



H₂O

RAPPORTE RSE

MAI 2022

PUBLIC 

Sommaire

Préambule	3
Modèle d'affaire	4
Notre démarche RSE	5
Une gouvernance responsable	8
La responsabilité sociale	10
La responsabilité environnementale	15
La responsabilité sociétale	19
Objectifs RSE 2022	22
Note explicative du Rapport	23

Préambule

Face à l'urgence de la crise écologique et sociale dont les stigmates se manifestent désormais à une échelle mondiale (changement climatique, raréfaction des ressources naturelles, croissance de la population mondiale, augmentation et intensification des catastrophes naturelles), le développement durable apparaît comme une solution crédible aux yeux des différents acteurs mondiaux (Etats, Entreprises, Collectivités, etc.) pour une utilisation responsable et équitable des ressources de la planète tout en assurant la pérennité de celles-ci pour les générations futures.

ITS Group a la conviction qu'il faut envisager la performance globale du groupe au regard des attentes de toutes ses parties prenantes : autant internes qu'externes, et ce dans le respect des ressources naturelles et de l'environnement.

Depuis 2019, face à la crise sanitaire, un contexte inédit et imprévisible, ITS Group a démontré la solidité de son modèle et l'importance qu'elle donne aux besoins de ses clients et collaborateurs. Cette période particulièrement difficile, au niveau mondial, a freiné l'avancement de certains projets RSE (organisation de la semaine du développement durable, réalisation de certaines formations en présentiel...), ainsi que l'atteinte de nos objectifs, notamment à cause du recours au télétravail. En revanche, en 2022, notre entreprise renforce son engagement envers la RSE et se fixe des objectifs ambitieux.

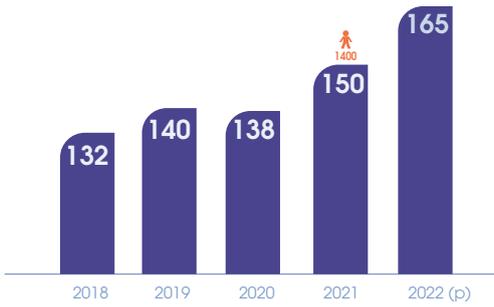
Ce rapport consiste à mettre en avant les principaux risques RSE auxquels est confrontée l'UES, en présentant le Bilan de l'année 2021 en termes d'atteintes des objectifs sociaux, environnementaux et sociétaux. Enfin, ce rapport a également pour but de lister nos objectifs RSE de l'année 2022. ”

Jean-Michel Bénard
Président Directeur Général
ITS Group

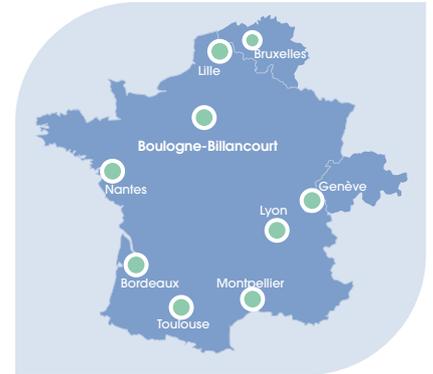


Modèle d'affaire

ITS Group en chiffres



Evolution du chiffre d'affaires (en M€)
(p) CA prévisionnel



1. NOS MÉTIERS PAR ENTITÉ



Services

Infrastructures & Opérations

Ingénierie des Infrastructures, agilité des Opérations, sécurisation opérationnelle, mise en place de l'Observabilité des systèmes d'informations et des métiers pour développer les performances business et IT Ops.



Integra

Cloud & Services managés

Fourniture et Gestion multi-Cloud et Cloud hybride certifiés ultra-sécurisés, Services managés sur-mesure, SOC souverain managé et Automatisation de l'exploitation.



lbelem

Mobilité, Postes de Travail & Réseaux

Intégrateur et centre de service à destination des entreprises qui mettent en place des projets de digital Workplace et/ou déploient des projet de Modern Management.



Stratégie, Conseil & Assistance à maîtrise d'ouvrage

Alignement des organisations, des processus, des Systèmes d'Informations et des datas sur les enjeux business et métiers. 3 pratiques sectorielles : Assurances de personnes, Banques, Industries & Services.



Cybersécurité

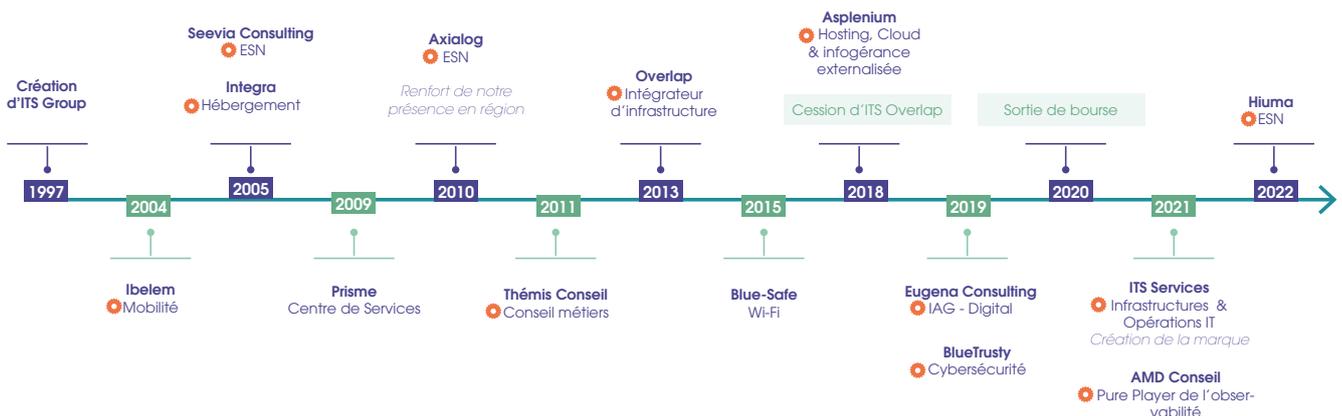
Cabinet Pure Player de la Cybersécurité, offres de services packagées et accompagnement en assistance technique ou via centre d'expertise mutualisé – audit, sensibilisation, sécurité opérationnelle et gouvernance.



Digitalisation des processus

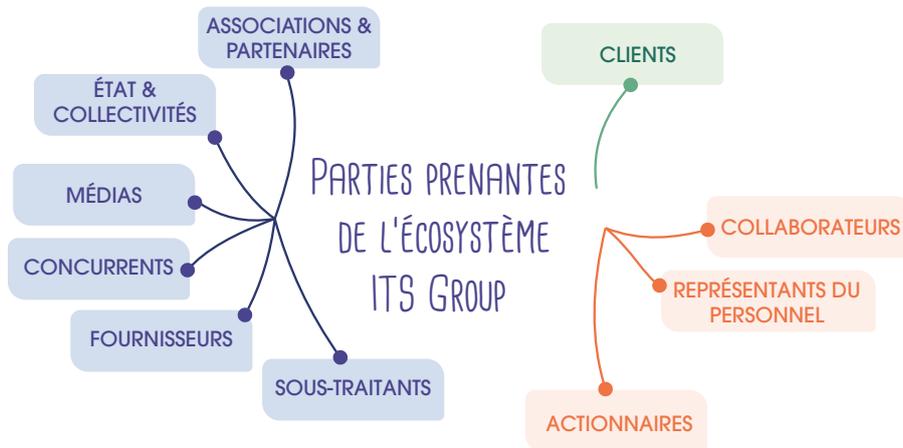
Développement, accompagnement et support sur des applications web métiers.

2. DATES ET ÉVÈNEMENTS CLÉS



3. NOS PARTIES PRENANTES

Un dialogue permanent afin d'avoir un impact positif sur la société.



Notre démarche RSE

1. ORGANISATION ET PILOTAGE DE LA DÉMARCHE RSE

Consciente des enjeux du développement durable et sensible aux principes de la responsabilité sociétale, l'UES s'engage dans une démarche RSE depuis 2015 qui s'imbrique dans un système de management intégré (SMI). Ainsi l'UES bénéficie d'un **système de management intégré responsable** (SMIR) cohérent avec les engagements RSE. Les actions sont harmonisées et la synergie maîtrisée.

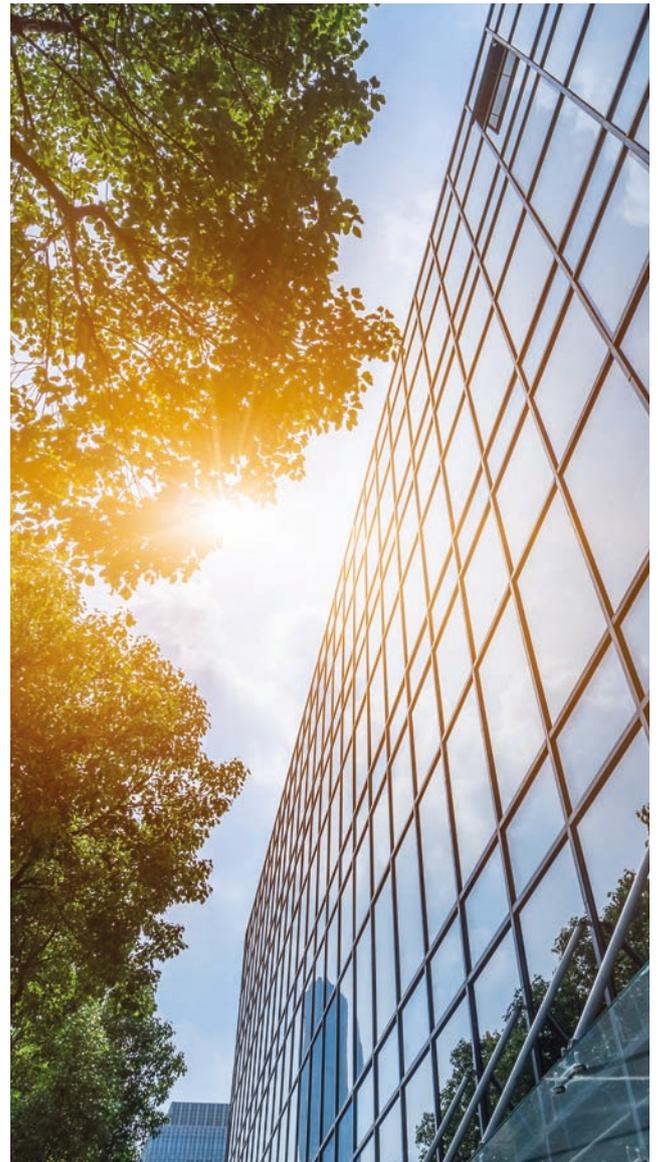
Afin d'atteindre la **cohésion attendue** et une **performance** dans le cadre de l'amélioration continue, les missions RSE ont été confiées au service Qualité en mai 2015.

En janvier 2022, **un service dédié à la RSE** a été mis en place pour porter **les valeurs du développement durable et de la responsabilité sociétale** auprès de toutes les parties prenantes, autant internes qu'externes.

2. IDENTIFICATION DES RISQUES RSE

Les risques extra-financiers sont identifiés par le service RSE, avec les directions suivantes :

- La direction des ressources humaines,
- La direction juridique,
- La direction administrative et financière,
- La direction des systèmes d'informations.



Risque RSE	ODD associé	Description du risque	Indicateur
Pilier économique			
Atteinte à l'éthique		Tout comportement déloyal ou contraire aux règles de la société faisant prévaloir l'intérêt personnel avant celui de l'UES fait peser sur la société un risque fort en termes d'image, de relations commerciales et peut exposer la société à des sanctions contractuelles ou réglementaires fortes. De même, toute forme de corruption présente un risque pour l'UES, ainsi que des conséquences graves pour la continuité de affaires.	<ul style="list-style-type: none"> Classement Ecovadis Poursuite ou enquête pour des faits liés à l'éthique des affaires Nombre d'alertes remontées Pourcentage de collaborateurs formés à l'éthique professionnelle
Atteinte à la sécurité de l'information (SI) et à la protection des données personnelles		De par son secteur d'activité, l'UES a établi la sécurité de ses données comme un risque en tenant compte des fréquences d'attaques quant à la cybersécurité, de la réglementation en vigueur et des sanctions pouvant peser sur la société en cas de fuite de données personnelles découlant du règlement général sur la protection des données et de l'impact que cela pourrait avoir sur l'ensemble de ses parties prenantes.	<ul style="list-style-type: none"> Certifications en matière de la SI Pourcentage de collaborateurs formés à la SI Pourcentage des sites opérationnels dotés d'un système de gestion de la SI
Recours à des fournisseurs et sous-traitants à risque en matière de DD		L'absence de respect des droits humains ou de l'environnement par les parties prenantes pertinentes de l'UES peut présenter un risque majeur pour la société. En effet, si l'un des acteurs de la chaîne d'approvisionnement révélait un manquement aux droits issus de la Convention de l'OIT ou une atteinte conséquente ou non maîtrisée à l'environnement par l'exemple, l'impact en termes d'image de la société pourrait être fort.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'adhérents à la « Charte d'Achats Responsables » Nombre de fournisseurs évalués Taux de fournisseurs affichant une politique RSE
Pilier social			
Difficultés à intégrer, fidéliser, et développer les talents		L'intégration et l'évolution professionnelle sont des sujets fondamentaux dans la politique RSE de l'UES. En effet, dans un secteur très concurrentiel, la perte d'un collaborateur a un impact très fort par rapport à l'investissement engagé et la continuité de service.	<ul style="list-style-type: none"> Effectif total Entrées & sorties Part de salariés formés dans l'effectif Nombre d'heures de formation moyen par salarié formé
Garanties insuffisantes pour la santé, la sécurité, et le bien-être des collaborateurs		La santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs constituent un enjeu majeur dans la conduite de notre politique RSE. En effet, des salariés en mauvaise santé ou en situation de mal être au sein de l'entreprise impactent cette dernière, aussi bien sur leur implication que sur leur productivité et résultats.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accidents du travail et de trajet Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail ou de trajet Taux d'absentéisme Index d'égalité professionnelle
Environnement de travail non-inclusif et persistance de discriminations		La discrimination et/ou le harcèlement sont des sujets sensibles qui présentent un risque pour l'ensemble des parties prenantes. Tout d'abord, pour les collaborateurs, des comportements discriminants ou assimilés à du harcèlement peuvent nuire à leur épanouissement professionnel et aboutir à des poursuites judiciaires, avec un impact fort en termes d'image pour la société. De plus, pour les clients, fournisseurs et actionnaires, de telles pratiques peuvent freiner l'envie de construire une relation contractuelle avec l'UES.	<ul style="list-style-type: none"> Répartition par catégorie d'âges Répartition H/F dans l'effectif Part de femmes dans la population des cadres et dans le comité de direction Nombre de nationalités présentes dans l'UES

Difficultés à attirer, intégrer et accompagner les travailleurs handicapés



L'UES, sensible au sujet du handicap, aide ses collaborateurs dans leurs démarches afin d'améliorer leur quotidien à travers sa politique active en faveur des personnes handicapées. L'UES soutient également les causes liées au Handicap en collaborant avec plusieurs « Etablissements Services d'Aide par le Travail » (ESAT).

- Taux de salariés reconnus RQTH
- Taux de salariés reconnus RQTH occupant des postes de responsabilité
- Nombre de formations / actions menées

Pilier environnemental

Gestion insuffisante des déchets propres à l'activité



La maîtrise de la production et de la consommation des ressources utilisées par l'UES constitue un enjeu fort. Face à la problématique de l'épuisement des ressources naturelles qui conduit à la dégradation de l'écosystème, l'UES est ainsi exposée à des risques de non maîtrise des coûts du fait de la raréfaction de ces ressources. Ainsi, l'UES s'engage dans une politique de réduction de l'utilisation de matière premières, de production de déchets etc.

- Poids enlevés
- Total de déchets internes recyclés (DEEE, mégots, papier, ampoules, néons, cartouches d'encre, capsules de café, piles et gobelets)
- Bénéfices environnementaux et sociaux enregistrés au cours de l'année

Contribution au changement climatique

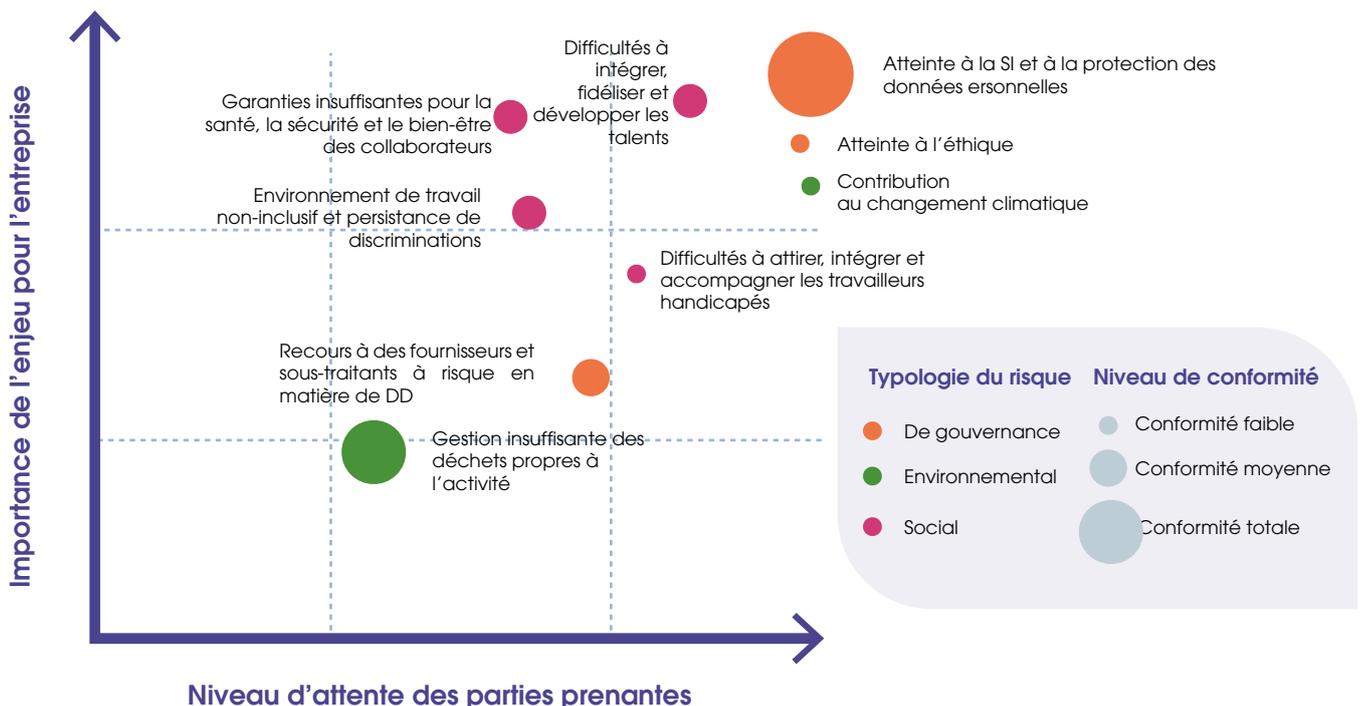


Face au changement climatique, la nécessité de surveiller et réduire l'impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre s'impose. Ainsi, la réduction de la consommation de CO₂ du parc automobile, la surveillance de la consommation énergétique de nos bâtiments et datacenters, la mesure de l'impact carbone et la sensibilisation de nos collaborateurs constituent un enjeu fort sur lequel ITS Group s'engage.

- Consommation d'électricité des bâtiments
- Consommation d'électricité des datacenters
- Emissions de GES

3. MATRICE DE MATÉRIALITÉ DES RISQUES RSE

Par ailleurs, afin d'identifier et hiérarchiser les enjeux à risques, ITS Group a construit une **matrice de matérialité** en tenant compte du **dialogue avec les parties prenantes** et des **enjeux stratégiques de l'entreprise**, dans le but d'**identifier les thématiques** à prioriser et de **déployer des actions** correctives et d'amélioration efficaces et adéquates par rapport aux moyens à disposition.



A background image showing three business professionals (two men and one woman) in a meeting, viewed through a glass window with reflections. The image has a blue and teal color palette. A white text box is overlaid on the center of the image.

Une gouvernance responsable : garantir la pérennité de l'entreprise

L'engagement RSE est pris au plus haut niveau de la direction au sein d'ITS Group. Notre entreprise prône un système de management comprenant des engagements forts en termes de responsabilité sociale, sociétale, environnementale et économique mais aussi en termes de sécurité du Système d'Information (SI) au vu de notre cœur de métier.

1.ÉVALUATION DE LA DÉMARCHE RSE

Dans le but de pérenniser sa démarche RSE et d'amélioration continue, l'UES œuvre pour agrandir son réseau et décrocher certifications et accréditations. Leur obtention est primordiale ; elles constituent la preuve concrète et tangible du respect de nos engagements.

3.1. Global Compact

L'UES communique sur les 4 enjeux de la RSE : **social, environnemental, économique et sociétal** et renouvelle annuellement son engagement auprès du **Global Compact**, caractérisé à travers la publication de sa **Communication sur le Progrès (COP)**.



3.2. Ecovadis

L'UES réalise l'évaluation Ecovadis depuis 2012 afin de mesurer sa maturité sur les volets suivants : **environnemental, social et droits de l'Homme, éthique et achats responsables**.



En 2021, ITS Group s'est vu attribuer le **niveau Silver Ecovadis**, avec un score de 60/100.

3.3. Certifications

› ITS Services

- ISO 14001
- ISO 9001

La certification ISO 27001 est prévue pour 2022.

› ITS Integra

- ISO 27001
- ISO 9001
- HDS
- Label Cyber Expert



2.ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ITS Group veille au bon respect de la **loi Sapin 2** et mène plusieurs actions dans ce sens :

- **Sensibilisation régulière des collaborateurs** sur les questions d'éthique, de lutte anti-corruption etc.
- **Mise à jour de la cartographie des risques** afin d'identifier en interne les activités plus exposées et ainsi prendre les mesures adéquates.
- **Rédaction d'un nouveau code de conduite** de lutte contre la corruption qui a vocation à être intégré au règlement intérieur.

100%

des managers sont formés à l'éthique via notre Cursus Manager.

0

poursuite ou enquête pour des faits liés à l'éthique des affaires.

0

alerte remontée via la Procédure de lancement d'alerte professionnelle.

3.SÉCURITÉ DE L'INFORMATION



RECONDUITE DE LA
CERTIFICATION ISO 27001
POUR ITS INTEGRA.



A smiling woman with long dark hair is sitting at a desk. In front of her is a laptop and a stack of books. The background is a bright, blurred outdoor setting with greenery. A white text box is overlaid on the right side of the image.

La responsabilité sociale : assurer l'équité, la diversité et le dialogue social

Forte de sa politique de Gestion des Ressources Humaines, l'UES veille à ce que chacun de ses collaborateurs soit heureux et épanoui en contribuant activement à la performance de l'entreprise et en s'investissant dans son travail au quotidien. Cette politique de GRH est complétée par des actions et dispositifs divers et variés, menés tout au long de l'année pour veiller sur les collaborateurs en interne.

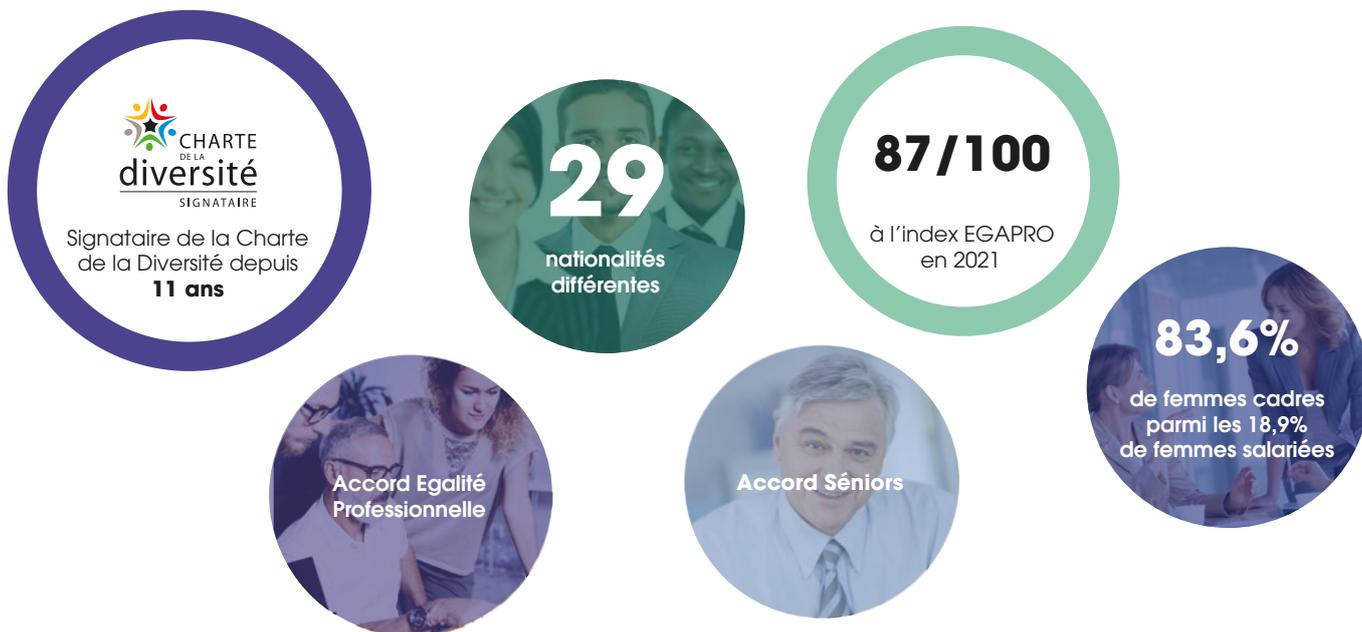
1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Respect et promotion des droits fondamentaux issus de :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Code de Travail français
- L'Organisation Internationale du Travail

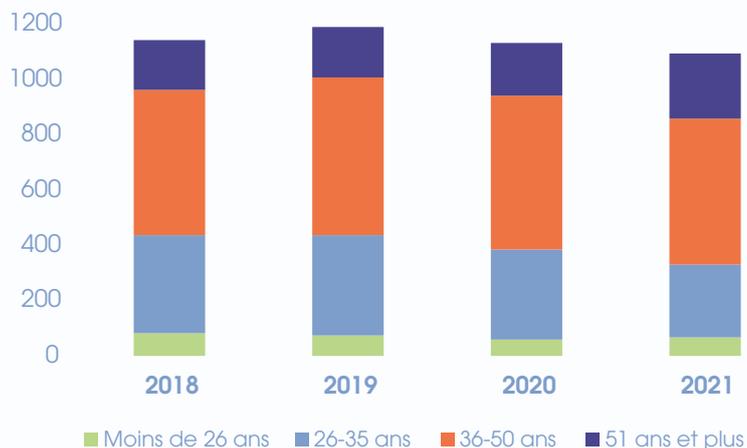
Auto-évaluation sur le thème des Droits Humains en répondant à un questionnaire élaboré par ACESIA, entité de l'Afnor. La note attribuée est de 76/100 pour une moyenne générale de 47/100. A l'issue de cette évaluation, l'UES a obtenu un rapport d'auto-évaluation sur les Droits Humains.

2. EGALITÉ, DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



› Diversité au sein de l'UES en chiffres

Répartition de l'effectif par âge



Répartition de l'effectif par sexe



3. HANDICAP

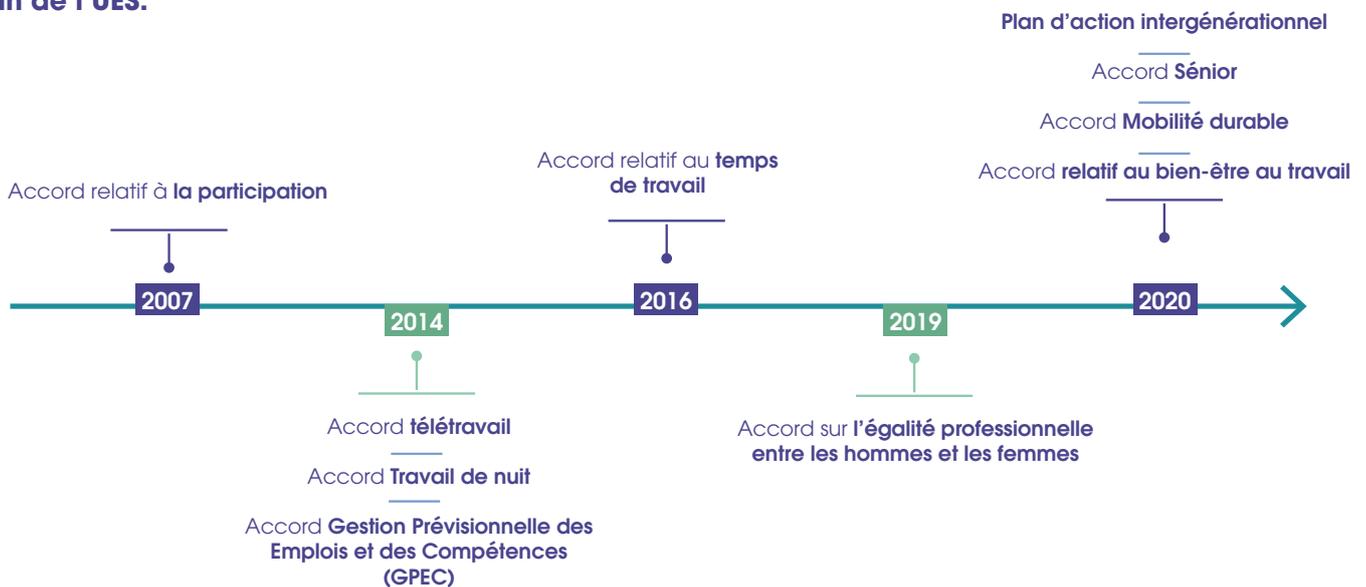


Nombre de salariés handicapés



4. DIALOGUE SOCIAL : LES ACCORDS D'ENTREPRISE

L'UES s'engage à assurer un dialogue social actif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndicaux. **A ce jour, plusieurs accords sont en vigueur au sein de l'UES.**



5. SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

L'UES s'engage à **lutter contre toute atteinte à la santé et à la sécurité** de chacun de ses collaborateurs et d'assurer le **bien-être au travail**. Afin de minimiser les risques liés à la santé et à la sécurité au travail, les collaborateurs bénéficient de **formations** liées à la santé et à la sécurité au travail :

- Formations **premiers secours** et manipulation des défibrillateurs
- Formations **incendie et évacuation** tous les deux ans
- **Habilitation électrique** (dans les datacenters, ainsi que deux collaborateurs au siège)
- Formation pour les **travailleurs isolés** (dans les datacenters)
- Formation sur l'**ergonomie au travail**

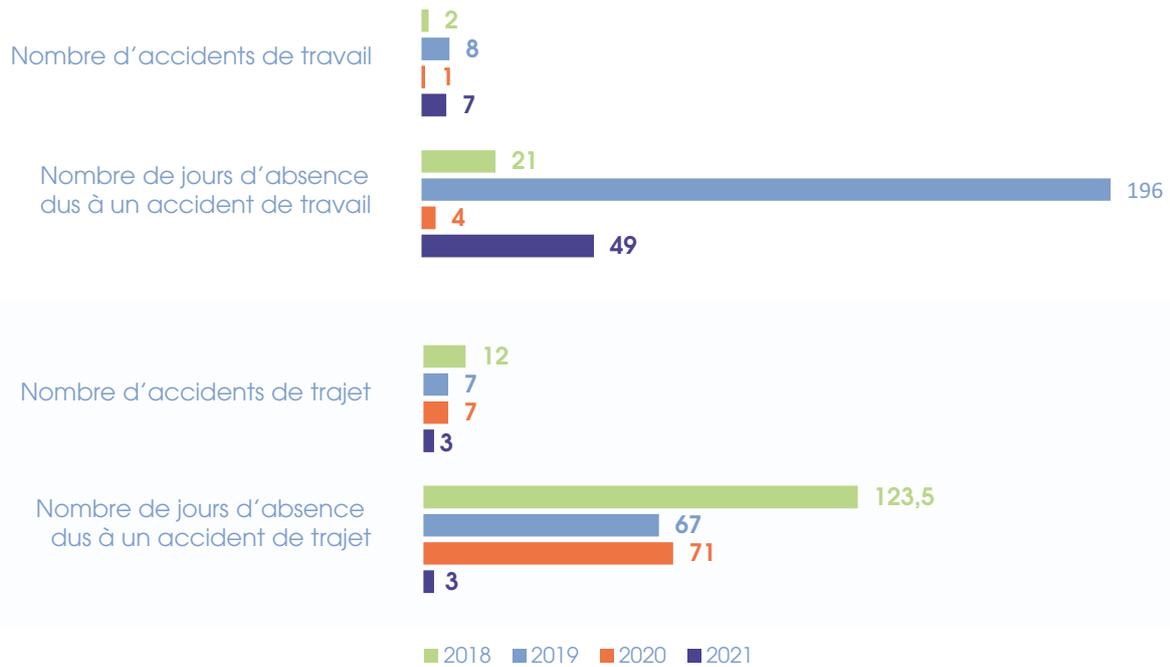


En raison de la crise sanitaire et du recours au télétravail, ces formations n'ont pas pu s'effectuer en 2021.

Par ailleurs, les managers suivent un parcours de formation, le **Cursus Manager**, sur cette thématique avec des modèles e-learning consacrés à la sensibilisation sur le stress au travail, les risques psychosociaux...

Tout manager suit le Cursus Manager à son embauche.

Accidents de travail et de trajet

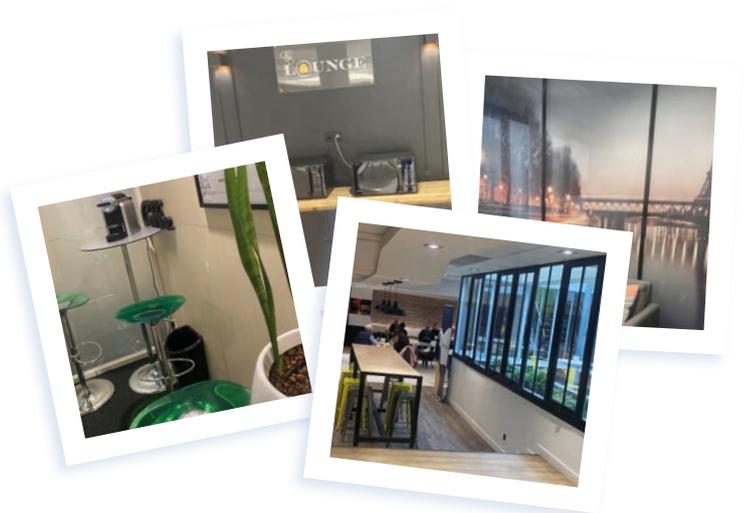


Taux d'absentéisme



Focus sur quelques dispositifs mis en place au sein du campus de Boulogne-Billancourt pour renforcer le bien-être au travail :

- Des espaces neufs dans un environnement calme proche des commodités et des transports
- Des espaces de travail adaptés et sécurisés
- Un restaurant d'entreprise
- Une terrasse et un court de tennis
- Des vestiaires et des douches



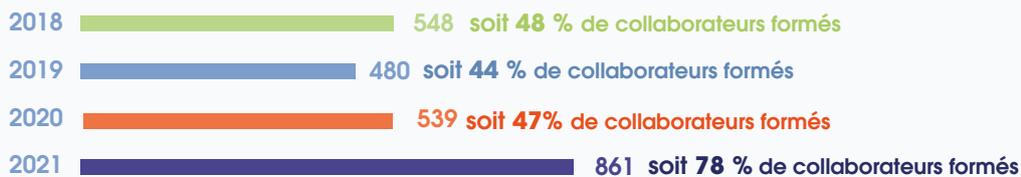
6. DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN



Nombre d'heures de formation



Nombre de collaborateurs formés



Formations liées à la carrière ou visant à l'acquisition de compétences :

Entités	Effectif moyen annuel	Nombre formés	Taux
ITS Group	37	21	57%
ITS Services	742	706	95%
ITS Integra	160	48	30%
ITS Ibelem	74	27	36%
ITS Eugena	29	14	48%
Thémis Conseil	61	16	26%
TOTAL	1103	832	75%



La responsabilité environnementale : maîtriser nos impacts & préserver les ressources naturelles

La maîtrise de l'impact environnemental constitue un enjeu fort pour l'UES. D'année en année, notre Groupe multiplie les partenariats dans le but de le diminuer et sensibiliser ses collaborateurs sur le sujet, et continue de mettre en place de nouveaux dispositifs tout en renforçant ceux qui existent déjà.

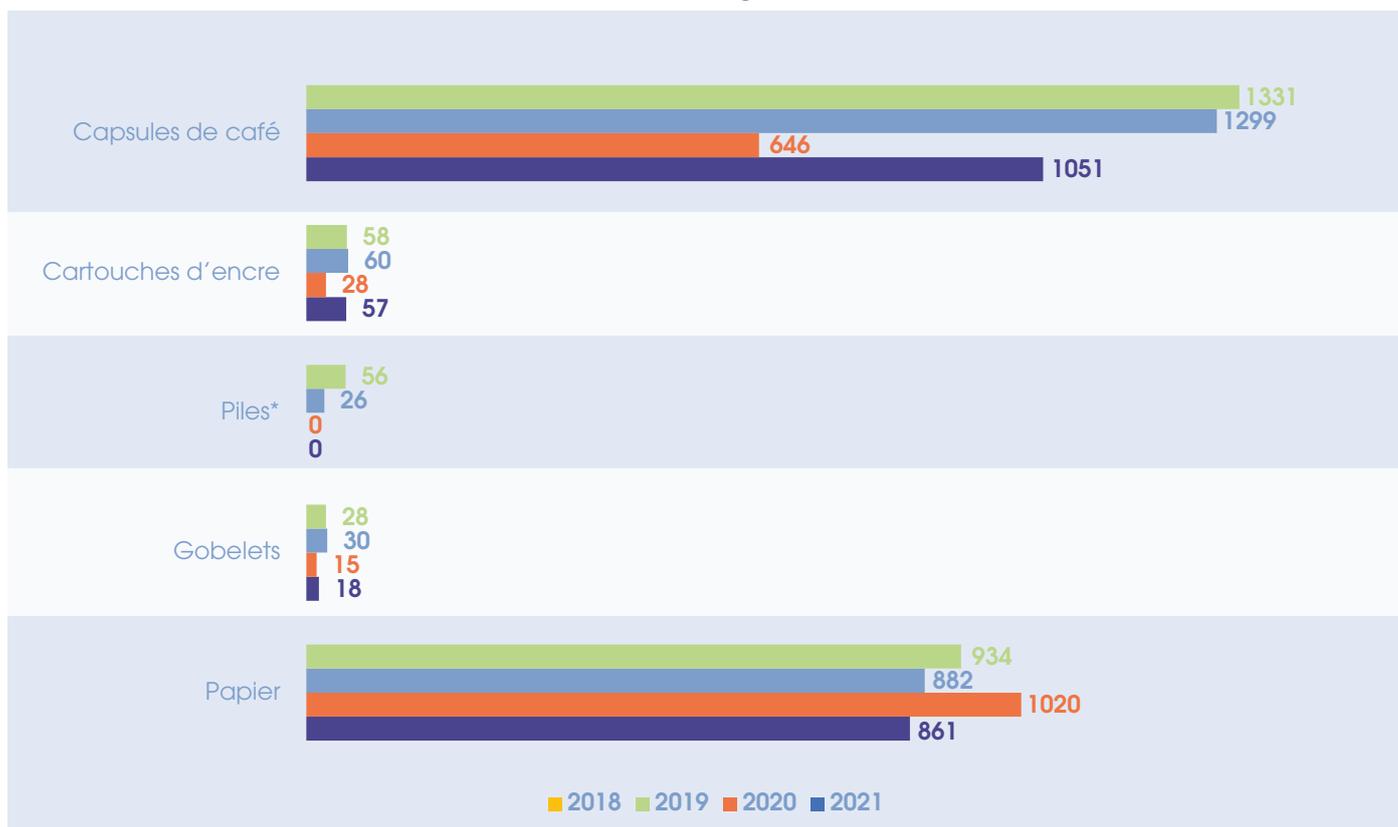
1. GESTION DE DÉCHETS ET RECYCLAGE

L'entreprise **Cèdre** (<https://www.cedre.info/>), acteur solidaire pour les personnes en situation de handicap, a été choisie pour s'occuper de la **collecte et du recyclage** de certains des déchets d'ITS Group.



Par ailleurs, au vu de son cœur de métier, l'UES génère également des **déchets d'Equipements Electriques et Electroniques** appelés DEEE. A cet effet, l'UES fait appel à des **entreprises spécialisées** dans l'enlèvement et le recyclage de ses DEEE. En parallèle, l'UES a développé un **partenariat avec un artiste** qui réalise des œuvres d'art à partir de DEEE. Cet artiste engagé a choisi à travers ses œuvres de mettre en évidence l'impact de notre société sur l'environnement.

› Quantité de déchets collectés et recyclés en kg



* Les piles sont collectées à notre demande, dès que les collecteurs sont remplis. En raison du recours au télétravail suite à la crise sanitaire, il n'y a pas eu de collecte entre 2020 et 2021. Cependant, le dispositif est toujours en place.

› Bénéfices environnementaux (source Cèdre)

	Arbres sauvés	Litres d'eau économisés (L)	CO2 préservé (kg)	KWH économisés
2018	16	27930	512	3724
2019	14	28540	523	3867
2020	17	30615	561	4082
2021	18	31500	578	4200

2. GESTION DE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

2.1. Consommation électrique des bâtiments

Le **suivi de la consommation énergétique** des bâtiments est réalisé par les Services Généraux du Groupe.

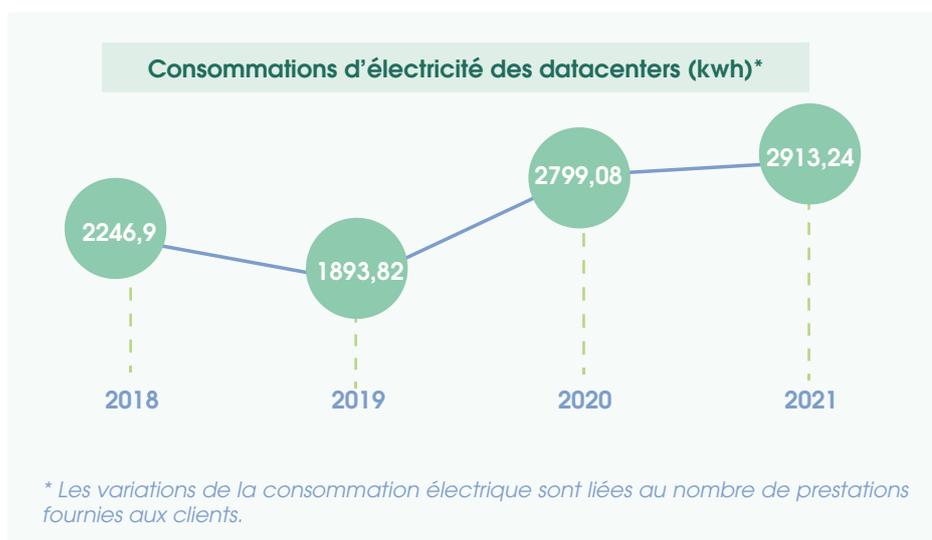
En 2017 et 2021, un **audit énergétique** a été réalisé pour dresser un résultat énergétique complet et dégager des plans d'actions visant à optimiser la consommation électrique des bâtiments.

Dispositifs liés à la réduction de la consommation énergétique des équipements et des bâtiments

- Remplacement des interrupteurs par des détecteurs de mouvements
- Remplacement de l'éclairage en tube néon par des panneaux LED
- Réduction du nombre de lignes de téléphonie fixes
- Achat de matériel de classe A minimum (réfrigérateurs AAA, micro-onde...)
- Optimisation du chauffage et de la climatisation
- Remplacement de ballons d'eau chaude sanitaire (passage de 2x500 à 1x300 litres)
- Instauration d'un système de mise en veille automatique des ordinateurs après 3 minutes sans action
- Installation de robinets-détecteurs de mouvement dans les toilettes du campus de Boulogne-Billancourt
- Suppression du système d'arrosage automatique sur le campus de Boulogne-Billancourt
- Intervention d'une femme de ménage en soirée pour éteindre les lumières de bureau
- Elaboration de campagnes de sensibilisation au sujet des bonnes pratiques et de l'écoconduite

3. CONSOMMATION ÉLECTRIQUE DES DATACENTERS

ITS Integra, filiale du Groupe spécialisée en hébergement et Système d'infogérance hors site, sous-traite à son fournisseur INTERXION deux datacenters présents sur deux localités différentes, en France.



› Dispositifs liés à la réduction de la consommation énergétique des datacenters

Le matériel :

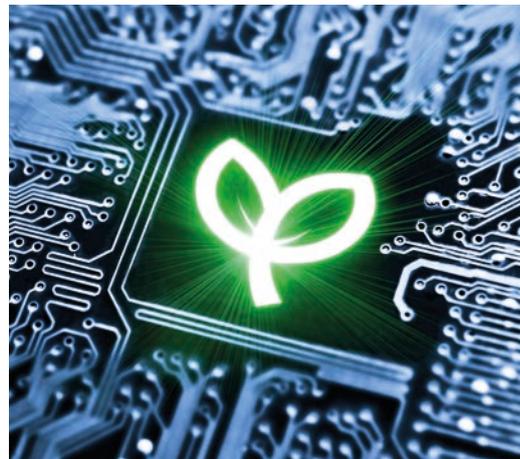
- Rapport puissance/efficacité,
- Echangeurs et économiseurs d'air,
- Cold corridor : confinement de l'air froid pour l'envoyer directement dans les serveurs. Cela permet aux climatisations de ne pas refroidir la salle entière mais d'envoyer seulement l'air frais au serveur.
- Installation de variateurs de vitesse : en limitant la survitesse dans les pompes d'eau glacée ces variateurs entraînent une économie d'énergie.
- Aspiration de l'air froid/chaud réduisant la consommation d'énergie.

La configuration :

- Design des infrastructures de climatisation et électriques : refroidissement à air libre (free cooling) et réutilisation de la chaleur, réglages des seuils, dispersion énergétique, etc.
- Gestion des lumières sur site : compact fluorescent light bulbs and LED lights,
- Optimisation de l'utilisation des fluides (humidificateur, circuits d'eau, glycol)
- Régulation et optimisation de la production de froid (pilotage centralisé des chillers)
- La mise en place de serveurs plus puissants permet une utilisation optimale des machines.

4. PRATIQUES LIÉES AU GREEN IT

- Matériel informatique dernière génération
- Méthodes de **virtualisation d'infrastructures**, d'applications et de postes de travail réduisant la consommation énergétique de façon significative
- Services de **Cloud** qui permettent de réduire le nombre d'équipements utilisés (serveurs, stockage, réseau) réduisant ainsi la consommation d'énergie
- **Rationalisation de la présence** au niveau des datacenters en diminuant le nombre de sites et en choisissant de s'implanter au sein de structures de dernières générations, prenant en considération les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux



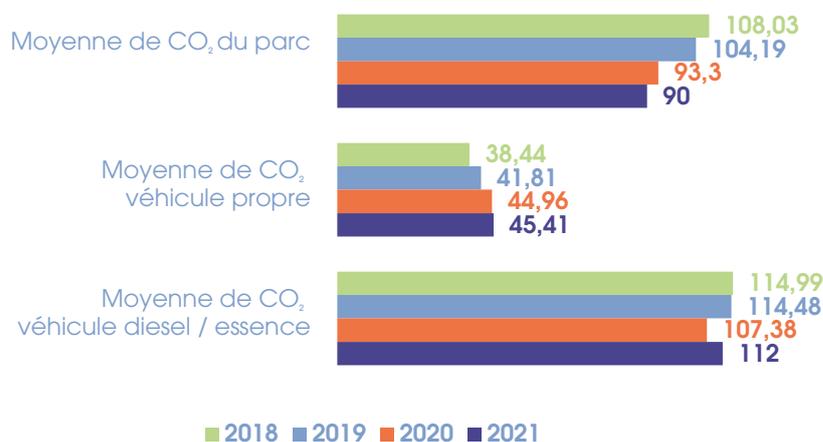
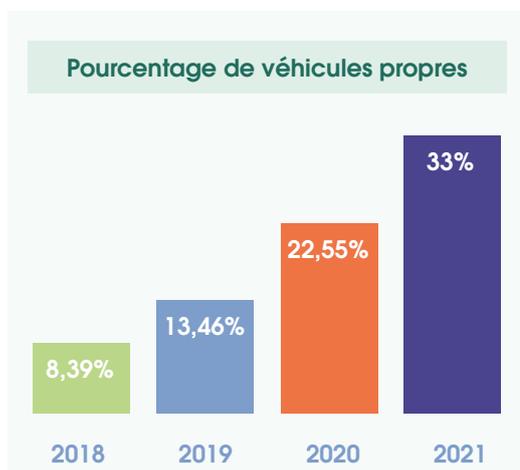
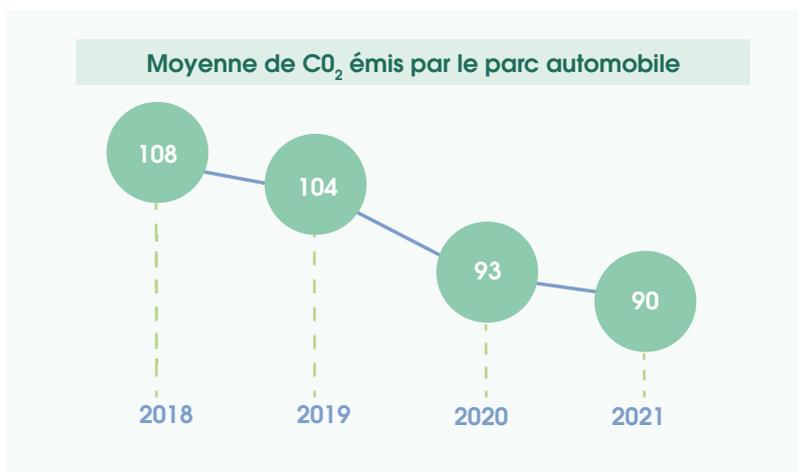
4. DÉPLACEMENTS DES COLLABORATEURS

En matière de consommation énergétique, l'UES a identifié son **parc automobile** comme **l'un des actifs principaux**, amenant à des mesures de maîtrise et d'amélioration de la consommation.

L'UES a donc mis des mesures en place pour contribuer à une réduction de la consommation de sa flotte automobile.

Cette diminution s'explique par l'augmentation de **plus de 21% de véhicules électriques et hybrides** dans le parc mais aussi de façon générale par différentes mesures en place :

- Retirer les véhicules les plus anciens et les plus consommateurs
- Maîtriser les temps de trajets des collaborateurs en mission
- Développer le recours au télétravail au siège comme en mission
- Favoriser les formations et réunions de travail à distance
- Favoriser les modes de déplacements vertueux (covoiturage, indemnité kilométrique vélo, parc automobile électrique / hybride)
- Préparer la mise en place des ZFE (Zone à Faible Emission)





La responsabilité sociétale : tisser des liens durables avec notre écosystème

La responsabilité sociétale d'ITS Group se caractérise par sa participation à des projets socio-environnementaux, notamment via des actions solidaires et des partenariats avec des entreprises éco-responsables.

1. COMMUNAUTÉ ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

1.1. La Cravate Solidaire

Du 27 septembre au 4 octobre ITS Group a organisé à Boulogne-Billancourt une **collecte de vêtements** pour soutenir la **Cravate Solidaire**, un réseau d'associations, reconnu d'intérêt général, qui œuvre pour l'**égalité des chances**. Il a pour objectif la lutte contre les discriminations à l'embauche, notamment celles liées à l'apparence physique.

Grâce à cette collecte 110 kg de vêtements ont été récoltés par l'association le lundi 4 octobre !

D'après les calculs de l'association, ces dons aideront **36 personnes** dans le cadre des ateliers "coup de pouce", mis en place par La Cravate Solidaire. Ces ateliers individuels de 2h permettent aux candidats de discuter avec un coach en image et deux professionnels des ressources humaines pour les préparer à un futur entretien d'embauche.



1.2. Le challenge contre la faim



ITS Group a participé au Challenge **#ConnectedAgainstHunger** d'**Action contre la Faim**, du 7 juin au 2 juillet 2021. Un défi sportif et jeu de rôle, permettant à nos collaborateurs d'entrer dans la peau d'un humanitaire spécialiste des questions liées au changement climatique et réaliser des défis en se rendant virtuellement dans les pays dans lesquels Action contre la Faim intervient.

Pendant ces 4 semaines, les différentes équipes d'ITS Group ont parcouru des centaines de kilomètres :

9571 Km
de marche

5207 Km
en vélo

3230 Km
en course à pied

Notre participation aura permis à ITS Group de générer **9 600 € de dons** parmi les **850 000 € collectés** au total, en soutien aux missions d'Action contre la Faim.

1.3. Partenariat avec l'association IT-Junior

L'association **IT JUNIOR** créée en août 2021 par Bastien Languedoc, vise à **dispenser des cours pratiques aux étudiants**, à travers des cas d'entreprise. Elle permet également les **placements de stagiaires et alternants**. Pour cela elle recherche régulièrement des **dons de matériel** pour les exercices.



ITS Integra, devient partenaire de l'association IT JUNIOR en fournissant du matériel informatique et en accueillant des stagiaires et alternants, afin de les **former aux métiers de l'entreprise**.



2. PARTENAIRES ENGAGÉS



Collecte et recyclage des déchets au siège

- acteur engagé de la chaîne du recyclage des déchets de bureau en entreprise
- entreprise référencée ESAT
- engagement dans une démarche carbone et RSE dès 2014
- médaille d'argent de l'organisme EcoVadis



Distribution de corbeilles de fruits au siège

- camionnettes électriques et vélos cargo
- réutilisation des restes de fruits et légumes
- collaboration avec des producteurs locaux
- conditionnement des fruits et légumes par des personnes en réinsertion professionnelle ou en situation de handicap



interxion™

Fournisseurs de datacenters

- obtention du label OCEAN APPROVED en 2022
- bilan carbone neutre depuis 2020
- adhésion à The Green Grid qui mesure l'efficacité énergétique des datacenters
- utilisation d'énergie provenant de sources durables (hydraulique, solaire et éolien)

SAPRENA
Créons ensemble notre richesse

Prestations d'entretien des locaux

- entreprise inclusive
- engagement dans une démarche QSE et RSE, évaluée au niveau confirmé sur l'AFAQ 26000
- ISO 9001 et ISO 14001

Objectifs RSE 2022

Pilier économique	
Gouvernance Responsable	Nommer un référent RSE au sein de l'entreprise
	Mettre à jour 100% de la documentation liée à la RSE
	Améliorer la notation Ecovadis
	Publier la Communication sur le progrès (Global Compact)
	Elargir le périmètre de la certification ISO 14001 au niveau du groupe
Achats responsables	Elaborer une Charte d'Achats Responsables
	Former 80% des acheteurs aux achats responsables (hors managers) * Entamer une enquête fournisseurs sur leur maturité RSE
Ethique des affaires	0 poursuite ou enquête pour des faits liés à l'éthique des affaires
	Former 40% des collaborateurs sur l'éthique en entreprise (hors managers) *
	Former 80% des acheteurs sur l'éthique en entreprise (hors managers) *
Pilier social	
Egalité, diversité et lutte contre les discriminations	Index d'Egalité Professionnelle
	Augmenter le taux de femmes occupant des postes de responsabilité
	Augmenter le taux de présence des femmes au sein du Comité de Direction
Handicap	Augmenter le taux de salariés reconnus RQTH
	Former 80% des recruteurs au sujet du handicap
	Sensibiliser 100% des collaborateurs aux enjeux du handicap
Santé Sécurité au Travail	Elaborer une Charte de Santé et Sécurité au Travail
	Sensibiliser 100% des collaborateurs aux enjeux de la santé et sécurité au travail
	Diminuer le taux d'absentéisme
Pilier environnemental	
Gestion des déchets et recyclage	Participer au recyclage de 100% des DEEE
	Augmenter le type de déchets recyclés
	Collaborer avec les Bouchons d'Amour
	Taux des clients choisissant le Green IT
Gestion de la consommation des ressources	Taux de remplacement LED
	Diminuer de 5% l'électricité des bâtiments / MWh
	Réaliser le Bilan Carbone
Pilier sociétal	
Promotion du développement durable	Participer à la Semaine du Développement Durable
	Maintenir nos relations contractuelles avec les partenaires engagés
	Elargir nos contributions associatives au niveau national

* Tous les managers suivent le programme de formation « Cursus Manager » qui couvre ces sujets.

Note explicative du Rapport

1.OBJECTIFS DU REPORTING

Assurer des données fiables et garantir un comparatif valable d'une année sur l'autre.

2.PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Sauf indication spécifique par indicateur, les données sociales sont consolidées pour la totalité des sociétés de l'Unité Economique et Sociale à savoir ITS Services, ITS Integra, ITS Ibelem, Themis Conseil et ITS Eugena. Les entités situées hors France n'entrent pas dans le périmètre des données environnementales et sociétales.

	Données Sociales	Données sociétales	Données environnementales	Données économiques
Méthode de collecte	Logiciel de paie Sage	Contrats de partenariats	Factures fournisseurs, bordereau de suivi des déchets (BSD)	Logiciels financiers
Périmètre des indicateurs	100% des effectifs en France (hors sites situés à l'étranger)	Siège L'UES ITS	100% des surfaces de l'UES en France (eau, électricité, CO ₂) Recyclage : Siège ITS	Ensemble de l'UES
Services Impliqués	Services : <ul style="list-style-type: none"> • Ressources Humaines, • Qualité, • Administratif et Financier 	Services : <ul style="list-style-type: none"> • Ressources Humaines, • Qualité, • Moyens généraux 	Services : <ul style="list-style-type: none"> • Qualité, • Moyens généraux • Data centers 	Service Administratif et Financier

3.PÉRIODE DE REPORTING

L'ensemble des informations fournies dans le reporting RSE de l'UES couvre une période de 12 mois, **du 1er janvier au 31 décembre 2021**, correspondant à l'**exercice fiscal de la société**.

Les informations 2018, 2019 et 2020 sont fournies afin de permettre une comparabilité des données.

4.PLANNING

La collecte de données est réalisée au cours du premier trimestre de l'année afin de pouvoir extraire les données de l'année précédente.

5.CONTRÔLE

Les données sont vérifiées en interne, avant publication, par comparaison avec les données de l'année précédente.

6.INDICATEURS

Les indicateurs utilisés dans le reporting de l'UES ont été définis à partir de plusieurs référentiels internationaux reconnus en matière de RSE tels que la loi Grenelle II de l'Environnement, The Global Reporting Initiative (GRI 4), et la norme ISO 26000.

A côté, l'UES énumère un certain nombre de thématiques non applicables au regard de l'activité du Groupe :

- Les moyens de la lutte contre la précarité alimentaire et en faveur du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable
- L'économie circulaire
- La biodiversité et la réhabilitation des habitats naturels
- Le devoir de vigilance

1.4. Focus sur les indicateurs sociaux

› Effectifs Groupe

Définition : Tous les contrats CDI, CDD, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, présents au 31.12.2019

Exclusion : Les stages, longues maladies, congés maternité et autres personnels non actifs

› Entrées Groupe

Définition : Tous les démarrages de contrats des collaborateurs, y compris les conversions de stage en CDI et les transferts d'entité

Exclusion : Les conversions de contrat de travail de CDD à CDI

› Sorties Groupe

Définition : Toutes les fins de contrats de collaborateurs y compris les transferts d'entité

Exclusion : Les conversions de contrat de travail de CDD à CDI

› Absentéisme

Définition : Nombre de jours ouvrés non travaillés (de façon imprévue) comparé au nombre de jours ouvrés normalement travaillés sur la période

Exclusion : Les jours d'absences prévus (congés, RTT, congés sans solde, congés exceptionnels et sabbatiques, maternités, paternités

Précisions : Taux d'absentéisme = $\frac{\text{Nombre de jours maladie}}{(\text{effectif fin d'année} \times 218 \text{ jours travaillés} = \text{nombre de jours travaillés potentiellement})} \times 100$

Le report des absences dans le logiciel de paie est effectif le mois suivant l'absence.

› Accidents de travail

Définition : Tous les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, y compris les déplacements approuvés pour se rendre à un lieu de rendez-vous pendant ses heures de travail et en partant de son adresse professionnelle de rattachement

Précisions : Ne sont comptabilisés que les accidents de travail accepté par la CPAM

› Accidents de trajet

Définition : Tout accident qui survient à un salarié pendant le trajet effectué :

- Entre sa résidence et son lieu de travail
- Entre son lieu de travail et le lieu de la pause déjeuner

› Formation

Définition : 100% des effectifs ayant suivies des formations continues (7heures/jour)

Précisions : Les heures de formation liées aux contrats de professionnalisation sont incluses dans le calcul.

› Taux de turn-over

Définition : $\frac{(\text{Nombre de départs au cours de l'année N} + \text{Nombre d'arrivées au cours de l'année N})}{2} / \text{Effectif au 1er janvier de l'année}$



Interlocuteurs ITS Group

Jean-Michel BENARD

Président Directeur Général

+33 (0)1 78 89 35 00

jmbenard@itsgroup.com

Sarra MAJDOUB

Chargée de missions RSE

+33 (0)1 78 89 34 30

smajdoub@itsgroup.com