



RAPPORT  
EXTRA-FINANCIER

**2024**



— **LE DROIT  
D'ÊTRE  
SOI**



# Sommaire

<b>1. Présentation du Groupe</b>	2
500 ans d'histoire, 10 ans de transformation	3
IN Groupe en quelques chiffres	4
Plan stratégique et perspectives 2025	5
Les instances de gouvernance	6
<b>2. Le modèle d'affaires</b>	10
Sécuriser l'identité légale et faciliter le passage aux frontières	12
Garantir la résilience de l'économie numérique et développer des services de confiance	13
Sécuriser les titres et les transactions par des composants sécurisés et des services associés	15
Supports aux activités transverses du Groupe	16
Parties prenantes pertinentes	17
<b>3. La démarche RSE du Groupe</b>	18
Identification des principaux risques (R) & opportunités (O)	19
Prise en compte de la raison d'être d'IN Groupe dans la RSE	20
Les enjeux RSE au cœur d'Odyssee Digitale 2025	21
<b>4. Description des politiques et moyens de maîtrise</b>	24
Informations sociales	25
Informations environnementales	34
Informations sociétales	44
<b>5. Note méthodologique</b>	52
Périmètre, période et fréquence de reporting	53
Choix des politiques, résultats et indicateurs de performance	53
Rappel des nouvelles obligations réglementaires impactant la future DPEF	54
Consolidation, contrôle interne et externe des données	54
Spécificité et limites méthodologiques	55
<b>6. Annexes</b>	66
Termes et définitions	67
Clarification des périmètres applicables selon les données	67



# PRÉSENTATION DU GROUPE

## Notre engagement: faciliter la vie de chacun en offrant de vivre en toute sérénité

Convaincus que votre identité et vos données doivent être protégées et que vos échanges restent dignes de confiance dans le monde physique comme dans le monde 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.

Quel que soit l'enjeu, IN Groupe, entreprise de souveraineté numérique, contribue à faire valoir pour chacun un droit fondamental : le droit d'être soi.

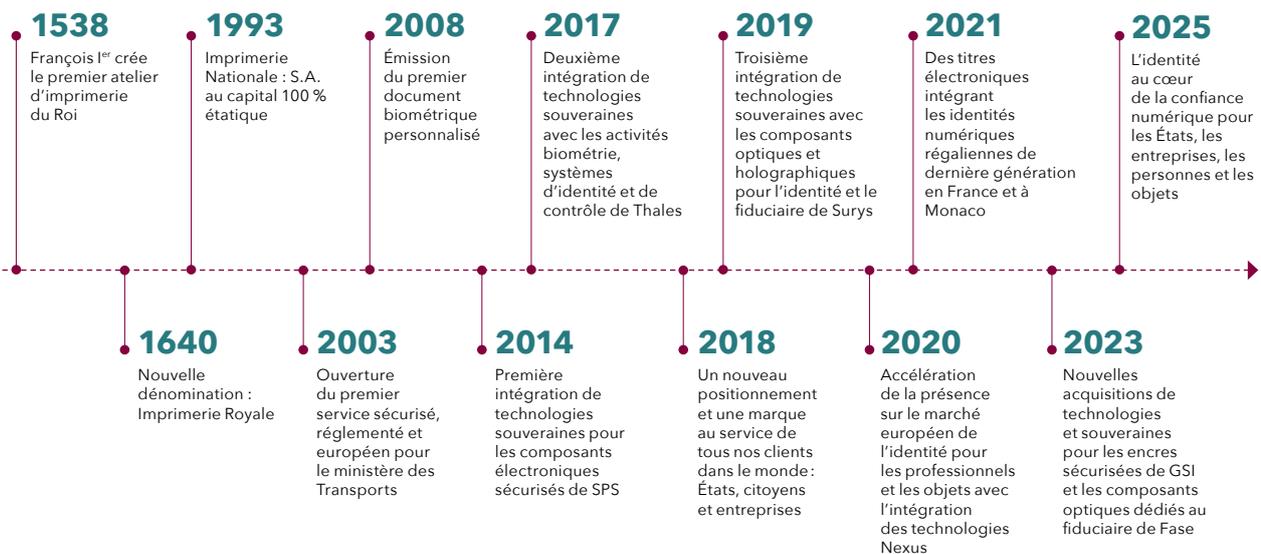
## Notre mission: sécuriser les échanges et les données personnelles

Dans un monde où les interactions se multiplient, nous protégeons les identités des citoyens, les transactions et les biens pour contribuer à la sécurisation de la société et de l'économie.

Partenaire de l'État français depuis près de 500 ans, nous proposons des solutions d'identité et des services de confiance intégrant les meilleures technologies, qu'elles soient électroniques, optiques, holographiques, biométriques ou numériques.

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

De notre création en 1538 à l'ouverture de notre premier service sécurisé - réglementaire et européen en 2003 - puis l'émission en France du premier document biométrique personnalisé en 2008, nous avons en quelques années acquis des technologies majeures dans le domaine de l'identité et des services pour assurer à nos gouvernements partenaires de disposer de solutions et de technologies souveraines et d'un savoir-faire couvrant toute la chaîne de valeur de l'identité.



## 1.2 IN Groupe en quelques chiffres

### 1.2.1 Acteur de confiance et de référence

**538 M€**

de chiffre d'affaires  
en 2024

contre 623 M€ en 2023

**1 989**

collaborateurs  
au 31 décembre 2024

France, Suède, Allemagne, Pays-Bas,  
États-Unis, Kenya, Émirats arabes unis,  
Malaisie, Singapour, Inde

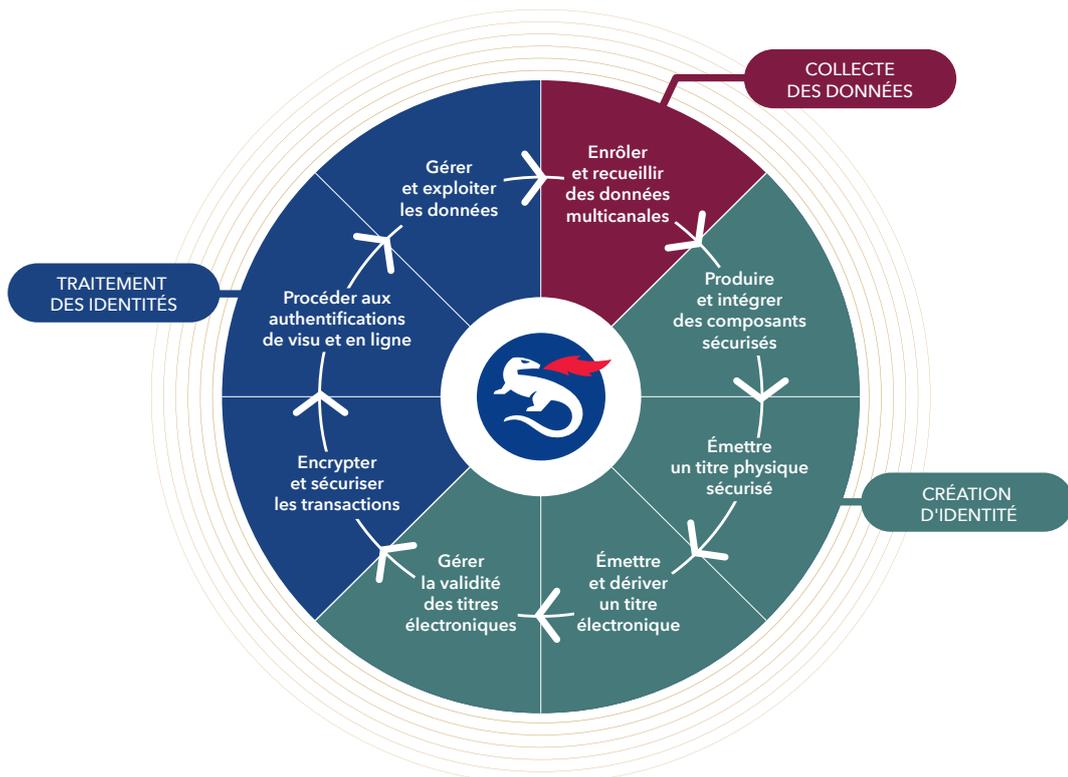
Le Groupe est présent sur les 5 continents au travers de ses différents sites de production, centres d'expertise et de recherche ou de ses bureaux commerciaux.

Notre implantation en Europe regroupe 9 centres de recherche et d'expertise et notre siège social est à Paris

Nous sommes partenaires de 30 gouvernements et nos solutions sont utilisées dans plus de 130 pays. Avec l'acquisition de GSI et FASE, nous couvrons désormais plus de 70 % de la chaîne de valeur des billets de banque. L'acquisition de Lotus en novembre 2024 nous a doté d'une solution d'identité numérique digitale pour servir au mieux nos clients.

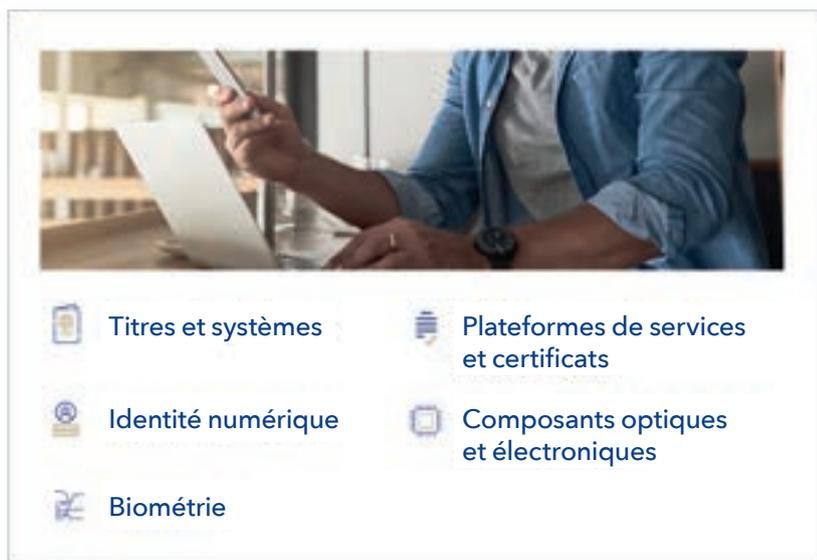
### 1.2.2 Au cœur de l'Europe, un Groupe dédié à la sécurisation des données des États, des entreprises et des citoyens

Nous sommes un Groupe européen, garantissant un cycle de vie et une chaîne de valeur de l'identité totalement sécurisés.



En tant qu'Imprimerie Nationale d'État, nous apportons la maîtrise de cette chaîne au travers de nos offres de solutions, de produits et de services :

- Titres et les systèmes d'identité (+ titres d'identité comme les passeports ou les cartes d'identité et des systèmes de gestion d'émission et de personnalisation de titres ou des systèmes de contrôle aux frontières) ;
- Solutions d'identité numérique, qu'elles soient régaliennes ou professionnelles (+ nos solutions d'identité numérique pouvant répondre jusqu'aux plus hauts critères d'authentification et protégeant les données des utilisateurs) ;
- Produits et solutions biométriques ;
- Plateformes de services de confiance et gestion de certificats sécurisés pour les personnes comme pour les objets ;
- Composants optiques, holographiques ou électroniques hautement sécurisés et leurs services associés (+ à destination des gouvernements et imprimeries nationales pour la partie identité, des banques mondiales pour la partie *banknote*, ou des encarteurs et schémas de paiement pour le bancaire).



## 1.3 Plan stratégique et perspectives 2025

### Odysée Digitale 2025, l'innovation en continu

IN Groupe est un acteur de confiance, engagé dans les schémas d'identité numérique les plus protecteurs et les plus sécurisants. Ce positionnement européen confère au Groupe une place à part entière sur le marché du traitement des données sensibles et en fait un acteur unique.

Par son expertise développée auprès de gouvernements les plus exigeants, IN Groupe contribue chaque jour à la transformation digitale de l'économie et de la société en proposant de nouvelles solutions d'identité numérique garantissant le même niveau de sécurité que des titres physiques tout en associant le développement des usages numériques. C'est pourquoi le plan stratégique du Groupe, Odysée Digitale 2025, porte la vision et les moyens permettant de contribuer à l'essor des technologies de demain appliquées au domaine de l'identité, au développement de nouveaux usages tout en maintenant un très haut niveau de sécurité.

IN Groupe a déployé son expertise au-delà de l'identité régalière pour répondre aux attentes

de ses clients, en développant des solutions et des services recourant aux identités des entreprises, des professionnels et jusqu'aux objets.

Ce positionnement européen reconnu comme modèle vertueux, a permis de développer le **chiffre d'affaires concurrentiel du Groupe à presque 60 % de ses revenus en 2024 avec une cible de 65 % en 2025**. Pour répondre à la croissance continue de la demande, le Groupe, à travers Odysée Digitale 2025, développe encore plus ses activités à l'export, notamment par l'essor de services liés à l'identité numérique qui **représente 29 % de l'activité en 2024 avec un budget 2025 à hauteur de 36 %**.

L'acquisition de Idemia Smart Identity attendue au cours du premier semestre 2025 devrait permettre de positionner IN Groupe comme le leader français et européen sur le marché mondial des solutions d'identité sécurisées et des services de confiance, avec un **chiffre d'affaires global supérieur à 1 milliard d'euros et près de 4 000 collaborateurs**.

## 1.4 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, le Groupe s'appuie sur une gouvernance constituée d'un Conseil d'administration et d'un comité Exécutif. Le

Conseil d'administration s'appuie sur quatre comités chargés de suivre les actions stratégiques menées par le Groupe, la définition et la bonne utilisation des moyens pour atteindre le niveau de performance attendu. Le Groupe s'est également doté de six dispositifs de contrôle qui lui permettent d'aller encore plus loin dans la protection des données, la cybersécurité, et l'engagement éthique et sociétal.

### 1.4.1 Conseil d'administration

Le Conseil d'administration définit les orientations stratégiques du Groupe fondées sur les 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 notamment 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.

#### a/ Administrateurs représentants des salariés



**Céline Gouveia**  
Directrice des Ventes  
programmes d'Identité  
du Gouvernement



**Annick Eytier**  
Auditrice interne



**Christophe Hurez**  
Chargé d'industrialisation  
confirmé



**Vincent Grignon**  
Manager de l'équipe  
Réseau

#### b/ Administrateur nommé par l'État

Représentant de l'État



**Victor Richon**  
Représentant de l'État

**c/ Administrateurs nommés par l'Assemblée générale / Administrateurs indépendants**



**Didier Trutt**  
Président du Conseil  
d'administration  
d'IN Groupe et du  
comité Stratégique



**Agnès Diallo**  
Directrice générale



**Aurélie Stock-Poeuf**  
Directrice Marketing  
grand public Bouygues  
Telecom



**Patrick Chapuis**  
Président Canon France

**d/ Administrateurs nommés par l'Assemblée générale sur proposition de l'État**



**Valérie Théron**  
Présidente du comité  
d'Audit des comptes



**Aude Simmer**  
Présidente du comité  
Gouvernance et RSE



**Yves Tyrode**  
Président du comité des  
Offres

## 1.4.2 Comités du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration s'appuie sur les propositions, les recommandations ou les avis de quatre comités qui se définissent comme suit :

**a/ Comité Stratégique**

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.

Le comité Stratégique est composé des membres suivants :

**Didier Trutt**  
Président / Président du comité Stratégique

**Agnès Diallo**  
Directrice générale / Administratrice  
indépendante

**Aurélie Stock-Pœuf**  
Administratrice indépendante

**Yves Tyrode**  
Président du comité des Offres / Administrateur  
nommé par l'Assemblée générale sur proposition  
de l'État

**Victor Richon**  
Administrateur - Représentant de l'État

**Patrick Chapuis**  
Administrateur indépendant

**b/ Comité d'Audit et des comptes**

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.

Le comité d'Audit et des comptes est composé des membres suivants :

**Valérie Théron**

Présidente du comité d'Audit et des comptes  
/ Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État

**Victor Richon**

Administrateur - Représentant de l'État

**Patrick Chapuis**

Administrateur indépendant

**Aude Simmer**

Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État

**c/ Comité de Gouvernance et RSE**

Un comité de Gouvernance et RSE (responsabilité sociétale et environnementale), chargé par le Conseil d'administration de recommander les personnes qui 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).

Ce comité est composé des membres suivants :

**Aude Simmer**

Présidente du comité de Gouvernance et RSE  
/ Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État

**Victor Richon**

Administrateur - Représentant de l'État

**Valérie Théron**

Présidente du comité d'Audit et des comptes  
/ Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État

**d/ Comité des Offres**

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.

Ce comité est composé des membres suivants :

**Yves Tyrode**

Président du comité des Offres / Administrateur nommé par l'Assemblée générale sur proposition de l'État

**Agnès Diallo**

Directrice générale / Administratrice indépendante

**Aurélie Stock-Pœuf**

Administratrice indépendante

**Valérie Théron**

Présidente du comité d'Audit et des comptes / Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État

**Victor Richon**

Administrateur - Représentant de l'État

**e/ Comité Exécutif**

Le **comité Exécutif** d'IN Groupe représente l'ensemble des divisions opérationnelles et des fonctions support du Groupe.

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



**Didier Trutt**  
Président du Conseil  
d'administration  
d'IN Groupe et du  
comité Stratégique



**Yann Haguët**  
Vice-président exécutif  
pôle Identité et DGA



**Michaël Zafrany**  
Directeur Business  
performance et opéra-  
tions Groupe



**Audrey Mariani**  
Secrétaire générale



**Antoine Paoli**  
Directeur des Achats  
Groupe



**Romain Galesne-Fontaine**  
Directeur des Relations  
institutionnelles et de la  
Communication externe



# LE MODÈLE D'AFFAIRES

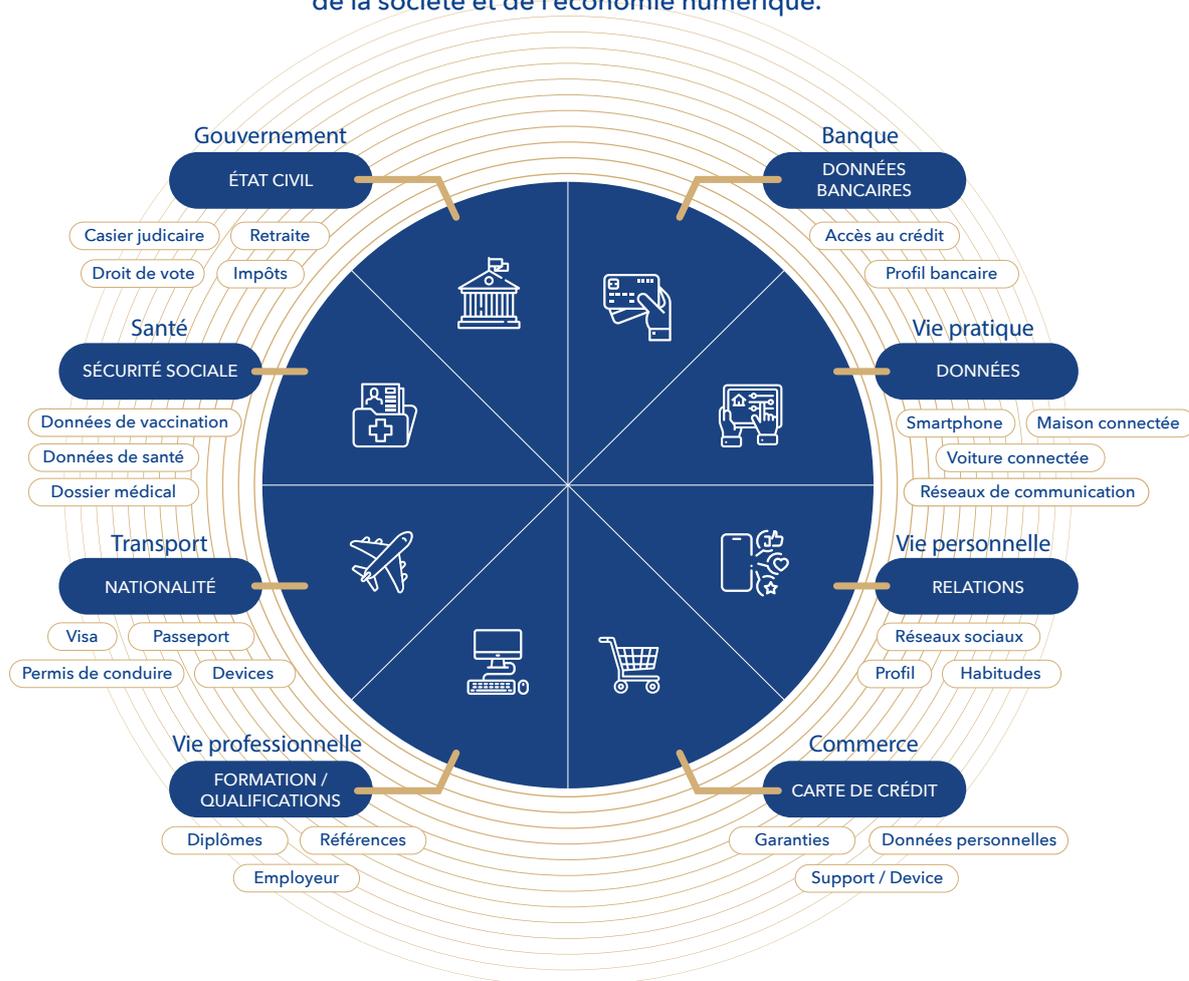
Notre vision repose sur le constat que l'identité touche tous les secteurs d'activité, dans le monde physique comme dans le monde numérique où les barrières se réduisent un peu plus chaque jour. Notre positionnement et notre différenciation réside dans notre capacité à faire du phygital. Et c'est en cela qu'elle se trouve indéniable au cœur de la société et de l'économie numérique.

Du transport au monde bancaire, en passant par la santé ou la citoyenneté, de la sphère professionnelle à la sphère personnelle, les usages liés à l'accès aux données d'identité se démultiplient à l'infini. C'est pourquoi l'organisation du Groupe repose sur 3 pôles pour répondre aux 3 enjeux majeurs de nos marchés : l'identité légale, les services digitaux, les composants sécurisés.

IN Groupe, spécialiste de l'identité et des services numériques sécurisés

## L'identité

touche tous les secteurs d'activité. Elle est **au cœur** de la société et de l'économie numérique.



Protéger les identités des personnes et des objets est au cœur de notre mission : nous accompagnons les transformations de chaque secteur d'activité en apportant des solutions fiables, sécurisées et respectueuses de la protection des données de chacun.

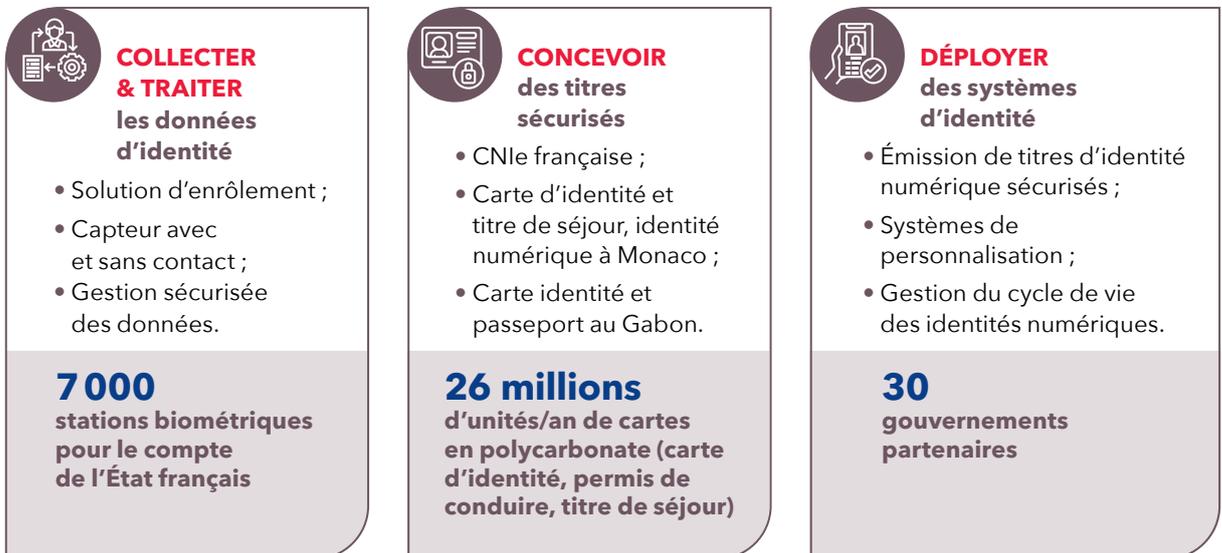
## 2.1 Sécuriser l'identité légale et faciliter le passage aux frontières

Nos produits et solutions sécurisent l'identité légale dans toutes ses dimensions : titres, systèmes, identité numérique, PKI, etc. Nos offres sont portées par la marque IN Groupe, référente sur le marché mondial de l'identité régaliennne.

### 2.1.1 Sécuriser l'identité légale

Nos solutions couvrent le déploiement complet de systèmes complets de gestion d'identité, la collecte et le traitement des données d'identité (solutions d'enrôlement, capteurs biométriques avec ou sans contact, systèmes de gestion de

données d'identités, la conception de titres sécurisés comme la CNle française, les cartes d'identité et les titre de séjour de la principauté de Monaco ou les cartes et passeports gabonais, le passeport Seychellois...).



Que ce soit pour l'émission de titres en passant par la personnalisation et la gestion complète du cycle de vie des identités numériques, ce sont 30 gouvernements qui utilisent ses solutions d'IN Groupe dans le monde. Production de 5,6 M de passeports France et 7 M de cartes d'identité nationale France. Production de 4,3 M de passeports produits pour l'export et 4,6 M de cartes d'identité pour l'export.

### 2.1.2 Faciliter et fluidifier les passages aux frontières

Nous contribuons également à la facilitation des passages aux frontières d'une part grâce à la conception de documents de voyages sécurisés comme les passeports biométriques, les titres de séjour intégrant des puces cryptées protégeant les données biométriques ou des visas.

Nous travaillons également au développement de solutions d'identité numérique pour le voyage, notamment grâce au Digital Travel credential et

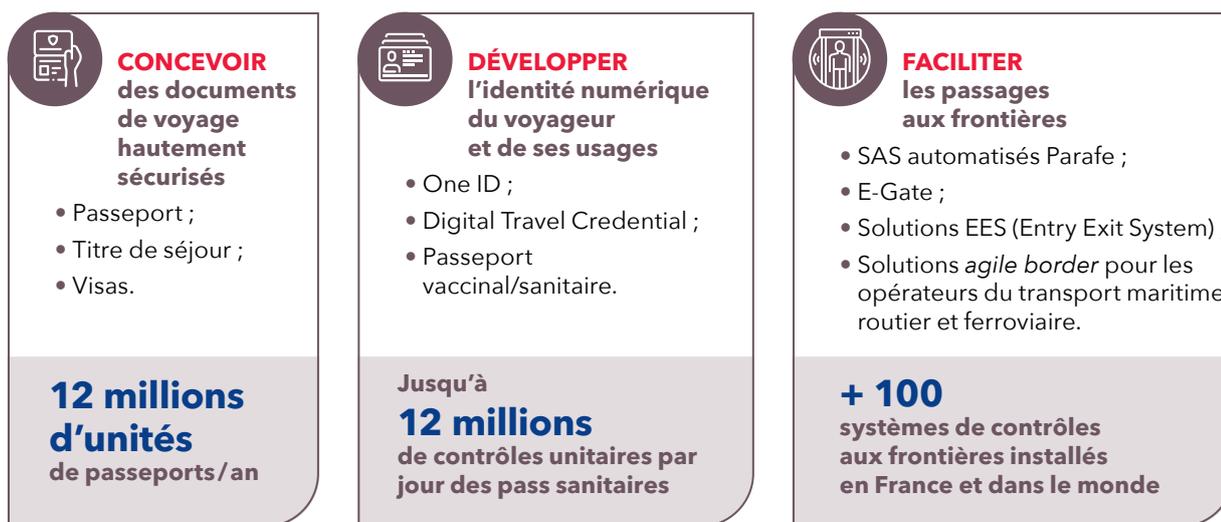
l'intégration, dans un portefeuille numérique d'une identité numérique associée à des documents de voyages comme un visa ou un passeport vaccinal.

Nous développons également des solutions de passages automatisés aux frontières, parfaitement sécurisées, fluidifiant le parcours du voyageur comme les SAS Parafe ou les E Gate. Pour assurer une bonne fluidité et rapidité du flux de voyageurs à l'aéroport, nous développons également

la solution Fly'IN - Fast Track pour permettre la vérification automatique de l'identité de chaque voyageur.

Nos solutions agiles border sont déployées quant

à elles auprès d'opérateurs du transport aérien, maritime, ferroviaire ou routier comme à Calais pour Getlink ou dans des aéroports de Nice ou Marseille par exemple.



Nos clients sont des États et des gouvernements, des administrations publiques et les opérateurs de transports (aéroports, gare maritime, ferroviaire, routière...).

## 2.2 Garantir la résilience de l'économie numérique et développer des services de confiance

Dans le prolongement de nos missions régaliennes, nous avons étendu notre expertise en développant des solutions et plateformes numériques dédiées aux entreprises et administrations centrales. Elles sont la garantie d'une économie numérique résiliente, plaçant la cyber sécurité au cœur de leur conception pour protéger les données sensibles des organisations, des professionnels comme les objets.

Nos deux marques référentes sur ces marchés sont IN Groupe pour les solutions dédiées aux gouvernements et administrations publiques et Nexus pour les solutions d'identité professionnelle sécurisée et les objets.

## 2.2.1 Dans le monde des services, nous innovons grâce à l'identité numérique

### CRÉER DES IDENTITÉS CYBERSÉCURISÉES POUR LE MONDE DE L'ENTREPRISE ET POUR LES PROFESSIONS RÉGULÉES



#### **INNOVER** grâce à l'identité numérique

- Plateformes de fédération d'identités sécurisées - Connect ;
- Portefeuille d'identité numérique - In Wallet ;
- Système d'identité autosouveraine (*blockchain*) ;
- Module de gestion numérique des consentements ;
- KYC (*document checker*).

**12 millions**  
de connexions mensuelles avec une identité numérique sécurisée pour les professionnels de santé



#### **PRÉSERVER** l'intégrité des entreprises

- Identité professionnelle sécurisée ;
- Gestion des accès physiques et logiques ;
- Système d'émission et de personnalisation de cartes, token, identité numérique ;
- PKI ;
- Gestion intelligente des identités des objets (IoT).

**+ de 10 millions**  
d'identités professionnelles déployées



#### **ÉMETTRE, GÉRER, VÉRIFIER** les droits

- Plateforme de services pour l'accès et la gestion des identités ;
- Systèmes de gestion dédiés aux professions régulées ;
- Émission de cartes professionnelles hautement sécurisées ;
- Solutions de contrôle des identités physiques et numériques ;
- Solutions de traçabilité.

**2 milliards**  
de codes numériques générés dans le cadre de la traçabilité du tabac

Nos solutions contribuent à créer des identités cyber sécurisées pour le monde de l'entreprise et pour les professions régulées comme le monde du transport (routier, ferroviaire, maritime...), les forces de l'ordre (police, gendarmerie), les hôpitaux...

Nous préservons l'intégrité des entreprises en concevant des systèmes sécurisés, reposant sur des identités fiables, authentifiables, physique et numérique. Et nous émettons, gérons et vérifions des droits grâce à nos plateformes sécurisées, nos solutions de traçabilité, ou nos outils de contrôle.

## 2.2.2 Développer des services et plateformes de confiance

Nous développons différents services de confiance par la mise en œuvre de plateformes de services que nous pouvons opérer directement. En fonction du niveau d'exigence ou de flexibilité voulu par nos clients, ses solutions peuvent être déployées en local ou dans un cloud hautement sécurisé.

Nous avons une offre complète pour accompagner le développement de l'internet des objets. Ces solutions sont aujourd'hui déployées dans le secteur de l'automobile (V2X), des réseaux telecoms, de l'industrie (machine-outil connectée), ou des produits grand public comme des tondeuses autonomes (client Stihl).

Enfin, nous offrons également des solutions de dématérialisation « Print to Digital » comme les

factures ou les bulletins de paie afin de contribuer à la digitalisation de toutes les procédures règlementées de l'entreprise.

Nos systèmes d'impression sécurisés contribuent également à réduire les coûts de l'entreprise par la simplification des processus dématérialisés.

Nos marques référentes sur ces offres sont IN Groupe pour les solutions bout en bout et Nexus pour les différentes briques technologiques et logicielles que nous intégrons.



**ACCOMPAGNER**  
le développement  
des objets

- Smart ID for PKI ;
- Nexus Go IoT ;
- Nexus Go Workplace (servers, printers...).

**2 milliards**  
de certificats  
émis par an pour  
sécuriser les objets  
connectés



**FURNIR**  
des solutions de  
dématérialisation  
print to digital  
(impression sécurisée)

- Procédure dématérialisée ;
- Bulletin de paie dématérialisé ;
- Dématérialisation de factures ;
- Système d'impression sécurisée.

**50 millions**  
de lettres personnalisées

**Marques**



## 2.3 Sécuriser les titres et les transactions par des composants sécurisés et des services associés

Pour répondre au besoin de sécurisation des titres et des transactions, nous fournissons des composants optiques, holographiques et électroniques hautement sécurisés couvrant l'ensemble des besoins des marchés de l'identité, du bancaire et du fiduciaire.

En complément de nos composants optiques portés par la marque Surys et nos composants électroniques portés par la marque SPS, nos équipes proposent des offres de services et d'intégration pour répondre au plus près des besoins de nos clients.

Nos composants hautement sécurisés contribuent à garantir l'intégrité des titres d'identités

Nos composants optiques et holographiques sont conçus pour disposer toujours d'une sécurité d'avance associée à un design exclusif pour chacun de nos clients.

Nos solutions packagées intègrent les nouveaux usages bancaires comme le sans contact ou la customisation de cartes bancaires haut de gamme (cartes métalliques, cartes éco-conçues...).



**GARANTIR**  
l'intégrité des titres  
par des composants  
hautement sécurisés

- Composants optiques et holographiques ;
- Composants électroniques (puce et module) ;
- Datapage ;
- Cover, eCover.

**370 millions**  
de composants optiques  
et électroniques  
intégrés aux documents  
d'identité



**CONCEVOIR**  
des billets de banque  
disposant d'une  
sécurité avancée

- Composants optiques et holographiques ;
- Design exclusif ;
- Intégration facilitée à tout substrat existant.

**720 millions**  
de citoyens dans le monde  
utilisent nos billets en  
circulation intégrant nos  
composants connectés



**INTÉGRER**  
les nouveaux  
usages  
bancaires

- Contact/ Sans contact ;
- Dynamic CVV ;
- Customisation.

**1 carte sur 5**  
intègre nos  
composants  
électroniques  
dans le monde

**Marques**



## 2.4 Supports aux activités transverses du Groupe

En support des pôles stratégiques, des fonctions transverses accompagnent l'activité du Groupe :

- direction Industrielle ;
- direction Administrative et Financière ;
- direction des Ressources humaines ;
- Secrétariat général ;
- direction de la Communication et des Relations institutionnelles ;

L'organisation s'appuie sur trois pôles d'activités.

Pôle <b>Identité</b>	Pôle <b>Services digitaux</b>	Pôle <b>Composants sécurisés</b>
<b>Mission</b>	<b>Mission</b>	<b>Mission</b>
Produire, authentifier, personnaliser et protéger les documents d'identité pour les États, les entreprises et les citoyens.	Préserver l'intégrité des entreprises et l'identité des professionnels en proposant des services innovants. Protéger les données sensibles en assurant un niveau de sécurité optimal aux accès physiques et logiques.	Sécuriser le monde de l'identité et celui du bancaire/fiduciaire. Penser le futur de la sécurité des identités et des transactions.
<b>Activité</b>	<b>Activité</b>	<b>Activités</b>
Conception et production de titres et de solutions d'identité : passeports, cartes, permis de conduire, certificats, visas, équipements de personnalisation de documents...	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.	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.
<b>Entité(s)</b>	<b>Entité(s)</b>	<b>Entité(s)</b>
IN Groupe	IN Groupe, Nexus.	SPS, Surys
32 % du CA	34 % du CA	34 % du CA

### Objectifs transverses aux pôles

- Équilibrer les expositions sectorielles
- Développer le Digital
- Être un acteur européen

## 2.5 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.

### 2 - ORGANISATION ET 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 - ÉTAT - APE

- Comité d'Administration trimestriels ;
- COMEX hebdomadaires ;
- COMEX résultats annuels.

### 4 - EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 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 CO<sup>2</sup> 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 Identification des principaux risques (R) et 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.

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> Réduire 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 socioéconomique de l'activité du Groupe.</p> <p><b>O5-</b> Garantir le respect des obligations en matière de protection des données personnelles.</p>

## 3.2 Prise en compte de la raison d'être d'IN Groupe dans la RSE

### 3.2.1 Des convictions partagées



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

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

### 3.2.2 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.

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

### 3.3.1 Déploiement de l’axe stratégique n° 5: Renforcer notre culture d’entreprise

La politique de Développement Durable du Groupe, déployée selon ses 4 piliers (économique, 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>	<b>En 4°</b> Cultiver la confiance	<b>LA14</b> - Garantir à chacun le droit d’être soi: la somme des individualités fait la richesse du Groupe.
		<b>En 5°</b> Porter une ambition commune	<b>LA15</b> - Communiquer et partager notre vision, favoriser l’engagement des salariés, manager par l’exemplarité.
		<b>En 6°</b> Grandir ensemble	<b>LA16</b> - Développer et sécuriser nos compétences, encourager le dépassement de soi, innover à tous les niveaux.
	<b>Sociétal</b>	<b>En 7°</b> Être une entreprise citoyenne	<b>LA17</b> - Participer à la vie locale des sites, promouvoir les valeurs de l’entreprise, conserver et valoriser le patrimoine.
	<b>Environnement</b>	<b>En 8°</b> S’inscrire dans une démarche écoresponsable	<b>LA18</b> - Réduire notre impact environnemental, promouvoir l’écoconception, concevoir des offres contribuant à la protection de l’environnement.
		<b>En 9°</b> Préparer l’avenir	<b>LA19</b> - 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<sup>(1)</sup>, sont décrits ci-après.

(1) DPEF : déclaration de performance extra-financière. Voir 5.3 page 50.

### 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 :

Thématiques DPEF	Enjeux RSE	Risques / opportunités	Synthèse des indicateurs de performance DPEF
<b>SOCIAL</b>			
<b>N° 1 : EMPLOI</b>	<b>Enjeu n° 4 Grandir ensemble</b>	<b>O1 - Anticiper les tendances d'évolution des effectifs</b>	<b>I-n° 1</b> : taux d'évolution des effectifs
		<b>R1 - Difficulté de recruter ou retenir les compétences clés</b>	<b>I-n° 2</b> : nombre de recrutements (Nombre d'embauches)
			<b>I-n° 3a</b> : taux de turnover (base CDI)
<b>I-n° 3b</b> : taux de mobilité interne			
<b>N° 2 : FORMATION</b>	<b>Enjeu n° 5 Promouvoir la diversité et les valeurs éthiques et sociales</b>	<b>O2 - Faire évoluer les connaissances et les compétences et garantir l'égalité de traitement entre les salariés</b>	<b>I-n° 1</b> : nombre total d'heures de formation
<b>I-n° 5</b> : taux de salariés permanents formés			
<b>I-n° 6</b> : nombre d'accords conclus sur l'ensemble du Groupe			
<b>N° 4 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b>			<b>I-n° 8</b> : pourcentage de femmes par rapport aux hommes au sein de l'effectif
<b>N° 3 : RELATIONS SOCIALES</b>	<b>Enjeu n° 6 Favoriser le bien-être au travail et l'engagement des salariés</b>	<b>R2 - Dégradation de la QVT</b>	<b>I-n° 7</b> : pourcentage de satisfaction des salariés en matière de QVT
<b>N° 5 : SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>			<b>I-n° 9</b> : taux de fréquence des accidents du travail
			<b>I-n° 10a</b> : taux de gravité des accidents du travail
			<b>I-n° 10b</b> : nombre d'accidents du travail
			<b>I-n° 11</b> : nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
<b>N° 7 : POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS</b>	<b>Enjeu n° 7 Réduire l'impact environnemental</b>	<b>R3 - Réduire la pollution de l'environnement</b>	<b>I-n° 15</b> : nombre d'incidents déclarés de pollution de l'eau
			<b>I-n° 16</b> : nombre d'incidents déclarés de pollution des sols
<b>I-n° 17</b> : tonnage total de déchets (au prorata de la surface occupée et volumes des bacs présents sur site)			
<b>N° 9 : CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>			<b>I-n° 18</b> : taux de valorisation des déchets Groupe

Thématiques DPEF	Enjeux RSE	Risques/ Opportunités	Synthèse des indicateurs de performance DPEF
<p><b>N° 6: POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE</b></p>	<p><b>Enjeu n° 8 Promouvoir l'écoconception</b></p>	<p><b>O3 - Contribuer à la préservation de l'environnement</b></p>	<p><b>I-n° 12a: nombre total d'heures de formation développement durable</b></p>
			<p><b>I-n° 12b: pourcentage de salariés permanents formés ou sensibilisés au développement durable</b></p>
<p><b>I-n° 13: nombre d'actions de communication RSE/ DD</b></p>			
<p><b>I-n° 14: montant du budget du maintien du SMI (k€)</b></p>			
<p><b>I-n° 19: consommation d'énergie totale (MWh)</b></p>			
<p><b>I-n° 20: consommation d'énergie MWh par salarié</b></p>			
<p><b>I-n° 21: électricité consolidée (MWh)</b></p>			
<p><b>I-n° 22: consommation de gaz naturel (MWh)</b></p>			
<p><b>I-n° 23: consommation de gaz naturel évitée par rapport à la moyenne des consommations entre 2014 et 2018</b></p>			
<p><b>I-n° 24: émissions de GES liées aux consommations d'électricité et de gaz naturel (t éqCO<sup>2</sup>)</b></p>			
<p><b>N° 8: UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b></p>	<p><b>Enjeu n° 9 Contribuer à la protection de l'environnement</b></p>	<p><b>I-n° 25: émissions de GES t éqCO<sup>2</sup> par salarié</b></p>	
<b>SOCIÉTAL</b>			
<p><b>N° 10: IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ</b></p>	<p><b>Enjeu n° 10 Participer à la vie locale des sites</b></p> <p><b>Enjeu n° 7 Être une entreprise citoyenne</b></p>	<p><b>O4 - Améliorer l'empreinte socio-économique de l'activité du Groupe</b></p>	<p><b>I-n° 26: nombre d'apprentis et stagiaires sur l'année</b></p>
			<p><b>I-n° 27a: nombre de salariés en situation de handicap, exprimé en unités</b></p>
			<p><b>I-n° 27b: nombre d'intérimaires en ETP en situation de handicap, exprimé en unités</b></p>
			<p><b>I-n° 28: pourcentage des achats réalisés avec des fournisseurs dans un périmètre de 250 km</b></p>
<p><b>N° 11: SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b></p>	<p><b>Enjeu n° 11 Être acteur dans les écosystèmes de nos métiers</b></p> <p><b>Enjeu n° 7 Être une entreprise citoyenne</b></p>	<p><b>R4 - Non-respect de la politique achats responsables</b></p>	<p><b>I-n° 29: montant des achats au secteur adapté et protégé et/ou d'insertion</b></p>
			<p><b>I-n° 30: pourcentage de prestataires/ fournisseurs créés et ayant signé des clauses d'achats responsables ou ayant une propre charte achats responsables</b></p>
<p><b>N° 12: LOYAUTÉ DES PRATIQUES</b></p>	<p><b>Enjeu n° 12 Conserver et valoriser le patrimoine historique</b></p> <p><b>Enjeu n° 7 Être une entreprise citoyenne</b></p>	<p><b>O5 - Garantir le respect des obligations en matière de protection des données personnelles</b></p>	<p><b>I-n° 31: pourcentage des prestataires critiques et stratégiques évalués</b></p>
		<p><b>R5 - Dégradation de l'image de l'entreprise</b></p>	<p><b>I-n° 32: taux de réalisation du plan de sensibilisation aux risques RGPD</b></p>
			<p><b>I-n° 33: taux de réalisation du plan de sensibilisation anti-corruption et au trafic d'influence SKILLCAST</b></p>
			<p><b>I-n° 34: nombre d'alertes éthique et de conformité</b></p>



4

# DESCRIPTION DES POLITIQUES ET MOYENS DE MAÎTRISE

## 4.1 Informations sociales

L'engagement d'IN Groupe autour d'une ambition forte et partagée se conforte : faire d'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 (Enjeu n° 6)

##### Politique mise en œuvre / moyens de maîtrise

- **LA20** - Développer et sécuriser nos compétences, encourager le dépassement de soi, innover à tous les niveaux.

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

##### a/ Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

Dans le cadre de notre plan stratégique Odyssée Digitale 2025, le Groupe a accompagné le développement de nos activités en renforçant davantage nos métiers toujours en matière d'innovation, ingénierie et digitale en recrutant et en favorisant les mobilités internes cross organisation.

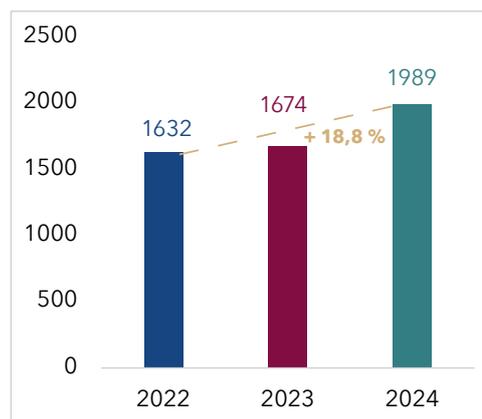
Au 31 décembre 2024, le Groupe est constitué d'un effectif de 1 989 collaborateurs répartis entre nos différents pôles opérationnels (Composants sécurisés, Services digitaux et Identité) et nos métiers corporate.

Les effectifs sont majoritairement situés en France pour 68 %, en France et 32 % pour le reste du monde.

IN Groupe est engagé en faveur de l'emploi durable. En France la part des CDI représente 94 % de notre effectif total au 31 décembre 2024.

Au sein du Groupe, 22 % de nos effectifs ont moins de 35 ans et 20 % plus de 55 ans.

#### I-n° 1 = TOTAL EFFECTIF GROUPE



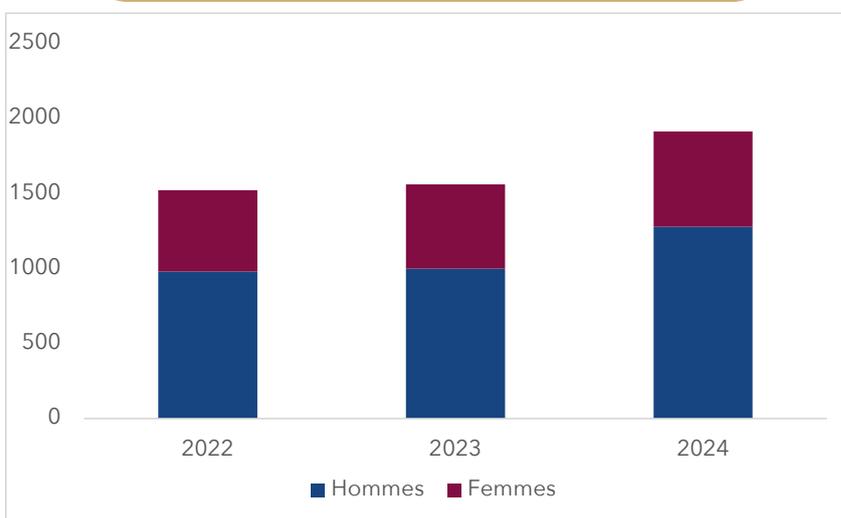
Le tableau et Les graphes ci-après présentent les résultats 2021, 2022, 2023 et 2024 par site, entité, âge. Dans ce contexte, les efforts ont porté en 2024 sur :

Groupe	2022	2023	2024
I-n° 1 : taux d'évolution des effectifs (France)	4 %	3 %	+ 18,8 %

RÉPARTITION PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

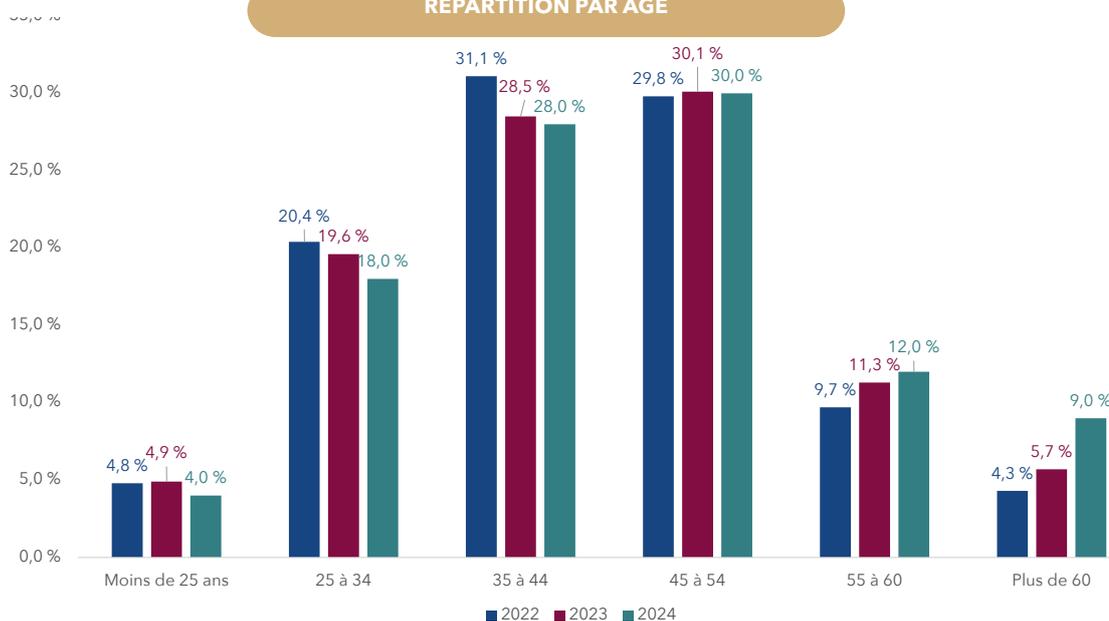


NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES DANS L'EFFECTIF



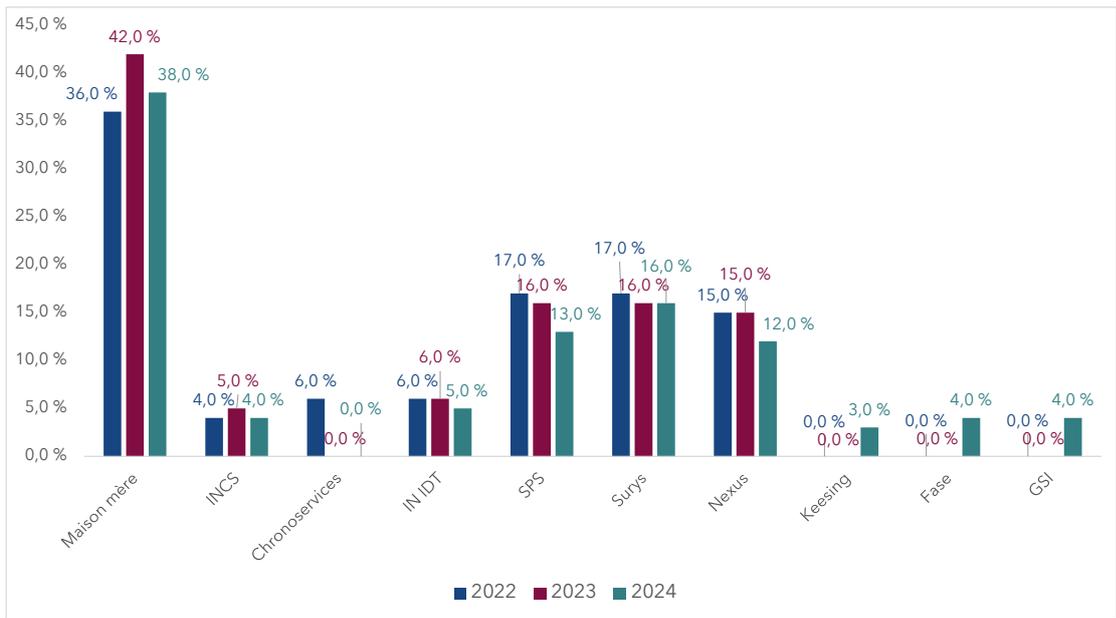
■ Hommes ■ Femmes

RÉPARTITION PAR ÂGE



■ 2022 ■ 2023 ■ 2024

RÉPARTITION PAR ENTITÉ



R1 : Difficulté de recruter ou retenir les compétences clés

b/ Embauches et licenciements

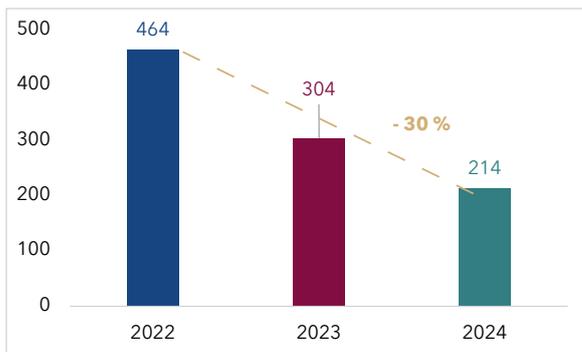
La politique de recrutement et de mobilité interne menée par IN Groupe nous permet chaque année d’enrichir les savoir-faire et d’intégrer de nouvelles compétences nécessaires au développement de nos activités et nouveaux projets en ligne avec notre plan stratégique Odyssee Digitale 2025.

En 2024, la croissance sur les marchés du digital notamment s’accompagnera d’une nécessaire évolution de nos organisations, d’une anticipation des évolutions de compétences et du recrutement sur les métiers en tension, tout en intégrant une dimension citoyenne.

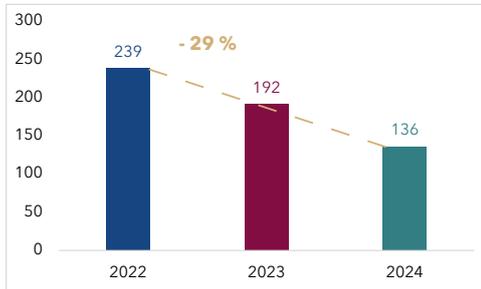
Le plan de recrutement est revu chaque année, à partir du budget prévisionnel élaboré en lien avec le plan stratégique à moyen terme et les lignes d’actions stratégiques, et en anticipant les départs.

Indicateur de performance n° 2 : nombre de recrutements (nombre d’embauches)

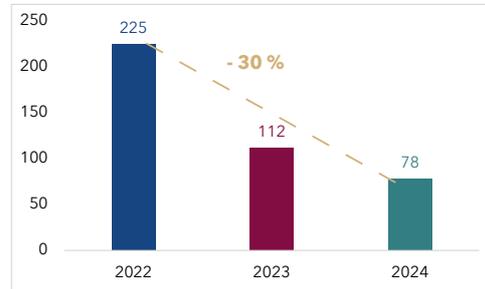
I-n° 2 : NOMBRE TOTAL DE RECRUTEMENTS (NOMBRE D’EMBAUCHES)



**NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDI**

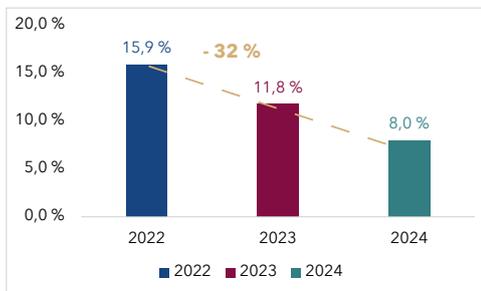


**NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD**

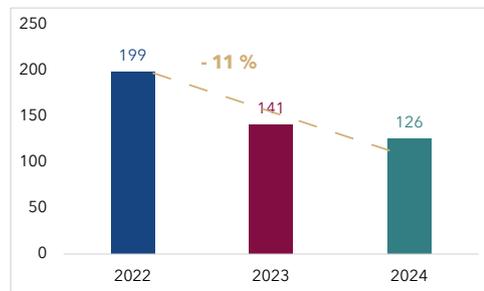


**Indicateur de performance n° 3 : Taux de turnover (base CDI)**

**I-n° 3 : TAUX DE TURNOVER (BASE CDI)**



**NOMBRE DE SORTIES EN CDI**



**c/ Rémunération et évolution**

Véritable composante de la politique sociale, le système de rémunération du Groupe vise à encourager la performance, reconnaître les compétences et fidéliser les talents.

Par ailleurs, et afin d'associer plus étroitement les collaborateurs aux résultats, au développement et à l'amélioration des performances, le Groupe a mis en place des accords de participation et d'intéressement sur chacune des entités en France permettant ainsi un partage de la valeur entre tous.

**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 2024, le travail en mode hybride s'est poursuivi 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 (En 4°)

**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

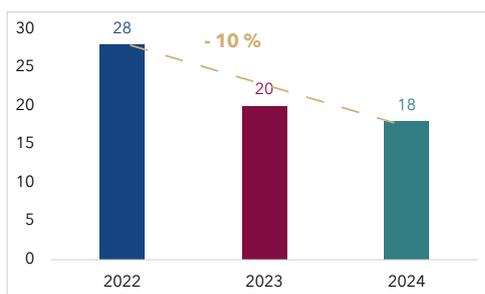
##### Réalisations 2024

Au cours de l'année 2023 des plans d'actions ont été élaborés et déployés sur l'ensemble des sites et animés par les équipes de management et ressources humaines.

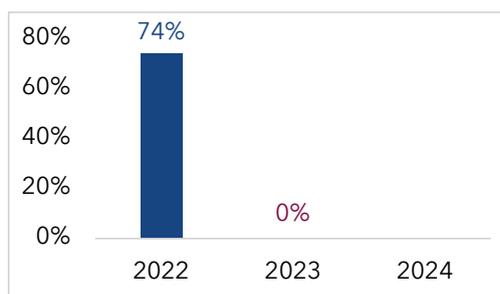
En 2024, 18 accords ont été signés au sein des entités françaises reflétant la qualité du dialogue social mis en place depuis plusieurs années.

#### PS01-Manager les ressources humaines

I-n° 6: NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS SUR L'ENSEMBLE DU GROUPE



I-n° 7: TAUX DE SATISFACTION DES SALARIÉS À L'ISSUE DE L'ENQUÊTE



### 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.

#### Risque R2: dégradation de la QVT

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

- La sécurité des personnes et leur condition de travail restent une des priorités de la direction Générale;
- L'effort sur les formations notamment en matière de santé et de 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.

Des objectifs de réduction du nombre d'accidents du travail ont été intégrés au sein de nos accords d'intéressement (INSA, INCS notamment).

**Réalisations 2024**

**Bussy :**

- Avancement dans l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) et mise à jour du Document Unique (DU) ;
- Procédure d'évacuation des victimes et établissement d'un partenariat avec une société d'ambulances privée ;
- Élaboration du guide des Équipements de Protection Individuelle (EPI) ;
- Mise en place d'un comité de Site.

**Douai :**

**Sécurité et santé au travail**

- Installation de l'exosquelette à L'INPOSTALE ;
- Renouvellement des tapis antifatigue (passeport et carte) ;
- Remise à jour du registre de sécurité (présentation au CSSCT) ;
- Sensibilisation / Atelier diététique - Équilibre alimentaire - Horaires postés ;
- Renouvellement du mois sans tabac ;
- Renouvellement don du sang ;
- Réalisation du protocole en cas de mission à l'étranger.

**Ressources humaines et formation**

- Réalisation de 5 postes RQTH réalisés (tertiaire et production) ;
- Lancement d'une carte d'autorisation de conduite interne.

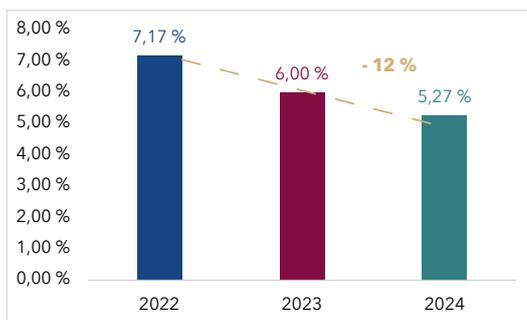
**Engagement et événements**

- Participation à la course à pied « Octobre rose » à Lille et sensibilisation in situ avec la présence de l'institut Oscar Lambert ;
- Participation à la journée des agents d'entretien (femmes de ménage).

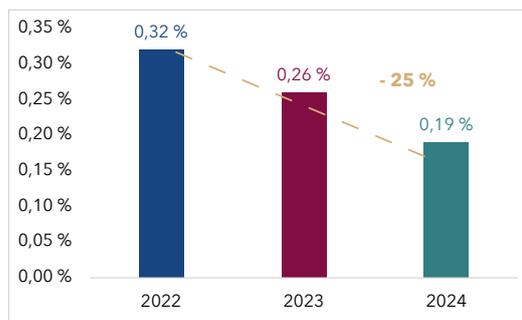
**Rousset :**

- Mise en place d'un système de boucle d'alerte en cas d'urgence externe (par exemple, intervention des pompiers).

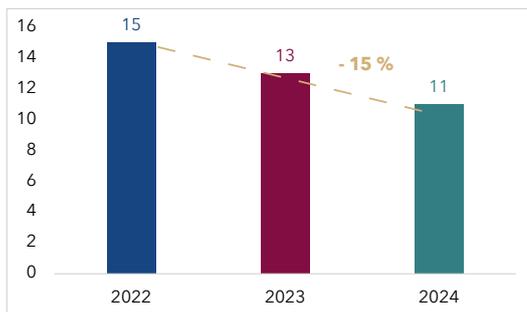
I-n° 9 : TAUX DE FRÉQUENCE



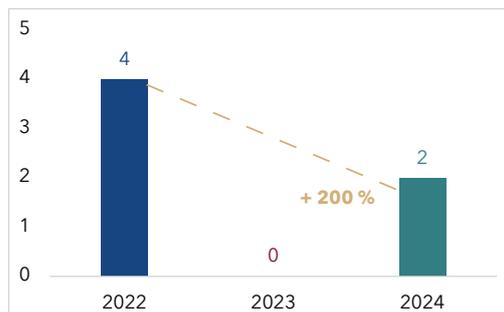
I-n° 10a : TAUX DE GRAVITÉ



I-n° 10b : NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL



I-n° 11 : NOMBRE DE MALADIES PRO DÉCLARÉES DANS L'ANNÉE



## 4.1.5 Formation - Exigence DPEF n° 5

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

#### Politique mise en œuvre / moyens de maîtrise

- **LA20** - Développer et sécuriser nos compétences, encourager le dépassement de soi, innover à tous les niveaux.

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

### En 2024

Nous avons déployé 20 883 heures de formation (augmentation de 3 % par rapport à 2023). Cela nous a permis de former 66 % de collaborateurs sur le périmètre France et Nexus.

Nous avons engagé différents projets en matière de formation en 2024 :

#### DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS :

- **Management** : poursuite du développement de notre culture managériale avec le déploiement du parcours Odyssée Management. Ce parcours se décline en 2 cursus (Manager Coach & Manager Projet) et vise à donner des clés pour exercer son rôle de manager au sein de l'entreprise. Il contribue également à développer une culture managériale IN Groupe en délivrant des messages communs dans l'ensemble des filiales.

- **Internationalisation de nos activités** : poursuite des parcours en Anglais pour soutenir la stratégie de l'entreprise et mieux accompagner l'intégration de nouvelles structures internationales.

- **Formations métiers sur mesure** :

- o Métiers marketing & commerciaux : formation marketing stratégique, enrichissement des parcours métiers Vente, gestion de projets clients ;

- o Métiers industriels : embarquement vers l'Industrie 4.0 & data pour accompagner la transformation numérique ;

- o Métiers transverses : poursuite des formations SAP pour le centre de compétences, formation P&L.

- **Performance & développement durable** : poursuite de la formation des managers & RH sur les Risques Psychosociaux, mise en place des formations sur le Système de Management Intégré.

- **Déploiement du TMS** (module de formation) sur le nouvel SIRH PeopleIN

- **Harmonisation des process** : partages et échanges de bonnes pratiques avec les filiales internationales des SBU Digital Services et Secure Components

#### DIGITALISATION ET TRANSFORMATION :

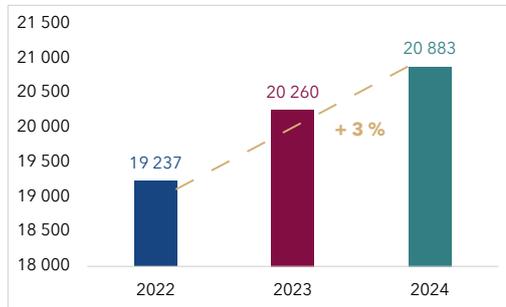
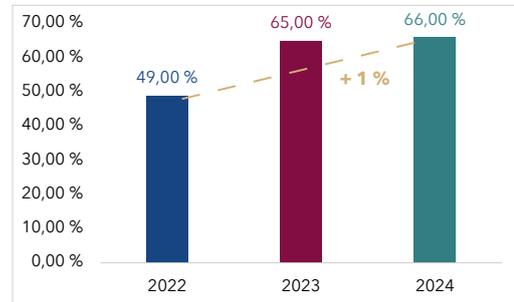
- **Déploiement de la plateforme e-learning « IN Groupe Academy »** : pour la France et NEXUS. Déploiement en cours sur les filiales internationales de la SBU Secure Components (FASE, GSI etc.)

- **Accompagnement du changement** : organisation d'un webinar de lancement, création d'une newsletter du Digital Learning - EXEMPLE ICI etc.

- **Création de contenus en interne** :

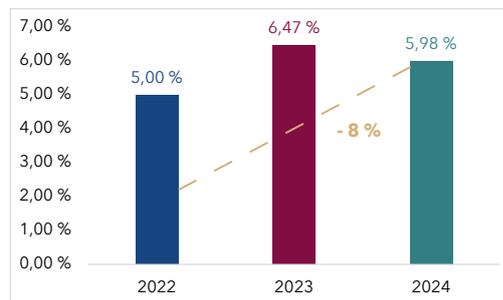
- o Création du parcours d'intégration IN Groupe (FR + EN) en lien avec nos experts internes ;

- o Création de formations sur les Produits : solutions Border, EES (Entry/Exit System), Fly'IN - Fast Track, eGates etc.

**I-n° 4: NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION****I-n° 5: TAUX DE SALARIÉS FORMÉS GROUPE**

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 rend visible les ouvertures de poste en interne grâce au module recrutement de notre SIRH.

En 2024, des parcours métiers seront définis sur certaines filières, et nous intégrerons progressivement au sein de nos fiches métiers les passerelles métier possibles. Notre objectif à horizon 2025 sera de favoriser la mobilité interne (6 % de nos salariés) et viser 65 % de taux de salariés bénéficiaires d'au moins une formation dans l'année.

**I-n° 3: TAUX DE MOBILITÉ INTERNE GROUPE**

## 4.1.6 Égalité de traitement

### Engagement n° 5 : PORTER UNE AMBITION COMMUNE

#### Politique mise en œuvre / moyens de maîtrise

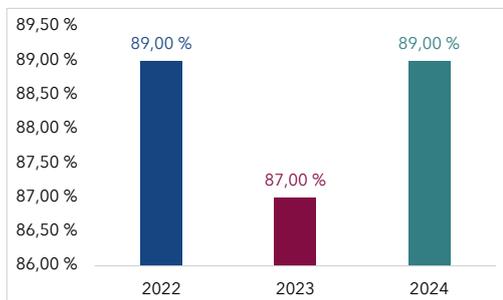
- **LA15** - Communiquer et partager notre vision, favoriser l'engagement des salariés, manager par l'exemplarité.

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

#### 2024

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 36 % et 28 % de femmes managers au sein du Groupe.

#### I-n° 8 : INDEX FEMME / HOMME PÉRIMÈTRE UES



## 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° 8 : S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHÉ ÉCORESPONSABLE

#### Politique mise en œuvre / moyens de maîtrise

- **LA22** - Réduire notre impact environnemental, promouvoir l'écoconception, concevoir des offres contribuant à la protection de l'environnement ;
- Réaliser des programmes, des kits 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

- **LA23** - 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.

### 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 :



**Certification FSC,**  
obtenue depuis janvier 2010



**Certification PEFC,**  
obtenue depuis janvier 2010



**Certification NF K11 112,**  
obtenue depuis décembre 2007

**Certification ISO 9001,**  
obtenue depuis 2007



**Marque Imprim'vert,**  
obtenue depuis juin 2007



**Certification ISO 14001,**  
obtenue depuis 2011

**Certification OHSAS 18001,**  
obtenue depuis 2013 et passage  
au certificat ISO 45001 en juin 2019



**Agrément SIAF pour  
la conservation d'archives  
publiques physiques,**  
obtenu depuis 2012

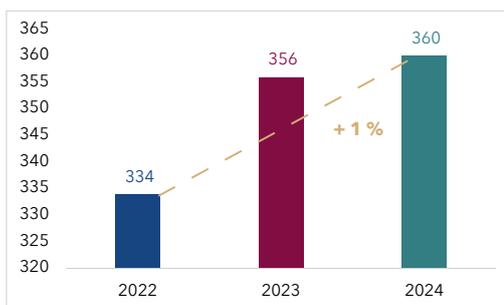


**Charte de la diversité,**  
signée en 2007

**Indicateur de performance n° 14 : budget du maintien du système de management intégré SMI (k€)**

L'analyse montre une légère augmentation du budget. L'indicateur est passé de 356 k€ en 2023 à 360 k€ en 2024.

**I-n° 14 : BUDGET DU MAINTIEN DU SMI (K€) - CONSOLIDÉ GROUPE**



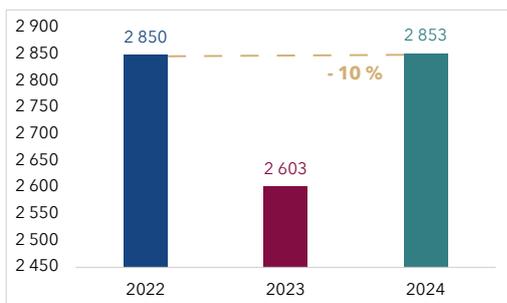
**b/ Actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement**

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

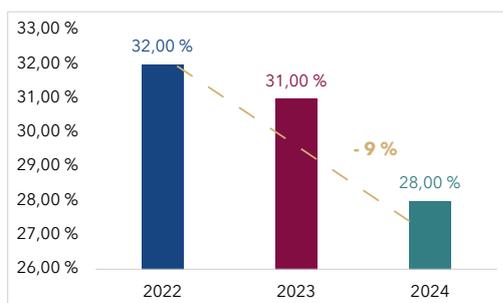
**2022**

Le plan de formation revu annuellement prend en compte les besoins en formation des salariés, notamment sur les aspects développements durables.

**I-n° 12a : NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION DÉVELOPPEMENT DURABLE**



**I-n° 12b : % DE SALARIÉS FORMÉS / SENSIBILISÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE**



## 4.2.2 Pollution, économie circulaire

### R3: réduire la pollution de l'environnement

#### a/ Pollution

##### 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).

##### I-n°15 : nombre d'incidents déclarés de pollution de l'eau / I-n°16 : nombre d'incidents déclarés de pollution des sols

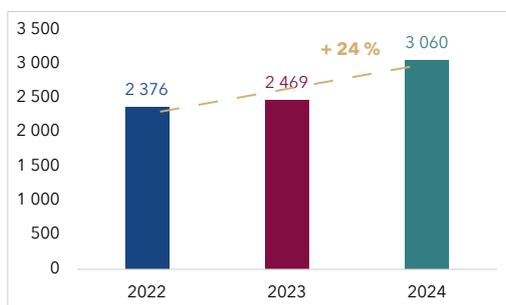
Au cours des trois dernières années, IN Groupe n'a enregistré aucun incident de pollution de l'eau ou des sols.

#### b/ Économie circulaire : prévention et gestion des déchets

##### Indicateurs de performance n° 17: tonnage total de déchets

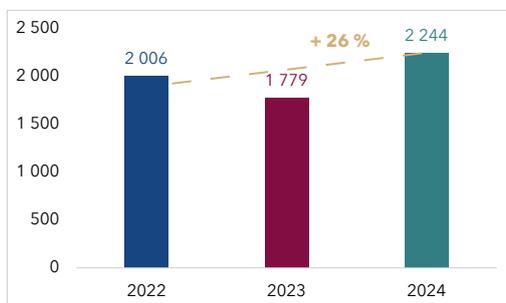
Site de Vélizy: au prorata de la surface occupée et des volumes des bacs présents sur site.

##### I-n° 17: TONNAGE TOTAL DE DÉCHETS - GROUPE

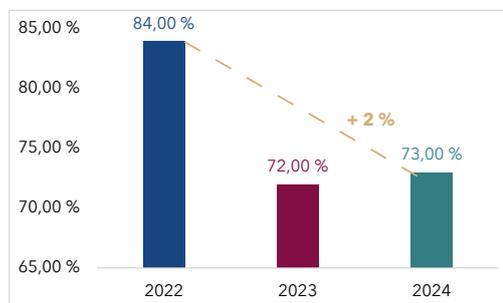


Résultat avec prise en compte les activités Nexus Suède.

##### TONNES DE DÉCHETS VALORISÉS - GROUPE



##### I-n° 18: TAUX DE VALORISATION DES DÉCHETS GROUPE



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

### **Bussy :**

#### **Réalisations 2024**

- Mise en place du tri des biodéchets, récupération de nouveaux flux de déchets pour réutilisation ou recyclage (auparavant détruits).

#### **Ambitions 2025 :**

- Mise en place d'une nouvelle installation de traitement des eaux issues d'un procédé de fabrication.

### **Douai :**

#### **Réalisations 2024 :**

##### **Biodiversité :**

- Distribution à l'ensemble du personnel de Douai de la récolte du miel issu de nos 3 ruches : 620 pots de 125 g.

##### **Gestion des déchets :**

- 730 kg de déchets issus du tri des bureaux en collaboration avec LEMON TRI ;
- Remise à jour des kits antipollution sur l'ensemble du site ;
- Anomalies dans l'utilisation de la colle pour les passeports identifiées. Réduction de 74 % des déchets de colle, passant de 59,4 tonnes en 2023 à 15,4 tonnes en 2024.

##### **Contrôle et entretien :**

- Vérification des fuites d'air (chiffrage des pertes annuelles) et plan d'action associé pour réparation ;
- Contrôle régulier de l'état des installations pour détecter et réparer rapidement toute fuite en collaboration avec nos agents de nettoyage des locaux (KYRIELYS).

### **Rousset :**

#### **Réalisations 2024 :**

Déchets :

- Lancement d'une task-force sur la gestion des déchets ;
- Recensement des déchets complétée pour intégrer l'ensemble des services en vue de mettre en place de procédure de gestion des déchets ;
- Mise en place de poubelles de tri en zone Assy, affichage et sensibilisation des opérateurs.

#### **Ambitions 2025 :**

- Poursuite de la task force de gestion des déchets ;
- Mise en place de fiche de prévention environnement en production ;
- Amélioration de la gestion des déchets tertiaires (5 flux).

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).

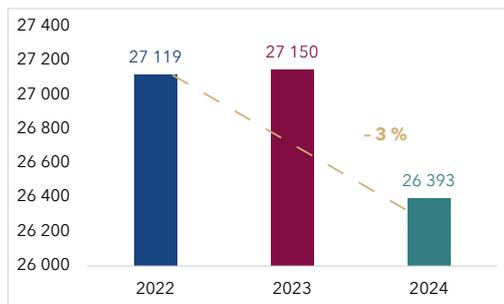
L'audit énergétique réalisé tous les 5 ans dans le cadre de l'obligation réglementaire est conforme à la politique d'IN Groupe, qui est d'engager une démarche en vue de diminuer ses consommations d'énergies et les dépenses associées. Les rapports d'audits énergétiques fournissent une liste d'actions 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.

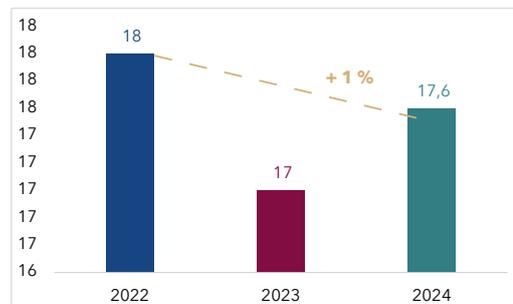
Exemples de préconisations comportementales individuelles :

- > 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 ;
- > Éteindre les appareils électroniques au lieu de les laisser en veille ;
- > Éteindre les éclairages inutiles.

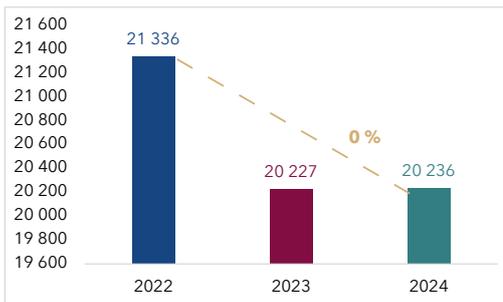
**I-n° 19 : CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE TOTALE MWH GROUPE**



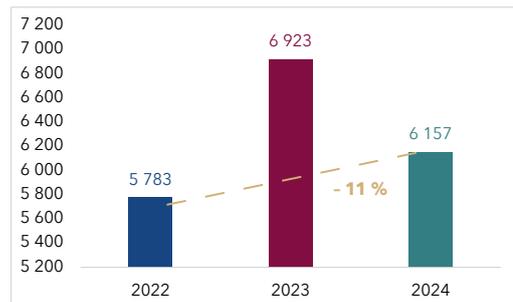
**I-n° 20 : CONSOMMATION D'ÉNERGIE MWH PAR SALARIÉ**



**I-n° 21 : ÉLECTRICITÉ CONSOLIDÉE (MWH) - GROUPE**



**I-n° 22 : CONSOMMATION DE GAZ NATUREL (MWH)**



**Bussy :**

**Réalisations 2024**

- Poursuite du relamping LED, installation d'équipement de ventilation permettant de la récupération de chaleur, nouvelles machines avec des fours électriques (et non gaz) pour réduire la consommation de gaz et l'empreinte CO<sup>2</sup>.

**Douai :**

**Réalisations 2024 :**

**Énergie solaire :**

- Depuis le 5 septembre, 520 panneaux solaires ont été installés sur le parking, permettant de récupérer de l'énergie solaire. La production annuelle estimée est de 201 287 kWh, couvrant ainsi 70 % des besoins en éclairage du site.

**Rousset :****Réalisations 2024 :**

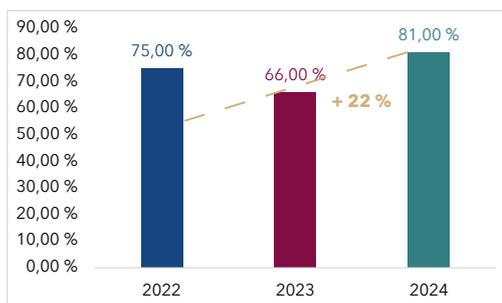
- Remplacement de l'éclairage du magasin et de l'atelier Assy par des LED : réduction estimée de 42 MW pour le magasin et de 30 MW pour l'atelier Assy ;
- Mise en œuvre de la récupération de chaleur sur les compresseurs d'air comprimé, avec une réduction d'environ 70 MW, pour réinjection dans les humidificateurs de production Assy.

**Ambitions 2025 :**

- Optimisation des consignes influant sur la consommation des deux plus gros postes : réduction estimée de 7 % (environ 380 MW) pour l'air comprimé, et réduction estimée de 4 % (environ 212 MW) pour la climatisation des salles blanches ;
- Réduction de la consommation de fluides industriels sur les équipements (air comprimé et vide), avec une réduction estimée de 8 % sur environ 380 MW.

**Indicateurs de performance n° 23 :** consommation de gaz naturel évitée par rapport à la moyenne des consommations (le pourcentage d'énergie non utilisée est de 81 %).

I-n° 23 : DOUAI - CONSOMMATION DE GAZ NATUREL ÉVITÉE

**d/ Politique de gestion de l'eau**

IN Groupe (sites de Bussy et Douai) utilise de l'eau dans ses procédés, notamment pour la préparation des encres d'impression et le nettoyage de ses équipements. En optimisant l'utilisation de l'eau, il est possible de réduire les coûts d'achat et de traitement de l'eau. Le traitement des eaux usées protège les écosystèmes et prévient la pollution des milieux aquatiques. Il est essentiel de respecter les réglementations et les normes relatives aux rejets de polluants.

**IN Groupe s'est fixé les objectifs suivants :**

- **Réduire la consommation d'eau** sur les sites tertiaires et de production en optimisant son utilisation, en favorisant la réutilisation et le recyclage ;
- **Réduire les rejets d'eau polluée ;**
- **Sensibiliser les employés** à la gestion responsable de l'eau.

**Réalisations 2024 :****Bussy :****Actions sur la quantité d'eau et la consommation :**

- Suivi mensuel des factures et reporting dans le tableau de bord environnement ;
- Réflexion sur la réutilisation de l'eau en boucle quasi fermée pour le processus de production le plus consommateur (installation commencée au Q50, fin prévue fin Q1 2025).

**Actions sur la qualité de l'eau et les rejets :**

- Contrôle interne quotidien des paramètres physico-chimiques critiques ou à chaque bâchée ;
- Prélèvements sur 24 heures et analyses trimestrielles effectuées par un organisme accrédité ;
- Déclaration annuelle GEREPE.

**Douai :****Actions sur la quantité d'eau et la consommation :**

- Audit de suivi de la consommation d'eau : réduction de la consommation dans les sanitaires : Installation de robinets à faible débit ou avec détecteur de mouvement pour éviter le gaspillage. Contrôle régulier de l'état des installations pour détecter et réparer rapidement toute fuite, en collaboration avec nos agents de nettoyage des locaux ;
- Recyclage et réutilisation de l'eau : mise en place d'un système de récupération d'eau des toitures du comité d'établissement pour des usages tels que l'arrosage de nos plantations de pommiers ;
- Suivi et évaluation : suivi régulier de la consommation d'eau chaque lundi au Copil. Présentation des résultats aux infrastructures pour mesurer les progrès réalisés et identifier les domaines d'amélioration. Fixation des objectifs de réduction à moyen et long terme ;
- Optimisation du nettoyage : sensibilisation du personnel d'entretien aux techniques de nettoyage nécessitant moins d'eau, suivie de causeries. Remplacement du lavage manuel par des machines économes en eau ;
- Optimisation de l'arrosage des espaces verts : utilisation d'espèces végétales nécessitant peu d'eau. Techniques de paillage pour réduire l'évaporation de l'eau ;
- Collaboration avec des partenaires engagés : appels d'offres incluant des critères de développement durable et offrant des produits économes en eau ;
- Sensibilisation / causerie : information des employés sur l'importance de l'économie d'eau et gestes simples pour réduire la consommation, tels que fermer les robinets et signaler les fuites. Affichage de rappels près des points d'eau (toilettes, cuisines, salle de repos) pour inciter à une utilisation responsable.

**Actions sur la qualité de l'eau et les rejets :**

- Vérification de la qualité de l'eau avec un organisme agréé (portail internet) ;
- Vérification des points de rejet de l'eau avec un organisme agréé ;
- Signature de la convention de rejet 2024 avec Douaisis-Agglomération.

**Amélioration Continue :**

- Modernisation des installations et équipements : remplacement d'équipements anciens : substitution des anciens équipements par des versions plus économes en eau (comme la XL 75, les systèmes de climatisation et de refroidissement). Vérification régulière des fuites sous les CTA ;
- Installation de compteurs d'eau : mise en place de compteurs d'eau pour mieux suivre et analyser la consommation par zone, et identifier les potentiels gaspillages ;
- Factures d'eau : utilisation des factures d'eau comme preuves externes pour la comptabilité.

**Ambitions 2025 :**

- Récupération de l'eau de pluie : mise en place d'un système de récupération de l'eau de pluie provenant de notre toiture.

### 4.2.3 Changement climatique

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

#### Ambition 2024-2027

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 industrielles et techniques.

Sur la base du bilan carbone couvrant les scopes 1, 2 et 3, effectué pour les activités 2022 et portant sur le périmètre France, de l'analyse de la répartition des émissions par scope et de la répartition des émissions par catégories d'émissions, un plan de réduction des émissions couvrant la période 2023 à 2026 et l'ensemble des activités France, est en cours de déploiement.

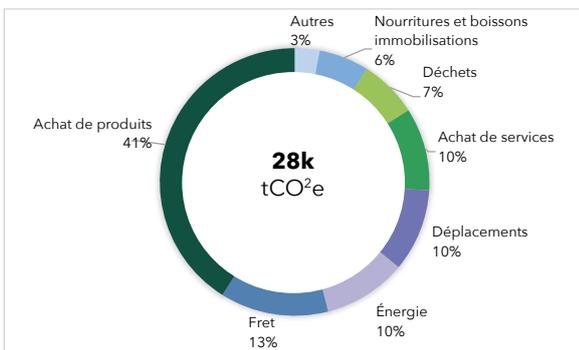
#### BILAN CARBONE ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2023

##### Résultat du bilan d'émissions

Résultat du bilan d'émissions				Résultats par site	Absolues tCO <sub>2</sub> e
<b>Scope 1</b>	1,4ktCO <sub>2</sub> e	1.1t/collaborateur	2,9t/M€	Douai	10,0k
<b>Scope 2</b>	788tCO <sub>2</sub> e	0.6t/collaborateur	1,7t/M€	Bussy	8,2k
<b>Scope 3</b>	26ktCO <sub>2</sub> e	19t/collaborateur	54t/M€	Rousset	8,0k
<b>Scope 4</b>	<b>28ktCO<sub>2</sub>e</b>	<b>21t/collaborateur</b>	<b>59t/M€</b>	Vélizy	1,2k
				Paris	670

#### VISUALISATION DES RÉSULTATS PAR ACTIVITÉ

##### Émissions totales d'IN Groupe par activité (% tCO<sub>2</sub>e)



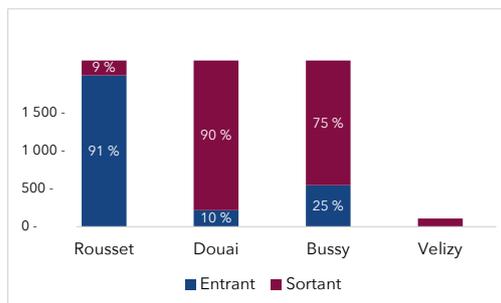
##### C'est l'équivalent :

- De la quantité CO<sub>2</sub> séquestrée annuellement par 2,5 k hectares de forêt en croissance,
- Des émissions annuelles de 2,9 k Français,
- De 16 k allers-retours Paris / New-York.

	Résultats par site	Absolues tCO <sub>2</sub> e
Achat de produits	11k	8,6
Fret	3,7k	2,8
Énergie	2,9k	2,1
Déplacements	2,8k	2,1
Achats de services	2,7k	2
Déchets	1,9k	1,4
Autres **	2,5k	1,9

\*\* immobilisations, nourritures et boissons, activités et événements, numériques.

### ZOOM FRÛT ANALYSE PHYSIQUE FRÛT



**Ce module couvre 13 % des émissions totales.**  
Cela représente 3,7 ktCO<sub>2</sub>e

#### Douai :

##### Réalisations 2024 :

###### Covoiturage :

- En 2024, 60 000 km de trajets en voiture ont été évités grâce au covoiturage (KAROS/INGROUPE) ;
- Réduction de 8 tonnes d'émissions de CO<sub>2</sub> grâce aux covoiturages effectués en 2024.

###### Mobilité :

- 26 bénéficiaires du forfait mobilité durable qui se déplacent aujourd'hui entre leur domicile et leur travail à vélo assisté.

###### Ecoconception des cartes et passeports :

- Qualification et premier déploiement d'encre végétale pour l'impression sur papier.

##### Ambitions 2025 :

- Recherche de solutions d'encre plus écologiques pour l'impression sur PC (végétales ou biosourcées) ;
- En cours : recherche de polycarbonates plus écologiques (recyclés, biosourcés).

#### Rousset :

##### Réalisations 2024

###### Ecoconception :

- Lancement de la production en volume d'un produit SLAM R-PVC (PVC recyclé) ;
- Pré étude pour des matériaux bio sourcés pour remplacer le PVC.

###### Bilan carbone :

- 2,4 % antennes transportées par voie maritimes en remplacement de l'aérien.

##### Ambitions 2025 :

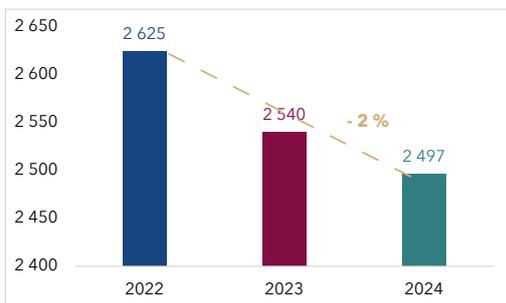
###### Ecoconception :

- Recherche de nouvelle source de R-PVC ;
- Développement d'antennes et tape fabriqués en France.

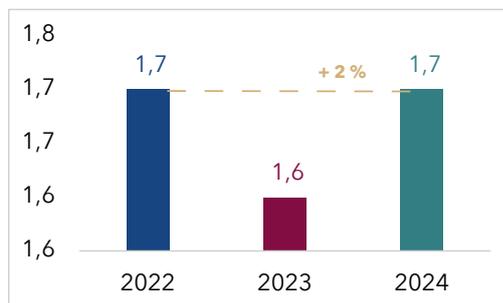
###### Bilan carbone :

- Poursuivre le déploiement du transport maritime.

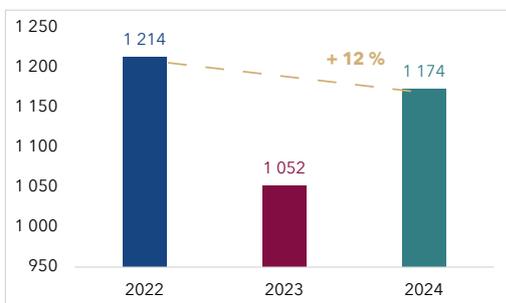
**I-n° 24 : ÉMISSIONS DE GES TOTALES LIÉES AUX CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ ET GAZ NATUREL (T ÉQCO<sup>2</sup>)**



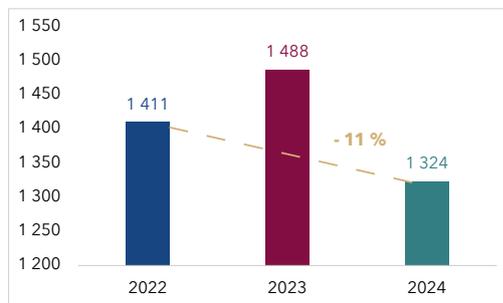
**I-n° 25 : ÉMISSIONS DE GES (T ÉQCO<sup>2</sup>) PAR SALARIÉ**



**CO<sup>2</sup> - ÉLECTRICITÉ CONSOLIDÉE (T ÉQCO<sup>2</sup>) GROUPE**



**CO<sup>2</sup> - CONSOMMATION DE GAZ NATUREL (T ÉQCO<sup>2</sup>) GROUPE - PÉRIMÈTRE FRANCE**



**Note :** augmentation du facteur d'émission de GES pour l'électricité (passé de 52g de CO<sup>2</sup>/Kwh à 58g).

## 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 (paix et justice) et fournir « une identité pour tous » ;
- Réduire la fracture numérique sur nos territoires;
- 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 : ÊTRE 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.

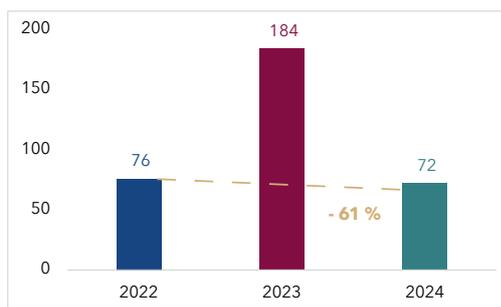
#### O4: améliorer l'empreinte socioéconomique de l'activité du Groupe

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.

IN Groupe s'investit depuis plusieurs années en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le Groupe souhaite laisser une empreinte socio-économique positive de son activité. Les indicateurs que IN Groupe utilisera pour mesurer le respect de ces objectifs sont :

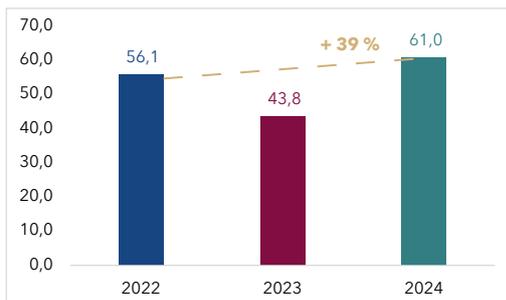
I-n° 26: NOMBRE D'APPRENTIS ET STAGIAIRES SUR L'ANNÉE - GROUPE



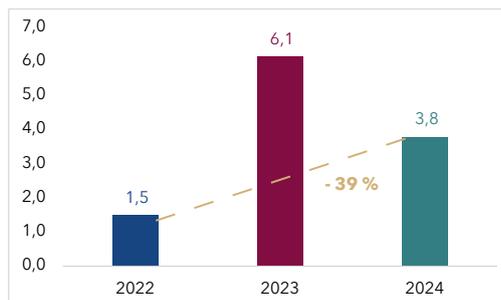
### Collaborateurs en situation de handicap

En 2024, confirmation de 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.

I-n° 27a : NOMBRE DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP, EXPRIMÉ EN UNITÉS - GROUPE



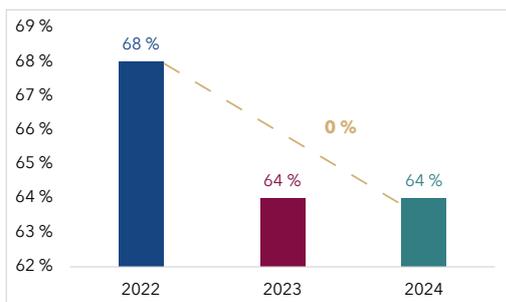
I-n° 27b : NOMBRE D'INTÉRIMAIRES EN SITUATION DE HANDICAP, EXPRIMÉ EN UNITÉS - GROUPE



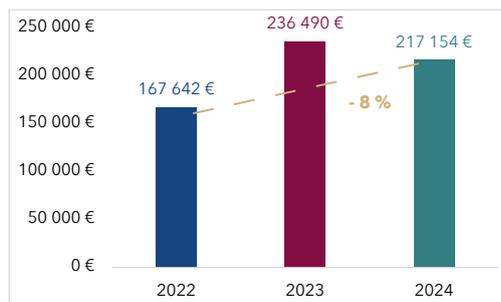
### 3/ Politique mise en œuvre / moyens de maîtrise : politique achats responsables

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

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 - GROUPE



Une forte progression est à noter sur le montant des achats au secteur adapté et protégé et/ou d'insertion lié au recours dès que possible d'un fournisseur spécialisé dans le secteur du travail adapté pour les personnes en situation de handicap.

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

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

##### Engagement n° 7 : ÊTRE UNE ENTREPRISE CITOYENNE

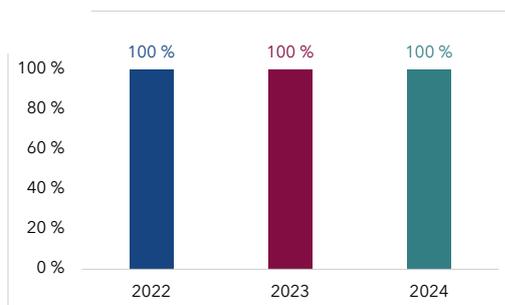
##### Politique mise en œuvre / moyens de maîtrise

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

#### 1°) Évaluation annuelle de la performance des prestataires

Nos partenaires majeurs font l'objet d'une évaluation annuelle selon la procédure IN Groupe PR-04-For-003. Cette évaluation est basée sur plusieurs rubriques : risques structurels, risques SSI, RSE et rubrique services (technique, délais, prix, et qualité et environnement).

##### I-n° 31 : % DES PRESTATAIRES CRITIQUES ET STRATÉGIQUES ÉVALUÉS



INSA publie ses marchés dont la valeur est supérieure à 40 000 € sur un profil acheteur avec accès libre et direct aux données essentielles aux entreprises. Gestion des achats centralisée et transversale avec intégration de préoccupations responsables et durables dans tous ses marchés.

Le Groupe rejette la corruption sous toutes ses formes, publique / privée, active / passive. Une évaluation éthique est réalisée par la compliance avant toute création fournisseur.

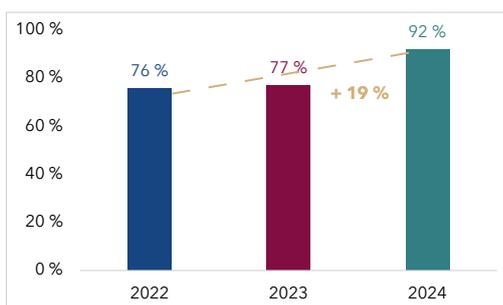
Nos fournisseurs dont la dépense annuelle est supérieure à 5 K€ signent nos conditions générales

d'achats ou un contrat d'achat spécifique, la charte achat responsable s'ils n'ont pas leur propre charte RSE, notre code éthique et notre questionnaire d'intégrité.

Nous surveillons la conformité légale de nos fournisseurs dont le montant des dépenses est supérieur à 5 K€ via la plateforme de surveillance de conformité légale : e-attestation.

Nous invitons nos fournisseurs majeurs à se faire évaluer par ECOVADIS et nous suivons mensuellement l'avancée de cette évaluation au travers de réunions « point achats RSE ».

##### I-n° 30 : % DE PRESTATAIRES/FOURNISSEURS CRÉÉS ET AYANT SIGNÉ DES CLAUSES D'ACHATS RESPONSABLES OU AYANT UNE PROPRE CHARTE ACHATS RESPONSABLES



En 2024, 92 % de nos prestataires créés ont leur propre charte RSE ou ont signé des clauses achats responsables contre 77 % en 2023. Cette progression est due au renforcement des actions menées dans la sélection de nouveaux prestataires, ce qui nous amène à une progression notable de + 15 %.

## 2°) La commande publique

La commande publique englobe plusieurs formes de contrats tels les marchés publics, les délégations de services publics, les contrats de partenariat public/privé.

La politique d'achats responsables d'IN Groupe consiste à développer et mettre en œuvre des pratiques d'achats qui contribuent au développement durable. Leur objectif est d'améliorer la prise en compte de la responsabilité environnementale, sociale et économique des acheteurs dans la commande publique.

### Réalisation 2024

- Mise à jour continue des outils internes (manuel des achats, conditions générales d'achats pour les petits achats...);
- Mise en place d'une documentation juridique personnalisée et ciblée ;
- Perfectionnement du fonctionnement des GTA avec l'apport du juriste droit public ;
- Perfectionnement des accords-cadres à bons de commande ou à marchés subséquents ;
- Renforcement de la gestion du flux des contrats et de leur archivage ;
- Pilotage de l'exécution des contrats et de leur cycle de vie.

### Organisation cible - Priorités 1

**1/ Mise à disposition de supports contractuels adaptés à l'achat public :** Supports contractuels (AE, CCAP, RC) formatés selon le code de la commande publique et les CCAG, intégrant notamment les problématiques RGPD et RSSI> convention de groupement permanente pour les achats groupés au sein d'IN Groupe.

**2/ Formalisation d'un process de validation automatique :** Participation aux GTA, validation fiche signalétique et RACO.

**3/ Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation.**

**4/ Mise à disposition de supports contractuels adaptés à l'achat public :** Supports contractuels (AE, CCAP, RC) formatés selon le code de la commande publique et les CCAG, **intégrant notamment les problématiques RGPD et RSSI.** Convention de groupement permanente pour les achats groupés au sein d'IN Groupe.

**5/ Formalisation d'un process de validation automatique :** Participation aux GTA, validation fiche signalétique et RACO.

**6/ Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation.**

## 4.3.4 Thématique DPEF: loyauté des pratiques

### O5- Garantir le respect des obligations en matière de protection des données personnelles:

#### Engagement n° 7 : ÊTRE 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.

#### a/ Protection des données personnelles IN Groupe

IN Groupe a mis en œuvre un programme de protection des données pour garantir la conformité au RGPD, comprenant :

- La création d'une organisation dédiée avec la

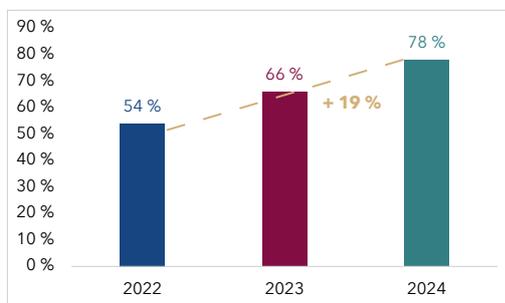
nomination d'un Data Protection Officer (DPO) Groupe, également DPO pour toutes les entités françaises. Cette fonction, rattachée à la Secrétaire Générale membre du comité Exécutif, s'appuie sur des DPO locaux pour les filiales à l'étranger ;

- La mise en place d'un réseau de coordinateurs RGPD dans toutes les unités opérationnelles et directions de l'entreprise afin de couvrir toutes les activités du Groupe. Ces coordinateurs suivent régulièrement des formations spécifiques à leur fonction ;
- La formalisation d'une politique de protection des données en tant que Responsable de traitement et sous-traitant, accompagnée de procédures associées (gestion des droits des personnes, gestion des plaintes, gestion des violations de données, etc.), diffusées à l'ensemble des collaborateurs ;
- La sensibilisation continue des salariés via des

modules d'e-learning, avec environ 65 % des employés ayant suivi la formation obligatoire à la protection des données. Des formations spécifiques pour certains métiers, notamment les ressources humaines et les achats, ont été élaborées et déployées. Des communications périodiques sur la protection des données, comme une newsletter mensuelle, sont également diffusées aux salariés ;

- L'exercice du droit d'accès : des demandes ont été exercées en 2023 ;
- Le déploiement, début 2024, d'un module de sensibilisation pour tous les nouveaux salariés.

**I-n° 32 : TAUX DE PERSONNES SENSIBILISÉES / FORMÉES AUX RISQUES RGPD - GROUPE**



**R5 : dégradation de l'image de l'entreprise**

**b/ 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.

**Démarche d'évaluation ou de certification**

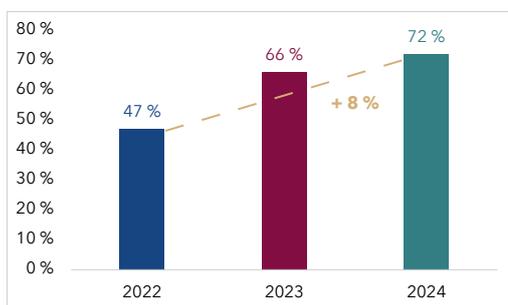
IN Groupe démontre chaque année son engagement en termes d'application et de respect des réglementations et normes en vigueur par l'évaluation de son système de Management et le maintien de ses certificats et labels ci-après :



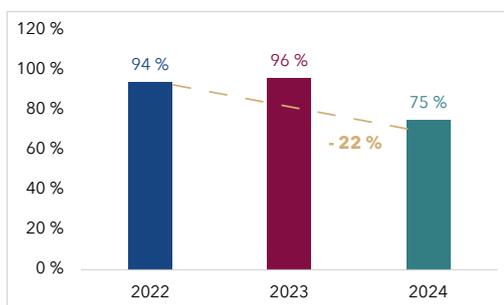
Certification anti-corruption obtenue depuis janvier 2023

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

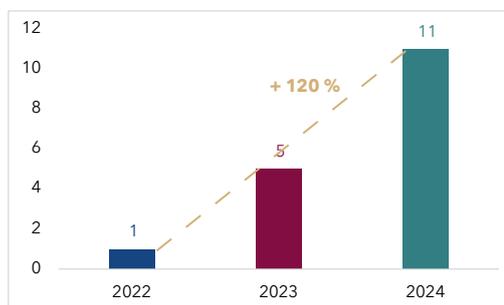
**I-N°33: TAUX DE RÉALISATION DU PLAN DE SENSIBILISATION AUX RISQUES DE CORRUPTION**



**TAUX DE RÉALISATION DU PLAN DE SENSIBILISATION ANTI-CORRUPTION ET AU TRAFIC D'INFLUENCE SKILLCAST**



## I-N°34: NOMBRE D'ALERTE ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

c/ **Conserver et valoriser le patrimoine**

IN Groupe, héritier du patrimoine de l'Imprimerie Nationale, entretient sur ses fonds propres un patrimoine historique dont les fondements datent de 1538, sous François 1<sup>er</sup>, qui accorde alors un privilège du Roi : « les imprimeurs du Grec pour le Roi ». Ce patrimoine est composé d'un « cabinet des poinçons » et d'une bibliothèque historique.

Le cabinet des poinçons conserve plus de 700 000 pièces gravées, poinçons d'acier, matrices en cuivre, caractères en bois, cuivres d'illustrations, vignettes typographiques, fers à dorer... un patrimoine unique au monde classé en grande partie au titre des monuments historiques. Au total, 720 690 poinçons, matrices, bois gravés et autres pièces gravées.

La bibliothèque de l'Imprimerie Nationale remonte au 1<sup>er</sup> Empire. Elle est issue d'un dépôt de livres constitué depuis la fondation de l'Imprimerie royale en 1640. Avec toutes les séries inventoriées et les apports complémentaires, la bibliothèque contient 20 000 volumes, auxquels s'ajoutent les nombreuses revues, livres de bibliophilie, recueils d'estampes, soit un total de plus de 35 000 volumes.

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 fonctionnement et permettent de réaliser livres et gravures.

**Bilan des actions 2024**

- Signatures de plusieurs partenariats pour une meilleure visibilité :

- o Locale : Association « Brouillon de Culture » ;

- o Régionale : Département du Pas-de-Calais (Musée de Dainville) ;

- o Nationale : Fédération des Clubs de la Défense (Concours Littéraire) ;

- o Internationale : IFAO (Institut Français d'Archéologie Orientale au Caire - Egypte).

- Communication :

- o Lancement d'un fil d'actualité hebdomadaire sur Instagram ;

- o Mise à jour du Site Internet.

- Visites avec l'Office du tourisme du Douaisis :

- o 23 dates : + de 200 visiteurs (groupes et individuels) ;

- o 5 groupes d'étudiants.

- Salons & Démonstrations

- o Participations à deux salons :

- Salon Pages à Paris (novembre 2024) ;

- Salon International des Métiers d'Arts (SIMA) à Lens / Nord (novembre 2024).

- o Démonstrations autour de la chaîne typographique (tous métiers confondus) :

- Strasbourg (capitale mondiale du livre) : Espace Gutenberg (juin 2024) ;

- Journées Européennes du Patrimoine à Versailles (septembre 2024).

- Poursuite des numérisations (5<sup>ème</sup> campagne de numérisation des collections en cours : « registres des activités de l'IN du XVIII<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècles ».

**Des projets initiés, toujours en cours :**

- Archives Nationales / Hôtel de Rohan (2026) : axée sur les collections patrimoniales des XIX<sup>e</sup> et début XX<sup>e</sup> siècles (présence de l'IN à Rohan). Évocation des savoir-faire et de l'Atelier oriental. Un projet qui met du temps à se concrétiser car les recherches de fonds sont plus longues que prévues ;

- Agence Nationale pour la Recherche (2022 - 2025) : « des Indes linguistiques » - Projet de recherche autour des langues extra européennes et leur diffusion (XVI<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup>s). Numérisation des archives à venir ;

- La Cité Internationale de la Langue Française (Printemps 2024) : projet de résidence d'artistes signé en partenariat avec le Centre des Monuments Nationaux et le CNAP (Centre National des Arts Plastiques) sur le sujet : « la francophonie typographique »).

#### Ouvrages édités en 2024

- 4 ouvrages réalisés :
  - o « La Cantate des Cantates » - Albert Woda ;
  - o « Mes Mots des autres » - Jean-Noël Laszlo ;
  - o « Les Hautbois de Delphes » - Editions Leal Torres ;
  - o « La Vie Sereine » - Association « Les Cent Une ».

#### Projets éditoriaux 2025 :

- Projet Robert Loubet et B. Doucet : « Voyage en Alexandrie » (sortie prévue Printemps 2025) ;
- Projet Philippe Amrouche et Adonis : « Ciel, tu es la mort ! » (Sortie prévue Été 2025) ;
- Ouvrage Louise Bescond - co-édition IN / Leal Torres : « l'lvre » (sortie prévue décembre 2025) ;
- Triptyque « Femmes dans l'Imprimerie » avec Carole Texier (sortie prévue fin 2025).

#### Projets et démonstrations des savoir-faire en 2025 :

##### • Partenariats :

- o Participation au concours littéraire de la FCD (février 2025 et la remise des prix en mai 2025) ;
- o Participation et remise de prix au salon de la jeunesse par l'association brouillon de culture (mars 2025) ;
- o Poursuite du partenariat avec l'IFAO (Égypte) : réflexion à poursuivre pour les formations en avril.

##### • Salons et démonstrations

- o Campus des métiers d'art à la chartreuse de Neuville (janvier 2025) : démonstration de fontes ;
- o Lille Art'up (mars 2025) ;
- o Salon du livre rare (juin 2025) ;
- o À confirmer : démonstrations lors des JEP (septembre 2025) ;
- o Salon Pages (novembre 2025).

#### Projets de recherche 2025 :

- Poursuite du projet avec l'ANR - Les Indes Linguistiques (2025) : Projet de recherche autour de la diffusion des langues. Considéré comme le plus ancien atelier d'imprimerie au monde encore en activité, l'ALAE constitue un patrimoine vivant et

matériel que l'Imprimerie Nationale fondée en 1538 par François 1<sup>er</sup> (ci-après « IN Groupe ») a souhaité maintenir en activité et qui permet aux chercheurs de l'Université de compléter leur connaissance des langues. Ce projet permettra à l'ALAE de numériser, au moyen de stagiaires envoyés par l'Université, une grande partie des archives de l'ALAE.

#### 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, cela s'exprime par l'objectif sociétal suivant : un projet muséal construit autour des collections de l'Imprimerie Nationale acquises depuis sa création en 1538, sous François 1<sup>er</sup> et aujourd'hui conservées au sein de l'Atelier du Livre d'Art et de l'Estampe.

L'Atelier du livre d'art & de l'estampe a rejoint en mars 2014, les locaux du site industriel IN Groupe, implanté à Flers-en-Escrebieux. Historiquement situé à Paris depuis son origine (palais du Louvre, hôtel de Rohan, puis rue de la convention), cet atelier avait été provisoirement transféré à Ivry-sur-Seine en 2005, dans un lieu où il a continué de produire mais qui n'était pas accessible au public et peu visible.

Cet atelier représente l'une des dernières chaînes typographiques encore en activité au monde : une dizaine de collaborateurs travaillent au sein de cet Atelier du Livre, qui exercent des métiers d'imprimeurs, fondeur, compositeurs typographes, dessinateur de caractère, dont certains sont reconnus « maîtres d'art ».

Le transfert de l'atelier de production et des collections patrimoniales dans le Nord, lui ont permis :

- De développer une nouvelle ambition artistique et culturelle ;
- De s'inscrire dans cette région au dynamisme reconnu ;
- De valoriser son patrimoine typographique exceptionnel et ses savoir-faire.

Depuis son implantation dans la région Hauts-de-France, l'atelier du livre participe activement à la vie de la région à travers différentes actions :

- Membre de l'IMAP-LENS (Institut des Métiers d'art et du Patrimoine). Participation à ce titre au Salon international des métiers d'art à Lens en 2024 ;
- Membre de l'Association Proscitec (Patrimoines et Mémoires des métiers) ;
- Opération « Visitez nos entreprises », en collaboration avec Douaisis Tourisme ;
- Journées européennes des Métiers d'art (JEMA) au Louvre-Lens en avril 2024 ;
- Journées européennes du Patrimoine (JEP) - en 2024 à Versailles ;
- Lille Art Up - Mars 2025 ;

- Bénéficiaire d'une donation : la collection et des activités de l'espace Gutenberg de Wambrechies (59) près de Marcq-en-Baroeul ;
- Multiplier les partenariats locaux (Association Brouillon de Culture) - régionaux (Pas-de-Calais) - Nationaux (FCD / Maîtres d'Art) - Internationaux (IFAO).

L'engagement pour le renouveau du bassin minier vise à lui donner une nouvelle capacité à créer et développer des projets et de l'activité, afin qu'il rayonne à nouveau sur le territoire régional dans son ensemble, ainsi qu'au plan national.

L'un des engagements pris dans le cadre du renouveau du bassin minier, et inscrit, est d'accompagner l'Imprimerie Nationale dans la mise en place d'un atelier-musée pour faire rayonner ses collections (un engagement culturel donc).

L'Imprimerie Nationale et la Communauté d'Agglomération du Douaisis (Douaisis agglo) se sont donc engagées en commun dans la réalisation d'un espace dédié aux nouvelles technologies, qui alliera scénographie du parcours et modernité de l'espace avec pour objectif de faire découvrir, d'enseigner et d'impliquer, en plein cœur de Douai (zone de la Clochette - derrière la Gare).

Salle d'exposition permanente et salle d'exposition temporaire, salle de projection, atelier pédagogique ouvert aux établissements scolaires, bibliothèque réservée aux étudiants et aux chercheurs, salle de lecture publique, librairie-boutique contribueront à mieux faire connaître l'art et la technique de la typographie et du livre à l'Imprimerie Nationale.

L'activité du musée est prévue pour se prolonger par celle de l'Atelier du Livre où les visiteurs pourront assister à la réalisation de travaux typographiques et échanger avec les artisans et maîtres d'art. Des formations pourront être dispensées aux groupes scolaires et associations.

Ce projet se concrétise et prendra place dans la zone de la Clochette située derrière la gare de Douai. Le bâtiment sera financé par l'Agglomération du Douaisis et l'appel à projets architectural s'est tenu au 1<sup>er</sup> semestre 2023. Le choix du groupement d'architectes s'est fait le 03 octobre 2023 mais n'a pas encore été notifié du fait du manque de visibilité sur la déclinaison des financements du bâtiment (Région, département, DRAC etc.).

Le travail s'est poursuivi en 2024 par la mise en place des plans de scénographies et de muséographies autour de 5 séquences de l'histoire de l'IN, qui ont fait l'objet d'un appel à projets (pour le choix du scénographe) en février 2024.

Actuellement, nous poursuivons la rédaction du Projet Scientifique et Culturel (PSC) en partenariat avec la DRAC des Hauts-de-France qui soutient activement notre projet et nous aide dans sa conception.

Les prochaines étapes consisteront à travailler de concert avec les équipes de Douaisis Agglo dans la conception du bâtiment et son fonctionnement.

Pour le moment, nous attendons l'engagement de la Région au niveau des financements attendus, pour un projet dont les principaux contributeurs seraient : Douaisis Agglo ; Région ; Département ; DRAC.

D'autres financements privés devraient se mettre en place, dont une participation de l'IN, au-delà de la mise à disposition à la fois des collections et des personnels pour notamment, continuer l'activité liée à la production de livres d'artistes.

Dès les financements obtenus, il faudra compter 1,5 ans d'études (dont les AO auxquels sera soumis ce projet), et 1,5 ans de travaux, soit 3 ans de mise en œuvre.

L'IN est indispensable dans ce dispositif car ce bâtiment est prévu d'être construit pour ce musée et en fonction des besoins liés à l'activité de l'Atelier.

Ce bâtiment sera également prolongé par une salle de lecture publique (en lien avec la bibliothèque classée de Douai et la DRAC) et un restaurant, dont la gestion sera indépendante de celle de l'Atelier, et assurée par Douaisis Agglo.

L'objectif principal poursuivi derrière ce projet muséal est de mettre en lumière un patrimoine exceptionnel, aujourd'hui peu visible mais qu'il est important de porter à la connaissance du grand public.

#### **d/ Promotion de l'engagement dans les réserves et du lien nation-armée**

Sur l'engagement dans les réserves et promotion du lien Nation-armée, nous avons la volonté de nous mettre en conformité. Toutefois si en 2023 nous n'avons pas eu le temps de conduire une réflexion, nous allons lancer un plan d'actions en 2024 pour arrêter une position officielle, signer un partenariat avec le ministère de la Défense (démarche qui est en cours de contractualisation) et promouvoir dans l'année les portraits de salarié(e)s impliqués dans ce partenariat.



# NOTE

# MÉTHODOLOGIQUE

**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 d'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 c'est possible.**

Le périmètre de reporting extra-financier pour l'exercice comptable 2024 est constitué de INSA, INCS et IN-IDT,SPS, SURYS, NEXUS, FASE, GSI.

Les spécificités liées à la restriction de périmètre concernant certains indicateurs sont précisées dans la partie « 5.4 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.

## 5.3 Rappel des nouvelles obligations réglementaires impactant la future DPEF

Les informations listées au 2<sup>e</sup> 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 d'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.

Il est désormais demandé au Conseil d'administration (art. L225-35) et au Directoire (art. L225-64) de prendre en compte les enjeux culturels et sportifs de l'activité de la société.

NB: Une référence aux activités sportives est également insérée à l'article L225-102-1 du Code de commerce relatif à la déclaration de performance extra-financière (DPEF) insérée dans le rapport de gestion.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 4 mars 2022. Mais compte tenu de la nature des activités d'IN Groupe, ces informations ne sont pas pertinentes.

## 5.4 Consolidation, contrôles internes et externes des données

### 5.4.1 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'information, 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.

### 5.4.2 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 2021 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 du présent rapport.

## 5.5 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</b> du <b>taux de variation</b> : $((Va-Vd)/Vd)*100$ , où Va est la valeur d'arrivée et Vd la valeur de départ.

#### INDICATEURS SOCIAUX

<b>1</b>	<b>I-n° 1 : Taux d'évolution des effectifs</b>
<b>Unité</b>	%
<b>Méthodologie</b>	% de CDI (dont fonctionnaires et OSD) + CDD + stagiaire, alternants, intérim sur l'année par rapport à l'année N-1= $((N-N-1)/N-1)*100$ Types de contrats inclus : CDI + CDD + OSD, stagiaire, alternants, intérim
<b>Périmètre</b>	Groupe
<b>Source des données</b>	RH

<b>2</b>	<b>Effectif CDI au 31/12/N-1</b>
<b>Unité</b>	Nombre
<b>Méthodologie</b>	Dénombrement des effectifs en CDI au 31/12 de l'année de référence Types de contrats inclus : CDI
<b>Périmètre</b>	Groupe
<b>Source des données</b>	RH

<b>3</b>	<b>I-n°2 : Nombre de recrutements</b>	
<b>A</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. Types de contrats inclus : CDI	
<b>Périmètre</b>	France + Nexus + Keesing + Fase + GSI	
<b>Source des données</b>	RH	

<b>3</b>	<b>Nombre de sorties en CDI</b>	
<b>B</b>	<b>Unité</b>	Nombre
<b>Méthodologie</b>	Dénombrement des sorties en CDI sur la période de référence Types de contrats inclus : CDI	
<b>Périmètre</b>	France + Nexus + Keesing + Fase + GSI	
<b>Source des données</b>	RH	

4 I-n°3a : Taux de turnover : calcul sur la base de l'effectif CDI	
<b>A</b> Unité	%
Méthodologie	$\frac{[(\text{Nombre de départs au cours de l'année de référence N} + \text{Nombre d'entrées au cours de l'année de référence N}) / 2] / \text{Effectif au 31 décembre de l'année de référence N-1}}{100} \times 100$ Types de contrats inclus : CDI
Périmètre	France + Nexus + Keesing + Fase + GSI
Source des données	RH
4 Nombre de mobilité interne	
<b>B</b> Unité	Nombre
Méthodologie	Dénombrement des mobilités internes des effectifs en CDI sur l'année de référence Types de contrats inclus : CDI
Périmètre	France + Nexus + Keesing + Fase + GSI
Source des données	RH
5 I-n°3b : Taux de mobilité interne	
Unité	%
Méthodologie	Nombre de salariés ayant changé de poste ou de périmètre de responsabilité
Périmètre	France + Nexus + Keesing + Fase + GSI
Source des données	RH
6 I-n°4 : Nombre total d'heures de formation	
Unité	Heure
Méthodologie	Nombre total d'heures de formations supérieur à 1 heure. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne. Période référence : année civile
Périmètre	France + Nexus (Suède)
Source des données	Service RH
7 Nombre total d'heures de sensibilisation	
Unité	Heure
Méthodologie	Nombre total d'heures inférieurs à 1 heure. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne. Période référence : année civile
Périmètre	France + Nexus (Suède)
Source des données	Service RH
8 Nombre de personnes formées et/ou sensibilisées sur l'année	
Unité	Nombre
Méthodologie	Dénombrement du nombre de salariés permanents (CDI, Fonctionnaires, ouvriers sous décret) ayant bénéficié d'au moins 3,5 heures de formation/sensibilisation cumulées quels que soient le format ou la durée unitaire de chaque formation/sensibilisation. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne. Période de référence : année civile
Périmètre	France + Nexus (Suède)
Source des données	RH

<b>9</b>	<b>I-n°5: Taux de de salariés permanents formés et /ou sensibilisés sur l'année</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de salariés permanents (CDI, Fonctionnaires, ouvriers sous décret) ayant bénéficié d'au moins 3,5 heures de formation/sensibilisation cumulées quels que soient le format ou la durée unitaire de chaque formation/sensibilisation, rapporté au nombre de salariés permanents total en fin de période. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne. Période de référence : année civile
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	RH
<b>1</b>	<b>I-n°6 : Nombre d'accords conclus sur l'ensemble du Groupe</b>	
<b>0</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Accords collectifs entre direction et les représentants des salariés
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Représentant de la Direction Générale (DRH Groupe)
<b>1</b>	<b>Nombre de réunions sociales</b>	
<b>1</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Réunion périodiques avec les représentants des salariés et la direction
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Représentant de la Direction Générale (DRH Groupe)
<b>1</b>	<b>Taux de réalisation des réunions sociales décidées avec les partenaires sociaux</b>	
<b>2</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	(Nombre de réunion réalisé / Nombre de réunion prévisionnelle sur l'année de référence) * 100
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Représentant de la Direction Générale (DRH Groupe)
<b>1</b>	<b>% de satisfaction des salariés en matière de QVT réalisé en 2019 et reconduit pour 2020</b>	
<b>3</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 (ancienneté de 6 mois minimum). 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>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	RH
<b>1</b>	<b>I-n°8 : Index femme / homme (périmètre UES)</b>	
<b>4</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Index de l'égalité professionnelle : proportion de femmes dans l'entreprise.
	<b>Périmètre</b>	France (UES)
	<b>Source des données</b>	RH

<b>1</b>	<b>Nombre d'heures travaillées</b>	
<b>5</b>	<b>Unité</b>	Heure
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement des heures travaillées.
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>1</b>	<b>Nombre d'accidents du travail avec arrêt</b>	
<b>6</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre d'accidents de travail avec arrêt validé par la CPAM (hors accidents de trajet).
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>1</b>	<b>Nombre de jours perdus pour accident du travail</b>	
<b>7</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Le nombre de journées perdues par incapacité temporaire (l'incapacité temporaire est l'état dans lequel se trouve une victime d'accident ou de maladie qui, du fait du dommage corporel subi, ne peut plus exercer son activité professionnelle pendant une période donnée).
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>1</b>	<b>Taux d'incapacité permanente</b>	
<b>8</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	L'incapacité permanente est définie en France, comme la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>1</b>	<b>I-n°9 : Taux de fréquence</b>	
<b>9</b>	<b>Unité</b>	-
	<b>Méthodologie</b>	TF = [Somme des accidents avec arrêts du Groupe] * 1 000 000 / [Somme des heures travaillées du Groupe] Effectifs : CDI + CDD (sauf stagiaire et intérim).
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Service RH
<b>2</b>	<b>I-n°10 : Taux de gravité</b>	
<b>0</b>	<b>Unité</b>	-
	<b>Méthodologie</b>	TG = [Somme des jours perdus pour accident du Groupe] * 1 000 / [Somme des heures travaillées du Groupe] Effectifs : CDI + CDD (sauf stagiaire et intérim).
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Service RH

<b>2</b>	<b>Indice de fréquence</b>	
<b>1</b>	<b>Unité</b>	-
	<b>Méthodologie</b>	IF = (nb des accidents avec arrêt / effectif salarié) x 1 000 Effectifs : CDI + CDD (sauf stagiaire et intérim).
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Service RH

<b>2</b>	<b>Indice de gravité</b>	
<b>2</b>	<b>Unité</b>	-
	<b>Méthodologie</b>	IG = (somme des taux d'incapacité permanente / heures travaillées) x 1 000 000 Effectifs : CDI + CDD (sauf stagiaire et intérim).
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Service RH

<b>2</b>	<b>I-n°11 : Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année</b>	
<b>3</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de maladies déclarées et validées par la CPAM Effectifs : CDI + CDD (sauf stagiaire et intérim).
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Service RH

**INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX**

<b>2</b>	<b>I-n°12a : Nombre total d'heures de formation au développement durable</b>	
<b>4</b>	<b>Unité</b>	Heure
	<b>Méthodologie</b>	Nombre total d'heures de formation / sensibilisation déployées sur l'axe « développement durable » suivi dans les tableaux de déploiement du plan, toute durée ou modalité pédagogique confondues. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne. Période de référence : année civile
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Service RH

<b>2</b>	<b>Nombre de personnes permanents formés et/ou sensibilisés sur l'année au développement durable</b>	
<b>5</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement du nombre de salariés permanents (CDI, Fonctionnaires, ouvriers sous décret) ayant bénéficié d'au moins 3,5 heures de formation/sensibilisation au développement durable cumulées quels que soient le format ou la durée unitaire de chaque formation/sensibilisation. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne.
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	RH

<b>2</b>	<b>I-n°12b: % de salariés formés / sensibilisés au développement durable</b>	
<b>6</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Nombre de salariés permanents (CDI, fonctionnaires, ouvriers sous décret) ayant bénéficié d'au moins 3,5 heures de formation/sensibilisation au développement durable cumulées quels que soit le format ou la durée unitaire de chaque formation/sensibilisation, rapporté au nombre de salariés formés sur la période. Traçabilité : feuilles d'émargement, état de présence, extraction de plateforme de formation en ligne. Période de référence : année civile
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	RH
<b>2</b>	<b>I-n°13 : Nombre d'actions de communication RSE/DD</b>	
<b>7</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Dénombrement des actions de communications RSE / DD réalisés sur l'année de référence.
	<b>Périmètre</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Direction de la Communication
<b>2</b>	<b>I-n°14 : Budget de maintien du SMI</b>	
<b>8</b>	<b>Unité</b>	€
	<b>Méthodologie</b>	Montant pour le maintien
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Budget
<b>2</b>	<b>I-n°15 : Nombre d'incidents déclarés de pollution de l'eau</b>	
<b>9</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre d'incidents déclarés de pollution de l'eau enregistrée en interne
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Registre
<b>3</b>	<b>I-n°16 : Nombre d'incidents déclarés de pollution des sols</b>	
<b>0</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Nombre d'incidents déclarés de pollution des sols enregistrée en interne
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Registre
<b>3</b>	<b>I-n°17 : Tonnage total de déchets</b>	
<b>1</b>	<b>Unité</b>	Tonnes
	<b>Méthodologie</b>	Le suivi des tonnages est basé sur les bordereaux de suivi des déchets. 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>Périmètre</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Registre des déchets

<b>3</b>	<b>Tonnage des déchets valorisés</b>	
<b>2</b>	<b>Unité</b>	Tonnes
	<b>Méthodologie</b>	Les déchets considérés comme valorisés sont les déchets ayant un code de traitement R sur leur bordereau de suivi de déchet.
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Groupe

<b>3</b>	<b>I-n°18 : Taux de valorisation des déchets</b>	
<b>3</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Somme de la consommation Groupe en électricité et en gaz
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Groupe

<b>3</b>	<b>I-n°19 : Consommation d'énergie totale MWh</b>	
<b>4</b>	<b>Unité</b>	MWh
	<b>Méthodologie</b>	Somme de la consommation groupe en électricité et en Gaz.
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Groupe

<b>3</b>	<b>I-n°20 : Consommation d'énergie MWh par salarié</b>	
<b>5</b>	<b>Unité</b>	MWh /salarié
	<b>Méthodologie</b>	Consommations d'énergie totales Mwh / Nombre de salarié au 31/12/N-1.
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus
	<b>Source des données</b>	Groupe

<b>3</b>	<b>I-n°21 : Consommation électrique</b>	
<b>6</b>	<b>Unité</b>	MWh
	<b>Méthodologie</b>	Vérification sur facturation
	<b>Périmètre</b>	France + Nexus (Suède)
	<b>Source des données</b>	Site Engie pour la consommation et Enedis pour le transport + compteur communicant

<b>3</b>	<b>I-n°22 : Consommation de gaz naturel</b>	
<b>7</b>	<b>Unité</b>	MWh
	<b>Méthodologie</b>	Vérification sur facturation
	<b>Périmètre</b>	France (aucune consommation de gaz : Paris, Vélizy, Rousset, Nexus (Suède)).
	<b>Source des données</b>	Site Engie et compteur poste gaz

<b>3</b>	<b>I-n°23 : Consommation de gaz naturel évitée</b>	
<b>8</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 sur l'année de référence.
	<b>Périmètre</b>	Douai
	<b>Source des données</b>	Site de Douai

3 I-n°24 : Emissions de GES liées aux consommations d'électricité et gaz naturel (Téq CO <sup>2</sup> )		
9	Unité	T éqCO <sup>2</sup> (ADEME)
	Méthodologie	L'estimation des émissions a été faite par le calcul, à partir de données dites « d'activité ». Facteurs d'émissions applicables : électricité : 58 g CO <sup>2</sup> /KWh ; gaz naturel : 215 g CO <sup>2</sup> e/KWh
	Périmètre	France + Nexus (Suède)
	Source des données	ADEME
4 I-n°25 : Émissions de GES totales (T éqCO <sup>2</sup> ) par salarié		
0	Unité	T éqCO <sup>2</sup> / salarié
	Méthodologie	Emissions de GES liées aux consommations d'électricité et gaz naturel (Téq CO <sup>2</sup> ) / Nombre de salariés.
	Périmètre	France + Nexus (Suède)
	Source des données	-
4 CO <sup>2</sup> - Electricité consolidée (téq CO <sup>2</sup> )		
1	Unité	Téq CO <sup>2</sup> ( ADEME)
	Méthodologie	L'estimation des émissions a été faite par le calcul, à partir de données dites d'activité. Facteurs d'émissions applicables : électricité : 58 g CO <sup>2</sup> /kWh)
	Périmètre	France + Nexus (Suède)
	Source des données	ADEME
4 CO <sup>2</sup> - Consommation de gaz naturel (téq CO <sup>2</sup> )		
2	Unité	Téq CO <sup>2</sup> ( ADEME)
	Méthodologie	L'estimation des émissions a été faite par le calcul, à partir de données dites d'activité. Facteurs d'émissions applicables : gaz naturel : 215 g CO <sup>2</sup> e/kWh.
	Périmètre	France
	Source des données	ADEME

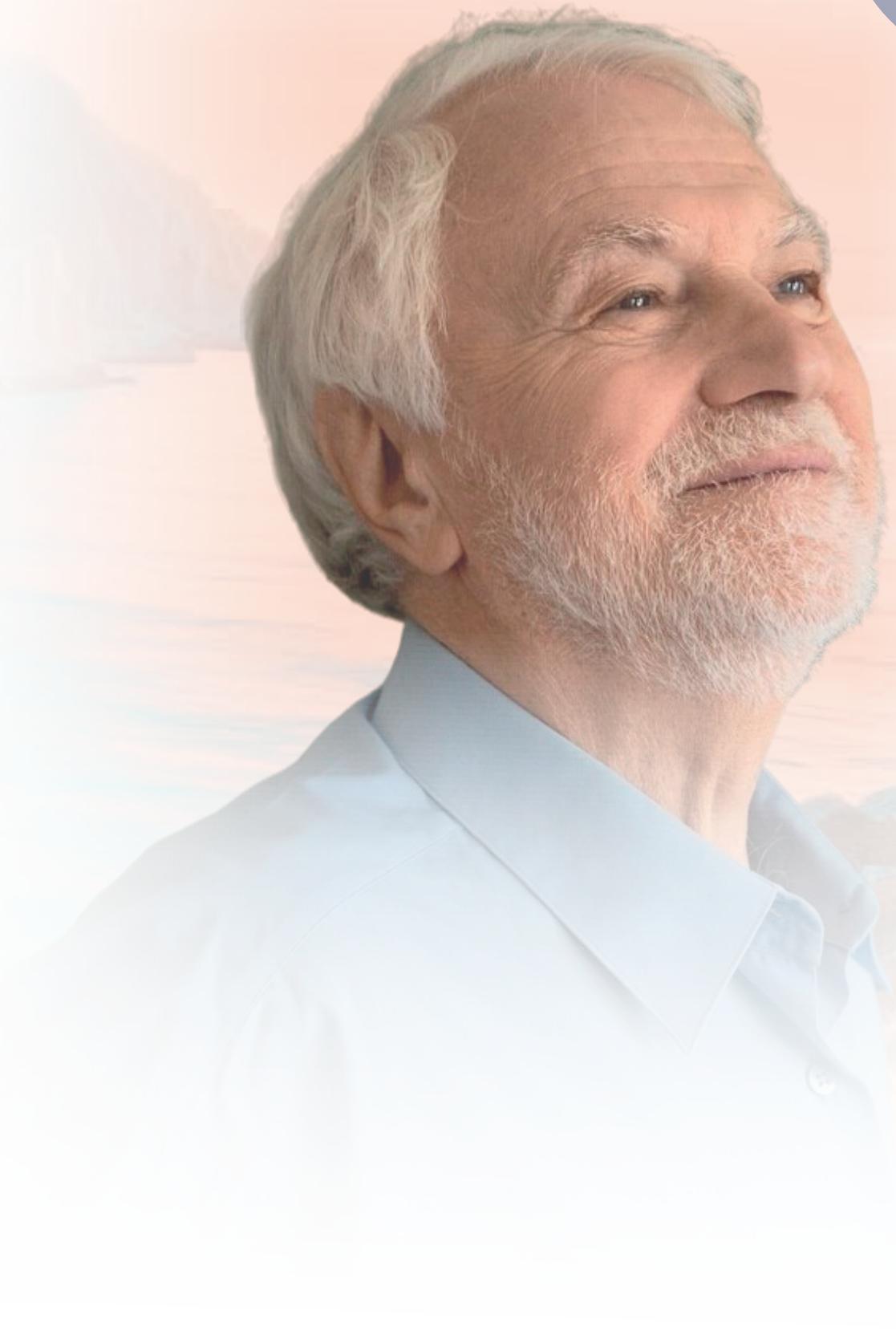
## INDICATEURS SOCIÉTAUX

4 I-n°26 : Total des apprentis et stagiaires		
3	Unité	Nombre
	Méthodologie	Nombre de stagiaires et d'apprentis présents au 31/12 de l'année N
	Périmètre	France + Nexus + Keesing + Fase + GSI
	Source des données	Service RH
4 I-n°27a : Nombre de salariés en situation de handicap, exprimé en unités		
4	Unité	Nombre
	Méthodologie	Nombre de salariés en ETP en situation de handicap
	Périmètre	France
	Source des données	RH
4 I-n°27b : Nombre d'intérimaires en ETP en situation de handicap, exprimé en unités		
5	Unité	Nombre
	Méthodologie	Nombre d'intérimaires en ETP en situation de handicap
	Périmètre	France
	Source des données	RH

<b>4</b>	<b>I-n°28: % des achats réalisés avec des fournisseurs dans un périmètre de 250 km</b>	
<b>6</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Extraction de l'ERP
	<b>Périmètre</b>	Douai
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
<b>4</b>	<b>I-n°29 : Montant des achats réalisés auprès du secteur adapté et protégé et d'insertion</b>	
<b>7</b>	<b>Unité</b>	€
	<b>Méthodologie</b>	Extraction de l'ERP
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
<b>4</b>	<b>I-n°30 : Nombre prestataires/fournisseurs créés et ayant signé des clauses d'achats responsables</b>	
<b>8</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Comptage des nouveaux contrats signés dans l'année avec clause d'achats responsables ou ayant une propre charte achats responsables
	<b>Périmètre</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
<b>4</b>	<b>% de prestataires/fournisseurs créés et ayant signé des clauses d'achats responsables</b>	
<b>9</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Nombre des nouveaux contrats signés dans l'année avec clause d'achats responsables ou ayant une propre charte achats responsables / Nombre total
	<b>Périmètre</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
<b>5</b>	<b>I-n°31: % des prestataires critiques et stratégiques évalués</b>	
<b>0</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Comptage des fournisseurs critiques et stratégiques évalués. Critiques : fournisseur déclaré critique par rapport à l'impact possible sur l'activité du Groupe en cas de défaillance. 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€.
	<b>Périmètre</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Achats Groupe
<b>5</b>	<b>I-n°34 : Nombre d'alertes éthiques et de conformité</b>	
<b>1</b>	<b>Unité</b>	Nombre
	<b>Méthodologie</b>	Extraction de la plateforme d'alerte IN Groupe (EQS Integrity Line)
	<b>Périmètre</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Risk Management

<b>5</b>	<b>Taux de réalisation du plan de sensibilisation aux risques de corruption</b>	
<b>2</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Effectif cible : prise en compte des sensibilisations réalisées uniquement pour les nouveaux arrivants chez IN Groupe. Prise en compte de la réussite au quizz final présent sous IN Groupe Academy (notre plateforme e-learning) Période de référence : l'année civile (année de référence uniquement).
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Risk Management
<b>5</b>	<b>I-n°33 : Taux de réalisation du plan de sensibilisation anti-corruption et au trafic d'influence</b>	
<b>3</b>	<b>SKILLCAST</b>	
	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Taux de collaborateurs formés sur Skillcast / collaborateurs inscrits sur l'année Effectif cible : salariés inscrits au module sur la plateforme Période de référence : l'année civile (année de référence uniquement).
	<b>Périmètre</b>	Groupe
	<b>Source des données</b>	Risk Management
<b>5</b>	<b>I-n°32 : Taux de réalisation du plan de sensibilisation aux risques RGPD</b>	
<b>4</b>	<b>Unité</b>	%
	<b>Méthodologie</b>	Effectif cible : prise en compte des sensibilisations réalisées uniquement pour les nouveaux arrivants chez IN Groupe. Prise en compte de la réussite au quizz final présent sous IN Groupe Academy (notre plateforme e-learning). Période de référence : l'année civile (année de référence uniquement).
	<b>Périmètre</b>	France
	<b>Source des données</b>	Formation





# ANNEXES

## 6.1 Termes et définitions

<b>OSD:</b> ouvrier sous décret
<b>CDI:</b> contrat à durée indéterminée
<b>CDD:</b> contrat à durée déterminée
<b>SMI:</b> système de management intégré
<b>RSE:</b> responsabilité sociétale des entreprises
<b>ETP:</b> équivalent temps plein

## 6.2 Clarification des périmètres applicables selon les données

<b>PÉRIMÈTRE GROUPE</b>	Paris, Douai, Vélizy, Rousset, Bussy, international
<b>PÉRIMÈTRE FRANCE</b>	Douai, Paris, Rousset, Vélizy, Bussy, Surys (hors international)
<b>INTERNATIONAL</b>	Toutes les filiales : SINGAPOUR, USA, MALAISIE, KENYA, SUEDE, ALLEMAGNE, INDE, FASE, GSI.
<b>ENTITÉ JURIDIQUE</b>	Maison mère, INCS, INSA, IN IDT, SPS, SURYS, NEXUS.

**Pour plus d'information :**  
**Visitez notre site Internet** <https://ingroupe.com/fr/responsabilite-entreprise/>  
**Contactez la direction Qualité systèmes et RSE de IN Groupe.**

**IN Groupe tient à remercier l'ensemble des collaborateurs ayant contribué  
à la réalisation de ce rapport.**

**Conception et réalisation :** Madras Editing.  
**Crédits photos :** iStock, C. Dupont / The Pulses, Metamorworks, Rantaimages,  
Bedneyimages, Freepik, Amazingmikael, Andriy Photography, Envato, Freestockcenter,  
Master1305, Wirestock, 8photo, Pararach, Wirestock, Vwalakte.





**IN**  
GROUPE