 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 (restaurant, transports, crèche, sécurité médicale familiale) qui génèrent ainsi une augmentation du salaire net grâce à des avantages fiscaux. En 2024 ce bénéfice est de 100€.

**Company Bonus aux Etats-Unis**

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.

Enjeu environnemental

## Agir pour un numérique durable

L'empreinte du numérique représente 3 à 4% des émissions mondiales de gaz à effet de serre.*[7]* Conscient de l'impact du réchauffement climatique VISEO s'engage à limiter l'impact de son activité sur l'environnement. Pour répondre à cet enjeu VISEO s'est engagé sur trois axes clés :

- Sensibiliser aux enjeux du changement climatique,
- Agir pour réduire les effets de son activité sur l'environnement,
- Promouvoir les enjeux du numérique durable afin d'agir collectivement.

Au travers de ses politiques et actions mises en œuvre dans le cadre de son enjeu social, le Groupe VISEO contribue aux Objectifs de Développement Durable « 6. Eau propre et assainissement », « 7. Energie propre et d'un coût abordable », « 9. Industrie, innovation et infrastructure », « 11. Villes et communautés durables », « 12. Consommation et production responsables », « 13. Mesures relatives à la lutte contre le réchauffement climatiques » et « 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs ».

**Le groupe VISEO a formalisé sa stratégie en faveur du numérique durable dans sa politique environnementale mise à disposition de ses collaborateurs sur son intranet et de ses parties prenantes sur son site web.** *[8]*

### 1. Sensibiliser aux enjeux du changement climatique.

La sensibilisation aux enjeux du changement climatique constitue un axe de la **politique environnementale** du groupe VISEO pour un passage à l'action. Pour cela le groupe VISEO met à la disposition de ses collaborateurs des sensibilisations et formations sur l'environnement sous différents formats :

- **Des e-learning :** L'ensemble des collaborateurs du groupe ont à disposition des modules de formation comme "Réduire les impacts du numérique sur l'environnement", le MOOC "Numérique responsable" de l'Institut du Numérique Responsable, « Découvrez le product responsable » ou encore les replay de webinaires interactifs sur le sujet de l'environnement.
- **Des sensibilisations collectives :** VISEO a lancé la sensibilisation ludique et collective au travers de Fresques du climat et des fresques du numérique (France, Espagne, Asie). De plus VISEO rend accessible ses bureaux de Singapour pour l'organisation de la Fresque du numérique ouverte aux tiers externes et à ses collaborateurs pour en apprendre plus sur l'impact du numérique.
- **Des supports d'informations :** VISEO diffuse à l'ensemble des collaborateurs du groupe des campagnes de communication reprenant des bonnes pratiques à mettre en oeuvre au quotidien et qui permettent de réduire les impacts environnementaux (mails, affichages dans les locaux, réseau social interne, intranet).

*[6] Note de synthèse réalisée par l'ADEME et l'Arcep, Evaluation de l'impact environnemental du numérique en France et analyse prospective, 19 janvier 2022, p.2, ISSN n °2258-30*

*[7] Politique environnementale du Groupe VISEO*

- **Des actions collectives :** VISEO propose aux collaborateurs du groupe différents défis environnementaux leur permettant de passer à l'action collectivement : challenge "Mai à vélo", collecte de déchets, plantation de mangroves, nettoyage de l'espace naturel, opération "1recrutement = 1 arbre" (400 arbres ont été plantés en Asie soit 100 tonnes de CO2 séquestrés tout au long de la vie), ...

*Fresque du climat dan nos locaux d'Aix-en-Provence.*

*Plantation de mangrove & clean-up à Cebu avec "Junior Chamber International (JCI) Mandaue".*

## 2. Agir pour réduire les effets de notre activité sur l'environnement.

### a. Mesurer notre empreinte environnementale.

La **politique environnementale** du groupe VISEO fait de la mesure, du suivi des consommations et des émissions de gaz à effet de serre des axes essentiels de sa démarche.

VISEO renouvelle annuellement la mesure de son bilan carbone.

Le dernier bilan carbone de VISEO couvre les données du 1er Janvier au 31 Décembre ainsi que plus de 85% de l'activité du groupe (France, Maroc, Espagne, LATAM : Mexique, Colombie Etats-Unis, APJ : Philippines, Singapour, Australie, Indonésie, Inde). Ce bilan suit la méthodologie GHG Protocol.

| *Périmètre* | *Année* | *Total scopes 1, 2 & 3* | *Emissions / collaborateur* |
|---|---|---|---|
| | | *( en t eq CO2)* | *( en t eq CO2 / collaborateur)* |
| *France* | ***2024*** | *6 506* | *4* |
| | *2023* | *6 887* | *5* |
| | *2022* | *6 097* | *4* |
| *Espagne* | ***2024*** | *1 622* | *4* |
| | *2023* | *1 872* | *4* |
| | *2022* | *1 879* | *4* |
| *Maroc* | ***2024*** | *516* | *2* |
| | *2023* | *659* | *2* |
| | *2022* | *459* | *2* |
| *LATAM* | ***2024*** | *207* | *2* |
| *APJ* | ***2024*** | *921* | *2* |
| *Total* | ***2024*** | *9 772* | *4* |

*Résultats globaux des bilans carbone VISEO des dernières années.*

Les méthodes de calculs ayant varié depuis le premier bilan en 2019, aucune comparaison globale n'est pertinente. Les modifications de méthodologie portent sur :

- L'élargissement du périmètre géographique considéré (France en 2019 / France, Espagne et Maroc en 2021,2022 et 2023 et France, Espagne, Maroc, LATAM, APJ en 2024 soit plus de 85% du périmètre d'activité.
- Le recours plus généralisé à de la données brute : pour un bilan carbone plus juste il est vivement recommandé de ne pas recourir à l'utilisation de ratio monétaire (les ratios monétaires sont des facteurs d'émissions exprimés en kgCO2eq/€, qui permettent de convertir des € en émissions de GES).
- L'élargissement du scope 3, en insérant des données plus détaillées sur la chaîne de valeur (données physiques venant des fournisseurs).

Le bilan carbone réalisé en 2022 devient une première référence pour la stratégie de décarbonation qui s'intègre à la politique environnementale du groupe VISEO. Ainsi en 2023 VISEO s'est fixé un objectif chiffré de réduction sur le scope 1 & 2, en considérant 2021 comme l'année de référence et en considérant le scenario 1.5°.

L'objectif pour VISEO est de réduire de -42% en intensité par collaborateur d'ici 2030 ses émissions de GES (France, Espagne Maroc). VISEO a opté pour une réduction des émissions de GES en intensité par collaborateur plutôt qu'en valeur absolue afin de mieux refléter sa croissance et ses opérations. Cette approche permet de maintenir un objectif ambitieux et pertinent, en tenant compte de l'évolution de l'effectif. Cela favorise une amélioration continue des performances environnementales tout en soutenant la croissance économique Les premiers résultats 2022 montrent que les émissions carbone par ETP ont diminué de 14% entre 2022 et 2021 (-3% d'émissions en absolu et en considérant +9% d'effectif). Le Groupe VISEO étant en forte expansion d'effectifs le choix a été fait de fixer un objectif en intensité par collaborateur et non en absolu.

Bien qu'un objectif chiffré ne soit pas encore fixé sur le scope 3, VISEO met en œuvre des plans d'actions qui visent à réduire au global ses émissions et qui sont pilotés par le département RSE et les différents services associés (DSI, DAF, Services Généraux,...). Les résultats de ces bilans sont partagés avec l'ensemble de nos collaborateurs sur l'intranet, avec nos parties prenantes via le site web et sur le site de l'ADEME.
L'ensemble des éléments de mesure (poste d'émissions, résultats par année, par pays, ..) sont disponibles dans l'annexe comprise à la fin de ce rapport. L'élargissement en 2024 de la mesure du bilan carbone à l'ensemble du Groupe va mener à une revue des objectifs de réduction de GES par la suite.

– –

### b. La mise en œuvre de plans d'actions en cohérence avec la mesure.

Les premières mesures du bilan carbone en 2019 ont permis a VISEO d'enclencher des plans d'actions en cohérence avec les résultats obtenus et qui visent à réduire les consommations et les émissions de gaz à effet de serre. En 2023 l'audit énergétique des bâtiments et de la flotte de véhicules par un cabinet externe agréé, est venu renforcer les constats pour continuer le développement des plans d'actions.

- Les déplacements des collaborateurs VISEO.

Le groupe VISEO déploie des actions et utilise les outils pour réduire les émissions liées aux déplacements professionnels de ses collaborateurs. Lors de la réservation de leurs déplacements professionnels sur la plateforme dédiée, les collaborateurs du groupe se voient préciser l'impact carbone du déplacement, la réduction carbone qui peut être faite en effectuant le trajet en train plutôt qu'en avion et l'interdiction de réservation de vols intérieurs s'il existe une alternative en train de moins de 2h30. De plus le groupe VISEO met à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du groupe des outils de visio-conférence afin de favoriser les réunions en ligne.

En ce qui concerne la flotte automobile, VISEO a fait le choix de réduire celle-ci au périmètre France (seule la France dispose d'une flotte automobile) et n'en est pas propriétaire. Depuis 2019, VISEO a enclenché un objectif d'introduction de véhicules moins émetteurs de CO2 en optant pour des véhicules hybrides et électriques. Depuis 2023, VISEO propose dans son catalogue 100% véhicules de véhicules hybrides ou électriques.

Pour les déplacements domicile-travail, depuis 2022 VISEO interroge les collaborateurs du groupe sur leurs habitudes de déplacements, la distance parcourue, selon quel moyen (transports en commun, véhicule personnel et le type de carburants, vélo, ...) et à quelle fréquence. Les informations sont récoltées, analysées et des extrapolations sont faites pour être intégrées dans le bilan carbone. VISEO encourage le recours à la mobilité douce pour les déplacements domicile-travail de ses collaborateurs avec l'aide financière du "Forfait Mobilité Durable" (France). En Australie se développe l'aide aux collaborateurs pour acquérir un véhicule moins émetteur puisque VISEO contribue aux projets d'achat uniquement pour des véhicules hybrides ou électriques.

- Le choix de nos bâtiments et la vie de bureau.

Le groupe VISEO vise au travers de sa politique environnementale à la réduction des consommations d'énergie. Pour cela VISEO mène des actions conjointement avec les propriétaires des immeubles occupés liées au chauffage, la ventilation et climatisation en modifiant les consignes de températures. VISEO s'efforce de réduire les consommations liées à l'éclairage de ses locaux en généralisant le passage au LED, en optant pour des systèmes de détection de mouvements et de monitoring de l'éclairage aux heures d'activités. Lorsque le choix du fournisseur est possible, VISEO opte pour les contrats "énergie verte" ou 100% renouvelable. VISEO en France, en Espagne et au Maroc effectue un suivi annuel de ses consommations d'énergie. Actuellement VISEO n'est pas en mesure de recenser ces informations sur l'ensemble des locaux en Asie mais cela est inscrit dans l'objectif d'amélioration de la récupération et le suivi de la donnée. En France VISEO répond à son obligation de déclaration sur la plateforme OPERAT.

Pour la gestion des déchets, il est à noter que les principaux déchets pour VISEO et au regard de son activité sont les déchets papiers et les DEEE (pour les DEEE voir ci-dessous “Une politique IT responsable”). Afin de limiter la production de déchets papier VISEO a recours à la digitalisation : bulletins de paie, process RH (entretiens d’évaluation, formation, contrats…) et tickets restaurant. VISEO utilise la signature électronique via Docusign qui permet d’échanger et de signer virtuellement les bons de commande et les contrats de sous-traitance externes. VISEO favorise l’utilisation de papier certifié PEFC ou FSC. De plus VISEO développe sur ses sites la mise en œuvre du tri des déchets avec l'affichage nécessaire pour accompagner les collaborateurs dans la gestion des déchets. En fonction des situations locales, la récolte et le recyclage des déchets sont opérés soit par un prestataire privé soit par les services agréés de la ville.

VISEO met à disposition de ses collaborateurs des éléments utiles à la restauration (couverts, vaisselle, gobelets réutilisables, …) et offre aux nouveaux entrants ou aux collaborateurs durant des évènements des goodies utiles à la vie de bureau qui sont réutilisables (totebag, gourde, mug, ...). VISEO propose également aux collaborateurs la revente ou le don de mobilier et anciens matériels lors des déménagements (en cas de vente les bénéfices sont intégralement reversés à une association).

VISEO propose des campagnes de sensibilisation à l’ensemble des collaborateurs du groupe aux écogestes afin de les associer à la réduction des impacts environnementaux (affiches dans les locaux, modules e-learning, campagnes de sensibilisation…). VISEO met à la disposition de 100% des collaborateurs du groupe des sensibilisations/formations aux enjeux climatiques. Début 2023, 100% des membres du comité exécutif ont été formés au numérique responsable et en 2024 100% des membres du comité exécutifs ont été formés à la CSRD.

| *Périmètre* | *Année* | *Consommation d’électricité (en kWh)* | *Estimation des déchets *1 (en tonnes)* | *Consommation d’eau*2 (en m3)* |
|---|---|---|---|---|
| *France* | ***2024*** | *521 160* | *192* | *3 872* |
| | *2023* | *529 377* | *101* | *1 376* |
| | *2022* | *539 364* | *-* | *2 214* |
| *Espagne* | ***2024*** | *196 999 (dont 100% d’énergie renouvelable)* | *57* | *881* |
| | *2023* | *214 283 (dont 88% d’énergie renouvelable)* | *31* | *418* |
| | *2022* | *256 511 (dont 52% d’énergie renouvelable)* | *-* | *795* |
| *Maroc* | ***2024*** | *155 751* | *38* | *565* |
| | *2023* | *114 526* | *22* | *684* |
| | *2022* | *113 070* | *-* | *515* |
| *LATAM* | ***2024*** | *0* | *12* | *-* |
| *APJ* | ***2024*** | *50 732* | *51* | *659* |
| ***Total*** | ***2024*** | *924 642* | *350* | *5977* |

**1 En 2023 l’estimation a été réalisée en considérant uniquement les déchets papier. En 2024 l’estimation englobe des déchets de bureaux au global ceci expliquant l’augmentation de 2023 à 2024.*
**2Consommations réelles pour le Maroc et estimées pour les autres zones.*

Consommation des ressources VISEO.

- Une politique IT responsable.

L'achat des équipements IT constitue un véritable enjeu pour VISEO et son engagement d'agir pour un numérique durable considérant ainsi leur fabrication, leur usage et la fin de vie.

Pour cela le groupe VISEO a fait le choix d'externaliser ses matériels informatiques et les services associés auprès de fournisseurs engagés dans des démarches environnementales : parc informatique (Econocom), serveurs (OVH) et copieurs (Arthur Jouk et Lexmark).

- **Parc informatique :** le groupe VISEO travaille avec un fournisseur engagé dans une démarche RSE intégrant des critères RSE pour l'approvisionnement. En plus de la sensibilisation faite par le Groupe VISEO à ses collaborateurs concernant l'usage des équipements, lorsque cela est possible le groupe VISEO opte pour des équipements moins consommateurs et allonge leur durée (4ans en moyenne). En ce qui concerne le cycle de vie des équipements, le fournisseur récupère les équipements pour le réemploi ou le recyclage de ceux-ci. (Parc 100% loué en France, depuis 2023 100% en l'Espagne). L'objectif étant de passer à 100% de la location de nos équipements informatiques auprès de fournisseurs engagés au niveau monde.
- **Serveurs :** VISEO a choisi un fournisseur engagé dans une démarche RSE forte notamment en ce qui concerne l'environnement avec le développement de technologie afin d'avoir une empreinte environnementale la plus faible possible.
- **Imprimantes :** Notre fournisseur assure 100% du recyclage des toners. Le service IT VISEO travaille au paramétrage de celles-ci afin de les mettre dans un mode "économique". De plus les collaborateurs sont sensibilisés à l'empreinte environnementale de l'impression pour les inciter à réduire les impressions. Nous avons réduit le nombre de matériel d'impression par 30% sur notre siège social afin de limiter l'usage des impressions.

### 3. Promouvoir les enjeux du numérique durable.

Le groupe VISEO contribue à des groupes de travail organisés dans l'écosystème afin d'échanger et de promouvoir les enjeux du numérique durable.

Planet Tech'Care - SIGNATAIRE -

En 2022 VISEO est devenu membre signataire de Planet Tech'Care qui regroupe différentes organisations qui souhaitent se mobiliser pour un numérique innovant et engagé pour l'environnement, avec un réseau de partenaires, experts du numérique et de l'environnement. Ainsi, VISEO participe aux différents groupes de travail proposé et animé par Planet Tech'Care pour réfléchir collectivement aux enjeux environnementaux du numérique.

VISEO est membre signataire du French Business Climate Pledge Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue et de partage de bonnes pratiques, VISEO participe à des réunions clients qui permettent d'enrichir les réflexions sur la mesure du scope 3, organise des évènements durant lesquels des experts, associations interviennent sur les sujets liés à l'impact environnemental des activités humaines et participe à des conférences sur l'IT for green.

Le groupe VISEO met en œuvre un questionnaire fournisseur qui comprend une partie entière sur la démarche environnementale et la mesure des émissions de GES de ses fournisseurs et sous-traitants. Celui-ci permet de collaborer et de récupérer des informations carbone à intégrer dans le propre bilan carbone sur le scope 3 de VISEO. En cas d'impossibilité de réponse de la part des fournisseurs/sous- traitants VISEO propose dans le cadre d'une démarche de progrès, une mise en relation avec le partenaire accompagnant VISEO sur le bilan carbone pour une heure de diagnostic carbone gratuite.

# 06 NOTRE GOURVERNANCE

## 1. 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 règlementation relative à l'anti-corruption et les pratiques d'affaires en entreprise. Le groupe 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.

### a. La sécurité des systèmes informatiques.

VISEO a mis en place au niveau du groupe sa **« 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.

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 boite mail dédiée aux problèmes plus généraux de sécurité et notamment les mails douteux ou frauduleux.

VISEO met en oeuvre des actions concrètes face à cet enjeu 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 pour 100% de nos collaborateurs sur la plateforme VISEO Digital Academy 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 99% du parc, avec un ajout en 2024 d'une fonctionnalité de détection des failles de sécurité, de mauvaises configurations ou d'exposition trop importante sur nos environnements cloud (Insigght CloudSec). Le déploiement aura lieu en 2025.

- Un dispositif (outil et humain) de détection des comportements malicieux (CrowdstrikeFalcon Complete) et de réponse en 24/7 est déployé sur 100% du parc,
- Un dispositif de Secure Access Service Edge (SASE Security de Netskope) est déployé sur 100% du parc afin de sécuriser les accès sur internet de nos collaborateurs,
- 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.

Le groupe VISEO souhaite suivre les standards de son marché, et le prouver au travers d'audit de la sécurité des systèmes informatiques. A ce titre la filiale Espagnole de VISEO a obtenu les certifications ISO suivantes pour les bureaux de Madrid, Barcelone et Grenade et pour les activités de support et services managés :

- Information Security Management System - ISO/IEC 27001:2022
- IT Service Management System - ISO/IEC 20000-1:2018

Le Groupe VISEO est présent sur Cybervadis afin d'obtenir une vue d'ensemble claire des performances de cybersécurité dans une approche d'amélioration continue des performances. Cybervadis nous a audité en fin d'année 2024 et évalué à 851/1000 (en hause de 178 points par rapport à la précédente évaluation en 2022).

**b. La protection des données personnelles.**

Le respect de la vie privée et la protection des données personnelles occupent une place centrale dans les engagements quotidiens du groupe VISEO, l'importance cruciale de préserver la vie privée de nos clients, employés et partenaires commerciaux. En tant qu'entreprise responsable, le groupe VISEO a mis en place une politique stricte de gestion des données, conformes aux réglementations applicables, notamment en matière de collecte et durée de conservation des données personnelles.

La dernière version de la **politique de confidentialité** de VISEO a été mise à jour en avril 2023 et est disponible sur le site *viseo.com*. VISEO s'engage à collecter, traiter et stocker les données personnelles de manière sécurisée et transparente, en informant les parties prenantes de la manière dont leurs informations sont utilisées.

Cette démarche reflète le souci constant de VISEO à respecter les droits fondamentaux de la vie privée tout en garantissant la confiance et la satisfaction des clients et des partenaires. Le Délégué à la Protection des Données VISEO (*dpo@viseo.com*) a pour mission de piloter la politique de gestion et de protection des données personnelles, en application de la réglementation et selon les guidelines de la CNIL.

**c. 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 le groupe VISEO et d'en faire le partenaire de confiance.

Soucieux des enjeux éthiques, le groupe 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,
- La confidentialité des données personnelles.

Conscients qu'il ne suffit pas d'agir seul à son niveau, VISEO diffuse ces engagements auprès de ses partenaires commerciaux, au moyen (i) d'une clause « Ethique » dans ses contrats et (ii) par la diffusion de la Charte Achats Responsables du groupe VISEO, à tous les fournisseurs et sous-traitants.

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

- Des e-learning obligatoires sur le code éthique, le RGPD 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.

– –

En 2023 et 2024 aucun (zéro) incident n'a été signalé via la ligne d'alerte professionnelle du groupe VISEO, ainsi qu'aucune (zéro) action en justice n'a été engagée en matière d'éthique.

VISEO lance sa campagne d'évaluation de tous ses fournisseurs sur les aspects éthique, compliance, RSE et sécurité de l'information au moyen d'une plateforme d'évaluation notamment pour renforcer son engagement à lutter contre la corruption.

**d. Développer des achats responsables.**

**Le groupe VISEO applique sa "Charte achats responsables" qui donne un cadre de référence commun pour ses propres achats et sa chaîne d'approvisionnement. Cette politique est disponible sur le site web de VISEO et sur son intranet.** *[9]*

La politique **d'"Achats responsables"** du groupe VISEO se décline autour de deux axes clés :

**01** Intégrer la prise en compte des critères RSE dans la décision d'achat et réaffirmer l'engagement du groupe VISEO au respect des droits humains, fondamentaux, éthiques et environnementaux.

**02** Exiger de ses fournisseurs et sous-traitants l'engagement réciproque au respect des principes du Pacte Mondiale dans les domaines des droits humains et libertés fondamentales, droit du travail, de l'environnement et des principes éthiques.

Le charte achats responsables du groupe VISEO est intégrée dans ses contrats en plus d'une clause éthique et RSE. VISEO prévoit au travers de sa charte la possibilité d'interroger, auditer ses fournisseurs afin de veiller au respect des grands principes de la part de ses fournisseurs ainsi que les actions qui pourront être prises en cas de manquements.

VISEO lance sa campagne d'évaluation de tous ses fournisseurs sur les aspects éthique, compliance, RSE et sécurité de l'information au moyen d'une plateforme d'évaluation. Cette évaluation permet d'obtenir une vision globale de la maturité des fournisseurs et sous- traitants sur ces sujets ainsi que leur conformité. Cette évaluation s'inscrit également dans le cadre de l'amélioration continue en incitant ses fournisseurs à développer des achats responsables. L'adresse générique rse@viseo.com leur est communiqué afin qu'ils puissent en cas de besoin contacter le département RSE pour échanger sur une démarche de progrès.

Le groupe VISEO intègre des enjeux sociaux et environnementaux dans ses achats qui permettent d'agir sur la diversité, l'environnement, C'est par exemple :

- 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.
- Le recours, dans la mesure du possible, au Secteur du Travail Protégé et Adapté. Il s'agit d'achats qui permettent l'emploi indirect de personnes en situation de handicap
- 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.

En 2024 et 2025 VISEO a obtenu auprès du tiers Provigis la médaille argent dans le cadre du programme "Tiers Responsable" qui récompense les entreprises sur leur démarche d'achats responsables et de conformité. Les médailles d'argent sont accordées aux entreprises ayant un scoring minimum de 60% au questionnaire.

*[8] "Charte achats responsable" du groupe VISEO*

# ANNEXES

## Annexe 1 - Lettre d'engagement au Global Compact

VISEO

POSITIVE DIGITAL MAKERS

A nos parties prenantes,

Madame, Monsieur,

Au nom de toute l'entreprise, je suis heureux de confirmer que le Groupe VISEO réitère en 2024 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.

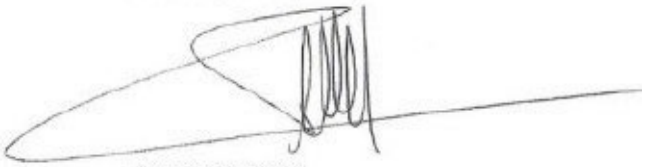
### Convention des Nations Unies contre la corruption :

- **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.

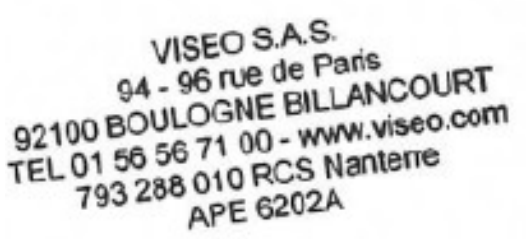
Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en oeuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations de VISEO. Ce rapport permet, à chaque fois que cela est rendu possible,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



# Annexe 2 - Indicateurs sociaux et environnementaux.

## Indicateurs sociaux

*En raison de la réglementation locale applicable, nous ne communiquons pas les informations sociales relatives à nos sites en Chine et Hong Kong.*

### Effectif du Groupe par pays au 31/12/2024 (stagiaires inclus).

| **Périmètre** | **2022** | **2023** | **2024** |
|---|---|---|---|
| **Groupe** | 2405 | 2588 | **2728** |
| **France** | 1406 | 1386 | **1479** |
| **International** (Hors France) | 999 | 1202 | **1249** |
| Espagne | 394 | 419 | **403** |
| Maroc | 243 | 296 | **304** |
| Philippines | 124 | 167 | **194** |
| Singapour | 116 | 98 | **108** |
| Mexique | - | 45 | **50** |
| Indonésie | 37 | 37 | **38** |
| Australie | 12 | 36 | **42** |
| Inde | 23 | 27 | **22** |
| Colombie | - | 23 | **29** |
| Etats-Unis | 18 | 21 | **20** |
| République Dominicaine | 16 | 17 | **22** |
| Japon | 12 | 13 | **15** |
| Malaisie | 4 | 3 | **2** |

## Effectif du groupe par pays et type de contrat au 31/12/2024.

| Périmètre | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Contrats permanents** | | | |
| **Groupe** | 2380 | 2557 | **2696** |
| **France** | 1388 | 1365 | **1461** |
| **International** (Hors France) | 992 | 1192 | **1235** |
| Espagne | 394 | 417 | **402** |
| Maroc | 243 | 294 | **304** |
| Philippines | 124 | 167 | **191** |
| Singapour | 110 | 94 | **101** |
| Mexique | - | 45 | **50** |
| Indonésie | 12 | 35 | **38** |
| Australie | 23 | 27 | **41** |
| Inde | 37 | 37 | **22** |
| Colombie | 18 | 21 | **28** |
| Etats-Unis | - | 23 | **20** |
| République Dominicaine | 16 | 17 | **22** |
| Japon | 11 | 12 | **14** |
| Malaisie | 4 | 3 | **2** |
| **Contrats temporaires** | | | |
| **Groupe** | 7 | 12 | **11** |
| **France** | 2 | 4 | **5** |
| **International** (Hors France) | 5 | 8 | **6** |
| **Stages et alternances** | | | |
| **Groupe** | 18 | 19 | **21** |
| **France** | 16 | 17 | **13** |
| **International** (Hors France) | 2 | 2 | **8** |

## Effectif du groupe par pays et par tranche d'âge au 31/12/2024 (hors stagiaires).

| Périmètre | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Groupe** | | | |
| Moins de 30 ans | 706 | 708 | **582** |
| Entre 30 et 50 ans | 1479 | 1632 | **1811** |
| Plus de 50 ans | 198 | 227 | **312** |
| **France** | | | |
| Moins de 30 ans | 400 | 360 | **261** |
| Entre 30 e 50 ans | 857 | 855 | **991** |
| Plus de 50 ans | 133 | 154 | **214** |
| **International** (Hors France) | | | |
| Moins de 30 ans | 306 | 302 | **321** |
| Entre 30 e 50 ans | 622 | 718 | **820** |
| Plus de 50 ans | 73 | 73 | **98** |
| **Espagne** | | | |
| Moins de 30 ans | 72 | 66 | **47** |
| Entre 30 e 50 ans | 277 | 279 | **286** |
| Plus de 50 ans | 45 | 50 | **69** |
| **Maroc** | | | |
| Moins de 30 ans | 148 | 167 | **179** |
| Entre 30 e 50 ans | 94 | 126 | **124** |
| Plus de 50 ans | 1 | 1 | **1** |
| **Philippines** | | | |
| Moins de 30 ans | 21 | 33 | **24** |
| Entre 30 e 50 ans | 97 | 129 | **163** |
| Plus de 50 ans | 6 | 5 | **5** |
| **Singapour** | | | |
| Moins de 30 ans | 18 | 10 | **11** |
| Entre 30 e 50 ans | 83 | 78 | **81** |
| Plus de 50 ans | 11 | 10 | **13** |
| **Mexique** | | | |
| Moins de 30 ans | - | 17 | **13** |
| Entre 30 e 50 ans | - | 26 | **34** |
| Plus de 50 ans | - | 2 | **3** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Indonésie** | | | |
| Moins de 30 ans | 17 | 12 | **6** |
| Entre 30 e 50 ans | 20 | 25 | **31** |
| Plus de 50 ans | 0 | 0 | **1** |
| **Australie** | | | |
| Moins de 30 ans | 1 | 4 | **2** |
| Entre 30 e 50 ans | 11 | 30 | **37** |
| Plus de 50 ans | 0 | 2 | **3** |
| **Inde** | | | |
| Moins de 30 ans | 10 | 10 | **6** |
| Entre 30 e 50 ans | 13 | 17 | **16** |
| Plus de 50 ans | 0 | 0 | **0** |
| **Colombie** | | | |
| Moins de 30 ans | - | 9 | **13** |
| Entre 30 e 50 ans | - | 12 | **15** |
| Plus de 50 ans | - | 0 | **0** |
| **Etats-Unis** | | | |
| Moins de 30 ans | 2 | 2 | **0** |
| Entre 30 e 50 ans | 13 | 17 | **18** |
| Plus de 50 ans | 2 | 2 | **2** |
| **République Dominicaine** | | | |
| Moins de 30 ans | 12 | 14 | **16** |
| Entre 30 e 50 ans | 3 | 3 | **6** |
| Plus de 50 ans | 0 | 0 | **0** |
| **Japon** | | | |
| Moins de 30 ans | 3 | 3 | **4** |
| Entre 30 e 50 ans | 9 | 9 | **9** |
| Plus de 50 ans | 0 | 1 | **1** |
| **Malaisie** | | | |
| Moins de 30 ans | 2 | 1 | **-** |
| Entre 30 e 50 ans | 2 | 2 | **-** |
| Plus de 50 ans | 0 | 0 | **-** |

## Age moyen des effectifs du Groupe en contrat permanent par pays et par genre au 31/12/2024

| Périmètre | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Groupe** | **35,87** | **36,22** | **37,64** |
| Femmes | 34,36 | 34,98 | **36,69** |
| Hommes | 36,61 | 36,85 | **38,16** |
| **France** | **36,40** | **37,41** | **39,08** |
| Femmes | 35,26 | 36,57 | **38,47** |
| Hommes | 36,92 | 37,80 | **39,37** |
| **International** (Hors France) | 35,14 | 35,68 | **35,94** |
| **Espagne** | **38,86** | **38,65** | **40,12** |
| Femmes | 37,36 | 37,54 | **39,92** |
| Hommes | 39,43 | 39,12 | **40,20** |
| **Maroc** | **29,17** | **29,14** | **29,50** |
| Femmes | 27,77 | 27,95 | **28,76** |
| Hommes | 30,47 | 30,33 | **30,26** |
| **Philippines** | **35,02** | **34,59** | **36,93** |
| Femmes | 34,52 | 33,75 | **37,27** |
| Hommes | 35,27 | 35,03 | **36,71** |
| **Singapour** | **38,38** | **39,11** | **39,94** |
| Femmes | 38,14 | 39,30 | **39,86** |
| Hommes | 38,50 | 38,98 | **40,00** |
| **Mexique** | **-** | **33,27** | **34,92** |
| Femmes | - | 33,00 | **34,17** |
| Hommes | - | 33,40 | **35,30** |
| **Indonésie** | **30,70** | **32,24** | **34,15** |
| Femmes | 29,17 | 30,17 | **32 ,38** |
| Hommes | 31,44 | 33,24 | **35,08** |
| **Australie** | **37,33** | **38,14** | **38,56** |
| Femmes | 36,50 | 38,64 | **36,78** |
| Hommes | 37,75 | 37,81 | **40,09** |
| **Inde** | **30,52** | **31,74** | **33,13** |
| Femmes | 29,20 | 32,50 | **34,60** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Hommes | 30,89 | 31,52 | **32,70** |
| **Colombie** | **-** | **32,38** | **31,14** |
| Femmes | - | 35,60 | **28,85** |
| Hommes | - | 31,38 | **31,90** |
| **Etats-Unis** | **38,47** | **37,81** | **39,50** |
| Femmes | 38,86 | 36,90 | **38,60** |
| Hommes | 38,20 | 38,64 | **40,40** |
| **République Dominicaine** | **27,20** | **26,94** | **27,90** |
| Femmes | 29,50 | 30,67 | **28,25** |
| Hommes | 26,36 | 26,14 | **27,83** |
| **Japon** | **33,73** | **35,08** | **36,21** |
| Femmes | 30,60 | 32,00 | **33,25** |
| Hommes | 36,33 | 38,17 | **40,16** |
| **Malaisie** | **28,50** | **30,33** | **-** |
| Femmes | 26,00 | - | **-** |
| Hommes | 29,33 | 30,33 | **-** |

**Ancienneté moyenne des effectifs du Groupe par pays et par genre au 31/12/2024 (hors stage et alternance).**

| **Périmètre** | **2022** | **2023** | **2024** |
|---|---|---|---|
| **Groupe** | **4,59** | **4,82** | **5,15** |
| Femmes | 3,88 | 4,14 | **4,48** |
| Hommes | 4,94 | 5,17 | **5,52** |
| **France** | **5,67** | **6,11** | **6,38** |
| Femmes | 4,94 | 5,37 | **5,68** |
| Hommes | 6,01 | 6,46 | **6,72** |
| **International** (Hors France) | 3,08 | 3,34 | **3,69** |
| **Espagne** | **4,55** | **4,92** | **5,35** |
| Femmes | 3,84 | 4,30 | **4,73** |
| Hommes | 4,83 | 5,18 | **5,62** |
| **Maroc** | **2,63** | **2,77** | **3,20** |
| Femmes | 2,13 | 2,45 | **2,89** |
| Hommes | 3,10 | 3,10 | **3,51** |
| **Philippines** | **1,43** | **1,64** | **1,97** |
| Femmes | 1,26 | 1,64 | **1,91** |
| Hommes | 1,52 | 1,64 | **2,00** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Singapour** | **2,13** | **2,88** | **3 ,20** |
| Femmes | 1,93 | 2,65 | **2,85** |
| Hommes | 2,24 | 3,03 | **3,47** |
| **Mexique** | **-** | **3,36** | **3,30** |
| Femmes | - | 3,85 | **4,12** |
| Hommes | - | 3,11 | **2,87** |
| **Indonésie** | **2,23** | **3,12** | **3,40** |
| Femmes | 2,34 | 3,34 | **3,52** |
| Hommes | 2,17 | 3,02 | **3,34** |
| **Australie** | **3,48** | **2,71** | **3,85** |
| Femmes | 4,89 | 2,17 | **3,35** |
| Hommes | 2,78 | 3,05 | **4,27** |
| **Inde** | **0,43** | **1,12** | **1,75** |
| Femmes | 0,44 | 1,30 | **1,86** |
| Hommes | 0,42 | 1,07 | **1,72** |
| **Colombie** | **-** | **1,70** | **2,20** |
| Femmes | - | 1,39 | **1,98** |
| Hommes | - | 1,80 | **2,27** |
| **Etats-Unis** | **3,95** | **4,71** | **6,09** |
| Femmes | 2,97 | 4,20 | **5,89** |
| Hommes | 4,73 | 5,18 | **6,29** |
| **République Dominicaine** | **0,61** | **1,33** | **1,69** |
| Femmes | 0,40 | 1,45 | **1,33** |
| Hommes | 0,68 | 1,31 | **1,77** |
| **Japon** | **0,43** | **1,30** | **2,05** |
| Femmes | 0,44 | 1,32 | **1,87** |
| Hommes | 0,43 | 1,28 | **2,28** |
| **Malaisie** | **0,35** | **1,33** | **-** |
| Femmes | 0,42 | - | **-** |
| Hommes | 0,33 | 1,33 | **-** |

## Répartition de l'effectif du Groupe par genre (hors stages et alternances) au 31/12/2024.

| Périmètre | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Valeur absolue | Taux | Valeur absolue | Taux | Valeur absolue | Taux |
| **Groupe** | | | | | | |
| **Femmes** | **789** | **33%** | **872** | **34%** | **955** | **35%** |
| **Hommes** | **1598** | **67%** | **1697** | **66%** | **1752** | **65%** |
| **France** | | | | | | |
| **Femmes** | **442** | **32%** | **433** | **32%** | **473** | **32%** |
| **Hommes** | **948** | **68%** | **936** | **68%** | **993** | **68%** |
| **International** (Hors France) | | | | | | |
| **Femmes** | **347** | **35%** | **439** | **37%** | **482** | **39%** |
| **Hommes** | **650** | **65%** | **758** | **63%** | **759** | **61%** |

## Nombre de salariés en situation de handicap (dans les pays donnant une définition pour la reconnaissance de travailleur handicapé) au 31/12/2024.

| Périmètre | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **France** | 10 | 11 | **15** |
| **Espagne** | 3 | 3 | **5** |

## Recrutements dans le Groupe de tous types de contrats par pays et par genre (sur toute l'année).

| Périmètre | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Groupe** | **924** | **643** | **558** |
| Femmes | 333 | 250 | **205** |
| Hommes | 591 | 393 | **353** |
| **France** | **376** | **281** | **208** |
| Femmes | 136 | 102 | **70** |
| Hommes | 240 | 179 | **138** |
| **International** (Hors France) | 546 | 362 | **347** |
| Femmes | **197** | **148** | **132** |
| Hommes | **349** | **214** | **215** |
| **Espagne** | **152** | **89** | **82** |
| Femmes | 48 | 29 | **28** |
| Hommes | 104 | 60 | **54** |
| **Maroc** | **142** | **111** | **94** |
| Femmes | 65 | 62 | **42** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Hommes | 77 | 49 | **52** |
| **Philippines** | **72** | **71** | **68** |
| Femmes | 26 | 23 | **28** |
| Hommes | 46 | 48 | **40** |
| **Singapour** | **80** | **34** | **39** |
| Femmes | 30 | 16 | **18** |
| Hommes | 50 | 18 | **21** |
| **Mexique** | **-** | **9** | **16** |
| Femmes | - | 4 | **3** |
| Hommes | - | 5 | **13** |
| **Indonésie** | **8** | **4** | **9** |
| Femmes | 3 | 0 | **4** |
| Hommes | 5 | 4 | **5** |
| **Australie** | **12** | **9** | **3** |
| Femmes | 5 | 5 | **0** |
| Hommes | 7 | 4 | **3** |
| **Inde** | **41** | **11** | **6** |
| Femmes | 7 | 2 | **2** |
| Hommes | 34 | 9 | **4** |
| **Colombie** | **-** | **17** | **10** |
| Femmes | - | 3 | **2** |
| Hommes | - | 14 | **8** |
| **Etats-Unis** | **6** | **4** | **3** |
| Femmes | 1 | 2 | **0** |
| Hommes | 5 | 2 | **3** |
| **République Dominicaine** | **18** | **0** | **10** |
| Femmes | 4 | 0 | **2** |
| Hommes | 14 | 0 | **8** |
| **Japon** | **13** | **3** | **3** |
| Femmes | 7 | 2 | **3** |
| Hommes | 6 | 1 | **0** |
| **Malaisie** | **4** | **0** | **9** |
| Femmes | 1 | 0 | **4** |
| Hommes | 3 | 0 | **5** |

### Chiffres santé/sécurité (indicateurs France et Espagne).

| Périmètre | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **France** | | | |
| **Nombre de maladies professionnelles** | **0** | **0** | **0** |
| **Nombre d'accidents de trajet** | **6** | **13** | **9** |
| **Nombre d'accidents de travail** | **1** | **6** | **1** |
| **Espagne** | | | |
| **Nombre de maladies professionnelles** | **0** | **0** | **0** |
| **Nombre d'accidents de trajet** | **0** | **2** | **0** |
| **Nombre d'accidents de travail** | **0** | **1** | **2** |

## Indicateurs environnementaux

### Consommation des ressources

| *Périmètre* | *Année* | *Consommation d'électricité (en kWh)* | *Estimation des déchets *1 (en tonnes)* | *Consommation d'eau*2 (en m3)* |
|---|---|---|---|---|
| *France* | ***2024*** | *521 160* | *192* | *3 872* |
| | *2023* | *529 377* | *101* | *1 376* |
| | *2022* | *539 364* | *-* | *2 214* |
| *Espagne* | ***2024*** | *196 999 (dont 100% d'énergie renouvelable)* | *57* | *881* |
| | *2023* | *214 283 (dont 88% d'énergie renouvelable)* | *31* | *418* |
| | *2022* | *256 511 (dont 52% d'énergie renouvelable)* | *-* | *795* |
| *Maroc* | ***2024*** | *155 751* | *38* | *565* |
| | *2023* | *114 526* | *22* | *684* |
| | *2022* | *113 070* | *-* | *515* |
| *LATAM* | ***2024*** | *0* | *12* | *-* |
| *APJ* | ***2024*** | *50 732* | *51* | *659* |
| ***Total*** | ***2024*** | *924 642* | *350* | *5 977* |

**1 En 2023 l'estimation a été réalisée en considérant uniquement les déchets papier. EN 2024 l'estimation englobe des déchets de bureaux au global ceci expliquant l'augmentation de 2023 à 2024.*
**2Consommations réelles pour le Maroc et estimées pour les autres zones.*
**LATAM = Mexique, Colombie et Etats-Unis*
**APJ = Singapour, Australie, Indonésie, Inde, Philippines*

## Total bilan carbone Scopes 1, 2 & 3 par pays et pour le groupe.

| Périmètre | Année | Total scopes 1, 2 & 3 | Emissions/collaborateurs |
|---|---|---|---|
| | | ( en t eq CO2) | ( en t eq CO2 / collaborateurs) |
| **France** | **2024** | **6 506** | **4** |
| | **2023** | **6 887** | **5** |
| | **2022** | **6 097** | **4** |
| **Espagne** | **2024** | **1 622** | **4** |
| | **2023** | **1 872** | **4** |
| | **2022** | **1 879** | **4** |
| **Maroc** | **2024** | **516** | **2** |
| | **2023** | **659** | **2** |
| | **2022** | **459** | **2** |
| **LATAM** *(*1)* | **2024** | **207** | **2** |
| **APJ** *(*2)* | **2024** | **921** | **2** |
| **Total groupe** | **2024** | **9 772** | **4** |

*(*1)* « LATAM » regroupe les pays : Mexique, Colombie et Etats Unis. Cette zone ayant été intégrée dans la mesure du bilan carbone 2024 la comparabilité avec l'année précédente ne peut être effectuée.

*(*2)* « APJ » regroupe les pays : Philippines, Singapour, Australie, Indonésie et Inde. Cette zone ayant été intégrée dans la mesure du bilan carbone 2024 la comparabilité avec l'année précédente ne peut être effectuée.

## Détails scopes 1 & 2 par pays et pour le groupe.

| Périmètre | Année | Scope 1 | | Scope 2 |
|---|---|---|---|---|
| | | Fuel, gaz, biodesel | Emissions fugitives | Electricité, chauffage urbain |
| | | ( en t eq CO2) | ( en t eq CO2) | ( en t eq CO2) |
| France | 2024 | 167 | 0 | 21 |
| | 2023 | 96 | 0 | 18 |
| | 2022 | 176 | 0 | 18 |
| Espagne | 2024 | 1 | 60 | 34 |
| | 2023 | 1 | 0 | 37 |
| | 2022 | 0 | 0 | 44 |
| Maroc | 2024 | 0 | 0 | 162 |
| | 2023 | 1 | 0 | 119 |
| | 2022 | 3 | 0 | 117 |
| LATAM *(*1)* | 2024 | 1 | 0 | 0 |
| APJ *(*2)* | 2024 | 1 | 3 | 67 |
| Total groupe | 2024 | 170 | 63 | 284 |

*(*1)* « LATAM » regroupe les pays : Mexique, Colombie et Etats Unis. Cette zone ayant été intégrée dans la mesure du bilan carbone 2024 la comparabilité avec l'année précédente ne peut être effectuée.

*(*2)* « APJ » regroupe les pays : Philippines, Singapour, Australie, Indonésie et Inde. Cette zone ayant été intégrée dans la mesure du bilan carbone 2024 la comparabilité avec l'année précédente ne peut être effectuée.

## Détails scope 3

| Périmètre | Année | Scope 3 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Achats de biens et de services | Déplacements domicile-travail | Déplacements professionnels | Immobilisations | Déchets | Autres |
| | | (en t eq CO2) | | | | | |
| France | 2024 | 4 425 | 810 | 374 | 1 467 | 73 | 52 |
| | 2023 | 5 054 | 495 | 494 | 592 | 101 | 37 |
| | 2022 | 4 357 | 410 | 335 | 672 | 112 | 16 |
| Espagne | 2024 | 1 287 | 34 | 125 | 111 | 22 | 0 |
| | 2023 | 1 312 | 158 | 213 | 125 | 26 | 0 |
| | 2022 | 1 340 | 182 | 115 | 160 | 38 | 0 |
| Maroc | 2024 | 55 | 140 | 95 | 75 | 15 | 0 |
| | 2023 | 104 | 250 | 79 | 90 | 16 | 0 |
| | 2022 | 84 | 102 | 29 | 124 | - | - |
| LATAM *(*1)* | 2024 | 153 | 4 | 42 | 8 | 5 | 0 |
| APJ *(*2)* | 2024 | 617 | 4 | 175 | 72 | 20 | 1 |
| Total groupe | 2024 | 6 537 | 992 | 811 | 1 733 | 134 | 54 |

# Annexe 2 – Périmètre d’application

## Audit et Certifications

| Politiques, actions | Périmètre d’application |
|---|---|
| Audit du reporting extra-financier | Espagne |
| Audit énergétique des bâtiments et de la flotte automobile | France |
| Bilan carbone (GHG Protocol) | Groupe |
| EcoVadis | Groupe |
| Cybervadis | Groupe |
| ISO 27001 | Espagne |
| ISO 20000 | Espagne |
| CDP | Groupe |
| Global Compact | Groupe |

## Enjeu sociétal

| Politiques, actions | Périmètre d'application |
|---|---|
| Politique Diversité & non discrimination | Groupe |
| Politique d'achats responsables | Groupe |
| Sensibilisation externe aux métiers du numérique | Groupe |
| Insertion de publics éloignés de l'emploi (POEI, partenariat associations, …) | France, Philippines, Maroc, |
| Formation à la non-discrimination et l'inclusion | Groupe |
| Accompagnement des personnes en situation de handicap et achats auprès des STPA | Dans les pays où reconnus comme tels par la règlementation locale : France et Espagne |
| Actions pour l'égalité professionnelle femme/homme notamment sur : le recrutement, la formation, l'évolution professionnelle, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle. | Groupe |
| Ligne d'alerte professionnelle | Groupe |
| Soutien aux associations | Group |
| Clause éthique et RSE dans les contrats cadres | Groupe |
| Questionnaire RSE/Ethique/Sécurité de l'information fournisseurs et sous-traitant | France |
| Règlement intérieur interdisant tout acte de discrimination, harcèlement. | Groupe |

## Enjeu social

| Politiques, actions | Périmètre d'application |
|---|---|
| Politique de ressources humaines portant sur : le recrutement, la formation, le développement, la gestion des carrières et actions de fidélisation. | Groupe |
| Formation pour développer les compétences autour : du mangement VISEO, la gestion de projet, les softskills, les formations techniques. | Groupe |
| Politique « Charte Santé & Sécurité » | Groupe |
| Session de on boarding des collaborateurs | Groupe |
| Accompagnement des collaborateurs : mentoring, feed back continu, entretiens annuels | Groupe |
| Buddy program | Asie |
| Programme de mobilité interne | Groupe |
| Programme de cooptation | Groupe |
| Télétravail | Dispositif adapté sur chaque pays en fonction des spécificités locales |
| Mood Board (interrogation des collaborateurs sur leurs conditions de travail) | Groupe |
| Respect du principe de libre association et du dialogue social | Groupe |
| Application du salaire minimum légal | Groupe |

## Enjeu environnemental

| Politiques, actions | Périmètre d'application |
|---|---|
| Politique environnementale | Groupe |
| Sensibilisation aux enjeux climatiques : e-learning, écogestes, bonnes pratiques et fresques | Groupe |
| Bilan carbone | Groupe |
| Fixation d'objectifs chiffrés de réduction GES | France, Espagne, Maroc |

## Enjeu éthique

| Politiques, actions | Périmètre d'application |
|---|---|
| Charte informatique | Groupe |
| Code éthique professionnel | Groupe |
| ISO 27001 et 20000 | Espagne |
| Sensibilisation à RGPD, éthique des affaires et sécurité de l'information | Groupe |
| Ligne d'alerte professionnelle | Groupe |

## Annexe 3 - Tableau de correspondance - KPI - ODD - GRI

| Divulgations demandées par la GRI | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|
| Elements d'informations générales | 7.2 | DPEF dans son intégralité. |
| Stratégie et analyse | 4.7<br>6.2<br>7.4.2 | VISEO est membre du Global Compact depuis 2019 et réaffirme annuellement son engagement envers les 10 Principes du Global Compact et les Objectifs de Développement Durable.<br><br>La RSE fait l'objet d'un poste à temps plein, rattaché directement à la DRH du groupe, membres de l'EXECOM. 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<br>6.4.1-6.4.2<br>6.4.3<br>6.4.4<br>6.4.5<br>6.8.5<br>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 de ce rapport RSE. Il est mis à disposition de tous sur le site web www.viseo.com |
| Aspects et périmètres pertinents identifiés | 5.2<br>7.3.2<br>7.3.3<br>7.3.4 | La démarche RSE de VISEO fait l'objet de sessions de travail avec le top management. Pour le déploiement de la démarche RSE au niveau du Groupe des relais ont été identifiés pour travailler avec la responsable RSE pour le déploiement des plans d'actions. |
| 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. |

| Divulgations demandées par la GRI | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|
| Profil du rapport | 7.5.3<br>7.6.2 | Lae rapport RSE est communiqué sur le site web de VISEO (www.viseo.com).Il est construit sur la logique de présenter les politiques/actions/résultats et alimenté par le suivi de KPI. VISEO SAS n'est pas soumise à la DPEF, cependant VISEO SAS entre désormais dans le champ d'application de la CSRD et devra publier un rapport de durabilité conformément à la règlement en 2028. La filiale espagnole de VISEO est soumise réglementation NFI dont le rapport est audité ( loi "11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" ).Ce rapport a été audité en 2025 concernant les informations 2024.<br><br>Le présent rapport couvre la période du 1er Janvier au 31 Décembre 2024. Les moyennes ont été calculées lorsque trois données au minimum étaient disponibles afin d'assurer la confidentialité de la donnée. |
| Gouvernance | 6.2<br>7.4.3<br>7.7.5 | L'organisation est exposée dans les premières parties de ce rapport ainsi que l'organisation relative á la démarche RSE chez VISEO. VISEO se soumet chaque année volontairement à l'évaluation de sa performance extra-financiére par le tiers indepéndant EcoVadis. |
| Ethique et intégrité | 4.4<br>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. |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Performances économiques** | | | |
| 201-1 | Valeur économique directe générée et distribuée | 6.8.1 - 6.8-2<br>6.8.3<br>6.8.7<br>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 ce rapport. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 le risque majeur. Cependant VISEO mène des actions en faveur de l'environnement dont les éléments sont présentés dans ce rapport. |
| **Elements spécifiques de la GRI requis** | | **Article de ISO 26000** | **Éléments inclus dans la DPEF de VISEO** |
| **Présence sur le marché** | | | |
| 202-2 | Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels. | 6.4.3<br>6.8.1-6.8.2<br>6.8.5<br>6.8.7 | Voir l'annexe présentant les indicateurs clés sociaux. |
| **Impacts économiques indirects** | | | |
| 203-1 | Soutien aux investissements dans les infrastructures et les services | 6.3.9<br>6.8.1-6.8.2<br>6.8.7<br>6.8.9 | Tout au long de ce rapport 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<br>6.6.6<br>6.6.7<br>6.8.1-6.8.2<br>6.8.5<br>6.8.7<br>6.8.9 | |
| **Pratiques d'achat** | | | |
| 204-1 | Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux. | 6.4.3<br>6.6.6<br>6.8.1-6.8.2<br>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 STPA. En 2024, VISEO en France a réalisé +56 de k€ (VS 58k€ en 2023) d'achats STPA et + de 70€ en Espagne (VS 87k€ en 2023). |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Environnement** | | | |
| **Matières** | | | |
| 301-1 | Matériaux utilisés en poids ou en volume | 6.5.4 | Les informations relatives aux consommations sont disponibles en annexe. 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 agrées par l'intermédiaire de nos gestionnaires d'immeuble. En ce qui concerne l'activité de VISEO, l'utilisation de matières premières n'est pas significative pour l'entreprise car elle ne réalise pas de processus de production, son activité n'implique pas la transformation de matières ou le conditionnement de produits. Elle ne transforme pas de matières ou n'emballe pas de produits. |
| 301-2 | Matières recyclées. | 6.3.9<br>6.6.6<br>6.6.7<br>6.8.1-6.8.2<br>6.8.5<br>6.8.7<br>6.8.9 | |
| **Energie** | | | |
| 302-1 | Consommation énergétique au sein de l'organisation | 6.5.4<br>6.5.5 | Toutes les informations relatives à la mesure et la réduction de l'impact environnemental est disponible dans le « § Agir pour un numérique durable».<br><br>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 (France & Espagne). |
| 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 | Lorsque c'est possible nous avons réalisé des estimations pour la consommation d'eau. Pour l'année 2024 les consommations sont de 5977m3 pour l'ensemble du groupe.Ces données ont été intégrées dans la mesure du bilan carbone. |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Biodiversité** | | **Non concerné du fait de ses activités.** | |
| **Emissions** | | | |
| 305-1 | Emissions directes de gaz à effet de serre (scope 1). | 6.5.5 | Depuis 2022 VISEO réalise de manière annuelle son bilan carbone. Les méthodes de calcul depuis le premier bilan en 2019 ayant variées, aucune comparaison globale n'est pertinente. Les modifications de méthodologie portent sur :<br>• un élargissement de périmètre géographique considéré (France en 2019 ; France, Espagne Maroc depuis 2022 et Groupe en 2024).<br>• Un recours plus généralisé à de la donnée brute,<br>• L'élargissement du scope 3 en intégrant des données plus détaillées sur la chaine de valeur.<br>Grâce à une méthodologie figée sur le scope 1 et 2, VISEO s'est fixé un objectif de réduction de -42% en intensité par collaborateur d'ici 2030 (année de référence 2021, sur le scopes 1&2). Les résultats du bilan 2022 montrent que les émissions par ETP ont diminué de 14% entre 2022 et 2021 (-3% d'émissions en absolu et en considérant +9% d'effectif). |
| 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. | | |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **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 :<br>• Le papier<br>• Les D3E<br>Le recyclage de nos déchets papier est réalisé par des partenaires privés ou orientés vers des filières de traitement agrées 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 c'est donc le fournisseur qui se charge de du recyclage et réemploi. Concernant l'Espagne nous avons en 2022 basculé sur de la location et n'a pas généré de déchets D3E. Pour les autres zones il n'y a pas eu de déchets D3E (zéro tonne - 0t). |
| 306-4 | Transport de déchets dangereux | | |
| **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 en 2024. |
| **Généralités** | | | |
| 3-3 | L'approche de gestion et ses composantes (Ventilation des dépenses et investissements environnementaux). | 6.5.1<br>6.5.2 | Les données relatives à l'environnement sont disponibles dans « § Agir pour un numérique durable". |
| **Evaluation environnementale des fournisseurs** | | | |
| 308-1 | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux. | 6.3.5<br>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 du groupe VISEO. |
| 308-2 | Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises | | |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Mécanismes de règlement des griefs environnementaux** | | **Non concerné** | |
| **Catégorie sociale** | | | |
| Pratiques en matière d'emploi et travail décent | | 6.4.1<br>6.4.2 | Voir les parties :<br>• Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale<br>• Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du groupe. |
| **Emploi** | | | |
| 401-1 | Le recrutement de nouveaux employés et la rotation du personnel. | 6.4.3<br>6.8.7 | Voir le suivi des KPI sociaux présents en annexe.<br>Description des différents avantages dans la partie « § Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du Groupe". |
| 401-3 | Congé parental | 6.4.4 | VISEO respecte les réglementations locales applicables relatives au retour au travail et au maintien dans l'emploi après un congé de maternité/ paternité dans l'ensemble des pays où il exerce. |
| **Relation employeur/employés** | | | |
| 402-1 | Délais de préavis minimums pour les changements opérationnels | 6.4.3<br>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<br>6.8.8 | Toutes les informations sur le système de gestion de santé et sécurité des collaborateurs sont exposées dans le présent rapport. Les indicateurs santé et sécurité sont présentés en annexe. |
| 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. | | |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Sous-catégorie : Droits humains** | | **4.8<br>6.3.1<br>6.3.2** | |
| **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. |
| **Relation employeur/employés** | | | |
| **Non discrimination** | | | |
| 406-1 | Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place | 6.3.6<br>6.3.7<br>6.3.10<br>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 « § Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale » et « § Offrir l'opportunité de contribuer à la dynamique du Groupe ».<br><br>En 2024 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 pour le groupe. |
| **Liberté syndicale et droit de négociation collective** | | | |
| 407-1 | Activités et fournisseurs importants dont le droit à la liberté d'association et à la négociation collective peut être menacé | 6.3.4<br>6.3.5<br>6.3.8<br>6.3.10<br>6.4.5<br>6.6.6 | VISEO agit conformément à la réglementation locale applicable 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. |
| **Travail des enfants** | | | |
| 408-1 | Opérations et fournisseurs présentant un risque important de cas de travail des enfants | 6.3.4<br>6.3.5<br>6.3.7<br>6.3.10<br>6.6.6<br>6.8.4 | VISEO agit conformément à la réglementation locale applicable 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.<br><br>Aucun des sites de VISEO n'ont été identifiés comme présentant un risque substantiel. (zéro risque) |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Travail forcé ou obligatoires** | | | |
| 409-1 | Opérations et fournisseurs présentant un risque important de cas de travail forcé ou obligatoire | 6.3.4<br>6.3.5<br>6.3.10<br>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.<br><br>Aucun des sites de VISEO n'ont été identifiés comme présentant un risque substantiel. (zéro risque) |
| Pratiques en matière de sécurité | | NC car VISEO ne dispose pas d'agents de sécurité. | |
| Droits des peuples autochtones | | NC au regard de l'activité menée. | |
| **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<br>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. |
| **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<br>6.3.5<br>6.6.6 | 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 | | |
| **Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'homme** | | | |
| 3-3 | 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 en 2024. |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Sous catégorie : Société** | | | |
| **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<br>6.5.1-6.5.2<br>6.5.3<br>6.8 | VISEO développe son activité sur les différents territoires où elle est implantée. De plus, VISEO 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 |
| **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<br>6.6.3<br>6.6.6 | VISEO 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 VISEO.<br><br>VISEO 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, …<br><br>Aucun (zéro) cas avérés de corruption n'a été recensé en 2024. |
| 205-2 | Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption | | |
| 205-3 | Cas avérés de corruption et mesures prises | | |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **Formation et éducation** | | | |
| 404-1 | Nombre moyen d'heures de formation par an. | 6.4.7<br>6.8.5 | La formation dans le groupe en 2024 c'est :, 17230 heures de formations (VS 15600 en 2023) et 2311 jours(VS 2229 jours en 2023).<br>VISEO a créé la Digital Academy pour 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. 100% des collaborateurs se voient proposer annuellement un entretien professionnel durant lequel ils peuvent échanger sur leurs besoins de formation. |
| 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. | | |
| 404-3 | Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et 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<br>6.3.7<br>6.3.10<br>6.4.3 | Le comité exécutif de VISEO se compose de 4 femmes et 5 hommes en 2023 et 2024La liste des KPI notamment relatif à la diversité est disponible dans le "§ Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale" et en annexe. |
| **Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes** | | | |
| 3-3 | Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes | 6.3.7<br>6.3.10<br>6.4.3<br>6.4.4 | Les éléments relatifs à la politique égalité professionnelle femmes/ hommes sont disponibles dans le «Faire des métiers du numérique un vecteur d'émancipation sociale". |
| **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<br>6.4.3<br>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.<br>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. | | |
| Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux pratiques en matière d'emploi. | | NC | |
| Politique publique | | NC | |

| Elements spécifiques de la GRI requis | | Article de ISO 26000 | Éléments inclus dans la DPEF de VISEO |
|---|---|---|---|
| **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<br>6.6.5<br>6.6.7 | En 2024 aucune (zéro) action en justice pour comportement anticoncurrentiel n'a été recensée. |
| **Conformité** | | | |
| 419-1 | Montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations | 4.6 | En 2024 aucune (zéro) amende et sanction n'a été recensée. |
| **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<br>6.6.1-6.6.2<br>6.6.6<br>6.8.1-6.8.2 | VISEO dispose de sa propre charte achats responsables qui est intégrée directement dans les contrats de VISEO. |
| 414-2 | Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur la société dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises | | NC |
| **Mécanismes de réclamation concernant l'impact social** | | | |
| 103-2 | Nombre de griefs concernant les impacts sur la société déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs | 6.3.6<br>6.6.1-6.6.2<br>6.8.1-6.8.2 | En 2024 aucun (zéro) griefs concernant les impacts sur la société n'a été recensé. |

## À PROPOS DE VISEO

VISEO, entreprise globale de services-conseils en technologie et digital accompagne ses clients dans leurs parcours de transformation en s'appuyant sur une technologie de pointe et une expertise sectorielle. Notre objectif est de faire de la stratégie digitale de nos clients une réalité, leur permettant d'être plus productifs, innovants et compétitifs. Notre approche globale de la transformation digitale, combinée à notre réseau international et à nos équipes qualifiées, garantit des résultats durables et des transformations commerciales réussies pour nos clients. VISEO est présent dans plus de 20 pays avec une équipe de 3000 collaborateurs et un chiffre d'affaires de 360 millions d'euros en 2024.

**Département RSE VISEO Group**
**rse@viseo.com**

**Rédaction : Alicia BECQUET - Responsable RSE Groupe**

**Contactez-nous pour plus d'informations**

contact@viseo.com

Ce contenu est fourni à des fins d'information générale et n'est pas destiné à être utilisé à la place de la consultation de nos conseillers professionnels.

www.viseo.com

Copyright © 2024 VISEO. Tous droits réservés.
VISEO et son logo sont des marques déposées de VISEO.

VISEO
POSITIVE DIGITAL MAKERS