

# RAPPORT EXTRA FINANCIER

## Année de référence

# 2021

Identification du document : PM-03-RSE-001-V04			
Nb pages : 48	Référence :	Etat : Projet	Classification : <b>À usage interprofessionnel</b>
Date de création : 14/12/2018		Dernière date de mise à jour : 28/09/2022 17:04	Version : 04

REDACTEUR	VERIFICATEUR	APPROBATEUR
Ernestine Andréa ILBOUDO Directrice DD et Qualité Systèmes Groupe	JOSE LOPEZ Directeur Qualité Groupe	Didier TRUTT PDG



**DOCUMENT À USAGE INTERPROFESSIONNEL**

**Historique des versions**

<b>Version</b>	<b>Date</b>	<b>Auteur</b>	<b>Nature de la révision Paragraphes modifiés</b>
01	14/12/2018 00:00	Ernestine ILBOUDO	Tout le document
02	12/04/2019 00:00	Ernestine ILBOUDO	Tout le document
03	12/04/2021 00:00	Ernestine ILBOUDO	Tout le document
04	18/01/2022 00:00	Ernestine ILBOUDO	Tout le document
	Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.		
	Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.		

**SOMMAIRE**

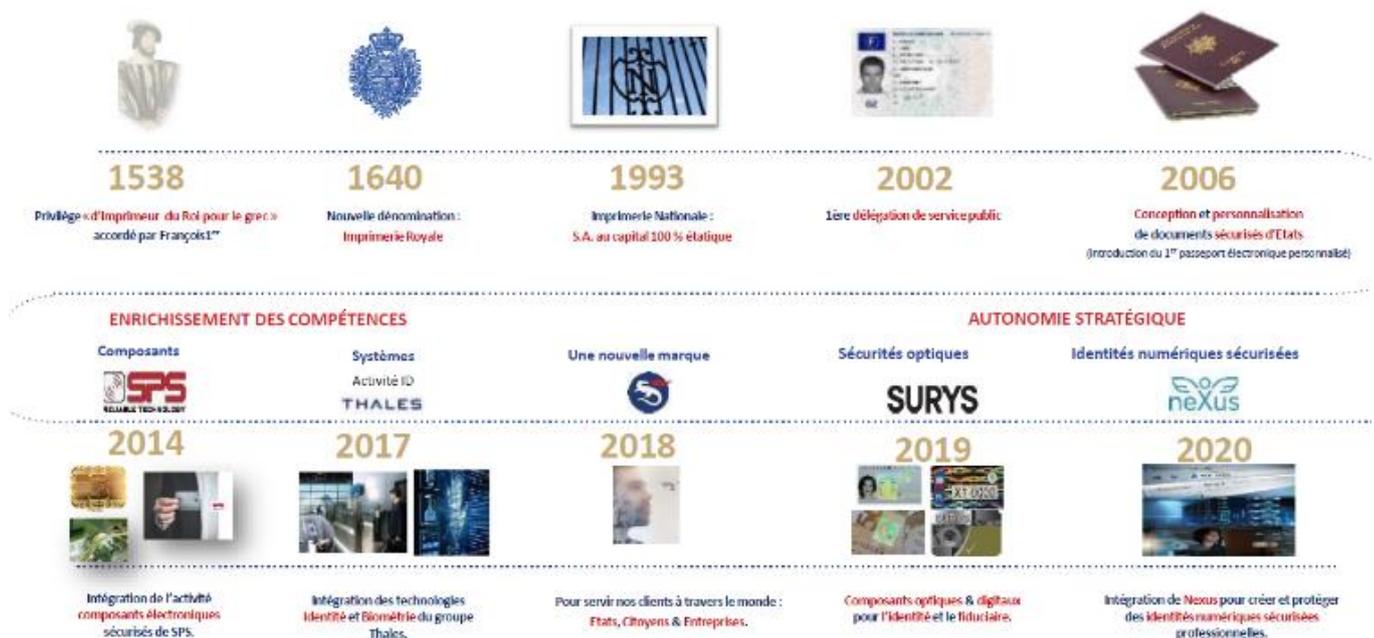
<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Présentation du Groupe .....</b>	<b>4</b>
1.1 500 ans d'histoire, 10 ans de transformations .....	4
1.2 IN Groupe en quelques chiffres .....	5
1.3 Les instances de gouvernance .....	5
<b>2. Le Modèle d'Affaires.....</b>	<b>7</b>
2.1 Organisation des activités, produits et services .....	7
2.2 Marchés et Produits .....	8
2.3 Parties prenantes pertinentes .....	9
<b>3. La démarche RSE du groupe.....</b>	<b>10</b>
3.1 Une démarche initiée en 2018.....	10
3.2 Identification des principaux Risques(R) & Opportunités(O) .....	12
3.3 Les enjeux RSE au cœur d'Odysée Digitale 2025.....	13
<b>4. Description des politiques et moyens de maîtrise .....</b>	<b>15</b>
4.1 Informations Sociales .....	15
4.2 Informations Environnementales .....	24
4.3 Informations Sociétales .....	34
<b>5. NOTE METHODOLOGIQUE .....</b>	<b>41</b>
5.1 Périmètre, Période et Fréquence de Reporting.....	41
5.2 Choix des politiques, résultats et indicateurs de performance .....	42
5.3 Consolidation, contrôle interne et externe des données .....	42
5.4 Spécificité et limites méthodologiques .....	43
<b>6. ANNEXES.....</b>	<b>48</b>
6.1 Termes et définitions.....	48
6.2 Clarification des périmètres applicables selon les données .....	48



# 1. Présentation du Groupe

## 1.1 500 ans d'histoire, 10 ans de transformations

Partenaire de l'Etat français depuis 500 ans, IN Groupe est devenu un spécialiste mondial des solutions d'identité et des services numériques sécurisés.



Acteur de confiance et de référence, IN Groupe est présent dans près de 130 pays où il propose une offre globale de solutions à destination des états, des entreprises et des citoyens :

- Le groupe accompagne les états dans l'exercice de leur souveraineté en sécurisant l'identité citoyenne et le territoire national, en améliorant les services aux citoyens, en accompagnant la transformation digitale et en sécurisant les flux et les transactions.
- Il préserve l'intégrité des entreprises en protégeant l'identité professionnelle et les objets connectés, en sécurisant les accès physiques et les systèmes d'informations sensibles, en optimisant les services documentaires numériques.
- Il protège l'identité des citoyens et ses usages en leur permettant de disposer d'une identité physique et numérique parfaitement sécurisés, en simplifiant les e-démarches administratives, en facilitant la vie quotidienne par l'intégration de la dématérialisation.

Créée par François Ier en 1538, l'Imprimerie Nationale est devenue IN Groupe en **2018**, un changement de nom traduisant une stratégie cohérente de modernisation et d'internationalisation de l'activité de l'entreprise, tout en conservant son savoir-faire, sa légitimité et son prestige. Pour supporter cette stratégie et son ambition d'enrichissement des compétences et d'autonomie stratégique, IN Groupe a entrepris depuis 2014 une transformation profonde de ses activités s'accompagnant de l'acquisition de compétences nouvelles pour compléter son offre globale :

- 2014 – Intégration de l'activité composants électroniques sécurisés de SPS.
- 2017 – Intégration des technologies Identité et Biométrie du groupe Thales.
- 2019 – Intégration de Surys, spécialiste des composants optiques et digitaux pour l'identité et le fiduciaire.

- 2020 – Intégration de Nexus, spécialiste de la protection des identités numériques sécurisées professionnelles.

Le nouveau plan stratégique à 5 ans « Odysée 2025 » s'inscrit dans la volonté de faire d'IN Groupe un acteur incontournable des solutions sécurisées d'identité et de confiance dans les échanges et transactions au niveau mondial. L'objectif est de devenir un acteur de confiance dans la migration des identités professionnelles et régaliennes vers l'identité numérique, tout en étant un fournisseur innovant de services digitaux et physiques. Odysée 2025 souhaite renforcer les briques technologiques de chacune des solutions proposées par IN Groupe au travers d'un effort de recherche constant, permettant de développer des solutions novatrices et compétitives qui profiteront à chacun.

## 1.2 IN Groupe en quelques chiffres



Malgré les incertitudes liées à la crise du COVID et à celles des semi-conducteurs, IN Groupe voit son chiffre d'affaires progresser de 6% entre 2020 et 2021, avec un EBITDA de l'ordre de 15% et un résultat d'exploitation de près de 10%.

## 1.3 Les instances de gouvernance

Le développement de nouvelles activités et l'élargissement de l'implantation à l'international viennent appuyer l'ambition du Groupe : défendre l'identité de tous, qu'elle soit physique ou numérique, et sécuriser les échanges.

Pour soutenir cette ambition, IN Groupe a mis en place une gouvernance resserrée en application de l'ordonnance 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique.

La gouvernance s'appuie sur un Conseil d'Administration et un Comité Exécutif.

### 1.3.1 Conseil d'administration

Le **Conseil d'administration** définit les orientations stratégiques du Groupe, sur la base des lignes stratégiques présentées par la direction générale. Il examine toutes les questions concernant le fonctionnement de l'entreprise et se prononce sur des sujets en rapport avec celui-ci.

Le Conseil d'administration, en tant qu'instance de Gouvernance de la société, agit dans l'intérêt social de la société. Il a vocation à délibérer sur les grandes orientations stratégiques, économiques, financières ou technologiques de l'activité du Groupe et de ses filiales, et veille à leur mise en œuvre par la direction générale.

Cette Gouvernance renvoie à l'application de l'ordonnance 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique.

Le Conseil d'administration s'appuie sur les propositions, les recommandations ou les avis de 4 comités :

- Un **Comité stratégique** chargé par le conseil d'administration, d'améliorer la qualité de l'information des administrateurs et des débats au Conseil, au regard des orientations stratégiques du Groupe.
- Un **Comité d'audit et des comptes**, chargé par le conseil d'administration d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières.
- Un **Comité de Gouvernance et RSE** (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise), chargé par le conseil d'administration de recommander les personnes qui, en dehors du Président Directeur Général, devraient être nommées comme mandataires sociaux de la Société, de proposer les politiques de rémunération des mandataires sociaux et d'examiner la politique en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).
- Un **Comité des offres**, chargé par le conseil d'administration d'examiner les offres commerciales complexes ou impliquant une prise de participation au capital d'une société, que le Groupe ou l'une de ses filiales envisage de soumettre.

### 1.3.2 Comité Exécutif

Le **Comité Exécutif** analyse les performances et les résultats, statue sur les actions à mener pour atteindre les objectifs fixés et gère les opérations du Groupe.

## 2. Le Modèle d'Affaires

### 2.1 Organisation des activités, produits et services

La nouvelle organisation mise en place en 2021 s'appuie sur 3 pôles d'activités

<b>Pôle Identité</b>	<b>Pôle Services Digitaux</b>	<b>Pôle Composants Sécurisés</b>
<p><b>Mission</b></p> <p>Produire, authentifier, personnaliser et protéger les documents d'identité pour les États, les entreprises et les citoyens.</p> <p><b>Activité</b></p> <p>Conception et production de titres et de solutions d'identité : passeports ; cartes ; permis de conduire ; certificats ; visas ; équipements de personnalisation de documents...</p> <p><b>Entité(s)</b></p> <p>IN Groupe</p>	<p><b>Mission</b></p> <p>Préserver l'intégrité des entreprises et l'identité des professionnels en proposant des services innovants.</p> <p>Protéger les données sensibles en assurant un niveau de sécurité optimal aux accès physiques et logiques.</p> <p><b>Activité</b></p> <p>Conception et production de solutions d'identification et d'authentification : plateformes de services sécurisées ; authentification IoT des objets connectés ; infrastructures à clé publique ; gestion et exploitation de données sensibles ; services de délivrance de bout en bout ; dématérialisation des documents ; impressions numériques sécurisées ; gestion du cycle de vie des identités.</p> <p><b>Entité(s)</b></p> <p>IN Groupe, Nexus.</p> <p><b>Nexus a rejoint IN Groupe depuis le 31 mars 2020.</b></p>	<p><b>Mission</b></p> <p>Sécuriser le monde de l'identité et celui du bancaire/fiduciaire.</p> <p>Penser le futur de la sécurité des identités et des transactions.</p> <p><b>Activités</b></p> <p>Conception et production de composants de sécurité pour le secteur bancaire (cartes bancaires et billets de banque) et les titres d'identité : authentification de produits ; laminas optiques de sécurité ; composants électroniques de sécurité.</p> <p><b>Entité(s)</b></p> <p>SPS, Surys</p>
<b>30 % du CA</b>	<b>30 % du CA</b>	<b>40 % du CA</b>
<p><b>Objectifs transverses aux Pôles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrer les expositions sectorielles.</li> <li>• Développer le Digital.</li> <li>• Etre un acteur européen.</li> <li>• Assurer la croissance en préservant EBITDA et Trésorerie.</li> </ul>		

En support des pôles d'activité, des fonctions de support transverses sont en place :

- Direction Industrielle
- Direction administrative et financière
- Direction des Ressources Humaines
- Secrétariat Général
- Direction de la Communication et des Relations Institutionnelles

## 2.2 Marchés et Produits

### 7 MARCHÉS ET 4 CONDITIONS DE SUCCÈS

#### 7 marchés

**Passports et contrôle aux frontières**

**Cartes d'identité**

**Identification professionnelle & des salariés**

**Vérification des droits**

**Paielements**

**Identification des objets et IoT**

**Impression traditionnelle et numérique**

#### 4 conditions de succès

**Proposer et produire des solutions de sécurité physiques et numériques**

**Déployer des technologies sans contact pour accroître convivialité et sécurité**

**Etre le tiers de confiance pour la gestion indépendante des données**

**Etre proche de nos clients et utilisateurs finaux pour comprendre leurs besoins**

**Composants sécurisés**  
pour le bancaire (cartes de paiement et billets de banques) et pour les titres d'identité.

**Services digitaux**  
pour l'identification / l'authentification. Plateformes de services sécurisés.

**Identité**  
pour les titres et solutions d'identité.

DOCUMENT À USAGE INTERPROFESSIONNEL

Propriété d'IN Groupe - Reproduction et divulgation soumises à l'accord d'IN Groupe

DPEF-INGroupe -2022-03-01-Finale

Diffusé le : 28/09/2022 17:04

## 2.3 Parties prenantes pertinentes

L'objectif du Groupe est de développer des relations mutuellement bénéfiques avec les Parties prenantes internes et externes. Pour cela, le Groupe s'est efforcé :

- De mieux connaître ses parties prenantes,
- De développer et maintenir des bases d'échanges constructifs ainsi que des relations de confiance,
- D'enrichir ses actions et ses axes de collaborations au regard des préoccupations et attentes exprimées par ses parties prenantes.

### 1 - CLIENTS

- ✓ Nos clients : Gouvernements ; Ministères ; Groupes publics ; Groupes privés ; Groupes bancaires
- ✓ Base clients élargie et diversifiée
- ✓ 89% des clients enthousiastes avec un NPS-Net Promoteur Score de 23 %

(Benchmark à 15%)

### 2 - ORGANISATION & COLLABORATEURS

- ✓ Culture processus forte et partagée avec des processus harmonisés et efficaces
- ✓ Fonctionnement matriciel compris
- ✓ Rôles et responsabilités clarifiés
- ✓ Cohésion d'équipe accrue
- ✓ Compétences managériales développées à tous les niveaux
- ✓ Motivation et satisfaction du personnel maintenu

### 3 - ACTIONNAIRE-ETAT-APE

- ✓ Comité d'Administration trimestriels
- ✓ COMEX hebdomadaires
- ✓ COMEX résultats annuels

### 4 - EXCELLENCE OPERATIONNELLE

- ✓ Maintien des certificats actuels et autres exigences
- ✓ Agréments SIAF-RGS-EDAS
- ✓ Reconnaissance Europe « Recognized for Excellence – 4 stars »

### 5 - RSE

- ✓ Déclinaison des 9 engagements
- ✓ Bilan CO2 à la baisse avec actions menées
- ✓ Reporting RSE
- ✓ Actions sociales menées, dont RPS et bien-être au travail

### 6 - Partenaires/ Fournisseurs

- ✓ Partenaires stratégiques identifiés et mieux managés avec un dispositif de gestion dans la durée
- ✓ Fournisseurs stabilisés en nombre et évalués régulièrement
- ✓ Alliances saines et durables avec la concurrence

## 3. La démarche RSE du groupe

### 3.1 Une démarche initiée en 2018

La démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), déclinaison opérationnelle des principes du Développement Durable au sein de l'entreprise, a été initiée en 2018 au sein de IN Groupe et a intégré progressivement les nouvelles filiales comme Sursy et Nexus :

- 2018
  - Définition de la politique RSE et mise en place du rapport extra financier.
- 2019
  - *Lois Pacte*
- 2020
  - Diagnostic culturel suite à l'intégration de Sursy et Nexus au travers d'ateliers de co-construction associant 200 collaborateurs de toutes les activités IN Groupe, y compris à l'international.
  - Définition de la raison d'être du Groupe et intégration dans les statuts d'INSA en juin 2020.
  - Déclinaison de la raison d'être en engagements vis-à-vis de nos parties prenantes.
  - Elaboration de la politique RSE d'IN Groupe.
- 2021
  - *Actualisation de la Charte RSE de l'APE.*
  - Intégration des engagements dans l'approche stratégique globale IN Groupe.
  - Déclinaison des engagements en objectifs et indicateurs.
  - Intégration des engagements au sein des parts variables.
  - Animation et communication des engagements et des valeurs auprès de chaque collaborateur.
  - Implication des collaborateurs autour d'un challenge RSE.
  - Renforcement de la gouvernance et du pilotage des engagements RSE.

## La raison d'être de IN Groupe

Cette raison d'être est inscrite dans les statuts de IN Groupe et constitue un engagement vis-à-vis des parties prenantes et parties intéressées :

*"Convaincus que votre identité et vos données doivent être protégées et que vos échanges doivent être dignes de confiance, dans le monde physique et numérique, nous contribuons à faciliter la vie de tous, à la rendre plus sûre et plus simple, pour que chacun puisse faire valoir ses droits et vivre en toute sérénité. Et près de 500 ans après notre création, nous ne cessons d'innover pour offrir le meilleur de la technologie, durablement, aujourd'hui et pour les générations futures."*

## LES 5 VALEURS IN GROUPE



### 3.1.1 Des convictions partagées

La raison d'être s'appuie sur des valeurs rassemblant les équipes :

- Engagement.
- Confiance.
- Satisfaction client.
- Esprit d'équipe.
- Innovation.

### 3.1.2 Une responsabilité d'entreprise

IN Groupe est engagé à mettre tout en œuvre pour préserver l'équilibre des écosystèmes et améliorer la société dans son ensemble. Son travail s'axe autour de différents projets éthiques, sociaux et environnementaux, articulés autour de trois engagements envers ses clients, ses collaborateurs et la société :



#### Engagement Client

Engagement client au travers de la mobilisation de tous pour le client, pour comprendre ses attentes et l'accompagner tout au long de la relation, pour être reconnu comme un partenaire de confiance, et pour viser l'excellence client.

#### Engagement auprès des collaborateurs

Engagement de créer un environnement de confiance favorisant l'épanouissement et le développement des collaborateurs, le partage d'une ambition commune.

#### Engagement Sociétal

Engagement d'agir avec éthique, intégrité et transparence, de s'inscrire dans une démarche écoresponsable et d'aider à préparer le monde de demain

### 3.2 Identification des principaux Risques(R) & Opportunités(O)

Les Risques & Opportunités sont revus chaque année et validés par la direction afin de répondre aux politiques et moyens mis en œuvre, et de les réadapter si nécessaire. Le tableau ci-après présente les principaux risques et opportunités pouvant impacter positivement ou non la performance de l'Entreprise en matière de RSE.

Malgré les incertitudes liées à la crise COVID et à celles des semi-conducteurs, 2021 apparaît comme une année marquée par les innovations et les réalisations dans un contexte où le Groupe a su afficher une vraie maturité pour gérer ses marchés notamment avec l'intégration de ses deux nouvelles filiales NEXUS et SURYS.

Enjeux	Risques (R)	Opportunités (O)
<b>Sociaux</b>	<p><b>R1</b>-Difficulté de recruter ou retenir les compétences clés</p> <p><b>R2</b>- Dégradation de la QVT</p>	<p><b>O1</b>-Anticiper les tendances d'évolution des effectifs</p> <p><b>O2</b>-Faire évoluer les connaissances et les compétences et garantir l'égalité de traitement entre les salariés</p>
<b>Environnementaux</b>	<p><b>R3</b>-Reduire la pollution de l'environnement</p>	<p><b>O3</b>-Contribuer à la préservation de l'environnement</p>
<b>Sociétaux</b>	<p><b>R4</b>-Non-respect de la Politique achats responsables</p> <p><b>R5</b>- Dégradation de l'image de l'entreprise</p>	<p><b>O4</b>- Améliorer l'empreinte socio-économique de l'activité du Groupe</p> <p><b>O5</b>- Garantir le respect des Obligations en matière de protection des données personnelles</p>

### 3.3 Les enjeux RSE au cœur d'Odysée Digitale 2025

#### 3.3.1 Déploiement de l'axe stratégique N°5 : Renforcer notre culture d'entreprise

En 2021, la politique de Développement Durable du Groupe, déployée selon ses 4 piliers (Economique, Social, environnemental, Sociétal), a été revue pour prendre en compte dans sa démarche RSE, la déclinaison des 9 engagements. (Voir Poster- Engagement de la direction **Réf** : PM-01-POL-001-V 12).

Le renforcement de la culture d'entreprise, et la prise en compte des enjeux Sociaux, Sociétaux et Environnementaux, font partie intégrante des 5 axes stratégiques découlant du plan Odysée Digitale 2025.

Axes Stratégiques	Enjeux	Objectifs	Lignes d'actions
<b>AS5 : Renforcer notre culture d'entreprise</b>	<b>Social</b>	1- Cultiver la confiance. (En°4)	LA14- Garantir à chacun le droit d'être soi : la somme des individualités fait la richesse du groupe.
		2- Porter une ambition commune (En°5)	LA15- Communiquer et partager notre vision, favoriser l'engagement des salariés, manager par l'exemplarité.
		3- Grandir ensemble (En°6)	LA16- Développer et sécuriser nos compétences, encourager le dépassement de soi, innover à tous les niveaux.
	<b>Sociétal</b>	4- Etre une entreprise citoyenne (En°7)	LA17- Participer à la vie locale des sites, promouvoir les valeurs de l'entreprise, conserver et valoriser le patrimoine.
	<b>Environnement</b>	5- S'inscrire dans une démarche écoresponsable (En°8)	LA18- Réduire notre impact environnemental promouvoir l'écoconception, concevoir des offres contribuant à la protection de l'environnement.
2- Préparer l'avenir (En°9)		LA19- Offrir des solutions accessibles à tous, être acteur dans les écosystèmes de nos métiers, Imaginer et préparer le monde de demain, continuer d'innover pour le meilleur de la technologie.	

La prise en compte des engagements en lien avec les exigences de la DPEF, sont décrits ci-après.

### 3.3.2 Déclinaison des 9 engagements en lien avec les exigences de la DPEF

**AXE N°5: Renforcer notre culture d'entreprise**
**Objectif : Développer une nouvelle culture d'Entreprise pour soutenir nos performances**

Les nouvelles Lignes d'Actions construites sur la base de la stratégie Odyssée Digitale et des 9 engagements contribuent fortement à la déclinaison de la RSE en lien avec la stratégie et les exigences de la DPEF:



THEMATIQUES DPEF	ENJEUX RSE	RISQUES/OPPORTUNITÉS	SYNTHESES DES INDICATEURS DPEF
<b>SOCIAL</b>			
N° 1 : EMPLOI	Enjeu n°4- Grandir ensemble	O1-Anticiper les tendances d'évolution des effectifs R1-Difficulté de recruter ou retenir les compétences clés	I-n°1: Taux d'évolution des effectifs I-n°2: Nombre de recrutements (Nombre d'embauches) I-n°3: Taux de turnover (base CDI)
N° 2 : FORMATION	Enjeu n°5- Promouvoir la diversité et les valeurs éthiques et sociales	O2 - Faire évoluer les connaissances et les compétences et garantir l'égalité de traitement entre les salariés	I-n°4: Nombre total d'heures de formation I-n°5: Taux de salariés formés I-n°6: Nombre d'accords conclus sur l'ensemble du groupe I-n°8: Pourcentage de femmes par rapport aux hommes au sein de l'effectif
N°4 : EGALITE DE TRAITEMENT			
N°3 : RELATIONS SOCIALES	Enjeu n°6- Favoriser le bien-être au travail et l'engagement des salariés	R2-Dégradation de la QVT	I-n°7: % de satisfaction des salariés en matière de QVT I-n°9: Taux de fréquence des accidents du travail I-n°10: Taux de Gravité des accidents du travail I-n°11: Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année
N°5 : SANTE ET SECURITE			
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
N°7 : POLLUTION ET GESTION DES DECHETS	Enjeu n°7- Réduire l'impact environnemental	R3-Reduire la pollution de l'environnement	I-n°15: Nombre d'incidents déclarés de pollution de l'eau I-n°16: Nombre d'incidents déclarés de pollution des sols I-n°17: Tonnage total de déchets (au prorata de la surface occupée et volumes des bacs présents sur site) I-n°18: Taux de valorisation des déchets Groupe
N°9 : CHANGEMENT CLIMATIQUE			
N°6 : POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	Enjeu n°8- Promouvoir l'Ecoconception	O3 - contribuer à la préservation de l'environnement	I-n°12a: Nombre d'heures de formation développement durable I-n°12b: % de salariés formés / sensibilisés au développement durable I-n°13: Nombre d'actions de communication RSE/ DD I-n°14: Montant du budget du maintien du SMI (k€) I-n°19: Consommation d'énergie totales Mwh I-n°20 - Consommation d'énergie Mwh par salarié (France) I-n°21- Electricité consolidée (Mwh) I-n°22 - Consommation de gaz naturel (Mwh) I-n°23- Consommation de gaz naturel évitée par rapport à la moyenne des consommations entre 2014 et 2018 I-n°24- Emissions de GES liées aux consommations d'électricité et gaz naturel (Téq CO2) I-n°25 - Emissions de GES Téq CO2 par salarié
N°8 : UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	Enjeu n°9- Contribuer à la protection de l'environnement		
<b>SOCIETAL</b>			
N°10 : IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE	Enjeu n°10- Participer à la vie locale des sites/ Enjeu n°7-Etre une Entreprise citoyenne	O4- Améliorer l'empreinte socio-économique de l'activité du Groupe	I-n°26: Nombre d'apprentis et stagiaires sur l'année I-n°27a: Nombre de salariés en situation de handicap, exprimé en unité I-n°27b: Nombre d'intérimaires en ETP en situation de handicap, exprimé en unité I-n°28: % des achats réalisés avec des fournisseurs dans un périmètre de 250 KM I-n°29: Montant des achats au secteur adapté et protégé et/ou d'insertion
N°11 : SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Enjeu n°11- Etre acteur dans les écosystèmes de nos métiers / Enjeu n°7-Etre une Entreprise citoyenne	R4-Non-respect de la Politique achats responsables	I-n°30: % de prestataires/fournisseurs créés et ayant signé des clauses d'achats responsables I-n°31: % des prestataires critiques et stratégiques évalués/audités I-n°32: Nombre de litiges en cours avec des fournisseurs (périmètre de Douai)
N°12 : LOYAUTE DES PRATIQUES	Enjeu n°12- Conserver et valoriser le patrimoine historique Enjeu n°7-Etre une Entreprise citoyenne	O5- Garantir le respect des Obligations en matière de protection des données personnelles R5- Dégradation de l'image de l'entreprise	I-n°33: Taux de réalisation du plan de formation anti-corruption et au trafic l'influence

## 4. Description des politiques et moyens de maîtrise

### 4.1 Informations Sociales

Au sein d'IN Groupe, nous nous engageons autour d'une ambition partagée, forte: Faire de IN Groupe une Entreprise inclusive, engagée autour d'une ambition commune, promouvant les femmes à chaque niveau de l'organisation et investissant dans le développement de ses talents.

#### 4.1.1 Emploi - Exigence DPEF N°1

**Engagement N°6 : GRANDIR ENSEMBLE (En°6)**

***Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise :***

❖ *Développer et sécuriser nos compétences, encourager le dépassement de soi, innover à tous les niveaux (LA20)*

#### O1 : Anticiper les tendances d'évolution des effectifs

##### **a°) Effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique**

En 2021, IN Groupe a poursuivi sa transformation dans un contexte encore marqué par la crise sanitaire.

Dans le cadre de notre plan stratégique Odysée Digitale 2025, nous avons structuré le Groupe autour de 3 pôles et accompagné le déploiement de nos nouvelles organisations. Nous avons renforcé nos métiers en matière d'innovation, ingénierie et digitale en recrutant et en favorisant les mobilités internes cross organisation.

Au 31 décembre 2021, Le Groupe est constitué d'un effectif de 1572 collaborateurs dont 1212 en France et 360 en Europe et international.

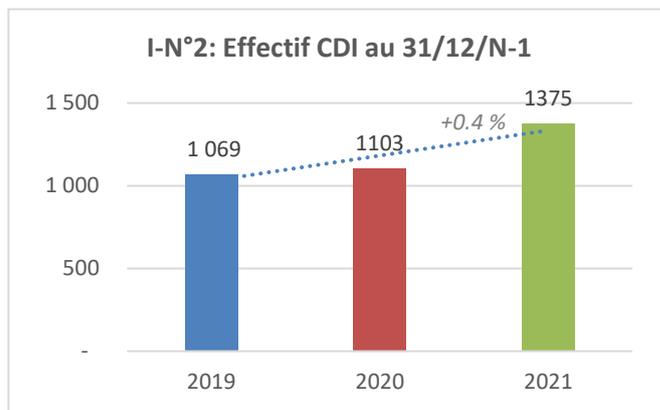
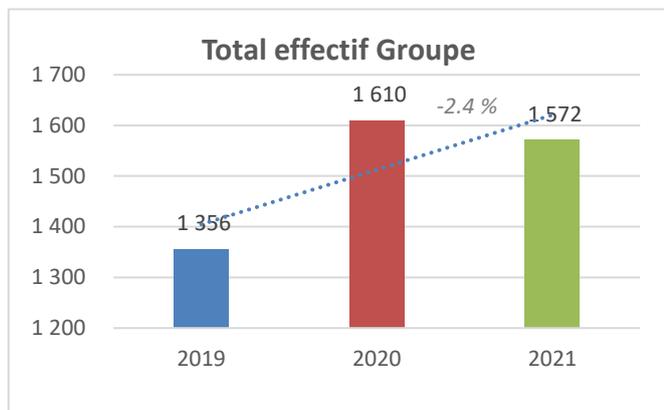
IN Groupe est engagé en faveur de l'emploi durable. En France la part des CDI représente 93% de notre effectif total au 31/12/2021. Les effectifs CDI sont en hausse de + 0,4% en 2022.

Parmi nos effectifs la part INSA, maison mère du groupe représente 34%.

Au sein du Groupe, 23% de nos effectifs ont moins de 35 ans et 15,9% plus de 55 ans.

Le tableau et Les graphes ci-après présentent les résultats 2019, 2020 et 2021 par site, entité, âge. Dans ce contexte, les efforts ont porté en 2021 sur :

Groupe	2019	2020	2021
I-n°1 :Taux d'évolution des effectifs (France)	6,4%	0%	-0,7%



### **b°) Embauches et licenciements**

#### **R1 : Difficulté de recruter ou retenir les compétences clés**

La politique de recrutement et de mobilité interne menée par IN groupe nous permet chaque année d'enrichir les savoir-faire et garantir les nouvelles compétences nécessaires au développement de nouveaux projets notamment.

Le plan de recrutement est revu chaque année, à partir du budget prévisionnel élaboré en lien avec le plan stratégique à moyen terme et les lignes d'actions stratégiques, et en anticipant les départs.

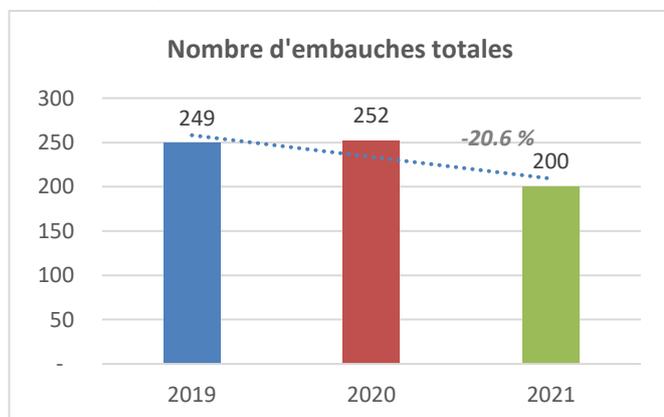
En 2021, dans un contexte marqué par la crise sanitaire et un marché de l'emploi en tension, le volume de recrutements est de 196 contrats de toute nature dont 93 CDI principalement situés sur les sites opérationnels en France et Suède.

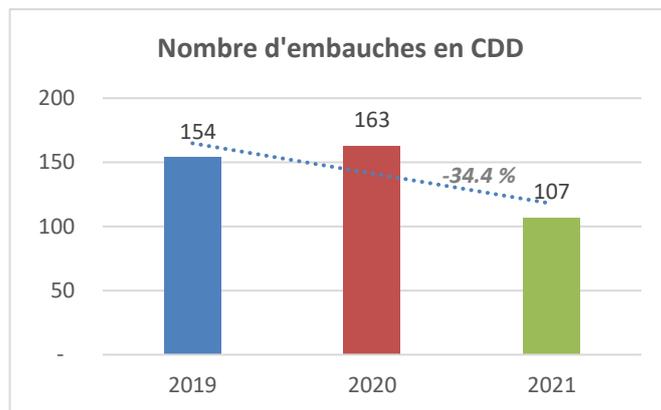
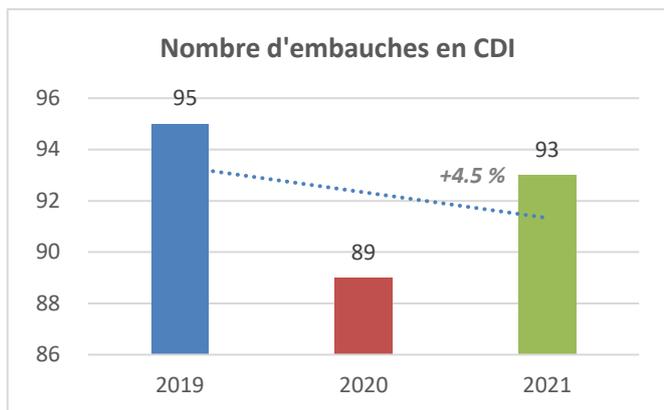
Le taux de turnover est en évolution de + 2,1 points comparé à 2021.

Le marché tendu sur les métiers de l'IT et de l'ingénierie notamment impacte le taux de turn over concernant nos activités services digitaux et identité.

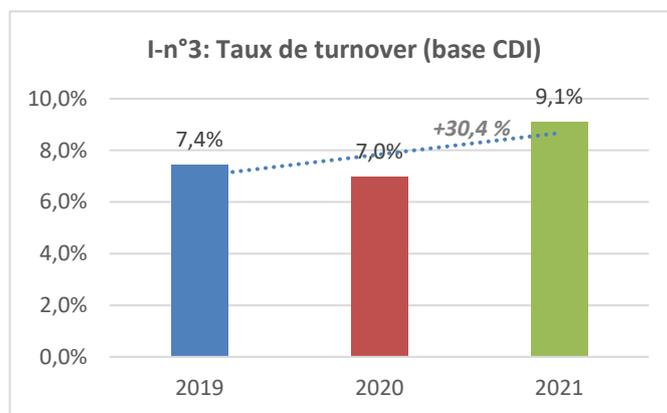
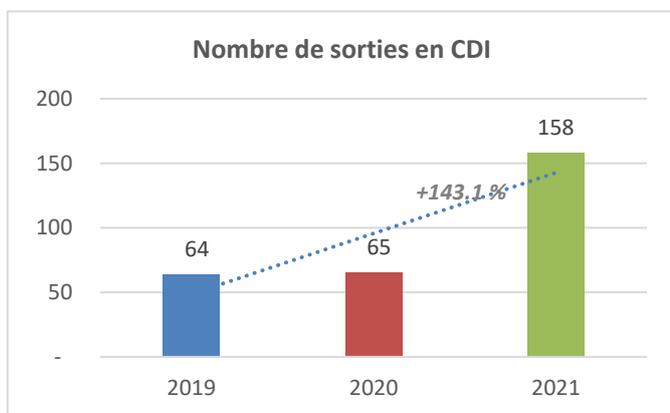
En 2022, la croissance sur les marchés du digital notamment s'accompagnera d'une nécessaire évolution de nos organisations, d'une anticipation des évolutions de compétence et du recrutement sur les métiers en tension, en intégrant une dimension citoyenne.

**Indicateur de performance n°2 : Nombre de d'embauches (Nombre recrutements)**





Indicateur de performance n°3 : Taux de turnover (base CDI)



### c°) Rémunération et évolution

Afin de marquer dès 2021 notre engagement en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises, c'est-à-dire la contribution de l'Entreprise au développement durable, nous avons intégré au sein des variables de rémunération de la population cadres et assimilés cadres concernés, 10 critères RSE.

Les critères retenus s'articulent autour de la dimension sociale (*égalité professionnelle, engagement, formation, mobilité*), environnementale (*empreinte carbone et valorisation des déchets*) et sociétale (*inclusion en matière de handicap et d'alternance/stagiaires, part de nos achats responsables*).

- Ils représentent 15% de la part quantitative groupe des variables de rémunération.

## 4.1.2 Organisation du travail

### ENGAGEMENT N°4 : CULTIVER LA CONFIANCE

#### Politique / Moyens de maîtrise mis en œuvre face aux risques et opportunités

- ❖ **LA18**-Garantir à chacun le droit d'être soi : la somme des individualités fait la richesse du groupe.

En 2021, IN Groupe a intégré de manière pérenne, le télétravail dans ses modes de fonctionnement en s'inscrivant ainsi dans la logique de notre plan stratégique Odyssée Digitale 2025 et ses ambitions : *développer de nouvelles méthodes et outils de travail, plus agiles, limiter notre empreinte sur l'environnement et prolonger le contrat de confiance, l'une des valeurs fondamentales d'IN Groupe, que l'entreprise a noué avec ses collaborateurs. Nous accompagnons ainsi les mutations profondes du travail et construisons l'entreprise de demain.*

Nous avons en outre grâce au déploiement de l'outil TEAMS, fait évoluer nos pratiques en favorisant les visioconférences et en réduisant nos déplacements sur site.

En 2022, nous continuerons de développer le travail en mode hybride en y intégrant les nouveaux usages et en favorisant ainsi l'équilibre vie professionnelle-privée de nos collaborateurs mais également l'attractivité de notre Groupe.



### 4.1.3 Relations sociales

#### ENGAGEMENT N°4 : CULTIVER LA CONFIANCE

##### Politique / Moyens de maîtrise mis en œuvre face aux risques et opportunités

- ❖ **LA18**-Garantir à chacun le droit d'être soi : la somme des individualités fait la richesse du groupe.

#### Risque R2 : Dégradation de la QVT

##### Réalisations 2021

En 2021, **21** accords/Chartes ont été signés au sein des entités françaises reflétant la qualité du dialogue social mis en place depuis plusieurs années : NAO, intéressement et participation, télétravail, déconnexion...

**94** réunions sociales se sont tenues dans le cadre des instances de type CSE ou réunions de négociations syndicales pour la mise en place des accords susvisés.

Une enquête d'engagement a par ailleurs été menée au sein du Groupe permettant la mesure de la satisfaction de nos collaborateurs. Cette enquête venait à point nommé au regard de l'évolution du Groupe depuis 2020: Acquisition de nouvelles structures, nouveau plan stratégique, nouvelle organisation du groupe.

Tout ceci s'est également fait dans un contexte particulièrement mouvant et difficile du fait de la crise sanitaire.

**69%** des effectifs IN Groupe y ont répondu. Ce très bon score atteste à lui seul d'une grande mobilisation et est révélateur de l'engagement de tous nos collaborateurs.

Le taux d'engagement des équipes IN Groupe est de **74%** ce qui démontre un fort engagement pour l'Entreprise et une adhésion à la stratégie, mais également une fierté d'appartenance ainsi qu'une grande confiance en l'avenir d'IN Groupe.

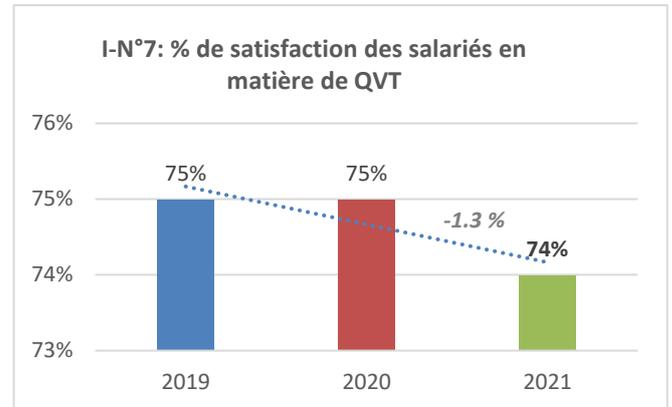
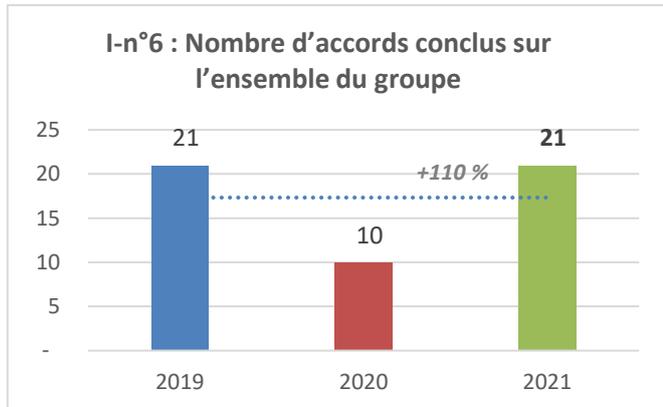
Nous maintenons notre taux d'engagement malgré le changement de périmètre de notre enquête menée en 2019.

##### **Ambitions 2022**

En 2022, les résultats plus détaillés seront partagés auprès de chaque équipe lors de réunion de restitution au sein de chaque pôle ou site. Elles nous permettront de bâtir nos plans d'actions, et d'adresser les priorités tant de manière transversale que locale.

Des enquêtes « spot » seront menées en fin d'année 2022 pour mesurer l'efficacité de nos actions dans ce cadre.

**PS01-Manager les ressources humaines**



**4.1.4 Santé et Sécurité - Exigence DPEF N°4**

**ENGAGEMENT N°4 : CULTIVER LA CONFIANCE**

**Politique / Moyens de maîtrise mis en œuvre face aux risques et opportunités :**

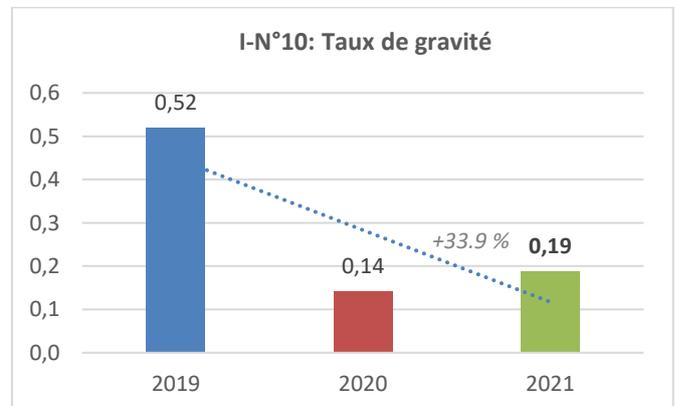
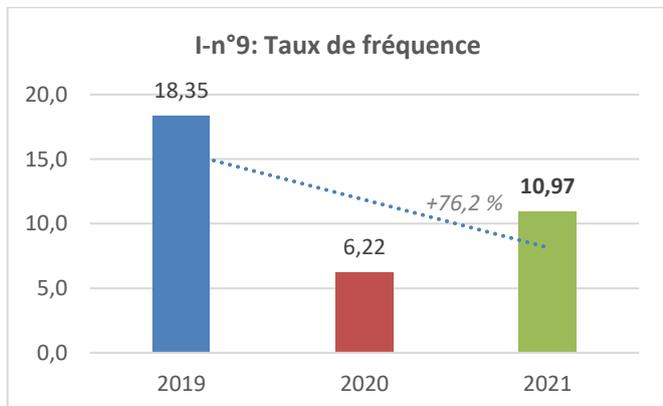
- ❖ **LA18**-Garantir à chacun le droit d'être soi : la somme des individualités fait la richesse du groupe

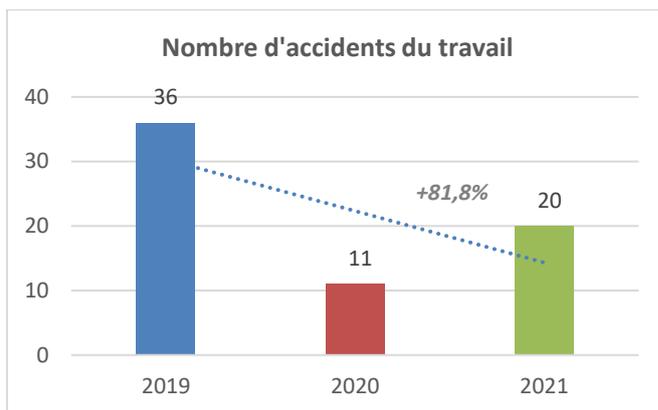
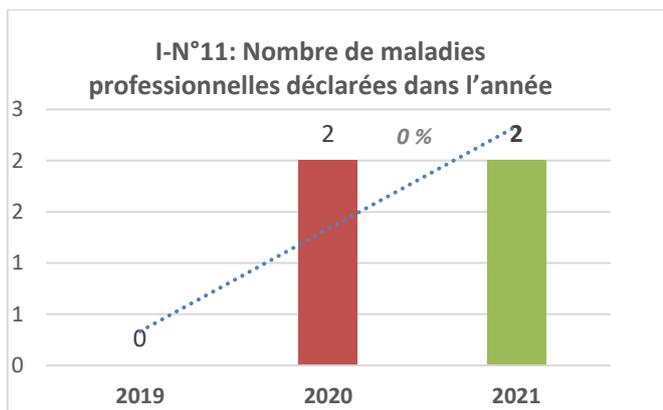
**R2 : Dégradation de la QVT**

**Ambition et objectifs**

Déployer la politique du groupe en matière de santé et sécurité des personnes en conformité avec les référentiels normatifs et règlementaires :

- ❖ La sécurité des personnes et leur condition de travail reste une des priorités de la Direction Générale.
- ❖ L'effort sur les formations notamment en matière de santé/sécurité au travail et les actions d'amélioration sur l'ergonomie des postes de travail se poursuivent et concourent à limiter les maladies professionnelles
- ❖ Mise en place d'entretiens systématiques de retour d'AT
- ❖ Campagne de création de bouchons d'oreilles moulés





#### 4.1.5 Formation - Exigence DPEF N°5

##### Engagement N°6 : GRANDIR ENSEMBLE (En°6)

##### Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise :

- ❖ Développer et sécuriser nos compétences, encourager le dépassement de soi, innover à tous les niveaux (LA20)

##### O2 : Faire évoluer les connaissances et les compétences et garantir l'égalité de traitement entre les salariés

En 2021 :

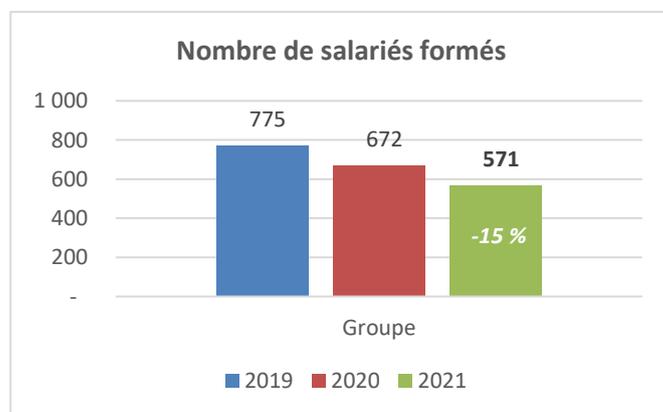
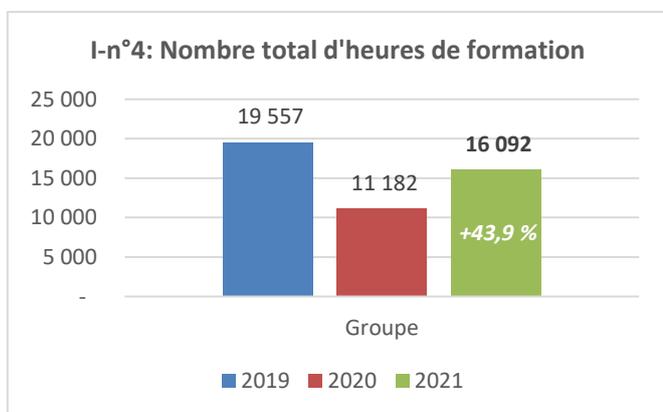
16 092 heures de formation ont été déployées pour accompagner l'évolution de nos compétences en interne.

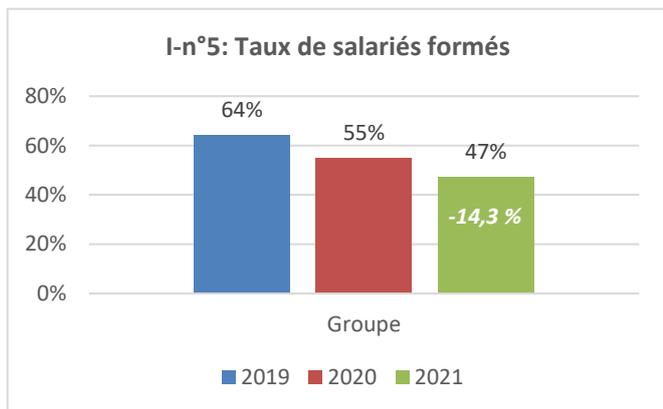
50% de nos collaborateurs ont bénéficié d'au moins 1 formation en 2021.

Nous embarquons par ailleurs nos Managers dans un programme de formation qui leur est dédié : Odysée Management. Un programme bâti autour de nos valeurs pour infuser une culture managériale commune à tout le Groupe.

Les tableaux ci-après présentent les réalisations 2019, 2020 et 2021. Une baisse des salariés formés est constatée en 2021 due à la crise sanitaire qui perdure. Les formations se digitalisent progressivement. Dans ce cadre il est également à noter que les formations en ligne de moins de 3 heures n'ont pas été comptabilisées.

##### Indicateurs de performance n°4: Nb total d'heures de formation



**Ambitions 2022 :**

En 2022, IN Groupe poursuit l'accompagnement de la transformation du groupe, le développement de ses collaborateurs et des opportunités de mobilité interne. Dans ce cadre, IN groupe rendra visible nos ouvertures de poste en interne grâce au module recrutement déployé en T1 2022, définira des parcours métiers sur certaines filières, intégrera progressivement au sein de nos fiches métiers les passerelles métier possibles. Notre objectif à horizon 2025, favoriser la mobilité interne (6% de nos salariés) et viser 65% de taux de salariés bénéficiaires d'au moins une formation dans l'année.

### 4.1.6 Egalité de traitement

#### ENGAGEMENT N°5 : PORTER UNE AMBITION COMMUNE

Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise :

- ❖ LA15- Communiquer et partager notre vision, favoriser l'engagement des salariés, manager par l'exemplarité.

#### O2 : Faire évoluer les connaissances et les compétences et garantir l'égalité de traitement entre les salariés

##### Réalisation 2021

Le groupe est à ce jour composé de **37%** de femmes en France et **35,5%** sur ses périmètres France et international.

Notre index UES publié en 2021 au titre de 2020 est de **87/100**.

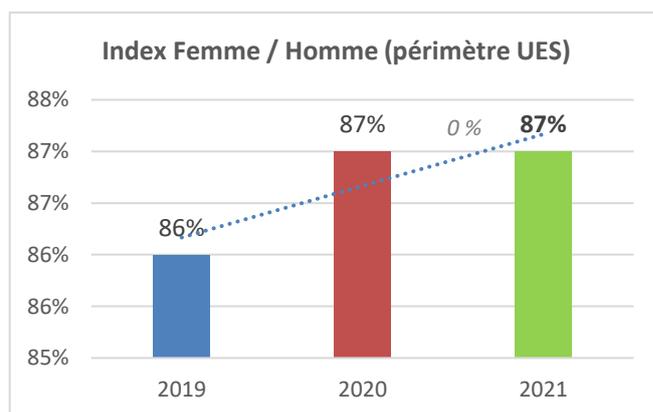
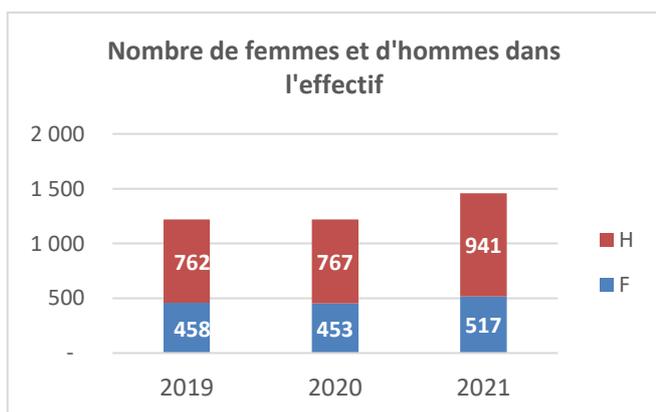
Outre nos actions volontaristes de recrutement, promotion et développement des femmes au poste de management opérationnel par exemple, nous avons notamment, impliqué nos managers en intégrant dans leur variable de rémunération des critères RSE dont la part des femmes au sein du Groupe, sensibilisé nos managers aux aspects égalité femmes hommes dans le cadre de nos processus RH, formé et sensibilisé nos managers dans le cadre de notre programme Odysée Management...

Les politiques salariales annuelles incluent, également, une enveloppe de 0,2% de la masse salariale dédiée au traitement des situation d'iniquité professionnelle.

##### Objectifs 2022 :

Notre ambition en 2022 et horizon 2025 : Promouvoir les femmes au sein de toutes les strates de l'organisation en attirant et développant nos talents féminins et en assurant une plus grande mixité au sein des postes de management et des métiers techniques.

Si la part des femmes est en constante progression, le Groupe fait face aujourd'hui aux tensions et difficultés de recrutement de compétences féminines sur ses marchés de l'IT et de l'ingénierie industrielle. Nous visons dans ce contexte un maintien de notre taux de femmes de **35% et 25%** de femmes managers au sein du Groupe.



## 4.2 Informations Environnementales

Les informations environnementales portent sur: La Politique générale en matière environnementale, les actions de développement durable, la lutte contre la pollution et le changement climatique, l'économie circulaire (*Gestion des déchets et Utilisation durable des ressources*), la protection de la biodiversité.

### Engagement N°7 : S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE ECORESPONSABLE

#### Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise :

- ❖ Réduire notre impact environnemental, promouvoir l'écoconception, concevoir des offres contribuant à la protection de l'environnement (LA22)
- ❖ Réaliser des programmes de sensibilisation, des Kit de sensibilisation, des formations pour le Développement durable en matière de RSE.

### ENGAGEMENT N°9 : PRÉPARER L'AVENIR

#### Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise :

- ❖ Offrir des solutions accessibles à tous, être acteur dans les écosystèmes de nos métiers, Imaginer et préparer le monde de demain, continuer d'innover pour le meilleur de la technologie(LA23)

### 4.2.1 Politique générale en matière environnementale

## O3 : Contribuer à la préservation de l'environnement

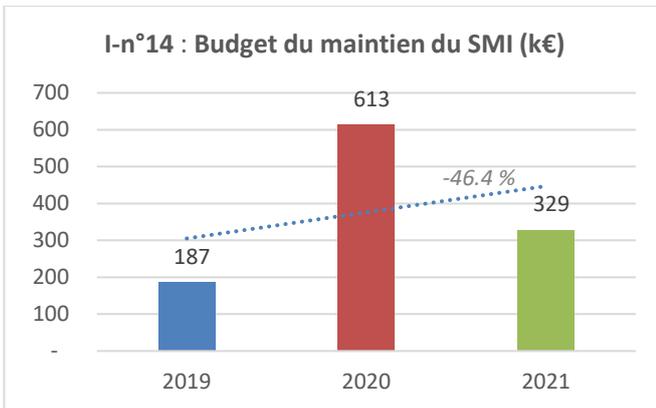
### a°) -Démarche d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

IN GROUPE démontre chaque année son engagement en termes d'application et de respect des réglementations et normes environnementales en vigueur par l'évaluation de son système de Management et le maintien de ses certificats et labels ci-après :

	<b>Certification FSC</b> , obtenue en janvier 2010		<b>Certification PEFC</b> , obtenue en janvier 2010
	<b>Certification NF K11 112</b> , obtenue en décembre 2007		<b>Certification ISO 9001</b> ,obtenue en 2007 <b>Certification ISO 14001</b> , obtenue en 2011
	<b>Marque Imprim'vert</b> , obtenue en juin 2007		<b>Certification OHSAS 18001</b> obtenue en 2013 et Passage au certificat ISO 45001 en juin 2019  <b>Charte de la Diversité</b> , signée en 2007
	<b>Agrément SIAF pour la conservation d'archives publiques physiques</b> Obtenue en 2012,		

**Indicateurs de performance n°14 : budget du maintien du Système de Management Intégré SMI (k€)**

Cet indicateur est passé de 613k € en 2020 à 328k € en 2021 soit une variation de -46,4%. L'année 2020 a été marquée par un grand investissement dans une nouvelle machine de destruction sécurisée de nos déchets de production. Sur 2021 d'autres investissements ont été réalisés cependant non équivalent à l'année 2020. Nous avons par exemple l'acquisition d'un nouvel outil QSE.



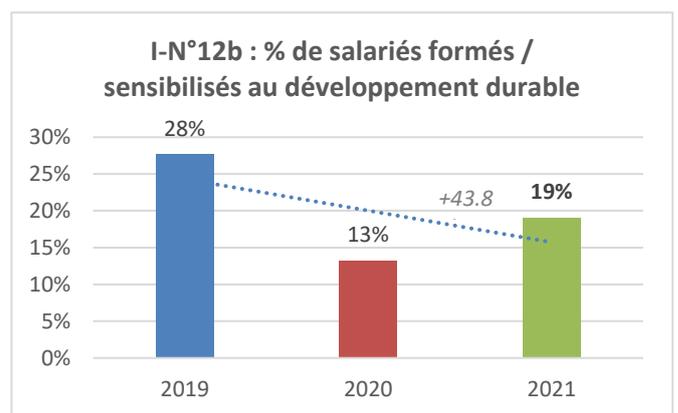
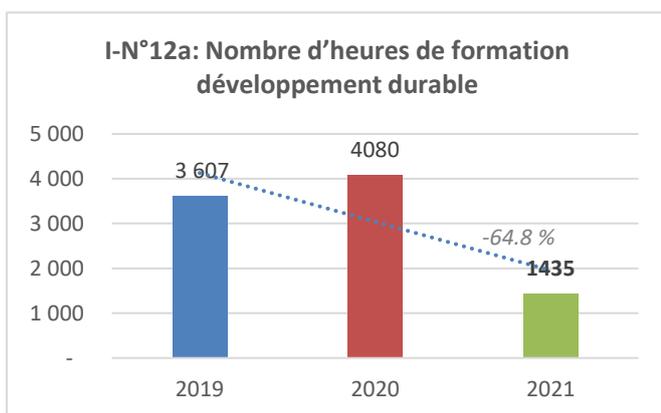
**b°) - Actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement**

**O3 : Produire des offres contribuant à la préservation de l'environnement**

**2021**

Le plan de formation établi chaque année prend en compte les besoins en formation des salariés, notamment sur les aspects Développements durables. Un programme de formation à l'écoconception a été défini en 2021 pour les équipes R&D, production, QHSE. Le déploiement est prévu à partir du premier trimestre 2022 avec l'identification des projets potentiels d'écoconception.

L'investigation des outils d'analyse de cycle de vie (ACV) sont en cours. Le projet ACV se poursuit. L'extension l'écoconception dans le processus R&D et marketing produit sera une réalité à partir de fin 2022.



**Indicateurs de performance n°13 : Nombre d'actions de communication RSE/ DD**

7 principales actions de communication sur 2021 contre 10 en 2020 vers nos publics cibles pour cascader et remonter l'information afin d'alimenter le dialogue social, **COMEX <->CODIR <->Managers <-> Collaborateurs :**

1. **RETEX Enquête d'engagement** -> collaborateurs
2. **Campagne d'affichage** aux endroits stratégiques de passage et de consultation par les collaborateurs sur tous nos sites
3. **Campagne de communication autour du nouveau siège**
4. **Séminaire managers (janvier)** : au travers des workshops, dégager les 5 principes du corps managérial IN Groupe sur lesquels les managers s'engagent et qu'ils vont promouvoir tout au long de l'année et animer eux-mêmes lors de différentes sessions.
5. **Managers meetings** : 2 rendez-vous (1 par trimestre)
6. **Forum collaborateurs autour d'une thématique** : 2 rendez-vous (en juin et en décembre)
7. **Contenus** (articles et vidéos.) et newsletters dédiée aux valeurs et engagements

**Grands thèmes prévus en 2022 :**

> **Mobilité** : donner de la visibilité aux offres en interne et portraits de collaborateurs ayant bénéficié de la mobilité au sein du Groupe, storytelling « Mon parcours à l'IN »

> **Part des femmes** : portraits de femmes managers, communication autour d'un éventuel partenariat avec l'association « Elles bougent » et actions locales, mise en valeur de nos pépites féminines cf. Soukaina chez Surys (prix du CNRS pour sa thèse).

- Travail autour de la marque employeur**
- Organisation d'un challenge RSE** connecté via 1 Application avec versement de dons à une association en lien avec nos valeurs et engagements
- Participation à un challenge connecté inter-entreprises autour d'un engagement porté par le groupe
- Campagnes de sensibilisation et de communication** au sujet des actions locales, individuelles et collectives portées au sein du groupe sur les thématiques du handicap, de l'insertion des jeunes...

## 4.2.2 Pollution, économie circulaire

### a) Pollution

#### **R3 : Réduire la pollution de l'environnement**

##### **Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise :**

- ❖ *Réduire notre impact environnemental, promouvoir l'écoconception, concevoir des offres contribuant à la protection de l'environnement (LA22)*

##### **Ambition et objectif**

- Améliorer notre outil industriel et nos plateformes pour réduire notre impact sur l'environnement
- Adapter nos modes de fonctionnement, notre outil industriel pour réduire l'impact environnemental
- Développer les gestes écoresponsables et adapter nos modes de fonctionnement sur tous nos sites.

**Les principaux impacts environnementaux des activités de production sont :**

- Production de Déchets Industriels Banaux DIB (exemple : gâche de production)
- Production de Déchets Industriels Dangereux DID (Aérosols, encres, rejets aqueux, etc.)
- Consommations d'énergie (électricité / gaz naturel)

**Actions réalisées en 2020 et 2021:**

L'élimination des déchets issue de nos productions comporte les opérations de collecte, de stockage, de tri, de traitement et de transport, nécessaires à la récupération des éléments et matériaux réutilisables ou à la production d'énergie.

Le Groupe a mis en place de nombreuses mesures afin de limiter l'impact environnemental de sa production et de ses résidus. L'impression de titres par exemple, nécessite l'utilisation de différents types de produits qu'il est nécessaire d'éliminer de manière responsable. Quelques exemples de réalisation :

**Paris :**

Distribution de MUGS IN afin de limiter l'usage de gobelet en plastique et mise à disposition de gobelets biodégradables pour les clients et visiteurs et tri des déchets de bureaux

**Vélizy :**

- Contrat d'enlèvement et traitement des cartouches d'encre est à l'étude aux achats de Vélizy  
Mise à disposition pour les visiteurs de gobelets biodégradables, suppression de la vaisselle plastique jetable. Mise à disposition d'un bac de récupération pour recyclage des masques chirurgicaux et réduction de la consommation électrique due à la modification de la distribution électrique du couloir Saphir

**Bussy :**

- Validation du plan d'action découlant du diagnostic du plan de mobilité et présentation au niveau de la direction et mise en place du plan d'actions

Formation à la gestion des déchets dangereux aux opérationnels

Changement de prestataire

100% de nos déchets dangereux non dangereux

Travaux pour optimiser la régulation du pH sur le point de rejet évapoconcentrateur

**Rousset :**

Mise en place d'un indicateur sur la valorisation des déchets, d'un sécheur d'air comprimé avec variateur et d'un indicateur sur la valorisation des déchets

**Douai :**

- L'entreprise a établi une convention de rejets notamment sur le site de Douai, avec la station d'épuration communale. Des mesures de pH en continu sont effectuées sur les effluents liquides avant rejet au réseau. Les eaux de mouillage sont récupérées dans des cuves pour une élimination par incinération. Ces eaux sont traitées et filtrées en vue d'espacement des vidanges de bacs pour nettoyage.
- L'élimination des déchets est réalisée en conformité avec la réglementation au travers de la récupération et du tri sélectif sur site par des prestataires agréés. La direction s'est fixée comme objectif de valoriser 100% de ses déchets
- L'utilisation de chiffons recyclés via une société de location de serviettes d'essuyage. Tous les déchets dangereux font l'objet d'enlèvements spécifiques avec production de bordereaux de suivi de déchets industriels (BSDI).
- Validation d'investissement pour l'implantation de groupe à récupération d'énergie sur les compresseurs.
- Changement par du matériel neuf de l'ensemble des kits anti-pollution sur les secteurs identifiés à risque.

- Mise en place du Plan de déplacement entreprise (plan de mobilité).
  1. Enquête mode déplacement
  2. Mise en place d'une application de covoiturage
  3. Communication sur la gratuité des transports en commun dans le Douaisis
- Maintiens de ruche sur le site de Douai
- Validation d'investissement pour l'implantation de groupe à récupération d'énergie sur les compresseurs.
- Pose d'une borne de recharge électrique pour accueillir le nouveau véhicule mis à la disposition des collaborateurs
- Implantation de deux nouveaux groupe froid avec récupération d'énergie
- Plantation de 5 arbres fruitiers à proximité des ruches (pommiers, poiriers, cerisier, châtaigner, kaki)
- Lancement du marché public panneau solaire
- Lancement de l'analyse de remplacement des chaudières gaz, objectif BIOMASSE 0 carbone
- Poursuite du relamping LED et de la pose de détecteur de présence

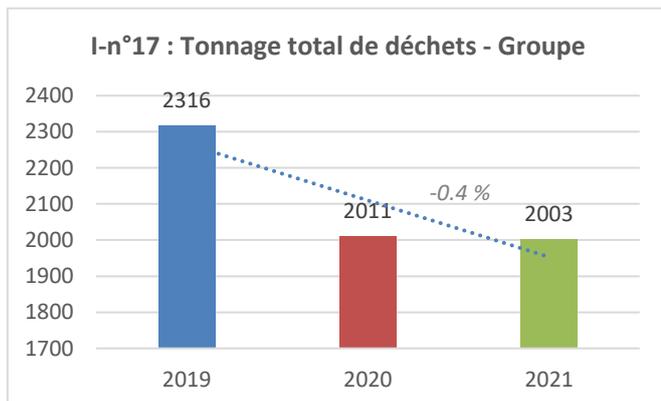
Pas d'incident de pollution d'eau(I-n°15) et de sol(I-n°16) déclarés depuis 3 ans

#### b) Économie circulaire : Prévention et Gestion des déchets

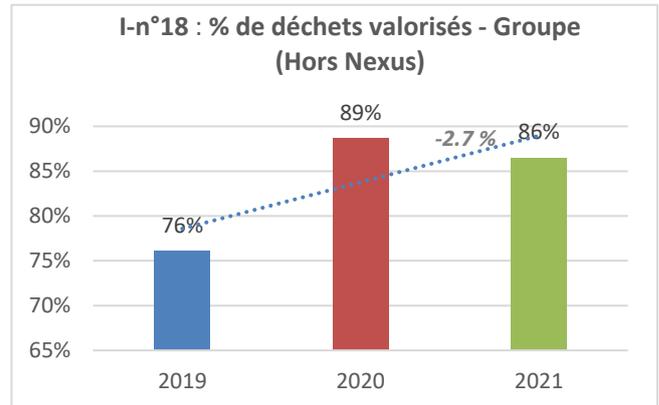
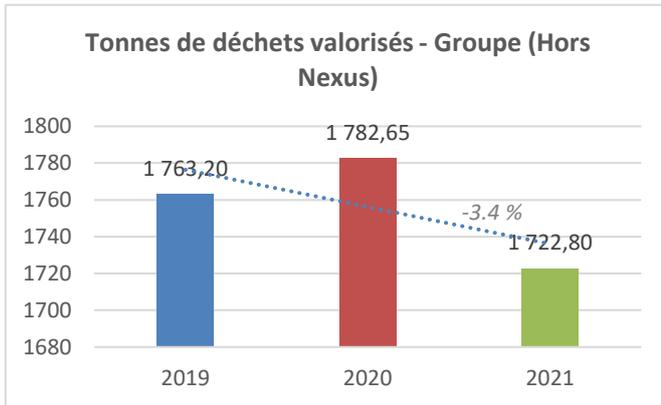
**Indicateurs de performance n°17** : Tonnage total de déchets

*Site de Vélizy : au prorata de la surface occupé et volumes des bacs présents sur site.*

*Site de paris : au prorata du nombre de collaborateur présent sur le site.*



*Résultat 2021 avec prenant en compte les activités Nexus Suède.*



Indicateur hors périmètre Nexus Suède en raison de la non disponibilité des données relatives aux déchets valorisés.

IN GROUPE revalorise ses déchets et investit notamment dans des technologies nouvelles plus efficaces en énergie et plus économiques en matières premières (ligne de broyage = 1 briquette de papier).

**c) Utilisation durable des ressources**

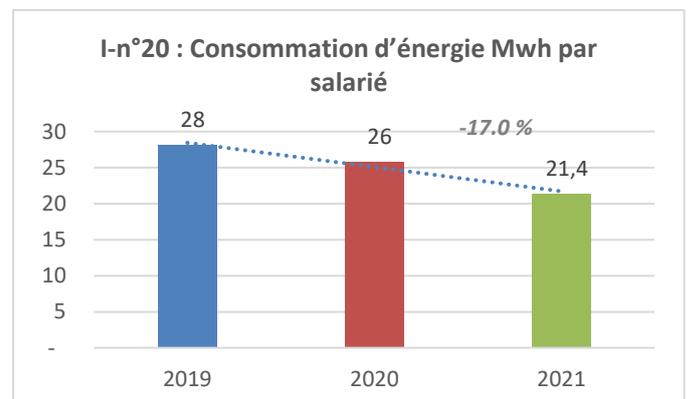
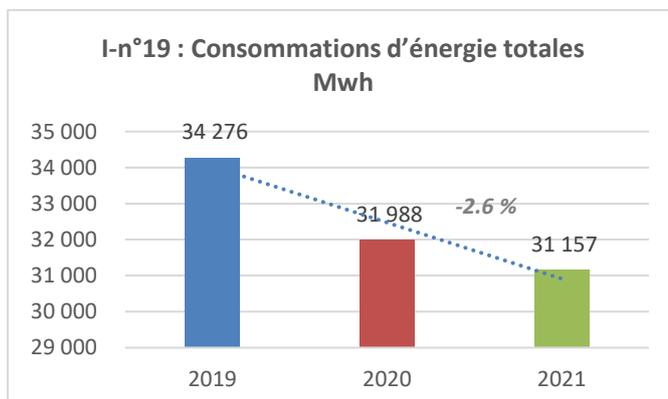
**O3 : Contribuer à la préservation de l'environnement**

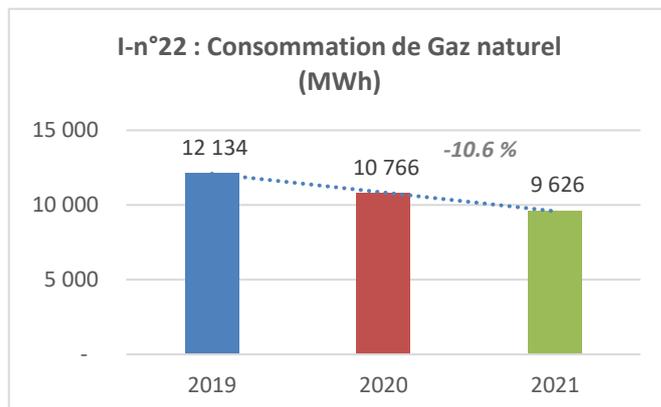
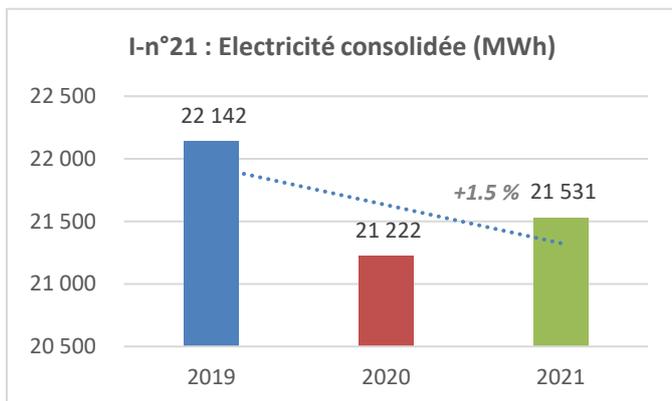
Politique de consommation en électricité (éclairage basse consommation data center, réduction des surfaces chauffées, chaudière).

L'audit énergétique réalisé tous les 5ans dans le **cadre de l'obligation réglementaire est conforme** à la politique d'IN Groupe, qui est d'engager une démarche en vue de diminuer ses consommations d'énergies et les dépenses associées. Les rapports d'audits énergétiques fournissent une liste d'actions d'économie d'énergie hiérarchisées, qui permettent à l'In groupe d'élaborer un plan d'action d'amélioration de la performance énergétique de ses sites.

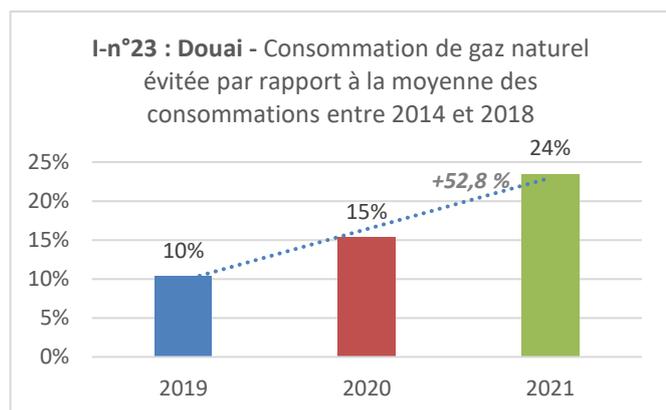
Exemples de préconisations comportementales individuelles :

- ✓ Régler la température du chauffage ou de la climatisation sur 19°C ou 20°C en hiver et 25°C ou 26°C en été
- ✓ Eteindre les appareils électroniques au lieu de les laisser en veille
- ✓ Eteindre les éclairages inutiles.





**Indicateurs de performance n°23 : Consommation de gaz naturel évitée par rapport à la moyenne des consommations entre 2014 et 2018 (le % d'énergie non utilisée est de 10%)**



### 4.2.3 Changement climatique

Ce paragraphe aborde les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.

#### Ambition et Objectifs

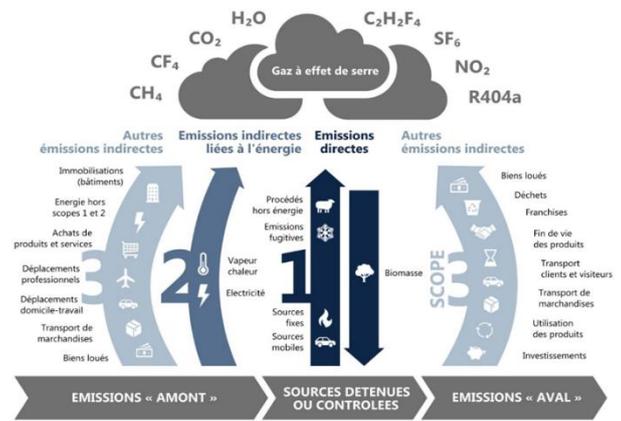
IN Groupe a pour ambition de limiter son empreinte environnementale en prenant en compte et en réduisant les impacts environnementaux tout au long de l'élaboration de ses produits et solutions, en adaptant ses modes de fonctionnement et des installations industrielle et techniques.

Pour supporter cette ambition, IN Groupe s'est fixé comme objectif de réduire d'au moins 25% d'ici à 2025, son taux d'émissions de GES ramenées au chiffre d'affaires.

Soucieux de maîtriser son empreinte environnementale, IN Groupe a fait procéder en 2021 à la réalisation par Bureau Veritas, d'un bilan carbone multi sites selon les Scopes 1, 2,3.

Au travers de ce bilan, il s'agissait pour IN Groupe :

- D'évaluer ses émissions directes et indirectes de GES, générées pendant l'exercice 2019.
- De hiérarchiser les émissions en fonction des activités et sources d'émissions.
- D'étendre l'évaluation historiquement faite pour les sites de Douai et Passy, aux site de Rousset et Vélizy.
- De mesurer les progrès par rapport aux bilans précédents.



#### Scopes 1, 2 et 3

- Scope 1 : Emissions directement générées par l'entreprise.
- Scope 2 : Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie.
- Scope 3 : Autres émissions indirectes.

Le bilan carbone de Bureau Veritas complété par les évaluations internes, fait apparaître :

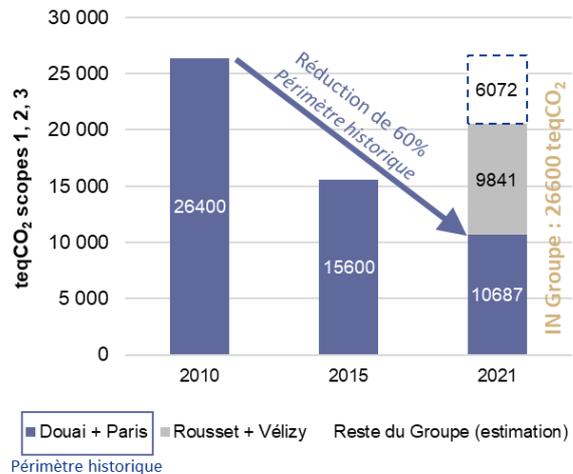
- Une réduction de 60% des émissions pour le périmètre des activités historiques (sites de Passy et de Douai).
- Des émissions de GES de l'ordre de 26600teqCO<sub>2</sub> aux bornes du groupe, soit un taux de 56 teqCO<sub>2</sub>/M€ ramené au chiffre d'affaires du Groupe.

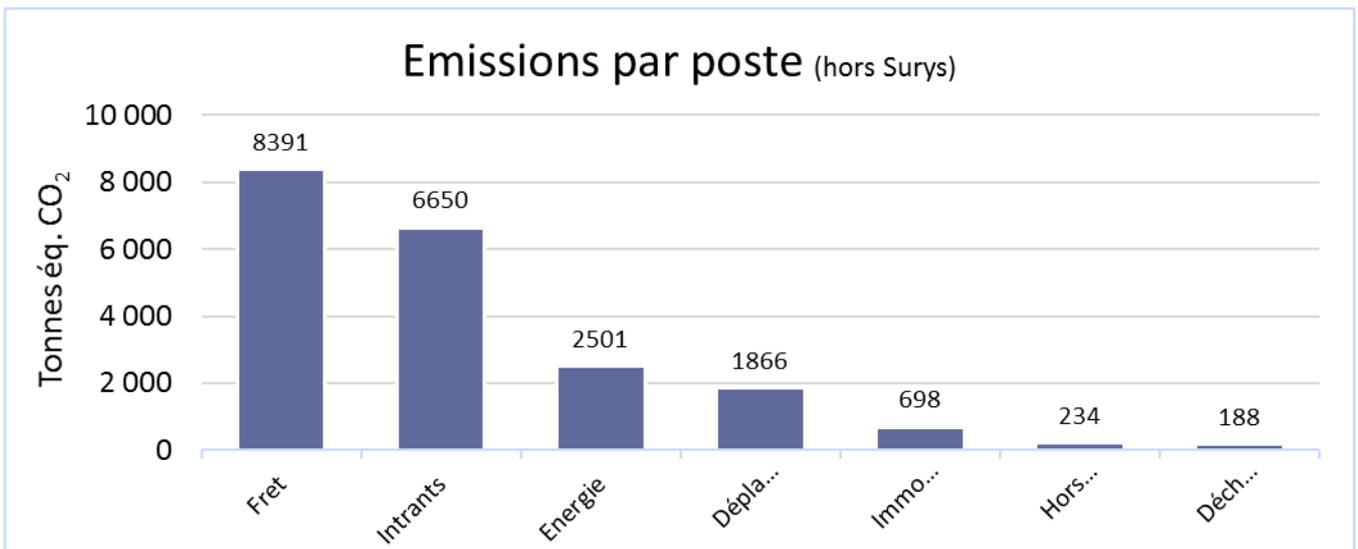
Pour les activités couvertes par le bilan de Bureau Veritas, la répartition des émissions en fonction des différentes Scopes, est la suivante :

- Scope 1 (émissions directes) : 1506teqCO<sub>2</sub>, soit 7% des émissions.
- Scope 2 (émissions indirectes) : 658 teqCO<sub>2</sub>, soit 3% des émissions.
- Scope 3 (autres émissions) : 18280 teqCO<sub>2</sub>, soit 90% des émissions.

Les émissions par poste sont données dans le graphique ci-dessous.

#### Émissions de GES 2019





Sur la base de ces résultats, IN Groupe s'est fixé comme objectif de réduire d'au moins 25% son taux d'émissions ramené au chiffres d'affaires, d'ici 2025. Pour ce faire, les priorités suivantes ont été définies :

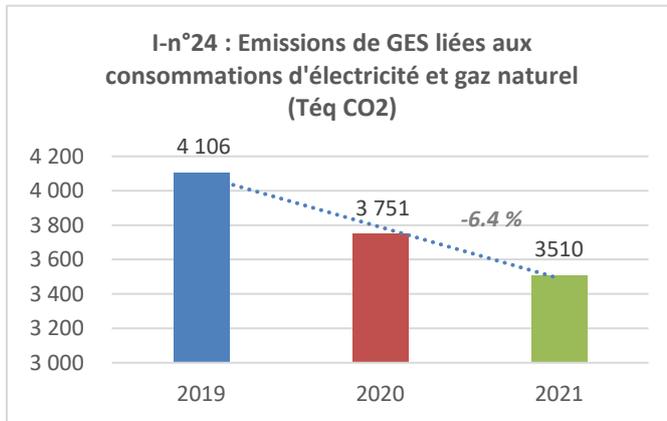
- **Diminution significative des émissions liées au fret.**
  - o Migration du fret aérien vers des transports alternatifs.
  - o Sous-traitance ou approvisionnement local.
- **Réduction des émissions liées aux intrants**
  - o Migrations vers des matières premières à empreinte réduite.
  - o Accélération des projets d'écoconception.
- **Réduction des consommations d'énergies**
  - o Optimisation des consommations et pertes.
  - o Appel aux énergies renouvelables.
- **Optimisation des déplacements des employés**
  - o Facilitation des déplacements alternatifs.
  - o Pérennisation du télétravail.

## 2021

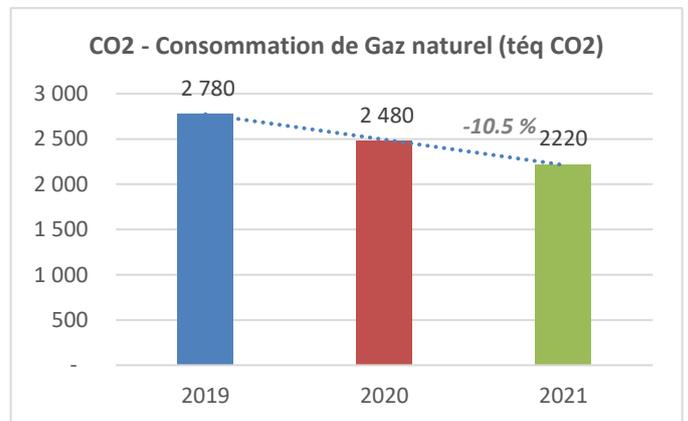
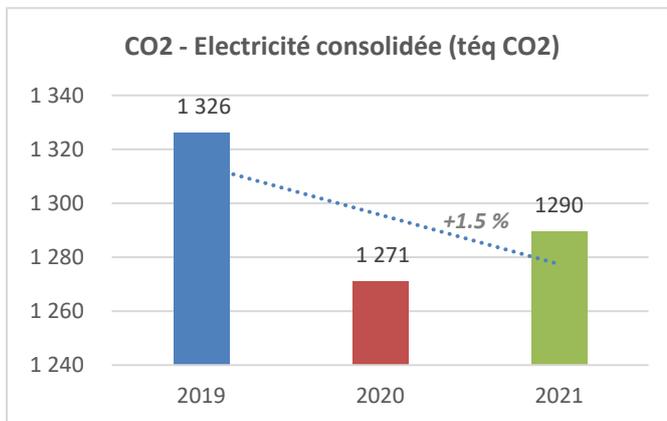
### Réalisation du bilan carbone

- Évaluation des émissions GES sur le scope 1-2 pour les activités des sites historiques + Rousset + Vélizy et estimation des émissions pour Bussy et le reste du groupe.
- Analyse détaillée des résultats avec les sites et élaboration des objectifs et plans pour 2025.

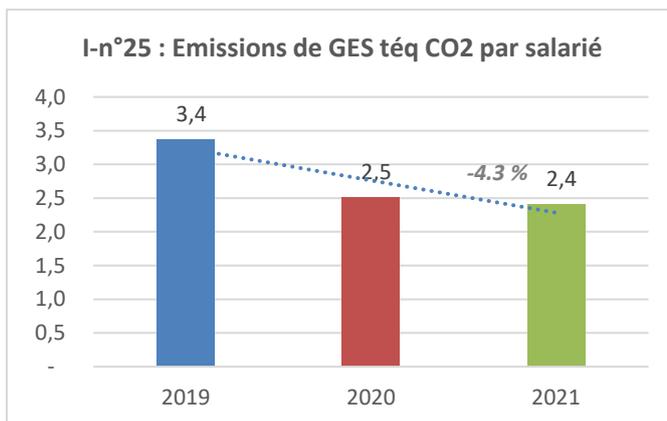
**Indicateurs de performance n°24 : Emissions de GES totales (Téq CO<sub>2</sub>)**



Prise en compte des mises à jour des facteurs d'émissions de GES liées aux consommations d'électricité et de gaz naturel des données des 3 dernières années.



**Indicateurs de performance n°25 : Emissions de GES Téq CO<sub>2</sub> par salarié**



## 4.3 Informations Sociétales

### 4.3.1 Ambitions et objectifs

Dans le cadre de ses engagements sociétaux, IN Groupe a pour ambition de répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. En pratique, ceci s'exprime par les objectifs suivants.

- Contribuer à l'objectif de développement durable N°16 de l'ONU et fournir « une identité pour tous ».
- Réduire la fracture numérique sur nos territoires.
- Mettre en lumière un patrimoine historique et culturel exceptionnel.
- Placer la confiance au sein de notre organisation : éthique et protection des données.

### 4.3.2 Thématique DPEF: impact territorial, économique et social des activités

#### ENGAGEMENT N°7 : ETRE UNE ENTREPRISE CITOYENNE

##### Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise:

- ❖ LA17- Participer à la vie locale des sites, promouvoir les valeurs de l'entreprise, conserver et valoriser le patrimoine

#### O4 : Améliorer l'empreinte socio-économique de l'activité du Groupe

**Le Groupe souhaite laisser une empreinte socio-économique positive de son activité. Afin de dynamiser les territoires qui l'accueillent et y soutenir la création d'emploi, IN Groupe favorise le recrutement et la formation d'apprentis ou de stagiaires et de personnel en situation de handicap.**

**Au-delà de l'emploi, c'est aussi tout un écosystème durable que le Groupe souhaite développer. Grâce à une politique d'achats responsables, une évaluation éthique est réalisée pour toutes les parties prenantes avant tout engagement**

##### En 2021,

Notre taux handicap sur la zone France est de 4,4%. Nous avons mené des campagnes de sensibilisation pour faire émerger le handicap en interne, mis en place des actions de sensibilisation en partenariat avec l'AGEFIPH, participer à l'official du handicap, contribuer à l'activité d'ESAT en prestations de service.

Dans le cadre de notre action citoyenne en faveur des jeunes, nous avons mené une campagne d'alternants et stagiaires permettant d'intégrer en 2021, 65 jeunes en France.

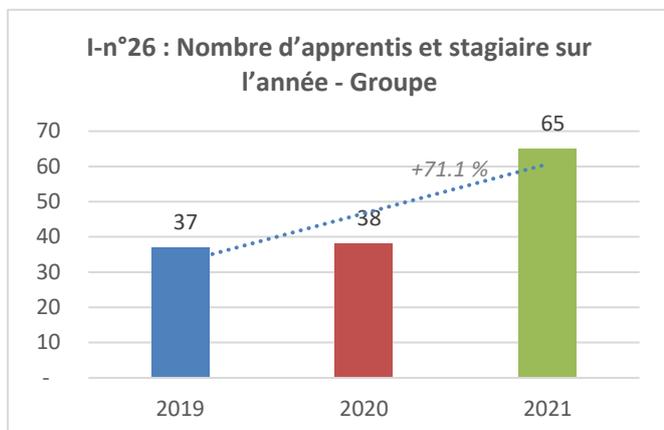
Des partenariats ont été noués avec des écoles en local pour favoriser l'insertion et l'attractivité de compétences technique : la catho Lille, les mines de Douai

##### En 2022,

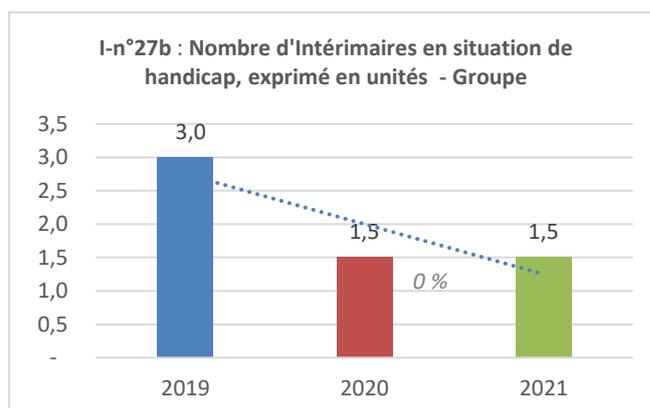
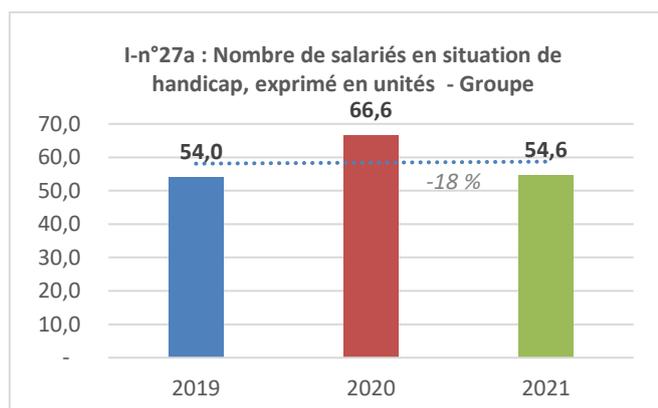
Nous poursuivons notre politique volontaire favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi de salariés présentant un handicap et l'insertion des jeunes. Nous agissons pour les générations futures.

Les indicateurs que IN Groupe utilisera pour mesurer le respect de ces objectifs sont :

### PS01-Manager les ressources humaines



### Collaborateurs en situation d'Handicap



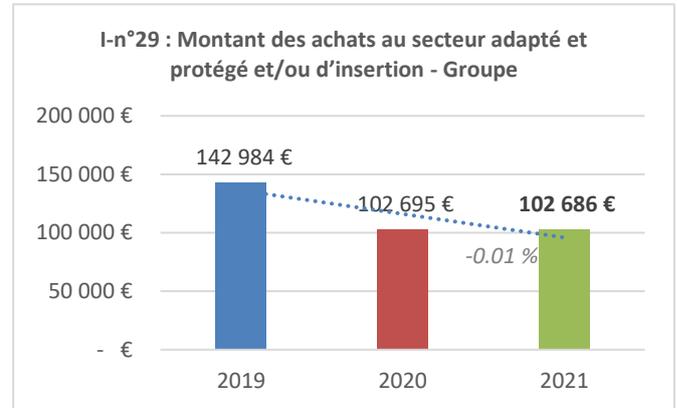
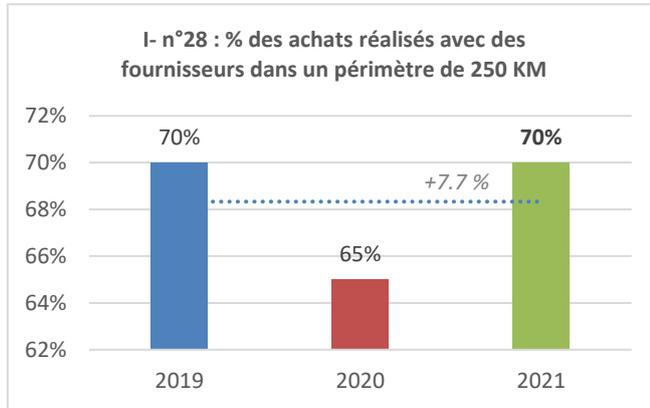
IN Groupe s'investit depuis plusieurs années en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap : aménagements de poste, d'horaires, recours à une société de travail temporaire spécialisée dans l'insertion d'intérimaires en situation de handicap ...

Sur le périmètre historique (INSA, INCS et Chronoservices), IN groupe remplit depuis plusieurs années l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6%,

En 2022, nous confirmerons notre politique volontariste en matière de handicap favorisant ainsi l'insertion et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap : Sensibilisation de nos managers, recrutements y compris alternance, partenariat ESAT doublé, actions en matière de maintien dans l'emploi sur l'ensemble de nos structures en France.

**13°) Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise : Politique achat responsables**

- Intégrer la politique achat durable intègre dans les critères de sélection et évaluation de ses Fournisseurs et des transporteurs, les aspects développement durables.



### 4.3.3 Thématique DPEF : sous-traitances et fournisseurs

#### R4 : Non-respect de la politique achats responsables

##### ENGAGEMENT N°7 : ETRE UNE ENTREPRISE CITOYENNE

###### Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise:

- ❖ LA17- Participer à la vie locale des sites, promouvoir les valeurs de l'entreprise, conserver et valoriser le patrimoine

Nos partenaires doivent se conformer à nos procédures et règles en vigueur.

Utilisation de la plateforme des achats publics au-delà de certain montant pour lancer des appel d'offres

Le Groupe rejette la corruption sous toutes ses formes, publique / privée, active / passive. Une évaluation éthique est réalisée pour toutes nos Parties Prenantes avant tout engagement.

Nos conditions Générales de ventes/ d'achats, la charte achat responsable doivent être signées et notre code éthique respecté.

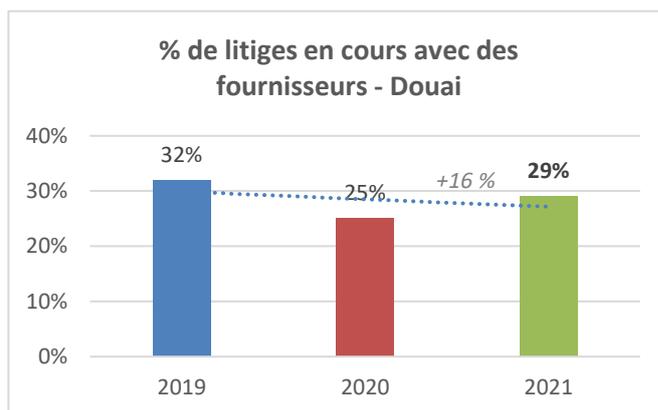
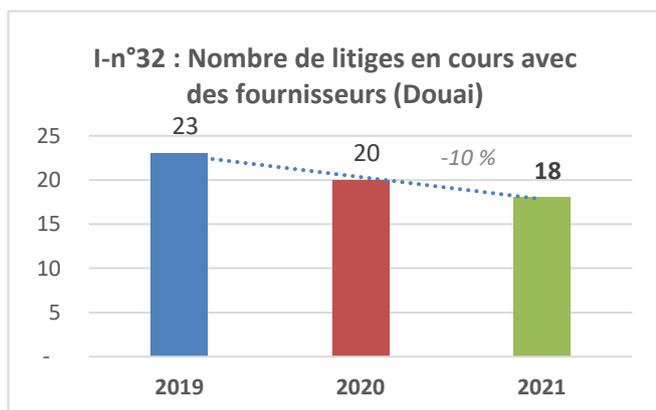
**I-n°30** : % de prestataires/fournisseurs créés et ayant signé des clauses d'achats responsables

En 2021 seulement **54%** de nos prestataires créés ont signé des clauses achats responsables contre 80% en 2020 et contre 100% en 2019, La variation de **-32,5%** en 2021 est due aux conséquences de la crise sanitaire avec le ralentissement des activités, mais aussi avec la mise en place de nouvelles procédures avec des délais plus longs dans les consultations et sélections de nouveaux prestataires. A noter également que dans l'application E-attestation mise en place récemment, la case Achat responsable n'était pas systématiquement cochée.

Le niveau de performance de cet indicateur sera vérifié dans les mois à venir après analyse des résultats des années deux années précédentes.

**I-n°31**: % des prestataires critiques et stratégiques évalués/audités

La crise sanitaire ne nous a pas permis de déployer le programme des audits de nos prestataires critiques et stratégiques (Déploiement 0% en 2021 contre 33% en 2020). Des mesures seront prises pour améliorer cet indicateur en 2022.



#### 4.3.4 Thématique : loyauté des pratiques

### 05- Garantir le respect des Obligations en matière de protection des données personnelles :

#### ENGAGEMENT N°7 : ETRE UNE ENTREPRISE CITOYENNE

##### Politique mise en œuvre/ Moyens de maîtrise:

- ❖ LA17- Participer à la vie locale des sites, promouvoir les valeurs de l'entreprise, conserver et valoriser le patrimoine

#### Protection des données personnelles IN Groupe

**Poursuite intégration Nexus / Surys, Travaux d'anticipation autour de l'identité numérique, intelligence artificielle, Block Chain, réalisation du plan d'action RGPD post audit PWC, Déploiement du réseau DPO au sein du Groupe, La protection des données au cœur du business: cartes élus, Mes services / mes titres, plateforme Pro-transport, Vérif'Permis, Orange CMS, Plan Vélo/FNUCCI, Portail éditique, ZFE CQA / ZFE CMI, KNB (Keesing)**

Les traitements de données à caractère personnel sont effectués en toute conformité. Nous avons pour règle, dès la conception de nos services, de garantir la sécurité et la transparence. Les informations collectées se limitent aux seules informations strictement nécessaires adéquates et pertinentes pour la réalisation de nos services.

Les équipes d'IN Groupe ont accès uniquement aux informations nécessaires à leurs activités, selon des règles de cloisonnement des flux et après authentification et contrôle d'accès. Les accès aux données sensibles font l'objet d'habilitations et de contrôles spécifiques.

#### Pour 2022

- Nécessité de la protection des données personnelles dans un environnement bouleversé par les transfo numérique – Chaire INT
- Mise en place d'un partenariat avec la CNIL : démarche collaborative de concertation avec le monde industriel, travaux commun autour de l'identité numérique
- Montée en puissance des relais DPO: formation, prise en main des outils, acculturation
- Développement d'un logiciel d'analyse "maison" pour les transferts de données hors UE : développement des fonctionnalités cœur et validation / labélisation par la CNIL

#### **R5 : Dégradation de l'image de l'Entreprise :**

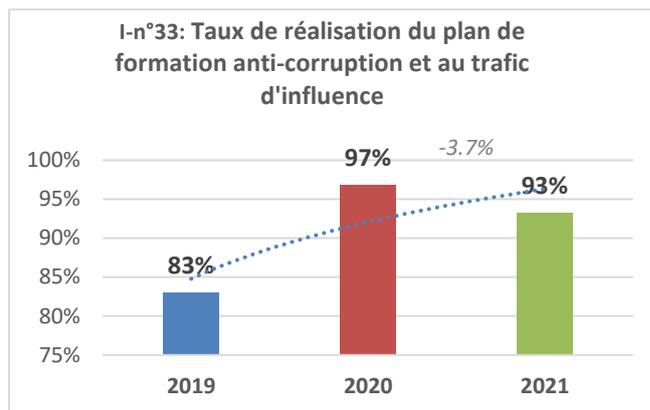
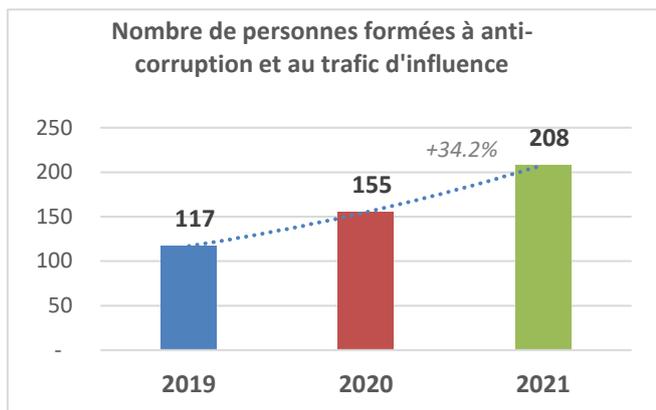
#### **Application de la loi SAPIN 2**

IN Groupe dispose d'un dispositif anti-corruption en conformité avec la loi SAPIN 2, notamment : Engagement de la direction, Cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, Code de conduite anti-corruption, Sanctions disciplinaires, Dispositif d'alerte interne, Evaluation de l'intégrité des tiers de premier rang, Formations et Sensibilisations.

#### **Déploiement de la Charte éthique et plateforme d'alerte à tout le Groupe,**

#### **Formation de 233 collaborateurs les plus exposés via la plateforme Skillcast, certification ISO 37001 en cours.**

Les tableaux suivant présent les réalisations 2019 et 2020 et 2021.



## Conserver et valoriser le patrimoine

### R5 : Dégradation de l'image de l'Entreprise

L'Atelier du Livre d'Art et de l'Estampe de l'Imprimerie Nationale produit des livres de bibliophilie / d'artistes, sur la base des collections et des caractères exclusifs dont dispose l'Imprimerie Nationale, qui font l'objet de nombreuses demandes à travers le monde pour illustrer livres et expositions. Ce sont également plus d'une centaine de presses et d'importants matériels qui y sont conservés dont près de la moitié sont encore en activité et permettent de réaliser livres et estampes

#### Bilan des actions 2021

- ✓ « Edition limitée : Vollard, Petiet et l'estampe de maîtres » (Petit-Palais, Paris, ?? -23 mai) : Prêt œuvres + démonstrations/animations + conférence dans le cadre de l'exposition.
- ✓ Participation au Salon du Livre rare : (fin mai) et au Salon Pages (novembre).
- ✓ Reprise des visites + workshops : à partir de mai.
- ✓ Ateliers/animations + conférences + résidences typographiques à Villers-Cotterêts : entre mai et décembre (6 ateliers + 2 conférences + 1 résidence typographique).
- ✓ Participation au « Parcours sur l'évolution des métiers » : organisé par le CAST sous l'égide du Rectorat de Lille
- ✓ Relance de l'atelier de lithographie :
- ✓ Edition d'un nouvel ouvrage La Cantate des cantates :
- ✓ Fin de l'aménagement de la Réserve et de la bibliothèque technique
- ✓ Conservation patrimoine (à moyen terme)

#### Des projets initiés en 2021 et qui se concrétisent en 2022

- **Archives Nationales / Hôtel de Rohan** : axée sur les collections patrimoniales des XIXe et début XXe siècles (présence de l'IN à Rohan). Évocation des savoir-faire et de l'Atelier oriental.
- **Agence Nationale pour la Recherche** : « *des Indes linguistiques* » - Projet de recherche autour des langues extra européennes et leur diffusion (XVIe-XIXe)



**Projets 2022****Ouvrages en préparation**

- Les cygnes sauvages (Leal-Torres)
- La cantate des cantates (Albert Woda - éd. ALAE)
- Mes mots des autres (J.-N. Lazslo)
- Frottages (Jakubiak)

**Campagne de numérisation des collections**

- 3<sup>ème</sup> campagne de numérisation
- « *Voyage dans le monde des écritures* »

**Projet de réhabilitation du Château de Villers-Cotterêts :**

- La Cité Internationale de la Langue Française

**Ouverture d'un partenariat avec l'office du tourisme du Douaisis**

- Pour faire connaître l'ALAE au sein de la région dès 2022

## 5. NOTE METHODOLOGIQUE

La démarche de Reporting extra-financier du groupe IN Groupe vise à répondre aux obligations prévues aux articles R. 225-105, R. 225-105-1 et L. 225-102-1 du code de commerce français.

### 5.1 Périmètre, Période et Fréquence de Reporting

#### 5.1.1 Périmètre du Reporting

Le périmètre de Reporting extra-financier comprend les activités de IN Groupe. Il est défini selon les règles suivantes :

- Seules les sociétés consolidées dans les états financiers selon la méthode de l'intégration globale sont incluses dans le périmètre de Reporting extra-financier.
- Les entités intégrées ou créées au cours de l'année concernée seront incluses au Reporting de l'année suivante, afin d'adopter une démarche progressive.
- Les entités cédées au cours de l'année concernée sont exclues du périmètre de Reporting de l'année concernée.

La mise à jour du périmètre pour le Reporting de l'année de référence s'effectue au 31 décembre de l'année de référence par la Direction du Groupe intégrant les nouvelles filiales quand est possible.

Le périmètre de Reporting extra-financier pour l'exercice comptable 2021 est constitué de INSA, INCS et IN-IDT, Chronoservices et SPS, SURYS, NEXUS :

*- Pour cette année, les informations relatives au nombre d'heures de formation, au nombre de collaborateurs formés, au taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail sont présentées dans le document sur un périmètre Groupe hors Nexus et couvrent 83% des effectifs du Groupe.*

*Elles seront présentées sur un périmètre exhaustif dans la DPEF portant sur l'exercice 2022.*

*- Les informations sociales relatives aux effectifs et au taux de turnover ainsi que les informations relatives au pourcentage de collaborateurs formés à la lutte contre la corruption sont présentées sur un périmètre Groupe.*

*- Au vu du caractère non significatif des impacts environnementaux de Nexus, les consommations d'énergies et émissions de GES associées ainsi que les quantités de déchets produits et leur taux de valorisation couvrent le périmètre IN Groupe historique et Nexus en Suède.*

Les spécificités liées à la restriction de périmètre concernant certains indicateurs sont précisées dans la partie « 5.6. Spécificités et limites méthodologiques »

#### 5.1.2 Période et fréquence de Reporting

Les données collectées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année concernée, objet du rapport, sans distinction entre les différentes données. La remontée de ces données s'effectue à une fréquence annuelle.

## 5.2 Choix des politiques, résultats et indicateurs de performance

Le choix des politiques, leurs résultats et indicateurs de performance extra-financiers présentés dans la déclaration de performance extra-financière s'effectue au regard des principaux risques et opportunités liés à l'activité de la société en matière sociale, environnementale et sociétale. Les résultats issus de cette analyse sont revus chaque année et mis à jour si nécessaire et suivi dans le fichier Enjeux-DPEF.

Les indicateurs de performance clés pouvant évoluer à chaque revue de la DPEF, sont analysés et comparés aux résultats des deux années précédentes et permettant ainsi de mettre en place les plans d'actions et revoir les politiques faces aux risques et opportunités identifiés si nécessaire.

NB : Les informations listées au 2ème alinéa du Paragraphe III de l'article L. 225-102-1 du code de commerce ne sont pas jugées pertinentes, compte tenu de la nature des activités de IN Groupe : ***le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.***

## 5.3 Consolidation, contrôle interne et externe des données

### 5.3.1 Consolidation et contrôles internes des données

Les données sont collectées de manière centralisée par la Direction Développement Durable et Qualité Systèmes du Groupe auprès de chaque entité incluse dans le périmètre de Reporting extra-financier à partir des sources suivantes : extraction de systèmes d'informations, fichiers de suivi sous Excel, factures, etc.

Les informations qualitatives sont également collectées de manière centralisée. Les données sont contrôlées et validées par la Direction Développement Durable et Qualité Systèmes du Groupe.

### 5.3.2 Contrôles externes des données

En application des dispositions de l'article R. 225-105-2 du code de commerce, IN Groupe a désigné à partir de l'exercice 2020, l'un de ses Commissaires aux comptes en tant qu'Organisme Tiers Indépendant appelé à vérifier la déclaration de performance extra-financière.

L'avis motivé sur la conformité de la Déclaration de Performance Extra-financière ainsi que sur la sincérité des informations est présenté en annexe au présent rapport.

## 5.4 Spécificité et limites méthodologiques

Chaque indicateur fait l'objet d'un traitement sur la base de données sources : les méthodologies d'évaluation de ces indicateurs présentées ci-après s'entendent « toutes sources disponibles ».

### Description détaillée des Indicateurs de performance associés aux Risques et Opportunités

<b>0</b>	<b>Taux de variation</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	La formule mathématique de <b>calcul du taux de variation</b> : $((Va-Vd)/Vd)*100$ où Va est la valeur d'arrivée et Vd la valeur de départ.
<b>1</b>	<b>I-n°1: Taux d'évolution des effectifs</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	% de CDI + CDD + OSD, stagiaire, alternants, intérim sur l'année par rapport à l'année N-1 $=((N-N-1)/N-1)*100$
	<b>Consolidations</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	RH
<b>2</b>	<b>I-n°2: Nombre de recrutements</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement des recrutements sur la période de référence. (* Les stagiaires, alternants, contrats d'apprentissages sont compris dans les embauches CDD.
	<b>Consolidations</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	RH
<b>3</b>	<b>I-n°3: Taux de turnover : Calcule sur la base de l'effectif CDI</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	$[(\text{Nombre de départs au cours de l'année de référence N} + \text{Nombre d'entrées au cours de l'année de référence N})/2] / \text{Effectif au 31 décembre de l'année de référence N-1})*100$
	<b>Consolidations</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	RH
<b>4a</b>	<b>I-n°4: Nombre total d'heures de formation</b>	
	<b>Unité</b>	heure
	<b>Méthodologie</b>	Heures de formation présentiel et e-learning, journée de formation assimilée à 7h Répartition des heures de formation en cas de formation à cheval sur deux exercices.
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>4b</b>	<b>Nombre de personnes formées et/ou sensibilisées sur l'année</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement du nombre de salariés permanents (CDI, Fonctionnaires, ouvriers sous décret) avec réception des feuilles d'émargement de formation / sensibilisation.
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>5</b>	<b>Taux de de salariés formés et /ou sensibilisés sur l'année</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de salarié formé <b>CDI</b> / Nombre de salarié <b>CDI</b> prévisionnel
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>6</b>	<b>Relations sociales : Nombre d'accords conclus sur l'ensemble du groupe</b>	

	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Réunion périodiques avec les représentants des salariés concrétisées par des accords collectifs entre direction et élus des salariés
	<b>Consolidation</b>	France
	<b>Source des données</b>	Représentant de la Direction Générale (DRH Groupe)
<b>7</b>	<b>% de satisfaction des salariés en matière de QVT réalisé en 2019 et reconduit pour 2020</b>	
	<b>Unité</b>	% de retours sur une population cible des enquêtes
	<b>Méthodologie</b>	Enquête périodique réalisée tous les 2 ans auprès des salariés Etudes menées auprès des collaborateurs pour consolider et exploiter leur ressenti sur des sujet liés à la qualité de vie au travail, identifiés lors de l'analyse des risques et opportunités
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>8</b>	<b>% de femmes par rapport aux hommes au sein de l'effectif</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Index de l'égalité professionnelle : Proportion de femmes dans l'entreprise
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>9</b>	<b>Taux de fréquence</b>	
	<b>Unité</b>	-
	<b>Méthodologie</b>	$TF = \frac{\text{Somme des accidents avec arrêts du Groupe}}{\text{Somme des heures travaillées du Groupe}} * 1000000$
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>10</b>	<b>Taux de Gravité</b>	
	<b>Unité</b>	-
	<b>Méthodologie</b>	$TG = \frac{\text{Somme des jours perdus pour accident du Groupe}}{\text{Somme des heures travaillées du Groupe}} * 1000$
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>11</b>	<b>Traiter les maladies professionnelles déclarées dans l'année</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de maladies déclarées et validées par la CPAM
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>12a</b>	<b>Nombre total d'heures de formation Développement durable</b>	
	<b>Unité</b>	heure
	<b>Méthodologie</b>	Heures de formation présentiel et e-learning, journée de formation assimilée à 7h Répartition des heures de formation en cas de formation à cheval sur deux exercices Un tri est effectué sur la base du type d'orientation de la formation
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>12b</b>	<b>% de salariés formés / sensibilisés au développement durable</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement du nombre de salariés permanents (CDI, Fonctionnaires, ouvriers sous décret) avec réception des feuilles d'émargement de formation / sensibilisation.

	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>13</b>	<b>Nombre d'actions de communication RSE/DD</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Heures de formation DD sur l'année
	<b>Consolidations</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Direction de la communication
<b>14</b>	<b>Budget de maintien du SMI</b>	
	<b>Unité</b>	€
	<b>Méthodologie</b>	Montant pour le maintien
	<b>Consolidations</b>	France
<b>15</b>	<b>Nombre d'incidents déclarés de Pollution de l'eau</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre d'incidents déclarés de Pollution de l'eau enregistrée en interne
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	France
<b>16</b>	<b>Nombre d'incidents déclarés de Pollution des sols</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre d'incidents déclarés de pollution des sols enregistrée en interne
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	France
<b>17</b>	<b>Tonnage total de déchets</b>	
	<b>Unité</b>	Tonnes
	<b>Méthodologie</b>	Le suivi des tonnages est basé sur les bordereaux de suivi des déchets Les déchets considérés comme valorisés sont les déchets ayant un <b>code de traitement R</b> sur leur bordereau de suivi de déchet. Site de Vélizy : au prorata de la surface occupée et volumes des bacs présents sur site. Site de paris : au prorata du nombre de collaborateur présent sur le site.
	<b>Consolidations</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Registre des déchets
<b>18</b>	<b>Taux de valorisation des déchets</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Tonnage de déchets valorisés / Tonnage total des déchets
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	Groupe
<b>19</b>	<b>Consommations d'énergie totales Mwh</b>	
	<b>Unité</b>	Mwh
	<b>Méthodologie</b>	Somme de la consommation groupe en électricité et en Gaz
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	Groupe
<b>20</b>	<b>Consommation d'énergie Mwh par salarié (Périmètre = France)</b>	
	<b>Unité</b>	Mwh /salarié

	<b>Méthodologie</b>	Consommations d'énergie totales Mwh / Nombre de salarié France
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	Groupe
<b>21</b>	<b>Consommation électrique</b>	
	<b>Unité</b>	Mwh
	<b>Méthodologie</b>	Vérification sur facturation
	<b>Consolidations</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Site Engie pour la consommation et ENEDIS pour le transport + compteur communicant
<b>22</b>	<b>Consommation gaz naturel</b>	
	<b>Unité</b>	KWh
	<b>Méthodologie</b>	Vérification sur facturation
	<b>Consolidations</b>	France
	<b>Source des données</b>	Site Engie et compteur poste GAZ
<b>23</b>	<b>Consommation de gaz naturel évitée</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Consommation de gaz naturel évitée, sur la base de la moyenne des consommations entre 2014 et 2018 et la consommation 2019
	<b>Consolidations</b>	Douai
	<b>Source des données</b>	Site de Douai
<b>24</b>	<b>Emissions de GES totales (Téq CO<sub>2</sub>)</b>	
	<b>Unité</b>	Téq CO <sub>2</sub> ( ADEME)
	<b>Méthodologie</b>	L'estimation des émissions a été faite par le calcul, à partir de données dites d'activité. Facteurs d'émissions applicables : Electricité: 59,9 g CO <sub>2</sub> /kWh) ; Gaz naturel: 244 g CO <sub>2</sub> e/kWh
	<b>Source des données</b>	ADEME
	<b>Consolidations</b>	France + Nexus
<b>25</b>	<b>Emissions de GES Téq CO<sub>2</sub> par salarié</b>	
	<b>Unité</b>	Téq CO <sub>2</sub> / salarié
	<b>Méthodologie</b>	Emissions de GES totales / Nombre de salariés
	<b>Source des données</b>	France + Nexus
	<b>Consolidations</b>	France + Nexus
<b>26</b>	<b>Total des apprentis et stagiaire</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de stagiaires et d'apprentis recrutés dans l'année
	<b>Source des données</b>	Douai
	<b>Consolidations</b>	Service RH
<b>27a</b>	<b>Nombre de salariés en situation de handicap, exprimé en unités</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de salariés en ETP en situation de handicap
	<b>Source des données</b>	RH
	<b>Consolidations</b>	France
<b>27b</b>	<b>Nombre d'intérimaires en ETP en situation de handicap, exprimé en unités</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre d'intérimaires en ETP en situation de handicap
	<b>Source des données</b>	RH
	<b>Consolidations</b>	France
<b>28</b>	<b>% des achats réalisés avec des fournisseurs dans un périmètre de 250 KM</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Extraction de l'ERP

	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
	<b>Consolidations</b>	France
<b>29</b>	<b>Montant des achats réalisés au secteur adapté et protégé et et/d'insertion</b>	
	<b>Unité</b>	€
	<b>Méthodologie</b>	Extraction de l'ERP
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
	<b>Consolidations</b>	France
<b>30</b>	<b>Part de prestataires/fournisseurs créés et ayant signé des clauses d'achats responsables</b>	
	<b>Unité</b>	pourcentage
	<b>Méthodologie</b>	Comptage des nouveaux contrats signés dans l'année avec clause d'achats responsables
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
	<b>Consolidations</b>	Groupe
<b>31</b>	<b>Prestataires critiques et stratégiques évalués/audités</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Comptage des fournisseurs critiques et stratégiques évalués/audités <ul style="list-style-type: none"> <li>- Critiques : fournisseur déclaré critique par rapport à l'impact possible sur l'activité du Groupe en cas de défaillance.</li> <li>- Stratégiques : fournisseur de matière/produit/solution stratégique pour les métiers du Groupe ou fournisseur avec lequel le chiffre d'affaires achat annuel est supérieur à 1 M€.</li> </ul>
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
	<b>Consolidations</b>	Groupe
<b>32</b>	<b>Nombre de litiges en cours avec des fournisseurs ( Périmètre Douai)</b>	
	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
<b>33</b>	<b>Taux de réalisation du plan de formation anti-corruption et au trafic d'influence</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de salariés formés/nombre de l'effectif cible Effectif cible : salariés les plus exposés à la corruption et au trafic d'influence
	<b>Source des données</b>	Risk Management
	<b>Consolidations</b>	Groupe
	<b>Référence</b>	<b>2021 par rapport à la population cible définie</b>

## 6. ANNEXES

### 6.1 Termes et définitions

OSD : Ouvrier Sous Décret
CDI : Contrat à durée indéterminée
CDD : Contrat à durée déterminée
SMI : Système de Management Intégré
RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises
ETP : Equivalent Temps Plein

### 6.2 Clarification des périmètres applicables selon les données

PERIMETRE GROUPE	Paris, Douai, Vélizy, Rousset, Bussy, international
PERIMETRE FRANCE	Douai, Paris, Rousset, Vélizy, Bussy, Surys (Hors International)
INTERNATIONAL	Toutes les filiales : USA, MALAISIE, KENYA, SINGAPOUR...
ENTITE JURIDIQUE	Maison mère, INCS, INSA, Chrono services IN IDT, SPS, SURYS, NEXUS