



**DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE 2022**



LINEDATA, UNE ENTREPRISE INTERNATIONALE A TAILLE HUMAINE



1156 *

Collaborateurs dans le monde



20

Bureaux à travers le monde



172,7

Chiffre d'affaires 2022
en millions d'Euros (+7,8% vs 2021)



3

Partenariats renforcés

6

Labs innovations



35%

de femmes dans le Groupe

60%

de femmes au Conseil d'Administration



18 ans

d'ancienneté en moyenne pour la France

8 ans

d'ancienneté en moyenne pour le Groupe

* L'effectif est de 1140 collaborateurs hors contrats d'apprentissage



MESSAGE D'ANVARALY JIVA, FONDATEUR ET PDG DE LINEDATA

L'année 2022 marque un pas supplémentaire dans notre engagement en matière de responsabilité d'entreprise (RSE).

Nous avons réaffirmé notre ambition et renforcé notre gouvernance par la création d'un Comité Impact au sein du Conseil d'Administration. Cette instance nous permet de fixer nos grandes orientations RSE et de piloter nos plans d'actions dans nos trois domaines - social, environnemental et sociétal.

Concernant le volet social, nous poursuivons nos efforts pour favoriser la diversité, l'équité et le bien-être de nos collaborateurs. Linedata compte aujourd'hui 35,4% de femmes et nous nous fixons l'objectif de dépasser les 37% d'ici 2024. Pour y parvenir, nous avons développé une politique de promotion et de rémunération volontariste, et adaptée à chaque pays où nous sommes présents.

Linedata continue de veiller à réduire son impact environnemental et a lancé son premier bilan carbone afin de définir sa trajectoire carbone. Chaque collaborateur contribue également à la diminution de nos émissions de CO₂ en adoptant un comportement pro-environnemental, comme par exemple, utiliser au maximum les outils collaboratifs et changer ses comportements numériques. Nous veillons également à réduire notre impact environnemental dans d'autres domaines de la vie de l'entreprise, à travers plusieurs actions - la réduction des émissions de CO₂ des voyages d'affaires, la promotion d'un transport domicile-bureau écologique et la garantie des meilleures pratiques environnementales pour tous nos bureaux.

Le programme sociétal Linedata Charity se poursuit avec le soutien d'actions caritatives en local dans les domaines de l'Education, de la Santé et de l'Environnement. Concernant notre grand projet en Ouganda, nous avons lancé un appel à ambassadeurs pour représenter nos quatre régions Amérique du Nord, Europe, Afrique et Asie. La sélection des ambassadeurs et l'organisation d'un voyage en Afrique de l'Est sont à l'agenda en 2023.

L'impact positif de ces nombreuses actions a été récompensé par une première notation Ecovadis avec l'obtention d'une médaille de bronze, et un score Gaïa et Egapro en progression cette année encore.

Je remercie l'ensemble des équipes pour leur engagement et leur contribution pour mettre en œuvre un projet d'entreprise à la fois ambitieux, inclusif et responsable.

Très cordialement,

Anvaraly Jiva

Sommaire

1. UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

- 1.1 Les activités du Groupe Linedata
- 1.2 Nos segments de marché
- 1.3 Les tendances de nos marchés
- 1.4 Notre stratégie long-terme
- 1.5 L'organisation et la structure du Groupe Linedata
- 1.6 La Gouvernance de la démarche RSE

2. UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

- 2.1 L'identification et la cartographie des risques
- 2.2 La gestion et le suivi des risques majeurs
- 2.3 Description des risques majeurs
- 2.4 Politiques et KPI des risques majeurs
- 2.5 Plan d'action pour maîtriser ses risques

3. UNE ENTREPRISE ETHIQUE

- 3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle
- 3.2 Lutte contre la corruption
- 3.3 Dispositif de lancement d'alerte
- 3.4 Intelligence artificielle « IA » de confiance / éthique
- 3.5 Protection des données à caractère personnel

4. UNE ENTREPRISE HUMAINE

- 4.1 Nous humanisons la technologie
- 4.2 Ressources humaines dynamiques et pérennes
- 4.3 Développement des compétences et des carrières au cœur de notre stratégie
- 4.4 Reconnaissance et bien-être des collaborateurs
- 4.5 Diversité, équité & égalité des chances

5. UNE ENTREPRISE CITOYENNE

- 5.1 Dialogue avec les parties prenantes
- 5.2 Loyauté envers les parties prenantes
- 5.3 Renforcement d'un écosystème innovant et digital
- 5.4 Mécénat & Bénévolat

6. VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

- 6.1 Bilan carbone
- 6.2 Réduction de l'impact environnemental de nos activités
- 6.3 Gestion des achats responsables

7. NOTE METHODOLOGIQUE

- 7.1 Introduction
- 7.2 Linedata & ses parties prenantes
- 7.3 Périmètre
- 7.4 Informations non applicables
- 7.5 Explication du reporting

8. ANNEXES

9. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)

1

UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

1

Une stratégie RSE
contribuant à la
pérennité de l'entreprise

80%

Part de détention du
management et des
salariés

1

UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

- 1.1 Les activités du Groupe Linedata
- 1.2 Nos segments de marché
- 1.3 Les tendances de nos marchés
- 1.4 Notre stratégie long-terme
- 1.5 L'organisation et la structure du Groupe Linedata
- 1.6 La Gouvernance de la démarche RSE

1.1 Les activités du Groupe

Linedata est un éditeur de logiciels, fournisseur de services et de données à valeur ajoutée. La combinaison de ces trois composantes apporte des capacités opérationnelles uniques et exceptionnelles à nos 700 clients gestionnaires d'actifs traditionnels et alternatifs, administrateurs de fonds et institutions de crédit et financements.

Logiciels

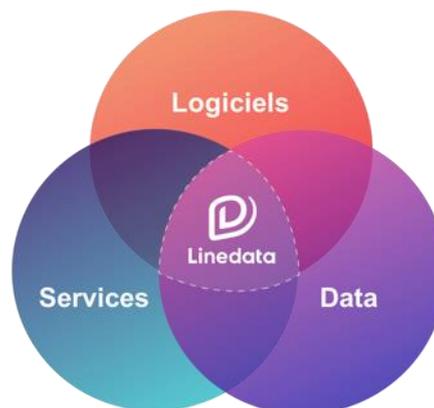
Depuis 25 ans, Linedata crée des logiciels puissants pour simplifier les opérations de nos clients. Développés par nos équipes d'ingénieurs à la pointe des dernières avancées scientifiques et technologiques, nos plateformes logicielles sont modulaires, disponibles via le cloud et hautement évolutives grâce à la livraison en continu de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux modules.

Data

Nos services de gestion de la data permettent de structurer et d'exploiter les bonnes données à partir de sources multiples, sans redondance ni surcoût. Nos outils d'intelligence artificielle et de machine learning fournissent des informations uniques pour gérer les risques opérationnels et aident nos clients à développer des stratégies d'atténuation efficaces.

Services

Nos services apportent l'intelligence humaine qui permet d'exploiter de manière optimale nos logiciels et la data. Nos experts hautement qualifiés complètent les équipes de nos clients à des fonctions opérationnelles clés, offrant résultats, résilience, évolutivité et efficacité.



Nos bureaux dans le monde



1

UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

1.2 Nos segments de marché

Linedata propose une offre mondiale de logiciels, de services et de données à valeur ajoutée dédiée aux **gestionnaires d'actifs, aux administrateurs de fonds et aux prêteurs et bailleurs.**

Asset Management

- **Gestion d'actifs**

Le secteur de la gestion d'actifs est en pleine mutation : transformation digitale, défis réglementaires, pressions sur les coûts et besoins évolutifs de la clientèle internationale. Les asset managers doivent s'adapter constamment et rapidement pour gérer la complexité de leur activité et impulser de la croissance.

Notre plateforme Cloud de gestion d'actifs, Linedata AMP (Asset Management Platform), agile et collaborative, structurée autour d'une offre data puissante est portée par des logiciels innovants.

- **Administration de fonds**

Depuis 25 ans, nous accompagnons les administrateurs de fonds, gestionnaires de fonds et startups, en leur offrant des solutions robustes et des services personnalisés conçus par nos experts.

Notre offre reconnue de comptabilité de fonds, d'agent de transfert et de contrôle des valeurs liquidatives transforme les opérations de back-office de nos clients pour leur permettre d'atteindre l'excellence opérationnelle.

Crédits & financements

Nous développons des solutions front-to-back sur mesure pour toutes les activités crédits et financements de nos clients : financement automobile, crédit aux entreprises, crédit à la consommation, financement de biens d'équipement, crédit immobilier et crédits syndiqués.

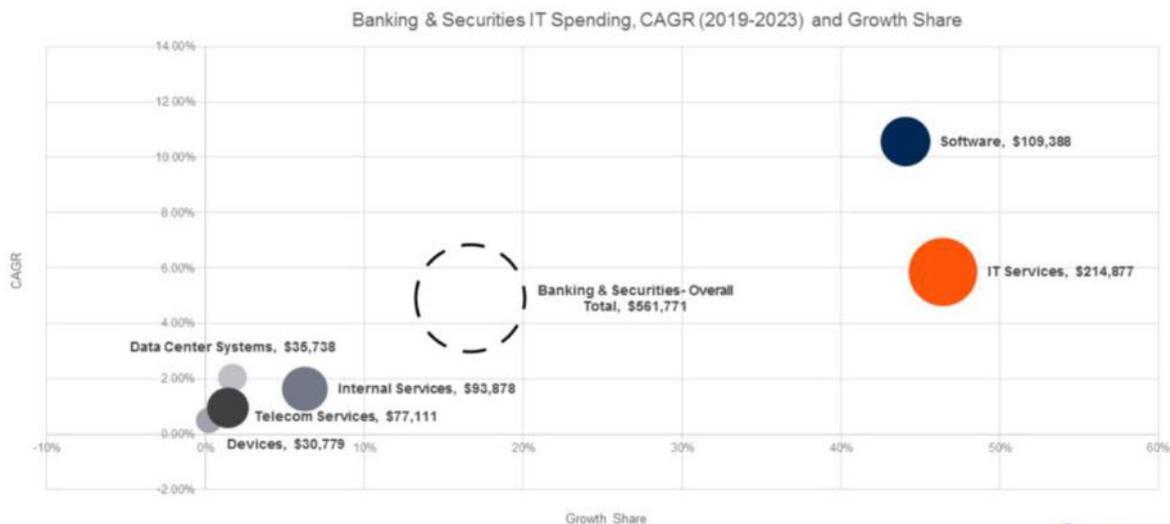
Grâce à l'automatisation et à la rationalisation des processus tout au long de la chaîne de valeur, les institutions de crédits peuvent se concentrer sur leur activité et leurs clients. Ces derniers bénéficient d'un financement plus rapide, d'une expérience client fluide, tout en gérant leurs risques.

1.3 Les tendances de nos marchés

- ✓ **Tendance Marché**

Afin d'illustrer la croissance annuelle des dépenses mondiales dédiées à l'IT par les marchés du Groupe Linedata entre 2019 et 2023, le graphique ci-dessous montre que les offres logiciels et Services restent les secteurs IT les plus porteurs, tant en matière de croissance (6-10% CAGR) que de volume (taille de la bulle).

Industry Market Size, CAGR and Growth Share by Product Segment, Software and Services Lead the Growth



© 2019 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. Gartner is a registered trademark of Gartner, Inc. or its affiliates. Source: "Forecast: Enterprise IT Spending for the Banking and Securities Market, Worldwide, 2017-2023," JG19 JG1904, (000383570) in current currency.

Gartner

Le CAGR correspond au «Compound Annual Growth Rate» qui est le taux de croissance annuel moyen.

1.3 Les tendances de nos marchés (suite)

✓ Tendence par Segment de Marché

Au-delà des principales tendances concernant le public cloud et la forte demande pour des logiciels servant l'efficacité opérationnelle, Linedata a identifié des évolutions clés par segment de marché :

Asset Management

• Gestionnaires d'actifs :

- Marché mondial en croissance avec un TCAM de 3-5% prévu de 2023 à 2026 dépendant des mesures des banques consécutives à la période de relance liée à la pandémie de Covid-19
- Forte intensité concurrentielle d'où une demande de logiciels au service d'une meilleure efficacité opérationnelle, souvent dans une logique de réduction de coûts
- Demande croissante pour une offre de données à forte valeur ajoutée (incluant le data analytics, proposé par Linedata Analytics Services)

• Gestionnaires de fonds alternatifs :

- Marché mondial concentré aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et à Hong-Kong, avec une consolidation au profit des acteurs de grandes tailles et un dynamisme en Europe et en Asie, marchés de prédilection de Linedata sur ce segment
- Acteurs de taille moyenne ou de niche demandeurs d'une offre packagée Software et Services, comme proposée par Linedata
- Emergence de cadres et notions ESG et intégration accrue dans le processus d'investissement, comme proposé par Linedata ESG Inside

• Administrateurs des fonds :

- Marché très concentré sur les acteurs de grande taille et en consolidation en particulier en Asie et aux Etats-Unis
- Développement d'acteurs de niche, notamment les « Third Party Administrator Specialists »

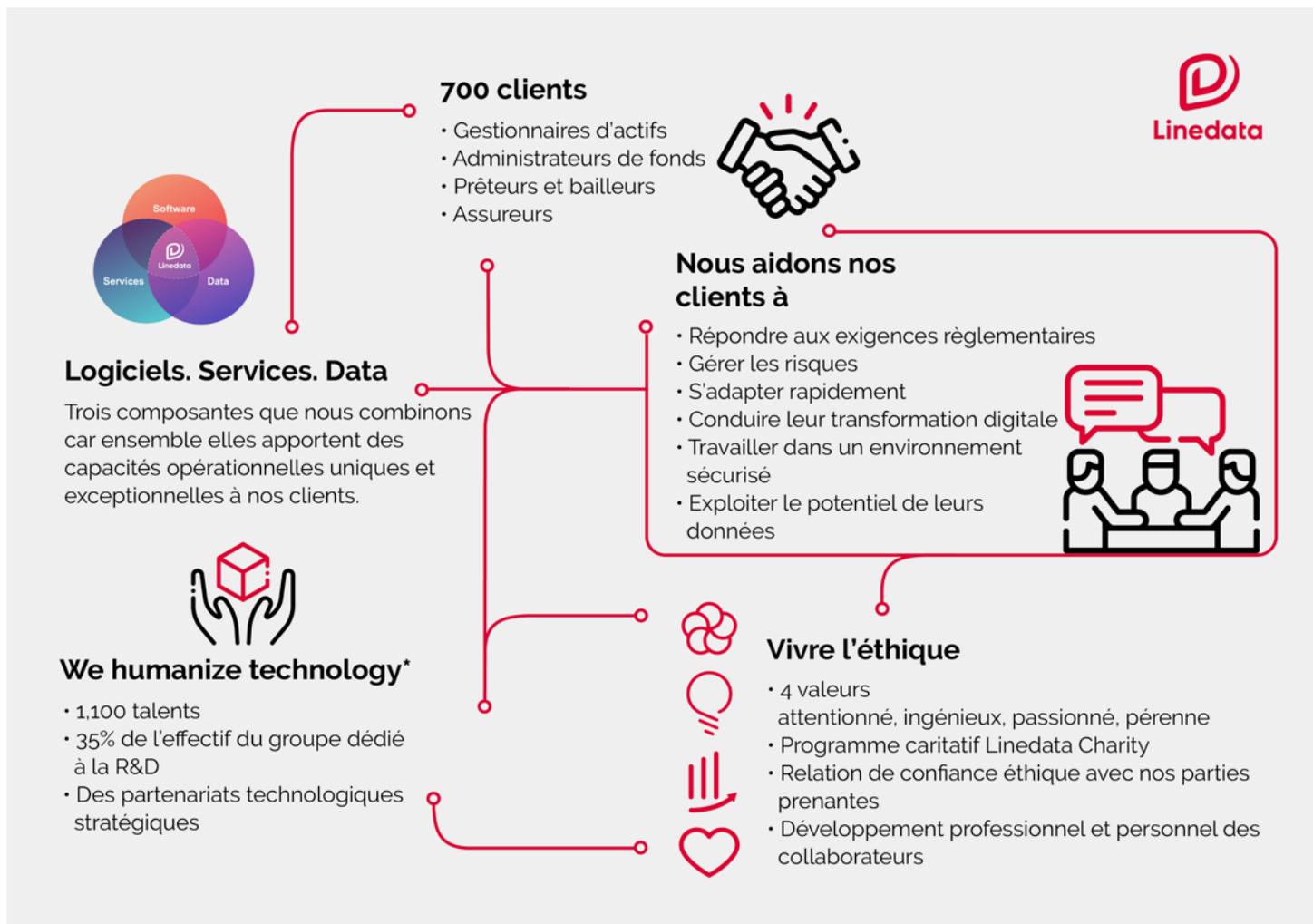
Crédit & Financement

• Financeurs Automobile et de biens d'équipement

- Impact global de l'évolution d'une économie de propriété vers une économie d'usage, que ce soit sur les acteurs BtoB ou bien, désormais, sur le BtoC, à la fois sur des locations de courte et longue durée
- Evolution des acteurs du financement vers les véhicules/équipements d'occasion (nouvelles classes d'actifs à financer)
- Reprise de croissance sur les marchés impactés par la pandémie, notamment celui de l'automobile
- Réorganisation d'acteurs historiques dans l'objectif de croître en taille tout en améliorant le service proposé

• Prêteurs :

- Attente croissante des demandeurs de financement pour une expérience totalement digitale et flexible
- Demande croissante des banques pour des offres Software répondant aux impératifs liés à la Cybersécurité



1.4 Notre stratégie long terme

Linedata poursuit sa transformation à travers une stratégie ambitieuse reposant sur trois piliers : la mise à disposition d'une offre à la pointe de l'innovation composée de logiciels, services et analyse de données, la mise en place de partenariats à valeur ajoutée et une stratégie d'innovation au service de ses clients.

Déploiement de notre offre logiciels, services, data

La commercialisation de notre offre logiciels, services et data s'opère partout dans le monde :

- Nos plateformes de nouvelle génération Asset Management, Lending & Leasing et Fund Services sont en cours d'adoption par nos clients ;
- Notre offre mondiale de Services se déploie, portée par le succès des offres de co-sourcing ;
- Après les premiers succès du service Data Analytics, notre nouvelle offre data s'étoffe, et nous renforçons nos relations avec nos partenaires dans ce domaine.

La relation de confiance établie avec nos clients nous permet d'enrichir notre offre en continu et de développer de nouvelles opportunités avec eux, notamment à travers différentes initiatives comme le « Client Engagement Program » ainsi que l'étude de satisfaction annuelle et ses plans d'actions associés.

Stratégie de partenariats

Nos partenariats stratégiques avec HCL, Inetum (GFI) et Amazon Web Services (AWS) nous donnent un accès immédiat aux meilleures technologies et processus du marché, indispensables pour accélérer notre transition vers le cloud public et tirer profit de l'intelligence artificielle. Nous identifions et établissons également, en continu, des partenariats à forte valeur ajoutée pour nos clients.

1.5 L'organisation et la structure du Groupe Linedata

Conseil d'Administration

Linedata Services est une Société Anonyme de droit français à Conseil d'Administration. Le Conseil se réunit régulièrement dans les cas prévus par les missions qui lui sont attribuées par la loi et les statuts de la société, il compte 3 membres indépendants sur ses 5 administrateurs. Les membres du Conseil d'Administration sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de deux ans et sont rééligibles. La condition légale de proportion de 40% de femmes au sein du Conseil d'Administration est satisfaite avec la présence de 3 femmes représentant 60% des membres du Conseil d'Administration.

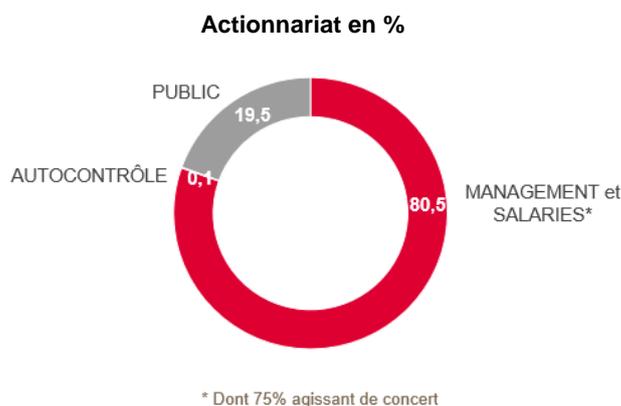
Equipe de Direction

La Direction Générale est composée d'un Président Directeur Général et d'un comité exécutif en charge de la direction opérationnelle du Groupe. Il est composé à 50% de membres des fonctions centrales et à 50% de membres de nos activités Asset Management et Crédit & Financement.

Société cotée : Actionnaires de référence

Les actionnaires de référence, Anvaraly Jiva et sa famille, sont garants du projet en détenant de concert le contrôle de la société (75% de détention et 83% de droits de vote). Ce modèle indépendant repose sur une vision à long terme et sur la performance économique dans le respect des parties prenantes.

Les salariés du Groupe Linedata peuvent participer au plan d'épargne salariale (détention de 5% des actions par les salariés et anciens salariés).



1.6 La Gouvernance de la démarche RSE

La gouvernance de Linedata considère que les enjeux RSE sont de nature à améliorer sa performance et à consolider la confiance donnée au Groupe Linedata tant par ses parties prenantes internes qu'externes et ainsi, globalement, à contribuer à la pérennité de l'entreprise.

La démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) est intégrée dans la stratégie globale et celle des pays où le Groupe opère. Avec sa culture, représentée par ses 4 valeurs, Linedata, en plus de travailler sur la durabilité de son modèle opérationnel, a toujours été naturellement actif pour mettre le développement et le bien-être de ses employés au centre de sa stratégie tout en favorisant la contribution à de nombreux domaines humanitaires par des dons et des actions bénévoles.

Après avoir mis en place un comité de pilotage de la stratégie RSE au niveau Groupe composé de cadres dirigeants ainsi que de membres des départements Ressources Humaines (RH) et Audit & Conformité avec des relais dans les principaux bureaux, le Groupe Linedata a renforcé sa gouvernance autour de la RSE avec la création en 2022 d'un Comité Impact au sein du Conseil d'Administration. Sous l'impulsion de ces comités, en coordination avec le Comité exécutif, la stratégie RSE du Groupe Linedata a été réactualisée et des objectifs précis à atteindre déterminés à court et moyen termes. L'ensemble du management du Groupe Linedata est engagé notamment à travers l'atteinte d'objectifs RSE intégrés au Plan d'actions gratuites 2022/2025.

De plus, le Groupe s'est également engagé auprès de ses partenaires bancaires autour d'objectifs RSE intégrés dans le nouveau crédit syndiqué souscrit courant 2022.

Grace à cette stratégie, Linedata porte un message qui réunit l'ensemble des parties prenantes (salariés, partenaires et clients) autour de l'atteinte d'objectifs communs.



Afin de continuellement progresser dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa stratégie RSE, le Groupe Linedata a fait le choix en 2022 d'évaluer sa performance RSE. Ainsi, pour sa première évaluation, Linedata a obtenu la médaille de bronze Ecovadis récompensant les initiatives mises en place depuis plusieurs années dans les domaines de l'éthique, de l'environnement et du social/sociétal

UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES



11

Risques extra-financiers identifiés

4

Domaines clés

25

Indicateurs clés de performance

2

UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

- 2.1 L'identification et la cartographie des risques
- 2.2 La gestion et le suivi des risques majeurs
- 2.3 Description des risques majeurs
- 2.4 Politiques et KPI des risques majeurs
- 2.5 Plan d'action pour maîtriser ses risques

2.1 L'identification et la cartographie des risques, premier pas sur la vigilance

Le Groupe Linedata considère qu'être vigilant aux conséquences de ses activités sur les parties prenantes et sur l'environnement est une condition de durabilité de ses activités.

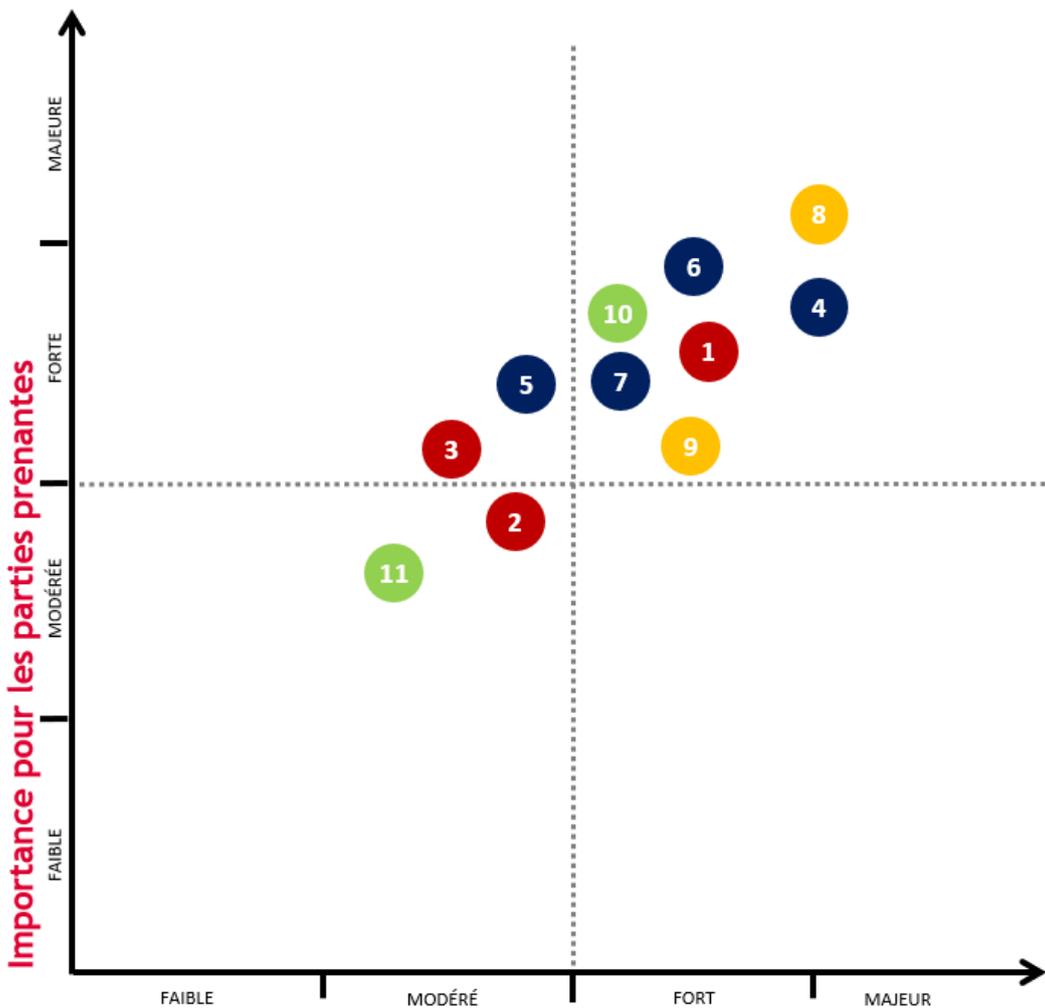
Afin d'identifier les risques sociaux, sociétaux et environnementaux majeurs, le Groupe Linedata s'appuie sur un dialogue avec les parties prenantes internes. Ces échanges prennent notamment en compte :

- Les normes internationales RSE comme la norme ISO 26000
- La Loi française « Grenelle II » et le Règlement européen « Taxonomy »
- Les 10 principes du « Global Compact »
- Le « Modern Slavery Act » britannique
- Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
- La Loi Sapin II relative à lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Annuellement, le Groupe Linedata effectue une mise à jour de sa cartographie des risques mettant également en avant des risques extra-financier, une synthèse des risques annuels est publiée dans son document d'enregistrement universel (URD).

Le Groupe Linedata a identifié 11 principaux risques sociaux, sociétaux et environnementaux qui ont été validés par le panel des parties prenantes internes représentées par les membres du Comité RSE. Ces risques majeurs ont été transposés sur une cartographie des risques indiquant leur importance pour la performance de l'entreprise et leur importance pour les parties prenantes.

Les 11 risques identifiés ont été regroupés dans 4 thèmes.



Ethique & Conformité :
En tant qu'entreprise internationale, le Groupe Linedata doit être un acteur éthique solide et avoir une gouvernance d'entreprise forte depuis le « Management » jusqu'aux parties prenantes.

Collaborateurs :
En tant qu'entreprise humaine et technologique, le Groupe Linedata doit acquérir, développer et maintenir les talents tout en garantissant la diversité, l'équité et l'égalité des chances au sein de ses équipes.

Clients & Innovation :
Le Groupe Linedata doit générer de la valeur ajoutée pour ses clients à travers des solutions innovantes et durables.

Environnement :
Le Groupe Linedata doit soutenir la transition écologique à travers une maîtrise de son impact environnemental et en ayant une politique d'achats responsables.

■ Importance pour la performance de l'entreprise

2.2 La gestion et le suivi des risques majeurs

Afin de maîtriser et de suivre les risques identifiés, le Groupe a mis en place des politiques et des processus accompagnés d'indicateurs clés de performance (KPI - Key Performance Indicator) et de plans d'actions. Le comité de pilotage RSE suit l'évolution des risques, l'avancement des plans d'actions et l'analyse des KPI.

2.3 Description des risques identifiés

N°	Catégories	Nature de risque	Référant du risque	Description	
				Enjeux pour les parties prenantes	Risques pour le Groupe Linedata
1	Gouvernance	Gouvernance de la démarche RSE	Comité RSE et Comité de direction	Promouvoir la RSE dans l'organisation et dans la pratique des affaires.	Non atteinte des objectifs RSE en l'absence de soutien et/ou de suivi des projets sociaux, sociétaux et environnementaux.
2	Une entreprise éthique	Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption	Responsable Audit & Conformité	Faire vivre les valeurs éthiques et le code de conduite de Linedata. Partager et enrichir les actions de prévention contre la corruption.	Perte de confiance de la part des parties prenantes, risque d'image et risque financier (dont amende).
3		Protection des données personnelles	Responsable Juridique	Assurer la Protection des données à caractère personnel de nos salariés et de nos clients.	Risque réputationnel Risque de contentieux Risque financier
4	Une entreprise humaine	Développement des compétences et des carrières	Responsables RH	Contribuer au développement des collaborateurs et à la gestion des talents.	Inadaptation des compétences, perte de performance de l'entreprise.
5		Rémunération et évolutions	Responsables RH	Renforcer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité de Linedata.	
6		Bien-être des collaborateurs	Responsables RH	Favoriser le développement d'un cadre de travail agréable et du bien-être des collaborateurs.	Risque d'attrition (départs des collaborateurs), perte de connaissances, de performance de l'entreprise et d'attractivité de nouveaux collaborateurs.
7		Diversité & égalité des chances	Responsables RH	Faire vivre les meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes, des chances, d'ancienneté, etc.	
8	Une entreprise citoyenne	Engagements envers les parties prenantes (clients, fournisseurs, société..)	Chargé de Mission et Comité RSE	Assurer une satisfaction de nos client avec des produits/ services répondant à leurs attentes et de nos parties prenantes en étant une entreprise engagée.	Risque d'attrition (perte des clients, risque d'image).
9		Renforcement d'un écosystème innovant et digital	Directeurs Innovation & R&D	Développer, avec l'aide de l'écosystème, des innovations produits/services répondant aux attentes actuelles et futures des clients.	
10	Vers une entreprise éco-responsable	Réduction de l'impact environnemental de nos activités	Comité RSE	Maîtriser l'empreinte environnementale de nos activités.	Risque de perte de confiance de la part des parties prenantes. Risque d'image.
11		Gestion des achats responsables	Comité RSE	Maîtriser l'empreinte environnementale de nos achats.	Perte d'attractivité de nouveaux collaborateurs.

2.4 Description des politiques & KPI(s) mis en place

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2022	Objectifs 2024
1	Gouvernance et RSE	Une charte du comité RSE présente son organisation et ses enjeux	<ul style="list-style-type: none"> Notation ESG - Ecovadis 	<ul style="list-style-type: none"> Médaille Bronze (54/100) 	<ul style="list-style-type: none"> Médaille Argent (>60/100)
2	Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption	<p>Le Groupe Linedata a mis en place un dispositif éthique comprenant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 valeurs Un code éthique et de conduite professionnelle Un dispositif d'alerte éthique Une politique anticorruption & trafic d'influence Une politique de déclaration des cadeaux, invitations et dons Une charte « partenaires commerciaux » 	<ul style="list-style-type: none"> % adhésion annuelle code éthique Enquête employés - « Je considère que Linedata est une entreprise éthique » % nouveaux entrants formés à la lutte contre corruption 	<ul style="list-style-type: none"> 98% d'adhésion Score : 3,51/4 96% de formés 	<ul style="list-style-type: none"> 100% adhésion Score > à 3,5/4 >95% formés
3	Protection des données	Le Groupe Linedata a mis en place une politique de protection des données.	<ul style="list-style-type: none"> % nouveaux entrants formés à la protection des données 	<ul style="list-style-type: none"> 70% de formés 	<ul style="list-style-type: none"> >95% formés
4	Développement des compétences et des carrières	Les différents parcours de carrière et les compétences associés sont disponibles via CareerStudio et aident les collaborateurs à avoir une vision claire des choix possible en fonction de leurs souhaits d'évolution de carrière, leurs compétences, leurs expériences et opportunités professionnelles. L'évaluation annuelle, les plans de développement individuels, dont la formation, s'appuient sur ce dispositif et permettent aux managers de soutenir et de guider au mieux leurs équipes dans leurs parcours professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation*/formé % de collaborateurs formés* <p>* hors formation obligatoire (Conformité)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 17 heures de formation* / salarié formé 67% collaborateurs formés* 	<ul style="list-style-type: none"> 19 heures de formation* / salarié formé 90% de collaborateurs formés
5	Rémunération et évolutions	<p>Linedata a à cœur d'être compétitif et juste sur ses politiques de rémunération en France et à l'international. Des benchmarks externes comme internes sont réalisés. Notre approche de gestion de la performance est simple et transparente.</p> <p>Linedata a mis en place une revue annuelle des talents en complément de la revue annuelle des rémunérations et des évolutions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de PDR (People Development Review) Nombre et % de mobilités professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> 96% des salariés avec un entretien 181 mobilités soit 22% des salariés présents > 1 an vs 16% en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> >95% de collaborateurs Maintenir un taux de mobilité entre 20 et 30%
6	Bien-être des collaborateurs	<p>Une politique sur le bien-être au travail existe pour l'ensemble du Groupe. Le bien-être au travail est un enjeu majeur pour fidéliser nos collaborateurs et ainsi pérenniser les activités du Groupe Linedata.</p> <p>Depuis 2021, le Groupe Linedata a mis en place une enquête d'engagement mondiale auprès de l'ensemble des collaborateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % d'attrition volontaire % d'absence : <ul style="list-style-type: none"> maladie accidents du travail ou maladies pro. <p>Enquête annuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> % de participation Score d'engagement « Je suis fier(e) de travailler pour Linedata » 	<ul style="list-style-type: none"> 22% d'attrition volontaire (vs 21% en 2021) 2,1% d'absence maladie et 0,02% absence accident / maladie pro. 51% participation vs 41% en 2021 Score : 3,41/4 vs 3,17 en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> <15% d'attrition volontaire < à 1,5% d'absence maladie >65% de participation Hausse de l'engagement

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2022	Objectifs 2024
7	Diversité, équité & égalité des chances	<p>La diversité, l'équité et l'égalité des chances sont des valeurs du Groupe. La structure globale de l'organisation et les forts échanges entre pays ont inscrit dans notre ADN la diversité culturelle.</p> <p>L'égalité des chances entre hommes et femmes est un engagement global, mais les réponses à apporter sont cependant différentes d'un pays à un autre. Par conséquent, Linedata a développé une politique de promotion des femmes adaptée à chaque pays.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de femmes au sein du Groupe % de femmes au sein des "managers" % d'écart entre les % d'hommes promus et le % de femmes promues 	<ul style="list-style-type: none"> 35,4% de femmes (+1pt) 26,3% des managers sont des femmes (+2,8pt) -2,5% d'écart (favorable aux femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> 37% de femmes 30% de femmes au sein des "managers" Moins de 2% d'écart
8	Engagements envers les parties prenantes (clients, fournisseurs, société..)	<p>Linedata effectue annuellement une enquête de satisfaction client ainsi qu'une enquête de satisfaction post implémentation.</p> <p>La politique de Linedata en matière d'engagement sociétaux couvre les domaines de l'Environnement, l'Education et la Santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de réponse à l'enquête de satisfaction client Enquête employés - « Je considère que Linedata est une entreprise engagée » 	<ul style="list-style-type: none"> 10,9% de réponses Score : 3,36/4 	<ul style="list-style-type: none"> 15% de réponses >3,5
9	Renforcement d'un écosystème innovant et digital	<p>Afin d'encourager l'innovation au sein du groupe, Linedata a mis en place des "Labs" d'innovation dans les principaux bureaux.</p> <p>Depuis 2021, Linedata a lancé les Tech' Talks visant à sensibiliser les équipes Linedata sur les sujets technologiques d'actualité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de bureaux équipés d'un Lab actif % de collaborateurs ayant participé aux Tech' Talks 	<ul style="list-style-type: none"> 37,5% soit 6 Labs 20% des collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir 6 Labs actifs >60%
10	Réduction de l'impact environnemental de nos activités	<p>Une politique environnementale du Groupe Linedata a été écrite en 2019, mentionnant les principales actions mises en place. Cette politique a été renforcée en 2022 lors de la réalisation du 1^{er} bilan carbone de Linedata en ajoutant des objectifs de réduction et un plan d'actions détaillé.</p> <p>La politique voyage du groupe met en avant une limitation des émissions de gaz à effet de serre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Intensité Carbone Intensité Carbone des déplacements / télétravail Intensité Carbone des bureaux 	<ul style="list-style-type: none"> 23,76 TeqCO2 / M€ de CA 1,09 TeqCO2 / Salarié 0,91 TeqCO2 / Salarié 	<ul style="list-style-type: none"> - 30% Stable (reprise des voyages courant 2022) -20%
11	Gestion des achats responsables	<p>Le Groupe Linedata a déployé une charte éthique des partenaires commerciaux.</p> <p>La politique achat du Groupe impose l'intégration des critères RSE dans les grilles d'évaluation des appels d'offres fournisseurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de fournisseurs (+15k€/an) ayant reçu la charte des partenaires commerciaux % d'appel d'offres fournisseurs incluant des critères RSE 	<ul style="list-style-type: none"> 98% des fournisseurs (>15k€) ont été contactés par mail 100% des appels d'offres 	<ul style="list-style-type: none"> >90% des fournisseurs (>15k€) 100%

2.5 Plan d'action pour maîtriser ses risques

Consciente de sa responsabilité citoyenne, Linedata a mis en place un plan d'action s'articulant autour des risques identifiés. Cette feuille de route a vocation à promouvoir les bonnes pratiques au sein du Groupe et à fédérer les collaborateurs autour d'objectifs clairs & communs.

Catégories	Nature de risque	Plan d'action 2024
Gouvernance	Gouvernance de la démarche RSE	<ul style="list-style-type: none"> Suivi de la stratégie et des objectifs RSE validés et portés par le management.
Une entreprise éthique	Promotion des valeurs éthiques & lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> Continuer la sensibilisation aux principes éthiques à travers des communications. Systématiser l'intégration de critères éthiques dans les appels d'offres fournisseurs.
	Protection des données	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la conformité de Linedata aux législations applicables en matière de Data Privacy et de Protection des données à caractère personnel. Former et sensibiliser les collaborateurs de Linedata aux impératifs de la protection des données personnelles et les accompagner dans l'adoption des meilleures pratiques en matière de « Privacy by design ».
Une entreprise humaine	Développement des compétences et des carrières	<ul style="list-style-type: none"> Dans la continuité des « talent reviews », développer les viviers de talents riches et diversifiés avec des talents qui sont bien préparés et qui aspirent également à évoluer au sein de l'Entreprise. En plus de nos efforts de recherche de candidats externes, nous le ferons en nous concentrant davantage sur le développement intentionnel des candidats internes, avec les rôles de destination précisés. Continuer à faire évoluer l'approche de mesure de la performance et de développement afin de pouvoir régulièrement et à plusieurs reprises au cours de l'année, organiser du feedback 360°.
	Rémunération et évolutions	<ul style="list-style-type: none"> Une revue globale des salaires se tient tous les ans. Chaque collaborateur est revu en fonction de différents critères: performance, promotion, potentiel d'évolution dans l'Entreprise, positionnement par rapport au marché. Une attention particulière est apportée à la diversité afin de garantir l'équité.
	Bien-être des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'expérience collaborateurs afin de vivre la culture Linedata et les valeurs du Groupe au quotidien. Des événements globaux, locaux, digitaux comme en présentiel (quand possible) sont organisés régulièrement. Continuer l'accompagnement des équipes dans l'application du dispositif de travail hybride et écouter via le baromètre Life@Linedata de façon à recevoir du feedback continu. Améliorer l'intégration et la rétention des plus jeunes via le développement d'une approche d'intégration structurée avec un socle commun dans tout le Groupe et des spécificités régionales quand nécessaire. Mise en place systématique d'Exit Interview partagées avec le management pour assurer une amélioration continue de nos pratiques et politiques.

Catégories	Nature de risque	Plan d'action 2024
Une entreprise humaine	Diversité, équité & égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le suivi réalisé lors de tous nos processus globaux de l'égalité des chances et de l'équité d'accès aux opportunités. Assurer un pilotage intentionnel de nos actions « Diversité, équité et Inclusion » afin de les intégrer dans tous nos process HR et qu'elles soient présentes durant tout le cycle de vie du / de la collaborateur/trice du recrutement à sa sortie du Groupe Linedata. Notre plus grand défi en matière d'égalité des chances est d'assurer qu'aucune barrière technique et / ou culturelle ne nuise à aucun moment dans l'activité professionnelle ou l'évolution de carrière d'un de nos collaborateurs et au contraire de promouvoir toute diversité tant au sein de l'entreprise que de nos partenaires ou clients. Pour cela, nous continuerons et renforcerons les actions de sensibilisation, d'inclusion et de support de toutes les communautés Linedata.
Une entreprise citoyenne	Engagements envers les parties prenantes (clients, fournisseurs, société..)	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la relation client avec un suivi de la satisfaction et des échanges sur leurs attentes en terme de RSE Impliquer nos fournisseurs dans nos objectifs RSE Renforcer les actions sociétales autour des 3 piliers : Environnement, Education et Santé
	Renforcement d'un écosystème innovant et digital	<p>L'Innovation prend 2 formes chez Linedata : la première a pour vocation de transformer nos produits et d'accompagner nos clients sur des projets spécifiques, en les guidant dans leur transformation digitale. La seconde a pour objectif de transformer nos outils, nos processus et notre façon d'agir, afin de garantir la meilleure prestation possible à nos clients. Chacune de ses 2 formes fait l'objet d'un plan d'action dont voici les grandes composantes :</p> <p>(1) Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcer la stratégie d'écosystème en couvrant l'ensemble de nos géographies clés avec des partenariats académiques, institutionnels ou liés au monde des start-ups, Renforcer le réseau d'Innovation Labs et les capacités d'incubation de projets d'Innovation, Contribuer à la formation des collaborateurs, notamment sur les thématiques d'Intelligence Artificielle et de Blockchain. <p>(2) Transformation</p> <ul style="list-style-type: none"> Rationaliser l'utilisation des différents outils au sein du groupe, Soutenir et accompagner les fonctions centrales et les entités opérationnelles dans la définition et la mise en place de processus clés.
Vers une entreprise éco responsable	Réduction de l'impact environnemental de nos activités	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de la stratégie de réduction autour des 4 piliers : Bureau, Hébergement des données, Fournisseurs de services et Déplacements. Sensibiliser les collaborateurs aux sujets environnementaux Suivi régulier de nos émissions carbone
	Gestion des achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> Systématiser l'intégration des critères environnementaux et sociaux dans les grilles d'évaluation des appels d'offres fournisseurs

3

UNE ENTREPRISE ETHIQUE

98%

Des collaborateurs ont lu & adhéré au code éthique

3,51

Perception des salariés que Linedata est une entreprise éthique (sur 4)

96%

Des nouveaux collaborateurs formés à la lutte contre la corruption

3

UNE ENTREPRISE ETHIQUE

- 3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle
- 3.2 Lutte contre la Corruption
- 3.3 Dispositif de lancement d'alerte
- 3.4 Intelligence artificielle « IA » de confiance/éthique
- 3.5 Protection des données à caractère personnel

L'éthique et la conformité sont ancrées dans la culture du Groupe Linedata. Le département Audit & Conformité est chargé de partager cette culture et de s'assurer du respect des engagements éthiques. Il est également en charge de piloter et de suivre de manière transversale les sujets de conformité et de gestion des risques.

3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle du Groupe Linedata

Les valeurs et les principes du Groupe Linedata sont rassemblés dans le Code Ethique et de Conduite Professionnelle.

Proposé en anglais et en français, ce Code constitue le ciment identitaire qui donne à chaque collaborateur du Groupe un cadre de référence afin d'exercer son activité professionnelle au quotidien. Le Code est mis à jour chaque année, enrichi en fonction des besoins et piloté par le service Audit & Conformité.

Annuellement, chaque collaborateur et chaque nouvel entrant est invité à (re)prendre connaissance des dispositions du Code Ethique et à en confirmer sa lecture en y apposant sa signature électronique. Nos collaborateurs sont considérés comme des ambassadeurs des normes éthiques du Groupe vis-à-vis des tiers.

Ci-dessous, les 4 valeurs du Groupe Linedata :

Vivre l'éthique



Attentionné

notre état d'esprit éthique est ouvert, généreux et chaleureux. Partenaires à fort esprit d'équipe nous sommes directs, simples et orientés vers un service collaboratif



Ingénieur

notre intelligence est au service de l'éthique, nous utilisons notre expertise avec élégance, inspirée par l'innovation



Pérenne

l'éthique d'entreprise nous tient à cœur. Nous nous investissons dans des relations à long terme honnêtes, sérieuses et dignes de confiance, en toute transparence



Passionné

c'est notre éthique en action, notre passion, qui nous pousse à nous dépasser, à nous engager, à relever les défis et à atteindre nos ambitions

3.2 Lutte contre la Corruption

Sensibilisation à l'anti-corruption

Linedata est engagé à lutter contre la corruption. Conformément à la loi Sapin II, Linedata a mis en place un dispositif de prévention de la corruption à travers un programme de sensibilisation qui contribue à développer les bonnes pratiques et à renforcer une culture de prévention et de détection des risques de corruption.

Un ensemble d'éléments a été mis en place dans l'objectif de lutter et de sensibiliser contre la corruption et le trafic d'influence :

- Une politique anti-corruption et de trafic d'influence
- Des formations et communications de sensibilisation des collaborateurs à la détection de la corruption et du trafic d'influence.
- Une charte des partenaires commerciaux transmis à près de 300 fournisseurs.

Politique relative aux cadeaux, invitations, dons

Le Groupe Linedata accepte que des cadeaux/invitations soient offerts de façon occasionnelle à des tiers (clients, fournisseurs, partenaires commerciaux) lorsqu'il s'agit de renforcer des relations professionnelles ou de se conformer aux coutumes locales, et dans la mesure où le cadeau reste conforme aux politiques du Groupe (notamment le Code Ethique et la Politique Anti-corruption). Le Groupe Linedata autorise ses collaborateurs à recevoir de bonne foi des cadeaux ou équivalents (ex : invitation au restaurant, à un évènement sportif, ...) ou à procéder à des dons, si et seulement si ceux-ci sont raisonnables, proportionnés et ne sont pas destinés à obtenir un avantage illicite. Cependant, Le Groupe Linedata ne permet pas d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou équivalents destinés ou pouvant être perçus comme étant destinés à obtenir ou à conserver de façon abusive un marché ou un avantage commercial.

Un outil de déclaration des cadeaux et invitations donnés ou reçus, s'étendant également aux dons et contributions à des associations ou autres tiers, permet de prévenir ou détecter des agissements contraires à la politique du Groupe.

Evaluation des tiers

Un dispositif d'évaluation des tiers permet d'identifier les fournisseurs ou partenaires pouvant représenter un risque lié à des actes de corruption. Les critères d'évaluations sont : l'activité, la situation géographique et le volume d'affaires réalisé avec le prestataire, Linedata prend également en compte la réputation des tiers évalués.



En adhérant aux principes du Pacte Mondial mis en place sous l'égide des Nations Unies, Linedata et son management s'engage à soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes de ce Pacte en matière de Droits de l'homme, de Normes internationales du travail, d'Environnement et de lutte contre la corruption.

Dispositif d'alerte de Linedata

Linedata est engagé à agir en conformité avec ses principes éthiques et les lois et règlements des pays dans lesquels il mène ses activités.

Le dispositif d'alerte éthique permet aux collaborateurs et aux tiers de Linedata de **signaler** honnêtement un **manquement avéré ou potentiel en matière de droits humains, de conformité, de santé, de sécurité ou d'environnement** (voir ci-dessous la « Politique de lancement d'alerte - Linedata »).

Ce dispositif permet également de **poser une question ou de demander des conseils** sur les attitudes à suivre face à des actions ou des comportements en **désaccord avec les valeurs et le code éthique de Linedata** et/ou pouvant affecter l'image et les intérêts de Linedata.

Afin de faciliter la résolution de votre signalement, nous vous invitons à fournir des informations détaillées et à communiquer votre identité. Les signalements sont traités de manière **strictement confidentielle** et la boîte aux lettres sécurisée permet de communiquer avec vous.

Le dispositif d'alerte n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants (voie hiérarchie, RH, représentants du personnels...). Il n'est pas un service d'urgence, veuillez contacter les autorités compétentes en cas de danger imminent.

Votre signalement peut aider à limiter les risques encourus par Linedata, ses collaborateurs ou les tiers, et à protéger nos intérêts communs ou particuliers.

Que pouvez-vous déclarer? Pourquoi utiliser la Boîte aux lettres sécurisée? Politique de lancement d'alerte - Linedata

3.3 Dispositif de lancement d'alerte

Le Groupe Linedata a déployé dès 2018 un dispositif de lancement d'alerte, accessible à l'ensemble des collaborateurs en interne et aux anciens collaborateurs ou tout tiers en externe. L'outil est disponible dans le monde entier et permet de signaler tout fait ou agissement contraire à la loi ou à l'éthique du Groupe Linedata, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables dans chaque pays.

Depuis 2021, une nouvelle plate-forme externe sécurisée a été mise en place : <https://linedata.integrityline.com/>

Cette plate-forme, qui permet de préserver l'anonymat si cela est demandé, peut également être utilisée pour poser une question ou demander des conseils. Le Groupe Linedata s'engage à accuser réception des alertes sous 48h maximum.

Un rappel de l'existence de ce dispositif est régulièrement effectué par une communication interne.

Lors du baromètre Life@Linedata 2022, la question « Je connais le dispositif d'alerte éthique et je me sens à l'aise pour l'utiliser » a obtenu un score de 3,41/4.

Nous poursuivons les opportunités de mettre en avant ce dispositif via la Newsletter mensuelle PluggedIn.

3.4 Intelligence artificielle « IA » de confiance / éthique

En parallèle de la proposition d'avril 2021 de la Commission européenne de mise en place du tout premier cadre juridique sur l'intelligence artificielle permettant d'accompagner le développement de cette technologie et de s'assurer que ses champs d'applications soient bien définis et mieux compris du grand public, et dans le contexte de son offre « Linedata Analytics Services », Linedata a déployé un groupe de travail afin de définir le manifeste de Linedata sur l'« IA de confiance ».

Ce groupe de travail a rapidement établi un charte d'utilisation éthique de l'IA appliquée à toutes ses initiatives et produits, afin de sensibiliser les collaborateurs et les clients, et d'assurer un contrôle du cadre d'utilisation de l'IA.

La notion d'IA de confiance regroupe plusieurs exigences qui convergent vers un même objectif : faire de l'IA un outil objectif, fiable et maîtrisé par l'Homme, qui ne peut pas être mis au service d'actions contraires à l'éthique. Parmi ces exigences, on retrouve celle de la nécessaire transparence des algorithmes d'une part et celle de l'explicabilité et de la pédagogie d'autre part. Il est indispensable de savoir quand l'IA est utilisée, comment elle fonctionne et parvient au résultat final délivré. A ces premières exigences, s'ajoute la volonté d'intégrer plus d'éthique, pour avoir l'assurance que certains biais discriminants n'ont pas été reproduits ou introduits au cours de l'analyse.

Linedata est également investi dans l'initiative « Ethical AI » menée par Numeum (ex. Syntec numérique) en participant à des ateliers de réflexion et en contribuant à la rédaction d'un Guide pratique proposant une méthode utile pour opérationnaliser les principes éthiques majeurs, lors de la conception, du développement et du déploiement de solutions d'IA.



En adhérant au manifeste « Ethical IA » de Numeum, Linedata intègre la communauté des acteurs engagés pour le développement et la promotion de solutions d'IA plus responsables.



3.5 Protection des données à caractère personnel et Data Privacy

La protection des données à caractère personnel de ses clients et de de ses collaborateurs, est au cœur des préoccupations et des actions du Groupe Linedata.

Qu'il s'agisse d'accompagner ses clients dans leur transformation digitale via ses offres de logiciels et de services ou d'assurer la préservation du patrimoine informationnel confié par ses propres collaborateurs, le Groupe Linedata fait un point d'honneur à mettre en place les meilleurs dispositifs pour garantir la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données à caractère personnel dont il est dépositaire.

Le Groupe Linedata s'est doté en 2020 d'un nouvel outil de conformité évolutif afin notamment, de faciliter la tenue des registres de traitement et répondre au mieux aux nouvelles exigences réglementaires (RGPD, CCPA...).

Au-delà de la rédaction et/ou révision des politiques et procédures en matière de Data Privacy, et de la mise en place de modules de formation/sensibilisation obligatoires à destination de l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde, le Groupe Linedata s'attache à assurer une veille constante des évolutions législatives, réglementaires, jurisprudentielles et prudentielles en matière de protection des données à caractère personnel, notamment dans le cadre de développement de solutions à base d'intelligence artificielle, de manière à proposer à ses clients des solutions idoines et efficaces répondant aux nouvelles exigences réglementaires et jurisprudentielles. Cette veille est partagée via une newsletter à l'ensemble des collaborateurs.

La protection des données à caractère personnel est également un critère clé dans le choix par le Groupe de Linedata, de ses prestataires / fournisseurs.

4

UNE ENTREPRISE HUMAINE

1140

Collaborateurs au sein du Groupe

35,4%

De femmes au sein du Groupe

8 ans

D'ancienneté en moyenne dans le Groupe

4

UNE ENTREPRISE HUMAINE

- 4.1 Nous humanisons la technologie
- 4.2 Ressources humaines dynamiques et pérennes
- 4.3 Développement des compétences et des carrières
- 4.4 Reconnaissance et bien-être des collaborateurs
- 4.5 Diversité & égalité des chances

Les secteurs des technologies et de la finance sont des marchés en rapide évolution. L'engagement du Groupe Linedata est d'accompagner ses partenaires, mais aussi ses collaborateurs dans cette transformation. Le développement et le bien être des collaborateurs, tout en garantissant l'équité, l'égalité des chances et la diversité, sont au cœur de toutes nos actions et politiques de ressources humaines.

4.1 Nous humanisons la technologie

Le groupe est structuré autour de Business Line globales et est présent sur 4 continents. Si les équipes Linedata sont multiculturelles et pluridisciplinaires, favorisant ainsi la richesse humaine, c'est aussi un défi à veiller à leur diversité, à faciliter les transferts de connaissance, à motiver et impliquer ses collaborateurs et à permettre un dialogue social continu dans l'ensemble du groupe tout en contribuant à sa croissance et sa pérennité.

Linedata a fait le choix de positionner la fonction RH comme une fonction clef du Groupe afin d'assurer notre vision stratégique en attirant, développant et retenant les meilleurs talents, dans un environnement agile et global.

Ainsi, dans sa mission de levier de croissance tout en offrant une expérience unique à toutes et tous, la stratégie People se développe autour de 4 axes liés à nos valeurs :

- **Encourager chacun.e à réaliser son plein potentiel (passionné)** : Mettre en place une expérience unique dans un environnement de travail où chacun.e s'épanouit pour grandir, grâce à une approche de développement continu; apporte de l'impact et vit sa passion au quotidien.
- **Une organisation à l'épreuve du temps (pérenne)** : Les équipes People travaillent en proximité avec les équipes opérationnelles pour établir une organisation « toujours prête » avec les compétences et connaissances adéquates pour aujourd'hui et demain, autour de processus largement adoptés.
- **En s'adaptant de manière proactive (ingénieux)** : un réseau de People Business Partner présents dans tous les pays du Groupe sont à l'écoute des collaborateurs et des managers, garantissent l'équité et proposent des solutions basées sur les données et adaptées aux régions et aux business.
- **Autour d'une approche du bien-être holistique (attentionné)** : Garants de la sécurité physique et psychologique de tous, le groupe veille à ce que tous les employés puissent être pleinement eux-mêmes au sein de l'Entreprise. Des actions de communication ou favorisant l'engagement sont régulièrement mises en places tels que newsletter, événements physiques et à distance simultanés. Chaque pays reçoit régulièrement les actualités et les succès des autres pays.

La fonction RH continue à assurer une expérience collaborateur complète et intégrée, innovante et digitale : autour de solutions en amélioration continue et de notre site internet en externe. La mise à jour des outils et plateformes vient supporter cette expérience unique pour l'ensemble des salariés. Nous poursuivons la digitalisation de l'expérience employés en s'appuyant sur ce qui a été réalisé tout en simplifiant et en se concentrant sur l'utilisation et l'adoption des solutions proposées.

Le projet qui caractérise le mieux cette ambition est CareerStudio. C'est une plateforme digitale de visualisation des parcours de carrière chez Linedata avec pour chaque poste les compétences associées et les parcours de formations à suivre. Chaque collaborateur et manager peut comparer automatiquement le différentiel de compétences entre le poste actuel et le poste visé, tout en ayant directement accès aux parcours de formations e-learning associés.



4.2 Ressources humaines dynamiques et pérennes

Après une année d'adaptation des Ressources Humaines face à un environnement incertain, puis un marché des Talents sous forte tension post-COVID, l'ambition des politiques RH de Linedata ont pris en compte :

- Un changement de paradigme : ce qui était vrai hier doit être redéfini
- Un besoin d'exprimer et de faire vivre notre philosophie de 'Life@Linedata' ou 'comment nous pensons le travail chez Linedata'
- La nécessité de répondre aux besoins fondamentaux (rémunérations, bien-être) pour assurer la continuité des activités tout en renforçant la rétention des talents et des compétences, dans une vision long terme.

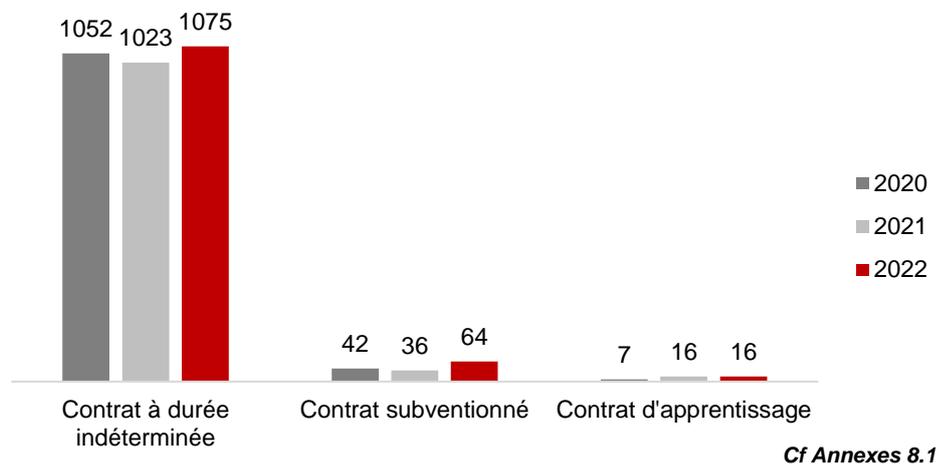
L'année 2022 a vu une continuité de nouvelles pratiques des Talents dans le marché, observées dès 2021, avec une très forte volatilité de nos ressources et une contraction du marché des Talents dans l'ensemble des régions où nous sommes présents. Malgré cela, nous avons pu stabiliser l'impact pour Linedata et nous continuons à renforcer notre marque employeur ainsi que toutes les actions permettant d'attirer et de fidéliser les talents.

En parallèle, nous avons renforcé notre organisation afin d'établir un plan de recrutement et de 'ciblage du marché' adapté à nos enjeux, en respect avec nos valeurs, réel avantage compétitif.

Evolution des effectifs Groupe (hors stagiaires)

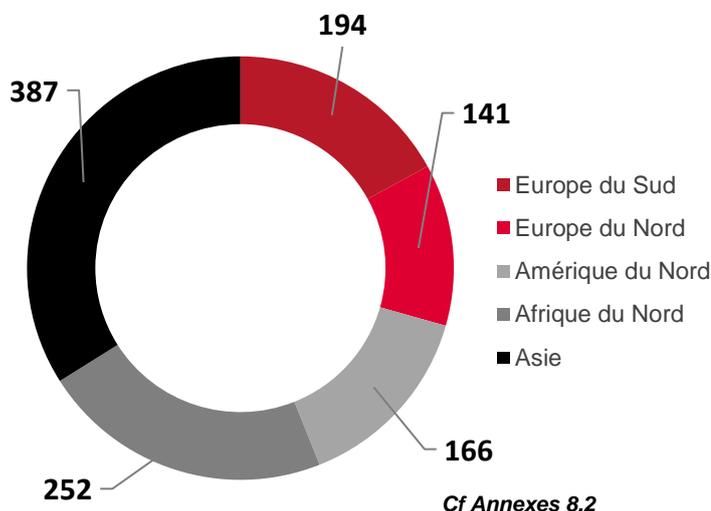
• **L'évolution des effectifs Groupe**

Au 31 décembre 2022, le Groupe Linedata compte 1156 collaborateurs (dont 1140 collaborateurs hors contrat d'apprentissage).



99,9%
de CDI*

Linedata privilégie les recrutements en contrat à durée indéterminée, le recours aux contrats à durée déterminée étant réservé aux remplacements temporaires (congs de maternité ou parental, congé individuel de formation).



• Répartition des effectifs par région

Les effectifs sont pour moitié dans nos marchés majeurs pour moitié dans les centres d'excellence afin d'assurer l'efficacité opérationnelle et la proximité avec nos clients.

• Répartition des effectifs Groupe par métier

Un système de classification des métiers adaptés à nos expertises

La gestion des carrières est la recherche d'adéquation entre les aspirations des collaborateurs et les postes de l'entreprise, à court, moyen et long terme. Cette adéquation d'ordre quantitative concerne les emplois et les effectifs. En cas d'inadéquation, des déséquilibres peuvent générer des risques pour le Groupe Linedata :

- Un effectif élevé représente un risque social et économique
- Un effectif insuffisant impacte les capacités de production et génère des tensions.

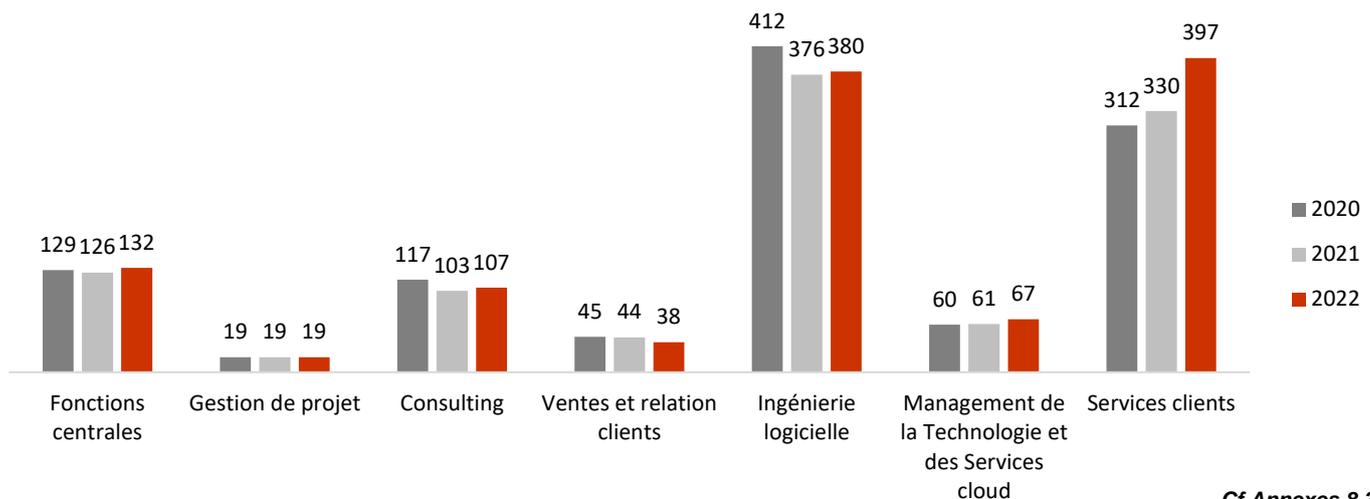
Ces déséquilibres peuvent aussi provoquer simultanément un surnombre global et un sous-effectif sur une unité spécifique.

La gestion des emplois agit sur les différents leviers de la gestion des Ressources Humaines que cela soit au niveau du recrutement, de la mobilité, de la formation, etc.

C'est pour cette raison que le Groupe Linedata a instauré une cartographie des emplois appelée « Job Mapping » en interne et une suite de processus et d'outils associée. Le « job mapping » a pour but d'améliorer la visibilité des collaborateurs sur leur parcours de carrière, mais également leur positionnement dans l'entreprise. Cela s'est concrétisé par le développement de l'application CareerStudio qui regroupe les compétences pour chaque métier déclinées par niveau de métiers. Ce job mapping est régulièrement revu pour refléter au plus près notre organisation et les besoins futurs de compétences; grâce au feedback régulier des salariés, experts et managers. Enfin grâce au PDR (People Development Review), une évaluation annuelle de ces compétences a été réalisée et les aspirations de chacun d'évolutions collectées.

Le management et les équipes RH analysent ensuite ces informations pour guider individuellement et collectivement les évolutions des collaborateurs pour répondre au mieux aux besoins présents et futurs de l'entreprise.

Répartition des effectifs par activité



Compte tenu du métier d'éditeur de logiciels, les fonctions Ingénierie logicielle (33%), Consulting (9%) et Services Clients (35%) représentent l'essentiel des effectifs du Groupe. En 2022 et dans le futur nous continuerons à renforcer de façon pérenne nos fonctions techniques et services clients.

• Evolution de la répartition des managers

	2020	2021	2022
Managers	213	200	224
Non Managers	881	859	916
Total	1094	1059	1140
% Managers	19,5%	18,9%	19,6%

Il est exclu du périmètre les contrats d'apprentissage.

En 2022, le ratio de managers/contributeurs individuels s'est stabilisé. Par ailleurs, le programme de développement managérial mis en œuvre en Tunisie en 2020 afin d'équiper d'outils de retention et de développement nos managers est revu pour être déployé plus largement au sein du Groupe tout en restant adapté aux métiers divers. Cette initiative sera renforcée en 2023 et dans les années à venir dans toutes les régions .

• Politique de Recrutement

Le recrutement est un élément moteur de la stratégie de développement du Groupe Linedata.

Pour subvenir aux besoins croissants du Groupe, la majeure partie des recrutements concernent des diplômés. Un effort particulier est ensuite donné à leur parcours d'intégration notamment via la formation afin de faire évoluer les nouveaux entrants au sein de Linedata.

La très grande majorité des collaborateurs du Groupe sont des cadres issus d'écoles d'ingénieur, de formation universitaire de deuxième ou troisième cycle ou d'écoles de commerce. Ils ont soit une compétence technique, soit une compétence fonctionnelle, voire ils allient une double compétence technique et fonctionnelle.

Le métier d'éditeur de logiciels et de prestataire de services destinés au monde financier nécessite que les sociétés du Groupe maîtrisent les aspects non seulement techniques mais aussi fonctionnels. La présence de compétences fonctionnelles fortes dans les équipes permet de mieux comprendre le métier des clients et leurs besoins.

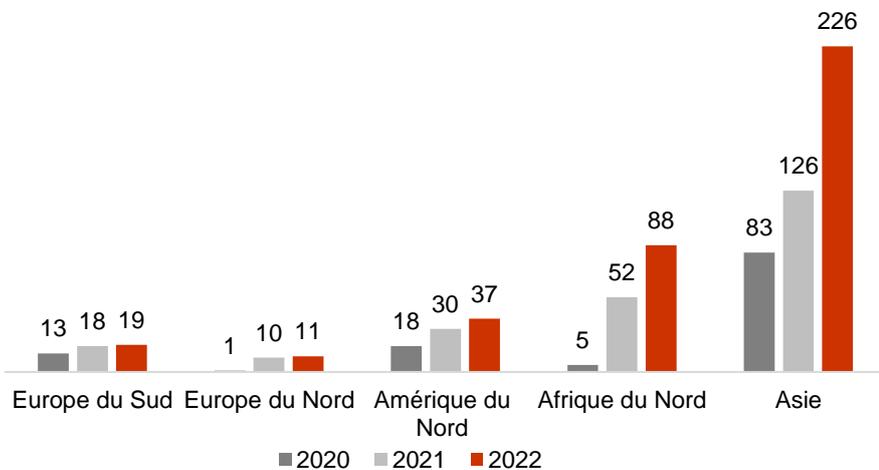
Linedata favorise l'insertion des jeunes dans le monde du travail en ayant recours aux stages et contrats d'apprentissage ou de professionnalisation afin d'encourager l'employabilité des jeunes.

Dans l'un de nos centres d'excellence à Tunis, le Groupe Linedata a recours :

- Aux stages de Projet de Fin d'Etude (PFE) : l'objectif de ces stages est d'avoir un projet final complet qui se déroule à la fin des études/fin du parcours académique. Ce projet final a pour objectif de développer l'innovation et l'indépendance, de renforcer le sens de responsabilité et l'esprit de travail en équipe. Les étudiants doivent mettre en œuvre de manière innovante ce qu'ils ont appris pendant leurs années universitaires dans un PFE, et faire preuve de leurs connaissances et compétences.
- Aux Contrats d'Initiation à la Vie Professionnelle (CIVP) : un contrat de durée d'un an est délivré par l'Etat pour encourager les sociétés à recruter des juniors. Ce type de contrat ne peut être obtenu qu'une seule fois durant une carrière professionnelle.

Evolution des recrutements par région

Evolution des recrutements



Cf Annexes 8.4

Après une certaine prudence pendant 2 années en recrutement, compte tenu de la crise COVID-19, Linedata a repris le recrutement, notamment dans les centres d'Excellence en Tunisie et en Inde.

• Attraction des talents

Notre ambition est de faire du Groupe Linedata un pôle d'attraction des talents. Tournée vers l'avenir, la fonction Ressources Humaines Groupe a déployé un programme d'homogénéisation des processus et pratiques de recrutement au niveau mondial.

Depuis 2019, la plateforme « Pathmotion » fait partie intégrante de notre page carrière. Elle permet à des collaborateurs ambassadeurs de partager leur expérience et leur ressenti au sein de Linedata. L'objectif est de créer une plus grande proximité avec nos candidats. Ces ambassadeurs parlent librement et garantissent l'authenticité des contenus ensuite partagés sur les réseaux sociaux pour un meilleur engagement des candidats et refléter notre slogan « We Humanize Technology ».

Depuis 2020, de nombreux « Chats en direct » ont été organisés pour couvrir l'ensemble de nos régions. Ils ont donné l'opportunité d'un échange très dynamique et direct entre des dizaines de candidats et des experts de Linedata. Linedata bénéficie de la participation de 20 salariés, représentant toutes nos régions et tous nos métiers, qui sont engagés sur notre page carrière et se rendent disponibles pour répondre directement aux questions des potentiels candidats.

En 2021, Linedata a lancé son nouveau site carrière intelligent offrant une expérience optimale aux candidats.

De plus, les réseaux sociaux ayant pris une part de plus en plus importante dans le processus de recrutement, Linedata poursuit sa transformation digitale : le compte Linedata sur « LinkedIn » est suivi par plus de 85 000 abonnés fin 2022 soit une augmentation de 40% du nombre d'abonnés par rapport à fin 2021 et le Groupe compte près de 1 400 « followers » sur Twitter.

4.3 Développement des compétences et des carrières au cœur de notre stratégie

• Revue de la performance, des compétences et Plan de développement

Chaque collaborateur bénéficie au moins une fois par an d'un entretien d'évaluation avec son supérieur hiérarchique en vue d'évaluer sa performance, ses compétences et ses éventuels axes d'amélioration. Ces entretiens permettent d'estimer les besoins de formation du collaborateur, de déterminer ses objectifs pour l'année à venir et d'envisager ses perspectives d'évolution à court et moyen terme.

Le Groupe Linedata est doté d'un outil de suivi de la performance individuelle et d'évaluation annuelle («Development Review») global, commun à l'ensemble des collaborateurs, qui permet d'évaluer la contribution d'un collaborateur à son poste et les compétences associées et d'établir un plan de développement et de carrière pour l'année à venir. Cet outil apporte plus de fluidité dans le partage et le suivi des plans de développement des collaborateurs. En 2022, 96% des collaborateurs ont eu un entretien concernant leurs performances et leurs développement formalisé dans cet outil.

En 2023 nous continuerons à faire évoluer cette approche de mesure de la performance et de développement afin de pouvoir régulièrement et à plusieurs reprises au cours de l'année, organiser du feedback 360°. L'objectif de cette approche est de nourrir la perspective de performance et de mieux équiper chacun dans son développement tout en renforçant une culture de l'apprentissage continue déjà présente dans l'ADN de Linedata. Ainsi, nous allons faire évoluer l'approche de fixation des objectifs dès 2023 afin de renforcer le lien entre développement, performance et évolution professionnelle.

Les sociétés françaises du Groupe continuent à faire vivre le plan d'actions pour l'emploi et le maintien des compétences, en application de la législation en vigueur. Ce plan s'articule autour des domaines d'actions suivants :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite
- La transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

• La revue des talents

Depuis 2020, les « talent reviews » globales ont été mises en place afin de permettre à notre organisation de réaliser ses objectifs à court et à long terme grâce à l'identification précise des enjeux humains: des postes clefs, de la performance de chacun, du potentiel et des risques afin d'engager les actions nécessaires de façon proactive et intentionnelle. La revue des talents nous permet :

- de mieux anticiper l'avenir et l'évolution de nos collaborateurs par le biais, entre autres, de plans de successions,
- d'identifier divers viviers de talents et de mettre en place des actions propres à chaque "catégorie" identifiée.

En 2022, notre objectif a été de développer l'identification de ces viviers de talents riches et diversifiés, de préciser les plans de développement en lien avec les aspirations à évoluer au sein de l'Entreprise. En plus de nos efforts de recherche de candidats externes, nous nous concentrons davantage sur le développement intentionnel des candidats internes, avec les rôles de destination précisés. En 2023, nous mettrons en place une plateforme permettant une meilleure visibilité des opportunités de rôles ouverts en interne.

• La mobilité, vecteur de réussite du développement des compétences

Le Groupe Linedata différencie 2 types de mobilités :

- La mobilité professionnelle : elle regroupe la mobilité verticale (augmentation d'un niveau de « job mapping») et la mobilité horizontale (changement de discipline dans le « job mapping »)
- La mobilité géographique

La mobilité professionnelle facilite l'acquisition et la restructuration des compétences en fonction des besoins du marché. Elle permet d'offrir de nouvelles expériences pour se développer et partager des connaissances entre collaborateurs. Le large éventail d'activités au sein du Groupe Linedata offre aux collaborateurs de nombreuses opportunités d'acquérir de nouvelles compétences et de développer leur carrière.

Le Groupe Linedata considère que la mobilité professionnelle des collaborateurs est la clé du déploiement de sa stratégie d'entreprise.

Evolution des mobilités professionnelles



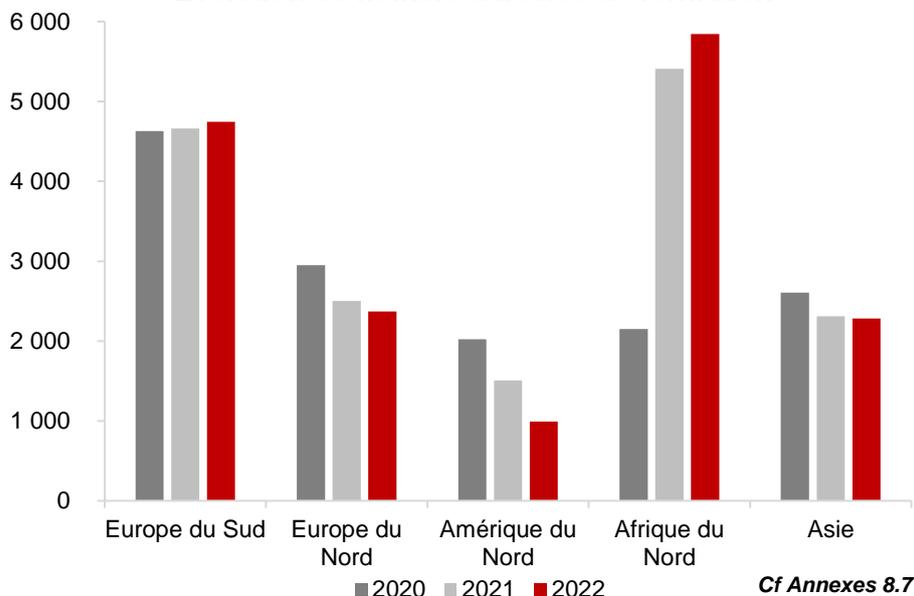
En 2022, 181 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité professionnelle horizontale ou verticale, soit 21,5%. Ce nombre ne représente pas l'ensemble des évolutions professionnelles. Ici n'est capturé en mobilité verticale que les changements de niveaux. Des sous-niveaux sont utilisés en particulier dans les premiers niveaux de carrière, car c'est ici que la vitesse de développement et le besoin des collaborateurs y sont les plus importants.

	2022		
	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Professionnelle
Europe du Sud	18	1	18
Europe du Nord	15	5	19
Amérique du Nord	15	10	20
Afrique du Nord	63	9	66
Asie	58	9	58
Total	163	34	181

En Amérique du Nord et en Europe, la proportion de collaborateurs avec un plus haut niveau d'expertise et aussi une plus grande séniorité est plus importante. Les mobilités sont donc moins régulières que dans les autres régions, où les collaborateurs sont recrutés en majorité avec peu ou pas d'expérience professionnelle à la sortie de leur cursus d'études supérieurs et évoluent rapidement.

• Formation et Développement des Talents

Evolution du nombre d'heures de formation



Depuis plusieurs années dans le domaine de la formation et du développement, Linedata suit les meilleures pratiques du marché pour favoriser le développement de ses collaborateurs.

Notre stratégie de formation a été renforcée pour promouvoir le partage des connaissances et pour créer des expériences d'apprentissage agréables pour les collaborateurs ; ce sont des facteurs clés de succès dans la création d'un parcours d'apprentissage et de développement sur le long terme.

En 2022, le déploiement de Pluralsight, plateforme dédiée aux formations techniques, a été recentré autour des utilisateurs R&D afin d'en renforcer l'usage. Un cursus de développement de nos équipes commerciales, a été testé dans nos différentes régions.

Pour 2023, le passage à une plateforme offrant en complément accès au développement de compétences fonctionnelles et comportementales est à l'étude, tout en déployant d'autres solutions de formation et de développement.

	2020	2021	2022
Live : Présentiel, Online Live Training, Webinar	6 452	9 890	13 239
Plateforme : Efront, Pluralsight...	7 907	6 504	2 994
Total Heures Formation	14 360	16 394	16 233
% Formation Live	45%	60%	82%

16 233 heures de formation ont été réalisées au cours de l'année (similaire à 2021), dont 80% de formation « Live » dispensées en présentiel/visioconférence et 20% de formations « Différées » dispensées sur des plateformes de formation. Après une année 2020 ayant fortement impacté le volume de formation en présentiel, l'utilisation de la visioconférence (qui représente 75% des formations « Live ») a permis une reprise de ces formations.

A l'échelle du groupe, la part de collaborateurs ayant participé à des formations non obligatoires au cours de l'année représente deux tiers de la population totale. Le temps moyen de formation par collaborateur formé (hors formation obligatoire) est de 17,1 heures, soit une progression par rapport à 2021 (15,8 heures).

Compte tenu du nombre de recrutement en progression, la priorité a été la mise en place d'une expérience d'onboarding riche, partagée dans le monde et spécifique par ligne métier. Le focus sur les compétences commerciales cette année sera suivi en 2023 par des sujets technologiques et fonctionnels renforcés : Métiers des Services Financiers, Diversité et inclusion, Leadership & Management, ...

4.4 Reconnaissance et bien-être des collaborateurs

• Bien être au travail

Linedata met au centre de ses préoccupations la santé, la sécurité, ainsi que le bien être au travail, de tous.

Santé : Depuis le début de la pandémie de Covid 19, les équipes RH et d'Office management locales ont mis en place des protocoles sanitaires pour assurer la sécurité des collaborateurs sur leur espace de travail. En 2021 et 2022, des campagnes de vaccination ont été organisées sur nos sites en Inde.

En 2021 et 2022 des formations spécifiques et des actions de sensibilisation ont été mises en place en Amérique du Nord, en Inde, en France et en Lettonie pour sensibiliser aux Risques Psychosociaux, à la sécurité psychologique et physiologique (en encourageant le sport) et à la prévention du stress ainsi qu'à leur détection. Ces actions vont continuer à être déployées dans les différentes régions de manière plus systématique..

Linedata invite à la pratique d'activités physiques et sportives (ex : prise en charge partielle des frais d'activités sportives dans certains pays) et communique régulièrement sur la santé au travail (« Development Tips », Atelier « Healthcare »). A titre d'exemple, en Inde, les équipes de Linedata ont par deux fois organisé un tournoi de ping-pong et participé au 'Linedata Cricket Championship League'. En Amérique du Nord un challenge de marche est organisé afin de renforcer l'attention à sa santé.

Linedata met en place toutes les mesures nécessaires en faveur des salariés handicapés, notamment via l'aménagement du temps et de l'environnement de travail.

Mode de travail : La crise COVID19 ayant profondément modifié les modes de travail, nous avons intégré dans notre baromètre Life@Linedata* de nombreuses questions sur le ressenti des collaborateurs sur leur bien être au travail et notamment sur le mode de travail hybride. Ces questions sont également intégrées au 'People & Development Review' pour comprendre l'efficacité et l'adhésion à la mise en place du travail hybride dans nos différentes géographies.

En 2022, de nombreux évènements en présentiel ou digitaux ont été organisés tout au long de l'année pour renforcer l'esprit d'appartenance et les liens sociaux qui nous sont chers. Des évènements regroupant l'ensemble des collaborateurs et la direction du Groupe Linedata ont également été organisés dans nos principaux bureaux



Le baromètre « Life@Linedata » lancé en 2021 a été reconduit en novembre 2022, avec pour objectif de continuer à faire de Linedata un environnement de travail agile, positif et d'offrir une expérience collaborateur unique où chacun puisse d'épanouir et libérer pleinement son potentiel.

• Politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe est basée sur une approche globale appliquée de manière adaptée selon les législations, réglementations et spécificités régionales.

Cette politique vise à :

- Attirer, reconnaître et fidéliser les talents
- Récompenser la performance, à la fois individuelle et collective
- Mettre en œuvre la stratégie du Groupe, et tenir compte des objectifs financiers et opérationnels

Une politique de rémunération variable est mise en œuvre pour la plupart des collaborateurs afin d'encourager la performance.

Les principes d'augmentation de la rémunération, y compris des composantes fixes et variables, sont définis chaque année en s'appuyant sur les directives données pour l'ensemble du Groupe et en tenant compte des réglementations locales.

L'étude des augmentations de salaire annuelles repose sur la performance de l'entreprise, sur la situation économique locale et les pratiques de marché. Quand la législation le prévoit, une négociation a lieu avec les organismes de représentation des salariés. L'analyse de comparaison du positionnement des salaires est réalisée chaque année sur la base des enquêtes de rémunérations de Willis Tower Watson des secteurs High-Tech et services financiers. Le « Mapping » permet de positionner les postes de l'entreprise par rapport au marché local de référence. Il est important pour le Groupe Linedata de reconnaître l'expertise des talents de la société.

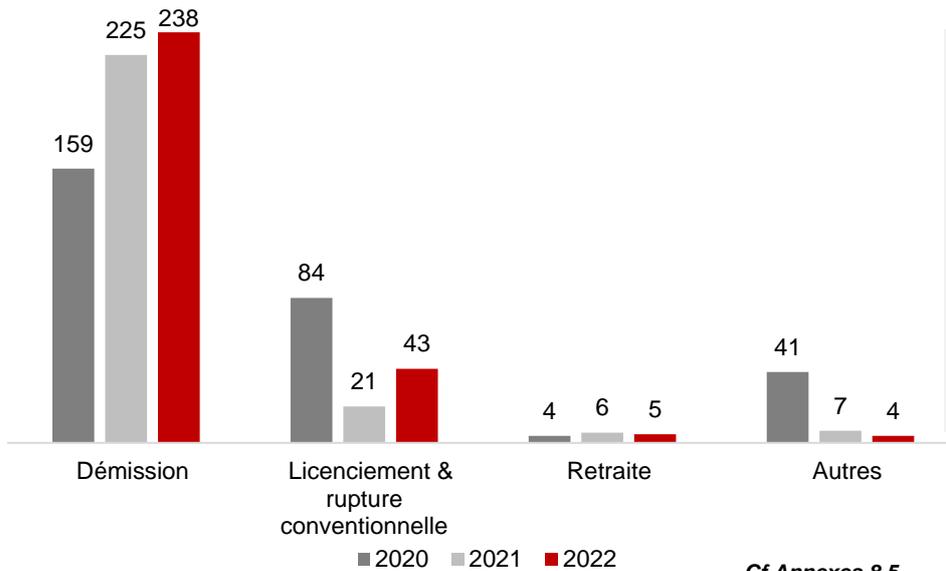
Une protection sociale visant le remboursement des frais médicaux et / ou la couverture des risques invalidité et décès est prévue pour les sociétés françaises et la plupart des filiales.

Des dispositifs concernant la retraite ont été négociés ou institués en 2014 pour les sociétés françaises. Ces dispositifs applicables depuis 2015 sont: un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Groupe (PERCOG, incluant un abondement de l'entreprise pour les versements volontaires) et un contrat d'épargne collectif à cotisations définies (Article 83, incluant des cotisations payées par l'entreprise). En 2021, dans le cadre de fidélisation de ses employés, Linedata a décidé de mettre en place en Tunisie, pour une partie de ces collaborateurs, un programme de « retraite complémentaire » sous la forme d'un contrat d'assurance vie collectif.

Étant donné l'hétérogénéité entre les différents pays d'implantation de Linedata, la publication de salaires moyens n'apporterait selon le Groupe pas de valeur ajoutée aux lecteurs de ce document.

Le Groupe Linedata entretient un lien entre la performance de l'entreprise et la contribution des collaborateurs à cette performance. Afin d'évaluer au mieux la performance des collaborateurs, le Groupe Linedata a mis en place depuis 2017 un suivi de la performance et du développement des compétences.

• Evolution des départs par nature

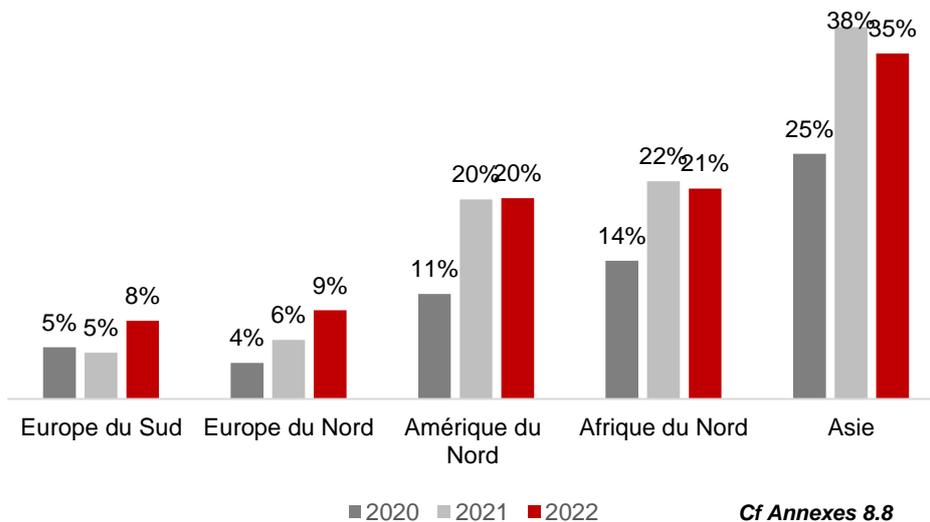


La hausse du nombre de démission en 2021 s'explique par une situation du marché du travail qui a fortement impacté l'attrition volontaire (cf ci-dessous). Elle reste presque stable en 2022 avec une augmentation moyenne des effectifs sur l'année.

En 2020, les volumes de licenciements et ruptures conventionnelles ainsi que le nombre de transferts (catégorie « Autres ») étaient liés au plan d'économie réalisé à partir du 2ème semestre 2020 et au transfert d'activité du département IT fin 2020.

Cf Annexes 8.5

• Taux d'attrition volontaire par zone géographique



La situation du marché du travail a impacté Linedata comme de nombreuses entreprises.

La 'Grande Démission' est un phénomène qui dépasse les frontières géographiques et impacte toutes les entreprises. Nous observons d'une part un nombre de démissions accru en 2021.

En 2022, si l'attrition semble s'être stabilisée, elle reste une difficulté à laquelle nous souhaitons faire face en adaptant notre mécanisme de recrutement et en travaillant avec les managers à actionner les leviers de rétention.

Cf Annexes 8.8

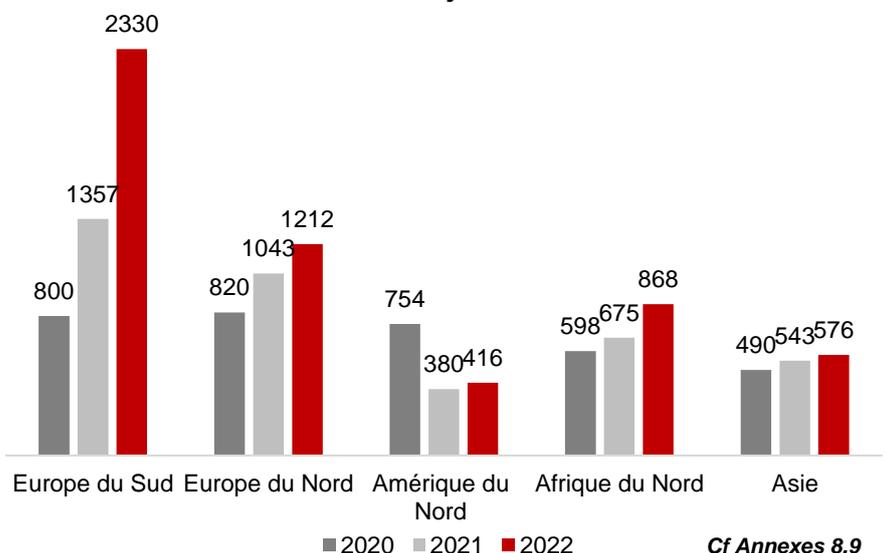
• Absence maladie

Le code éthique du Groupe Linedata stipule que la santé et la sécurité de tous les collaborateurs constituent une exigence pour le Groupe et que tous les moyens nécessaires doivent être mis en œuvre afin de les garantir. Le suivi de l'absentéisme permet de mesurer l'implication mais aussi la satisfaction de nos collaborateurs au travail.

L'absentéisme est suivi localement, conformément aux législations en vigueur dans les différents pays dans lesquels Linedata est implanté.

La forte hausse constatée en Europe du Sud s'explique par un niveau exceptionnellement bas d'absence en 2020 lié au confinement et télétravail et par l'impact de 4 arrêts longue durée en 2022.

Evolution du nombre de jours d'absence maladie



Cf Annexes 8.9

4.5 Diversité & égalité des chances

Pour le Groupe Linedata, la notion de diversité n'est pas seulement liée à la parité femme / homme, mais aussi à une multitude de différences comme par exemple la diversité au niveau des âges, des niveaux de carrière et des cultures.

La diversité des collaborateurs est un levier important et c'est pour cette raison que le code éthique du Groupe Linedata intègre les principaux engagements en matière de non-discrimination, d'égalité des chances, d'équité et de promotion de la diversité afin que chaque collaborateur.trice ou candidat.e lors du processus de recrutement puisse avoir accès à la formation, à la politique de rémunération, à une mobilité interne et aux évolutions professionnelles.

Une Entreprise globale et multiculturelle

Notre organisation fonctionne de façon mondiale au quotidien pour servir nos clients. Multiculturelle dans son ADN et dans son mode organisationnel, les équipes travaillent à l'unisson dans plus de 20 sites géographiques. Nous avons ainsi plus de 43 nationalités et au moins autant de langues parlées au sein du Groupe.

Egalité Femmes / Hommes

Le Groupe Linedata promeut la mixité au sein de ses effectifs, en développant l'accès des femmes à ses différents métiers, et en leur assurant l'équité des progressions de carrière.

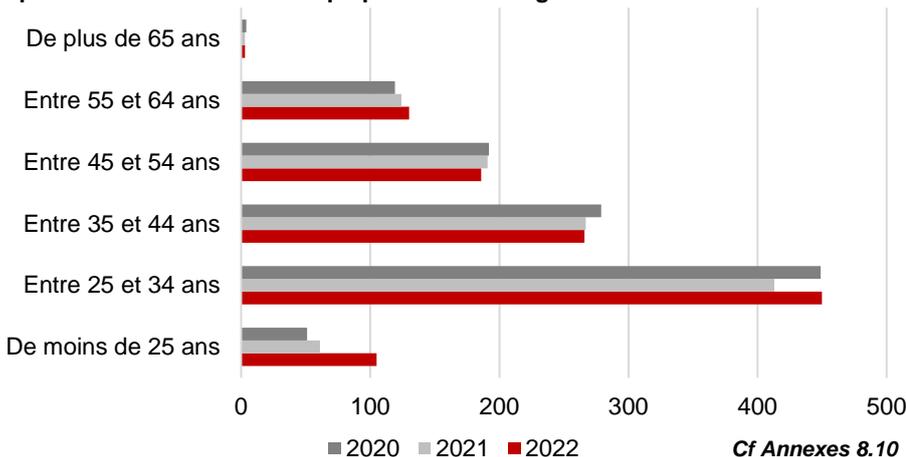
Les sociétés françaises et étrangères sont soumises à des lois spécifiques, en particulier en matière de lutte contre les discriminations professionnelles entre les hommes et les femmes.

Le Groupe Linedata interdit formellement tout harcèlement et toute discrimination. Des actions de communication ont été déployées, notamment en Inde avec le support des équipes et managers locaux, ainsi que des formations aux Etats Unis.

En quelques chiffres :

- Les femmes représentent 35,4% des effectifs du Groupe en 2022.
- En France, ce chiffre s'élève à 33%, ce qui est supérieur à la moyenne des 10 plus grandes SSII françaises (entre 20 et 30% selon une étude du journal du net¹). En France, Linedata a mis en place une Commission Egalité Professionnelle H/F. Cette Commission ne note aucune discrimination à l'embauche mais constate qu'il y a plus de candidats que de candidates.
- En Lettonie et en Tunisie, les femmes représentent en 2022 respectivement plus de 45% et 67% des effectifs.
- Les efforts de la société en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se traduisent d'ailleurs dans notre score à l'index Egapro (spécifique à la France) : 91/100 en progression sur l'exercice 2022.

Répartition des effectifs Groupe par tranche d'âge



Le Groupe Linedata considère qu'une répartition équilibrée des classes d'âge est vecteur de dynamisme et d'innovation.

Ainsi, en 2022, les alternants et stagiaires ont pu être formés par des équipes de mentors plus expérimentés. En France, les managers ont estimé 70 heures de formation par nouvel arrivant en alternance.

Pour les formations des tuteurs, 35 heures disponibles par tuteurs sur un système de e-learning nous permet d'observer un usage de 219 heures réalisées en 2022.

Ces éléments positifs n'empêchent pas Linedata de s'inscrire dans un plan d'actions intentionnel afin de reconnaître, célébrer et accroître la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise avec une gouvernance renforcée et une revue régulière d'indicateurs clés.

La compréhension et la responsabilité des managers en matière de stratégie et de proposition de valeur en matière de Diversité & Inclusion sera notamment approfondie (recrutement, parrainage, dialogues inclusifs).

¹ <https://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/1497587-toujours-peu-de-femmes-embauchees-dans-les-esn/>



5

UNE ENTREPRISE CITOYENNE

700

Clients dans le monde

6

Labs au sein du Groupe

3

Partenariats renforcés

13

Actions caritatives en 2022

5

UNE ENTREPRISE CITOYENNE

- 5.1 Dialogue avec les parties prenantes
- 5.2 Loyauté envers les parties prenantes
- 5.3 Renforcement d'un écosystème innovant et digital
- 5.4 Mécénat & Bénévolat

5.1 Dialogue avec les parties prenantes

Linedata échange avec ses parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires et actionnaires) autour des différents projets de l'entreprise afin de s'assurer de l'adéquation de sa stratégie mais également de ses engagements d'entreprise responsable avec leurs attentes. L'écoute mais surtout le dialogue sont des composantes majeures de la stratégie du Groupe Linedata. Ces échanges et rencontres collégiales favorisent l'élaboration d'une vision commune de l'engagement du Groupe avec ses parties prenantes: mieux comprendre et cerner les évolutions sociétales, les enjeux, etc.

• Avec les collaborateurs

Un dialogue ouvert et transparent est fondamental pour garantir la compréhension et l'adhésion à la stratégie et aux activités du Groupe Linedata.

L'information, l'échange et le partage d'idées ont une place importante dans l'entreprise et se font via plusieurs canaux et outils :

- Des sessions d'information telles que les town halls organisés au sein des business lines ou niveau groupe.
- Une newsletter mensuelle et un blog PluggedIn qui regroupent toutes les informations locales et Groupe – 500 visites par mois en moyenne sur les 4 continents.
 - Suite aux retours d'une enquête lancée en 2022 auprès de tous les collaborateurs, de nouvelles sections ont été créées :
 - ✓ Focus sur nos solutions Linedata via une fiche produit simplifiée dédiée
 - ✓ Une section consacrée à toutes les actions RSE menées localement et au niveau du groupe par Linedata
- Un intranet (KEN/SharePoint) qui met à disposition la documentation et les outils centraux



Linedata souhaite écouter davantage et plus régulièrement ses collaborateurs, c'est pourquoi ceux-ci sont invités annuellement à participer au baromètre « Life at Linedata ». Cette enquête encourage les collaborateurs à partager leur point de vue et influencer les évolutions du groupe.



• Avec les fournisseurs

Le Groupe Linedata a mis en place une Charte des partenaires commerciaux qui formalise les exigences du Groupe relative aux droits de l'Homme, à la protection des données personnelles, à l'éthique des affaires, à un processus éco-responsable des achats, et autres obligations. Cette Charte, disponible sur le site internet de Linedata, est transmise par email aux principaux fournisseurs du Groupe.



• Avec les clients

Le Groupe travaille de manière continue à l'optimisation de la relation avec ses clients afin d'établir une collaboration sur le long terme dans un climat de confiance réciproque (la plupart des contrats signés par le Groupe Linedata étant pluriannuels).

Le Groupe informe ses clients de manière régulière sur l'évolution de son activité via différents canaux :

- Ses communiqués de presse
- Son site internet www.linedata.com
- Le site intranet client MyLinedata
- Ses réseaux sociaux: LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook
- Ses différents programmes thématiques : Enquête annuelle de satisfaction client, Client Engagement Program notamment

Le Groupe informe ses clients de sa démarche RSE à travers la DPEF et en répondant systématiquement aux enquêtes ou demandes d'informations concernant nos engagements RSE.

L'importance de la satisfaction des clients

La satisfaction de nos clients est mesurée à travers un indicateur clé qui est le Net Promoter Score (NPS) reposant sur le concept suivant : le niveau de satisfaction globale de nos clients à savoir s'ils recommandent le Groupe Linedata, ses produits ou services.

Afin de répondre aux exigences croissantes de ses clients, Linedata a donc mis en place depuis 2014, une enquête annuelle à destination de tous nos clients, permettant d'évaluer le NPS mais également leur niveau de satisfaction sur plusieurs dimensions : performance produit, capacité à innover, qualité de la communication et de la relation client, etc...

Depuis 2019, l'enquête a été restructurée afin d'avoir un questionnaire spécifique aux besoins de 4 populations distinctes : C-Level, Senior Manager, Spécialiste IT et Utilisateur final. En Janvier 2022, l'enquête de satisfaction client a permis de recueillir l'avis de plus de 10% des clients de Linedata.

Au-delà de cette enquête, Linedata a mis en place, comme chaque année, un plan d'action dédié à ses clients :

- Prise de contact et plan d'action dédiés pour chaque client ayant fait part d'axes d'amélioration sur la prestation de Linedata lors de l'enquête annuelle de satisfaction ou bien lors d'un rendez-vous ponctuel
- Intégration des feedbacks liés aux produits dans les feuilles de route R&D

Afin de continuer à améliorer la qualité de la relation client, Linedata a concrétisé les engagements pour l'année 2022 sur les 2 axes suivants :

- Globalisation et extension du **Client Engagement Program** avec intégration de la dimension Innovation et la mise en place d'un "Product Portal" dédié au recueil de feedbacks clients sur notre roadmap
- Renforcement de la relation client avec un suivi appuyé de la fréquence de contact

L'année 2023 verra l'intensification de l'action de Linedata auprès de ses clients, avec notamment, la création d'un programme d'Ambassadeurs afin de permettre à nos clients historiques de témoigner de leurs succès grâce à Linedata et de bénéficier d'offres supplémentaires.



En effectuant l'évaluation Ecovadis en 2022, le Groupe a répondu à l'attente de ses clients et parties prenantes de transparence de notre dispositif RSE.

Dès l'année 2023, Linedata va également inviter ses principaux fournisseurs à répondre à l'évaluation Ecovadis. Cette démarche répond à notre engagement de faire évoluer notre Groupe et nos partenaires sur les aspects sociaux, sociétaux et environnementaux.

5.2 Loyauté envers les parties prenantes

• Lutter contre la fraude fiscale

Conformément à l'alinéa 5 de l'article L225-102-1 du code de commerce modifié par la loi 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude fiscale, le Groupe Linedata s'engage à lutter contre tout type de fraude fiscale.

Le Groupe Linedata est majoritairement imposé dans les pays à fiscalité encadrée. Le Groupe n'utilise pas ses implantations dans les pays à fiscalité avantageuse (Luxembourg, Irlande, Hong Kong) pour organiser des montages fiscaux pouvant s'apparenter à de la fraude fiscale.

• Prévenir des conflits d'intérêt

Tout collaborateur doit éviter de se trouver dans une situation où ses intérêts, ou ceux de personnes proches, pourraient se trouver en conflit avec ceux du Groupe et risqueraient de nuire à son indépendance de jugement ou à son intégrité professionnelle tout comme à l'image et à la réputation du Groupe.

Linedata comprend que des relations d'affaires peuvent apparaître ou se développer entre des collaborateurs du Groupe ou avec un collaborateur d'une société tierce (client / fournisseur). Si ces relations sont de nature à créer un problème d'indépendance ou un conflit d'intérêt, de fait ou en apparence, dans l'esprit de nos clients ou de nos collaborateurs, celles-ci doivent être déclarées formellement par les personnes concernées à leurs responsables directs afin de déterminer si des notifications ou changements d'affectation sont nécessaires.

• Développer des pratiques commerciales loyales

Nos actions doivent être guidées par une volonté d'engagement de nos services dont l'objectif est la satisfaction du client et le respect des règles du droit de la concurrence. Tous les fournisseurs et prestataires de service du Groupe sont sélectionnés et traités avec objectivité et loyauté, dans le cadre de pratiques commerciales transparentes et de respect des engagements.

Tout collaborateur s'interdit notamment de participer à des ententes ou à toute pratique ayant pour conséquence d'entraver le libre jeu de la concurrence.

• Respecter les Droits de l'Homme

L'engagement de Linedata est basé sur la reconnaissance et le respect des lois nationales applicables ainsi que de standards fondamentaux relatifs aux droits sociaux et à la protection de l'environnement.

Pour les sociétés implantées au Royaume-Uni, le Groupe a mis en place et actualise annuellement sa déclaration «Slavery Act». Cette déclaration est publiée en vertu de la loi britannique relative à l'esclavage moderne et au trafic d'êtres humains, dite « Modern Slavery Act », qui est entrée en vigueur le 29 octobre 2015.

Le Groupe Linedata continue de mettre en place des initiatives en faveur du respect des Droits de l'Homme et s'engage à mener ses activités de manière honnête et éthique afin d'empêcher toute forme d'esclavage et de trafic humain dans sa chaîne d'approvisionnement.

• Refuser le travail forcé des enfants

Le Groupe Linedata est engagé à lutter contre le travail forcé ou toute autre forme de travail des enfants, à travers la mise en place d'un Code Ethique.

Le Groupe Linedata s'assure du respect du refus du travail des enfants dans les pays émergents dans lesquels il est implanté. En Inde, le Groupe Linedata a pris en compte le respect du «Labour Act» en vigueur depuis 1986.



En adhérant aux principes du Pacte Mondial mis en place sous l'égide des Nations Unies, Linedata s'engage à soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes de ce Pacte en matière de Droits de l'homme, de Normes internationales du travail, d'Environnement et de lutte contre la corruption.



5.3 Renforcement d'un écosystème innovant et digital

Depuis plusieurs années, le rôle du département innovation est d'accompagner la transformation digitale, de piloter les expérimentations sur des sujets clés et d'accompagner les initiatives innovantes des collaborateurs. Après une année 2018 consacrée au lancement de sa transformation digitale et à la mise en place des conditions fondamentales de son déploiement, une année 2019 focalisée sur l'innovation produits et une année 2020 consacrée à la diffusion de la culture d'innovation permettant à chacun de prendre conscience qu'il peut avoir un impact sur la transformation du groupe, au service des collaborateurs et des clients, l'année 2021 avait permis de construire des partenariats prestigieux avec des acteurs académiques de pointe, comme avec le Laboratoire de Computer Science et d'Intelligence Artificielle du MIT.

En 2022, Linedata a intensifié sa **stratégie d'Innovation** selon trois axes majeurs :

i. Partenariats renforcés avec les acteurs innovants sur trois continents

La stratégie d'écosystème de Linedata a pour vocation de rassembler les expertises technologiques et innovantes clés et de les apporter à ses collaborateurs et ses clients. Pour ce faire, Linedata a renouvelé ses trois partenariats en 2022 avec :

- le Laboratoire de Computer Science et d'Intelligence Artificielle du MIT. Cette alliance permet aux collaborateurs Linedata d'accéder à l'ensemble des ressources du CSAIL (résultats de recherches, start-ups incubées, chercheurs, évènements, cours en ligne) et donc d'améliorer notre offre à destination des clients.
- l'incubateur WILCO, basé à Paris. Linedata participe au processus de sélection des start-ups incubées et financées par Wilco, mais également à leur mentorat (8 collaborateurs volontaires au sein des équipes françaises). Des évènements communs sont prévus en 2023 afin d'intensifier les liens entre les start-ups WILCO et les collaborateurs Linedata.
- l'entité tunisienne du Founders Institute. Cette institution accueillera, notamment, 5 à 6 collaborateurs Linedata à Tunis pour les accompagner dans leur projet d'intrapreneuriat (en les formant à tous les aspects de l'entrepreneuriat).

ii. Intensification des projets d'Innovation dédiés à nos clients

L'année 2022 a permis à l'équipe Innovation de concrétiser 3 projets clients liés à l'expérience utilisateur en mobilité, la création d'une "piste d'audit" sur notre outil de gestion de workflow et enfin la création d'une plateforme de création de crédits garantis par des cryptos-actifs. L'année 2023 aura vocation à intensifier cette stratégie.

iii. Evolution de la stratégie de formation des collaborateurs sur des thématiques clés d'Innovation

En 2022, l'équipe Innovation a fait évoluer sa méthode de formation des équipes Linedata afin d'affiner leur sensibilisation aux thématiques innovantes, et ce, en collant aux problématiques de leurs métiers.

Ainsi à titre d'exemple, l'équipe Innovation a ainsi organisé une formation pour 20 personnes (des équipes développement) dédiée à la création d'une Blockchain et animée par 3 experts de l'équipe Amazon Web Services.

Dès 2023, l'équipe Innovation continuera à intensifier cette stratégie avec des formations spécifiques aux développeurs, aux équipes commerciales notamment.

Linedata a également déployé un **programme de Transformation digitale** interne ambitieux.

Dès 2020, Linedata s'est appuyée sur HCL et Inetum pour la gestion de sa fonction IT. Ces partenariats permettent à Linedata de renforcer son infrastructure technique et de centrer les efforts de ses équipes sur l'évolution et la transformation digitale de ses systèmes d'information (rationalisation des outils, migration vers le public cloud entre autres). En 2021 et 2022, Linedata a renforcé ses relations avec Amazon Web Services pour mieux accompagner ses clients dans leur migration vers le Public Cloud.

L'ensemble de ses actions d'Innovation et de Transformation ont pour vocation de renforcer le positionnement de Linedata comme acteur technologique de pointe, au service des acteurs des services financiers dans le monde

5.3 Mécénat & Bénévolat

Depuis 25 ans, l'éthique et les valeurs humaines sont au cœur de l'identité de Linedata. Linedata Charity, notre grand programme d'entreprise à vocation caritative, concrétise l'engagement sociétal de Linedata dans trois domaines, l'Environnement, l'Education et la Santé, et comporte deux volets.

INITIATIVES CARITATIVES LOCALES

Depuis 25 ans, les collaborateurs de Linedata vivent leur engagement en soutenant des initiatives caritatives locales. Ces initiatives représentent chaque année une dizaine de projets caritatifs, comme par exemple l'opération « un cartable pour chaque élève » en Tunisie, la distribution de kits scolaires avec Seva Sahyog Foundation en Inde, ou encore le tournoi caritatif de golf de l'AITEC aux Etats-Unis. A travers ces initiatives, nous redistribuons une partie de nos résultats à des causes dans les domaines de l'Environnement, l'Education et la Santé.



FINANCEMENT DE LA RESIDENCE UNIVERSITAIRE D'UNE NOUVELLE UNIVERSITÉ MÉDICALE EN OUGANDA

Nous participons à la construction d'une université médicale en Ouganda, avec le parrainage de AKU (Aga Khan University), à travers le financement de la résidence universitaire.

Avec ce projet, Linedata vise à faciliter l'accès au savoir des étudiants Ougandais qui en retour participeront au développement de leur pays. L'Ouganda compte l'une des populations les plus jeunes, sa croissance est la plus rapide du monde, avec un taux de fécondité de 5,8 enfants par femme. Dans ce contexte, la santé s'impose comme un enjeu fondamental auquel nous contribuons via le développement d'infrastructures médicales et la formation des futurs leaders du domaine sanitaire en Ouganda.

Les collaborateurs de Linedata sont invités à participer à ce projet notamment en représentant nos quatre régions - Amérique du Nord, Europe, Afrique et Asie - lors d'un voyage en Afrique de l'Est qui se tiendra en 2023.



VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE



1er
Bilan Carbone
réalisé en 2022

3,70
Tonnes d'émissions
carbone par salarié

6

VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

- 6.1 Bilan carbone
- 6.2 Réduction de l'impact environnemental de nos activités
- 6.3 Gestion des achats responsables

Ces dernières années, avec notamment le rapport GIEC et la COP21, ont confirmé l'urgence de la prise en compte par tous des enjeux environnementaux et des conséquences du changement climatique. Le groupe Linedata, en tant qu'éditeur de logiciel, est conscient de l'impact de l'activité numérique sur l'environnement et souhaite apporter une contribution positive aux enjeux environnementaux en réduisant son empreinte environnementale.

Depuis 2021, le Groupe Linedata est engagé en signant le manifeste Planet Tech' Care ainsi que la Charte de l'Institut du Numérique Responsable (INR). Ces 2 réseaux nous permettent d'obtenir des conseils et d'échanger sur les meilleures pratiques en matière de responsabilité environnementale du numérique.



« Planet Tech'Care est la première initiative rassemblant un réseau de partenaires (organisations professionnelles, écoles, pôles de compétitivité, associations, fondations, think tanks), qui a pour ambition d'accompagner les entreprises qui souhaitent intégrer le numérique dans leur trajectoire environnementale et de soutenir les acteurs de la formation dans le développement des compétences en matière de numérique responsable. »



« L'INR est un Think and Do Tank créé en 2018. Il a pour objet d'être un lieu de réflexion sur les trois enjeux clés du numérique responsable : soutenabilité, inclusion et éthique. »

6.1 Bilan Carbone 2022

Le Groupe Linedata a réalisé son premier bilan carbone en 2022 afin de pouvoir identifier ses principaux postes d'émissions et définir son plan d'action / stratégie de réduction.

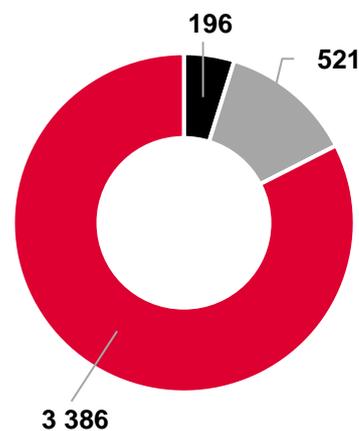
Avec l'aide de la solution Sweep, un calcul des émissions CO₂ a été réalisé en se basant sur :

- Des reporting des émissions CO₂ disponibles (exemple : agence de voyage)
- L'application de facteurs d'émissions sur des consommations réelles ou estimées (exemple : consommation électrique)
- L'application de facteurs d'émissions sur base financière en fonction du volumes de dépenses (exemple : achat de services)

Ci-dessous, les résultats du Bilan Carbone 2022 en suivant les catégories du GHG Protocol :

En teqCO ₂	2022	%
Scope 1 : Emissions directes	185	5%
Carburant véhicule (combustion)	26	1%
Fluides frigorigènes	160	4%
Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'achat d'énergie	521	13%
Electricité consommée	521	13%
Scope 3 : Autres émissions indirectes	3 386	83%
Déplacements professionnels	389	9%
Déplacements Domicile - Travail & Télétravail	755	18%
Emissions énergétiques (hors scope 1 & 2)	175	4%
Achats de biens et services	1 683	41%
Actifs en leasing (amont)	158	4%
Utilisation des produits vendus	224	5%
Déchets	3	0%
Total	4 093	
Intensité Carbone / Employé	3,70	
Intensité Carbone / M€ CA	23,70	

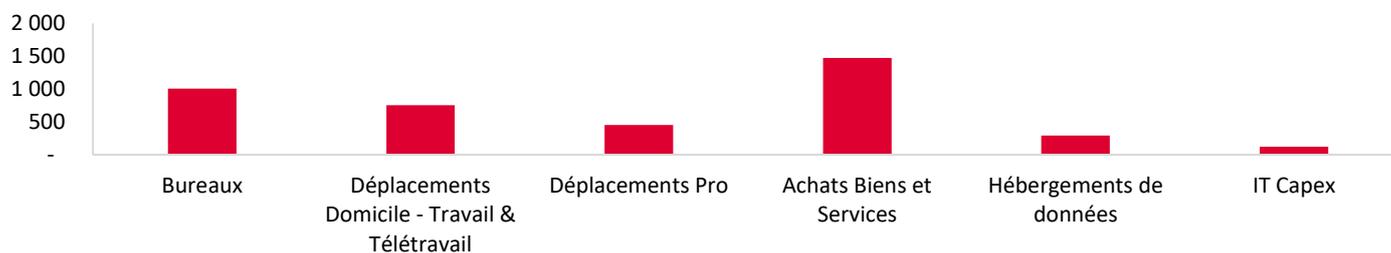
Emissions Carbone 2022
- en teqCO₂



- Scope 1 : Emissions directes
- Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'achat d'énergie
- Scope 3 : Autres émissions indirectes

Ci-dessous les résultats en suivant les catégories du Reporting Carbone mis en place au sein de Linedata :

Emissions Carbone 2022 - en teqCO₂



En teqCO ₂	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Total	%
Bureaux	170	521	316	1 007	25%
Fluides Frigorigènes	170			170	4%
Bureaux (m ² occupés)			144	144	4%
Electricité		521	169	690	17%
Autres (Papiers, Déchets...)			4	4	0%
Déplacements Domicile - Travail & Télétravail	-	-	755	755	18%
Déplacements Domicile - Travail			350	350	9%
Télétravail			405	405	10%
Déplacements professionnels	26	-	427	453	11%
Transports (Avion, Train, Voiture)	26		328	354	9%
Hotel			81	81	2%
Repas			18	18	0%
Achats de Biens et Services	-	-	1 475	1 475	36%
Services IT			762	762	19%
Autres Services : Honoraires, Assurances...			587	587	14%
Frais de communication			71	71	2%
Formation			54	54	1%
Hébergement de données	-	-	290	290	7%
Datacenter			228	228	6%
Cloud			61	61	1%
IT Capex	-	-	123	123	3%
Total	196	521	3 386	4 103	100%



GREENHOUSE
GAS PROTOCOL

Méthodologie : Accompagné par la société Sweep, le bilan carbone de Linedata a été réalisé en suivant les grands principes du GHG Protocol. En plus du Scope 1, lié aux émissions directes, et du scope 2, liées aux émissions indirectes dues à l'utilisation d'énergies, Linedata a également comptabilisé les émissions du Scope 3 en essayant de regrouper au maximum les émissions engendrées par la chaîne de valeur aval et amont : utilisation des produits, achats de services...

La méthodologie détaillée du calcul est disponible dans l'Annexe méthodologique de ce document.

Le Groupe Linedata s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue afin d'améliorer l'exhaustivité et l'exactitude de son bilan carbone. Des travaux sont notamment en cours afin :

- d'identifier d'avantage d'émissions : déchets informatiques, capex mobilier, ...
- de réduire la part des émissions dont les calculs sont basées sur des facteurs d'émissions monétaire représentant actuellement plus de 36% des émissions.

6.2 Stratégie Carbone

Suite au calcul de son premier bilan carbone, le groupe Linedata a pu définir une stratégie de réduction carbone 2024 se concentrant sur les 4 principaux contributeurs d'émissions :

- **Bureau (représentant 25% des émissions)**
 - Optimisation des surfaces de bureau
 - Travaux de rénovation thermique
 - Optimisation des sources d'électricité
- **Hébergement des données (représentant 7% des émissions)**
 - Client : Préférence pour le Public Cloud vs Datacenters externes
 - Corporate :
 - Migration des Datacenters internes vers le Cloud
 - Choix d'optimisation dans l'utilisation du Cloud
- **Fournisseurs de Services (représentant 36% des émissions)**
 - Echange avec les principaux fournisseurs sur leur engagement carbone
- **Déplacements Professionnels & Domicile – Travail (représentant 20% des émissions)**
 - Limitation et optimisation des voyages (train, sélection d'avion plus "vert", voiture électrique)
 - Incitation à l'utilisation de transports "verts" pour les trajets Domicile/Travail

=> Linedata s'est également fixé pour objectif de faire évoluer ses solutions logiciels afin de réduire leurs impacts environnementaux : étude d'éco conception, hébergement optimisé...

6.3 Réduction de l'impact environnemental de nos activités

En lien avec sa stratégie de réduction à horizon 2024, le Groupe Linedata a renforcé sa politique environnementale dont les principales actions sont présentées ci-dessous :

• Utilisation durable des ressources

Le Groupe Linedata mène une politique de sensibilisation de ses collaborateurs en les associant aux mesures prises pour économiser les ressources à travers des éco-gestes et des technologies susceptibles de réduire les impacts environnementaux des activités du Groupe. L'utilisation durable des ressources repose sur différentes actions :

En matière de parc informatique

Lors du renouvellement de son parc informatique, Linedata privilégie du matériel performant énergétiquement, notamment en sélectionnant des serveurs bénéficiant des dernières technologies permettant de diminuer leur consommation d'énergie.

En matière d'électricité

Un plan de sobriété énergétique a été réalisé fin 2022, il a permis de vérifier les points suivants : Réglages optimisés des systèmes de chauffage et climatisation, Réglages des détecteurs de présence pour la lumière, Extinction du chauffage / climatisation en fin de journée (si non automatique), Extinction des lumières en fin de journée (si non automatique).

En matière de papier

Le Groupe incite les salariés à n'imprimer qu'en cas de nécessité et à utiliser de préférence le recto-verso, et a mis en place des containers dédiés au papier. Linedata a également digitaliser des processus qui historiquement était consommateurs de papiers.

• Recyclage et gestion des déchets

Le Groupe Linedata attache une importance particulière à l'impact environnemental de ses déchets, notamment de son parc informatique. Son recyclage est généralement assuré par des entreprises ou associations respectant les normes environnementales locales en vigueur pour ce qui concerne le traitement des déchets électroniques.

Les autres actions de recyclage et d'élimination des déchets reposent principalement sur le tri des déchets (papier, plastique, verre, pile) en collaboration avec une société externe ou de façon collective au sein des immeubles où se situent les sites Linedata avec si possible l'obtention des volumes de déchets recyclés afin de pouvoir suivre et optimiser le volume de déchets. En France, 900kg de déchets ont été recyclés en 2022 (vs 2700kg en 2021 dont 1800kg liée au déménagement du site d'Arcueil).

- **Transport**

De part son activité internationale, le transport est également une source émettrice de gaz à effet de serre pour le Groupe.

- **Déplacements Domicile / Travail**

Le Groupe a opté pour des implantations proches des transports en commun permettant ainsi de limiter l'utilisation des véhicules personnels et favorisant par conséquent la limitation de la pollution de l'air et l'émission des gaz à effet de serre. Des actions sont déployées, tel que le Forfait Mobilités Durables en France, afin d'inciter les collaborateurs à l'utilisation de mobilités « vertes ».

Linedata poursuit également le renouvellement de son parc automobile en privilégiant les véhicules à faible émission de CO2 (5 véhicules hybrides/électriques sur les 18 véhicules de fonction du Groupe).

- **Politique de voyages**

Le Groupe a mis en place une politique de voyages destinée à limiter l'impact environnemental des déplacements :

- les réunions en audioconférence et en visioconférence plutôt que les déplacements (via des outils informatiques performants)
- les voyages en train plutôt qu'en avion
- la classe économique en avion (ayant une empreinte carbone inférieure à celle de la classe Affaires)

Depuis 2020, Linedata utilise un outil de gestion des voyages et des notes de frais pour l'ensemble du groupe. Cet outil permet de suivre en temps réel l'impact carbone de l'ensemble des déplacements professionnels.



6.4 Réduction de l'impact environnemental de nos achats

Le Groupe Linedata a acheté près de 40 millions d'euros de biens et de services en 2022. Le Groupe s'engage à être responsable dans ses achats afin de répondre notamment aux enjeux environnementaux.

- **Sélection de fournisseurs « écoresponsables »**

Pour répondre à ces enjeux, la question écologique doit se poser dès le référencement d'un nouveau fournisseur en intégrant des critères RSE dans les grilles d'évaluation lors des appels d'offres. Depuis 2022, l'intégration des aspects RSE au sein des critères de sélection lors d'un appel d'offres est systématique.

La sélection de fournisseurs locaux est également privilégié pour éviter l'impact environnemental lié au transport.

La Charte des partenaires commerciaux formalise les exigences du Groupe relative aux droits de l'Homme, à la protection des données personnelles, à l'éthique des affaires, mais également à la protection de l'environnement. Cette Charte disponible sur le site internet de Linedata et transmise par email aux principaux fournisseurs du Groupe invite nos partenaires commerciaux à :

- Mettre en place une politique environnementale et à exercer leurs activités en cherchant à minimiser l'impact de celle-ci sur l'environnement.
- Veiller à éliminer ou réduire les sources de pollution générées par ses activités, préserver les ressources naturelles, limiter le gaspillage et promouvoir le recyclage, réduire ses consommations d'énergies.
- S'assurer, s'il y a lieu, que les déchets considérés comme dangereux sont gérés de manière sécurisée sur l'ensemble de ses sites (recyclage, stockage etc), et qu'ils sont correctement éliminés dans des usines de traitement sûrs.

- **Hébergeurs de données**

En tant qu'éditeurs de logiciels, l'hébergement des données internes ou clients représente une part significative des émissions carbone du Groupe.

Depuis plusieurs années, le Groupe Linedata a commencé une transition vers un hébergement dans le Public Cloud permettant d'optimiser la consommation énergétique liée à l'hébergement de données. Le Groupe Linedata a choisi des hébergeurs partenaires ayant des objectifs ambitieux de réduction de leurs émissions carbone. De plus, Linedata va pouvoir bénéficier des avancées technologiques et optimiser ses choix d'hébergements afin de limiter l'impact de son hébergement de données.

7

NOTE METHODOLOGIQUE



7

NOTE METHODOLOGIQUE

- 7.1 Introduction
- 7.2 Linedata & ses parties prenantes
- 7.3 Périmètre
- 7.4 Informations non applicables
- 7.5 Explication du reporting

7.1 Introduction

En raison du nombre croissant de risques d'ordre social, sociétal et environnemental qui ont été identifiés, le Groupe Linedata rend compte dès à présent des impacts de son activité en vertu de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017. Ce texte modifie le cadre législatif en matière de publication d'informations extra-financières afin de l'aligner avec les exigences de la directive RSE n° 2014/95 du 22 octobre 2014.

Cet exercice permet au Groupe de constituer une cartographie des risques qui identifie les risques non seulement d'ordre RSE mais aussi d'ordre économique, financier, éthique, etc dont l'impact est décisif sur la capacité du Groupe à mener à bien ses missions sur le long terme.

7.2 Linedata & ses parties prenantes

L'objectif du programme RSE du Groupe Linedata est de s'appuyer sur un dialogue constant avec toutes ses parties prenantes : partenaires commerciaux, collaborateurs, fournisseurs, etc

Ce dialogue permet la création d'opportunités de croissance et de préserver la réputation éthique du Groupe Linedata.

En interne cette approche existe à tous les niveaux du Groupe:

- au Siège, les collaborateurs sont les interlocuteurs principaux et coordonnent des initiatives au sein du Groupe Linedata
- dans chaque entité du Groupe Linedata, les collaborateurs entretiennent une relation privilégiée avec nos parties prenantes.

Les objectifs de cette proximité avec les parties prenantes sont:

- de répertorier leurs attentes
- de prioriser en fonction d'eux les sujets RSE
- de définir des KPI afin d'évaluer la performance du Groupe Linedata

La Norme ISO 26000 constitue le fondement de cette approche.

En externe, le Groupe Linedata communique et interagit avec :

- Ses partenaires commerciaux, clients ou fournisseurs
- Les actionnaires qui ont accès aux informations à travers le document de référence. Les investisseurs peuvent avoir accès à toutes les communications à travers l'espace « Relations Investisseurs » sur le site web du Groupe Linedata.
- La société civile, le Groupe Linedata organise des partenariats, du mécénat et du bénévolat avec des associations à travers différentes actions.

7.3 Périmètre

• Périmètre de consolidation

Les chiffres publiés dans ce rapport concernent toutes les sociétés consolidées. Dès lors qu'une société entre dans le Groupe, ses données sociales, sociétales, environnementales, éthiques, etc sont intégrées quel que soit le pourcentage de détention.

• Variation de périmètre

Concernant les stagiaires, il a été décidé depuis 2021 de ne plus les prendre en compte dans la communication de l'effectif total. Historiquement, ils étaient pris en compte dans la catégorie « Stagiaires et assimilés ». Désormais, uniquement les contrats d'apprentissage s'ajoutent aux contrats CDI et aux contrats subventionnés (CIVP) pour le calcul de l'effectif total.

7.4 Informations non applicables

Compte tenu de son activité d'éditeur de logiciels, une partie de l'obligation III alinéa 2 de la loi L225-102.1 relative « à la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable » n'est pas applicable au Groupe.



7.5 Explication du reporting

- **Référentiel de reporting**

Des référentiels communs de reporting ont été mis en œuvre au sein du Groupe afin d'assurer une homogénéité des indicateurs dans l'ensemble des filiales.

Sur les données sociales: Depuis 2019 la plateforme RH Talentsoft couvre la totalité des collaborateurs du Groupe Linedata (99,99% de l'effectif). Cette plateforme a été mise en place en 2017 à travers le Groupe afin de faciliter la gestion du personnel et donner accès aux managers et aux collaborateurs à un vaste éventail d'outils et d'informations RH.

- **Explication des principaux indicateurs**

Les indicateurs sociaux

Effectifs Groupe: Les effectifs du Groupe Linedata comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de travail d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein du Groupe Linedata au 31 décembre 2022, correspondant au dernier jour calendaire de l'année.

Les effectifs sont exprimés en nombre de collaborateurs, quel que soit le temps de travail ou la date d'entrée au cours de l'année.

Les effectifs Stagiaires comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de stage entre le 1 janvier et le 31 décembre 2022.

Les régions du Groupe: Les régions apparaissant dans les tableaux des indicateurs sociaux sont déterminées de la façon suivante:

- Région Europe du Sud: France, Espagne
- Région Europe du Nord: Royaume-Uni, Luxembourg, Irlande, Lettonie
- Région Amérique du Nord : Etats-Unis, Canada
- Région Asie : Hong-Kong, Inde
- Région Afrique du Nord : Tunisie, Maroc

Les embauches et les départs: Les embauches et les départs excluent tous les mouvements intra-entreprises tel que les transferts entre les entités juridiques.

La catégorie des départs « Autres » comprend : fin de période d'essai, fin de contrat à durée déterminée, transfert d'employés et décès.

Le % d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle : Il correspond aux nombres de jours d'arrêts suivant un accident de travail ou une maladie professionnelle sur le nombre estimé de jours travaillés (220 jours par an / collaborateurs).

Les % d'entretien individuel (PDR), de mobilités et de collaborateurs formés se basent sur les collaborateurs présents du 01/01 au 31/12/2022.

Les heures de formations « Live » comprennent les formations ayant eu lieu en Présentiel ou en ligne avec un formateur.

Les heures de formations « Plateforme » comprennent les heures des formations suivies sur les plateformes : Pluralsight, Efront (données disponibles depuis 2020) ou autres plateformes de formation (données disponibles depuis 2021).

Les formations « obligatoires » comprennent les formations « Conformité » (Anti-Corruption, Data Protection, Harcèlement...)

Les indicateurs environnementaux**Bilan Carbone**

Le Bilan carbone 2022 suit la méthodologie GHG protocol avec une approche en contrôle opérationnel (prise en compte de 100% des émissions des entités contrôlées >50%) soit l'ensemble du Groupe Linedata. Ci-dessous, la méthodologie par catégorie d'émissions :

Datacenter : Récupération des données de puissance (kVa), du % de capacité réellement utilisé ainsi que la location du datacenter afin d'estimer ses émissions carbonées. Les facteurs d'émissions utilisés sont les facteurs les facteurs « Combustion » de l'AIE sauf pour les Datacenters aux US : EPA US afin de prendre en compte les différentes géographies.

Hébergement Données : - AWS et Azure : Mise en place de connecteurs avec AWS et Azure permettant de récupérer directement les émissions carbonées. - Microsoft 365 : Obtention du reporting Carbone de Microsoft 365 (Scope 1 à 3).

Déplacements professionnels : - Agence de voyage (Vol, Train) : Obtention du reporting d'émission CO² de nos voyages

- Véhicule de fonction (Leasing) : Obtention du nombre de véhicule de fonction avec distinction : thermique, hybride ou électrique.
- Consommation essence (voitures de fonctions) : A partir des montants des Notes de Frais (NDF) liés aux dépenses essences, estimation du volume d'essence consommée. Les émissions sont scindées entre l'upstream et la combustion.
- Consommation essence (véhicule personnel) : A partir des montants des NDF liés aux indemnités KM, estimation du volume d'essence consommée. Pas de distinction entre upstream et combustion.
- Repas : A partir de l'extraction des NDF, identification du nombre de repas (petit déjeuner, déjeuner et diner) payée par la société.
- Nuit d'hôtel : A partir de l'extraction des NDF, identification du nombre de nuit d'hôtel payée par la société en différenciant le lieu de déplacement. Les émissions liées à une nuit d'hôtel étant différent en fonction du lieu.

Déplacement Domicile - Travail : A partir de l'enquête mobilité (60% de réponses) permettant de connaître le moyen de transport ainsi que la distance entre le domicile et le lieu de travail, nous avons appliqué ces résultats sur la population moyenne 2022 de chaque bureau puis avons appliqué le ratio de présence sur l'exercice 2022. Pas de distinction entre les villes/pays.

Télétravail : A partir du suivi de présence sur site en 2022, estimation du nombre de jours de télétravail par bureau permettant d'estimer les émissions carbonées. Facteur d'émission calculé par Sweep et différent par ville/pays en prenant en compte : chauffage, lumière, climatisation, électricité bureautique.

Bureau :

- Leasing : A partir de la surface des bureaux louées que nous avons divisés par la durée de vie estimée des bâtiments (50 années), nous avons pu estimer les émissions des bureaux. Pas de distinction entre les villes/pays.
- Electricité : Soit à partir des factures d'électricité (si contrat Linedata) ou alors en fonction du tantième d'occupation du building (si contrat d'électricité au niveau du building). Les facteurs d'émissions utilisés sont les facteurs « Upstream » de l'IAE et les facteurs « Combustion » de l'AIE sauf pour les US : EPA US afin de prendre en compte les différentes géographies. Distinction entre upstream et combustion.
- Imprimante Papier : Obtention des volumes d'achat de papiers d'imprimante sur l'année 2022 (office manager)
- Imprimante Toner : Obtention des volumes d'achat de toners d'imprimante sur l'année 2022 (office manager)
- Fluide réfrigérant : Obtention des volumes de fluide réfrigérant intégrée dans les systèmes de climatisation au cours de l'année 2022 en cas de fuite du système ou de remplacement d'équipements (via la société de maintenance de la climatisation).
- Déchets : A partir du suivi de présence sur site en 2022, estimation des effectifs moyens en présentiel en 2022 permettant d'estimer les émissions carbonées liés aux déchets. Pas de distinction entre les villes/pays.

Services : A partir des montants de dépenses, nous avons pu estimer les émissions carbonées des services suivants : - Assurance, Banque, Conseils et Honoraires ; - Dépenses de bureau, Courrier ; - Formation.

IT Services (hors datacenter) : A partir des montants de dépenses obtenu via le suivi du CDG IT (Opex hors frais d'hébergement), nous avons pu estimer l'impact des prestations IT : « Télécommunication », « Other computer related services, including facilities management », « Software services »

IT Capex : A partir du système de Bons de commande, recensement des achats d'écrans, dockstation, laptop et desktop par bureau.

Autres indicateurs Environnementaux

Les indicateurs environnementaux (hors Bilan Carbone) prennent en compte le nombre de véhicules professionnels existants sur 2 pays (France, Luxembourg).

Concernant le volume des déchets recyclés, le Groupe Linedata a uniquement accès aux volumes des déchets recyclés pour les bureaux de Neuilly et Arcueil. Fin 2022, le Groupe Linedata avait 16 bureaux actifs ayant des salariés rattachés, il n'y a pas de bureau physique en Espagne, en Irlande et au Mexique et pas de salariés dans les bureaux de Greenwich.

Concernant l'envoi de la charte des partenaires commerciaux, la liste des fournisseurs > à 15k€ se base sur les achats réalisés en 2021.

Taxonomie verte européenne

En application du règlement 2080/852 du 18 juin 2020 (dit "règlement taxonomie") et du règlement délégué climat du 4 juin 2021, le Groupe Linedata est tenu de publier, au titre de l'exercice 2022, la part de son chiffre d'affaires, de ses investissements et de certaines dépenses opérationnelles résultant des activités économiques considérées éligibles au titre des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Les dénominateurs des ratios financiers ont été définis conformément à la définition de l'acte délégué du 6 juillet 2021 et de ses annexes complétant le règlement taxonomie. Les informations financières sous-jacentes ont fait l'objet d'un contrôle avec les équipes financières, afin d'en assurer la cohérence et la réconciliation avec les comptes annuels. Elles couvrent l'ensemble du périmètre de consolidation du Groupe Linedata.

Le Groupe Linedata a conduit une analyse détaillée de l'ensemble des activités et lignes de services au sein de ses différentes entités consolidées. Cette analyse, menée avec la Direction financière, a permis de conclure à l'absence d'activités alignées lors de l'exercice clos au 31 décembre 2022. Pour être alignée, une activité doit respecter les critères de contribution substantielle d'un des objectifs de l'acte délégué du 6 juillet 2021, respecter les critères « ne pas causer de préjudice important » et respecter les garanties minimales.

Ci-dessous figurent les tableaux imposés par l'annexe II du règlement taxonomie :

Chiffre d'affaires :

Economic Activities (1)	Code (2)	Absolute turnover (3)	Proportion of Turnover (4)	Substantial Contribution Criteria						DNSH criteria ("Does Not Significantly Harm")						Minimum Safeguards (17)	Taxonomy aligned proportion of total turnover, year N (18)**	Category (enabling activity) (20)	Category (transitional activity) (21)
				Climate Change Mitigation (5)*	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)	Biodiversity (16)				
Text		K EUR	%	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
None		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%							0%		
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%							0%	0%	0%
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																			
None		0	0%																
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		0	0%																
Total (A.1+A.2)		0	0%																
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities		172 674	100%																
Total (A+B)		172 674	100%																

Dépenses d'investissement :

Economic Activities (1)	Code (2)	Absolute CapEx (3)	Proportion of CapEx (4)	Substantial Contribution Criteria						DNSH criteria ("Does Not Significantly Harm")						Minimum Safeguards (17)	Taxonomy aligned proportion of total CapEx, year N (18)**	Category (enabling activity) (20)	Category (transitional activity) (21)
				Climate Change Mitigation (5)*	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)	Biodiversity (16)				
Text		K EUR	%	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1. CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
None		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%							0%		
CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%							0%	0%	0%
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned)																			
None		0	0%																
CapEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		0	0%																
Total (A.1+A.2)		0	0%																
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
CapEx of Taxonomy-non-eligible activities		3 520	100%																
Total (A+B)		3 520	100%																

Charges d'exploitation :

Economic Activities (1)	Code (2)	Absolute OpEx (3)	Proportion of OpEx (4)	Substantial Contribution Criteria						DNSH criteria ('Does Not Significantly Harm')						Minimum safeguards (17)	Taxonomy aligned proportion of total OpEx, year N (18)**	Category (enabling activity) (20)	Category (transitional activity) (21)
				Climate Change Mitigation (5)*	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)	Biodiversity (16)				
Text		K EUR	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES				0%															
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
None		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
OpEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%	0%
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																			
None		0	0%																
OpEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		0	0%																
Total (A.1+A.2)		0,00	0%																
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
OpEx of Taxonomy-non-eligible activities		39 523	100%																
Total (A+B)		39 523	100%																

• Consolidation et contrôle interne

Cette déclaration et ce reporting reposent sur des données consolidées sous la responsabilité du département Audit & conformité et du département RH sur la base des informations fournies par la Holding et les filiales du Groupe Linedata. Les informations qualitatives proviennent d'entretiens avec les responsables des sujets traités dans les différents pays où Linedata est présent.

Une équipe pluridisciplinaire composée des Directions Juridique, Finance, RH, Audit & conformité est garante de l'approche globale retenue pour le Groupe.

Outre les ressources centrales du Groupe, un réseau de correspondants locaux a été constitué dans toutes les zones géographiques. Cette organisation garantit la régularité des flux d'informations au sein du Groupe, la mise en application concrète des actions à tous les niveaux, ainsi qu'un dialogue au plus haut niveau de l'entreprise concernant les problématiques liées à la responsabilité d'entreprise.

Des contrôles de cohérence ainsi que des contrôles de comparaison avec les données des exercices précédents sont effectués. En effet, les données sont collectées et contrôlées par l'équipe Audit & conformité qui en assure la cohérence avant que la déclaration de performance extra financière finale ne soit transmise à l'Organisme Tiers Indépendant pour vérification.

Le Comité RSE ainsi que le Comité Impact du Conseil d'administration effectuent également une revue des informations publiées au sein de cette Déclaration de Performance Extra-Financière.

ANNEXES (chiffres 2020-2022)



8.1 Evolution des effectifs par contrat

	2020	2021	2022
Contrat à durée indéterminée	1052	1023	1075
Contrat à durée déterminée	0	0	1
Contrat subventionné	42	36	64
Contrat d'apprentissage	7	16	16
Total	1101	1075	1156
Contrat de stage*	30	62	67
Total avec contrat de stage	1131	1137	1223

8.2 Evolution des effectifs par région

	2020	2021	2022
Europe du Sud	217	206	194
Europe du Nord	152	146	141
Amérique du Nord	178	166	166
Afrique du Nord	227	223	252
Asie	320	318	387
Total	1094	1059	1140

8.3 Répartition des effectifs par activité

	2020	2021	2022
Fonctions centrales	129	126	132
Gestion de projet	19	19	19
Consulting	117	103	107
Ventes et relation clients	45	44	38
Ingénierie logicielle	412	376	380
Management de la Technologie et des Services cloud	60	61	67
Services clients	312	330	397
Total	1094	1056	1140

* L'effectif « Contrat de stage » correspond aux nombres de stagiaires ayant démarré un stage au cours de l'année et non le nombre de stagiaire au 31/12/2022. Linedata recrute principalement des stagiaires à Tunis : Stage d'été (2 mois) et Stage fin d'étude (6 mois).

8.4 Evolution recrutement par région

	2020	2021	2022
Europe du Sud	13	18	19
Europe du Nord	1	10	11
Amérique du Nord	18	30	37
Afrique du Nord	5	52	88
Asie	83	126	226
Total	120	236	381

8.5 Evolution des départs par nature

	2020	2021	2022
Démission	159	225	238
Licenciement & rupture conventionnelle	84	21	43
Retraite	4	6	5
Autres	41	7	4
Total	288	259	290

8.6a Evolution des mobilités - géographiques par région

	2020		2021		2022	
	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante
Europe du Sud	2	0	5	1	5	0
Europe du Nord	1	2	1	0	3	3
Amérique du Nord	2	0	0	3	1	0
Afrique du Nord	0	3	0	2	0	5
Asie	1	1	0	0	1	2
Total	6	6	6	6	10	10

8.6b Evolution des mobilités – horizontales / verticales par région

	2020		2021		2022	
	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale
Europe du Sud	9	9	3	9	1	18
Europe du Nord	4	17	0	12	5	15
Amérique du Nord	2	12	4	16	10	15
Afrique du Nord	3	43	11	51	9	63
Asie	3	29	3	44	9	52
Total	21	110	21	132	34	163

8.7a Evolution du Nombre d'heures de formation par région (hors formation obligatoire)

	2020	2021	2022
Europe du Sud	4 628	4 663	4 749
Europe du Nord	2 950	2 503	2 368
Amérique du Nord	2 023	1 510	991
Afrique du Nord	2 153	5 407	5 843
Asie	2 607	2 312	2 279
Total	14 360	16 394	16 230

8.7b –Evolution du Nombre d'heures de formation « Live » par région (hors formation obligatoire)

	2020	2021	2022
Europe du Sud	4 385	4 464	4 489
Europe du Nord	857	1 142	718
Amérique du Nord	8	625	650
Afrique du Nord	715	2 829	5 615
Asie	488	831	1 765
Total	6 453	9 890	13 236

8.7c –Evolution du Nombre d'heures de formation « Plateforme » par région (hors formation obligatoire)

	2020	2021	2022
Europe du Sud	243	199	260
Europe du Nord	2 093	1 361	1 650
Amérique du Nord	2 015	885	341
Afrique du Nord	1 437	2 578	228
Asie	2 119	1 481	514
Total	7 907	6 504	2 994

8.7d – Analyse– Formation (hors formation obligatoire)

	2021				2022			
	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	% collab. formés*	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	% collab. formés*
Europe du Sud	4 663	193	24,2	82%	4 749	152	31,2	70%
Europe du Nord	2 503	137	18,3	85%	2 368	114	20,8	73%
Amérique du Nord	1 510	164	9,2	89%	991	166	6,0	81%
Afrique du Nord	5 407	249	21,7	90%	5 843	197	29,7	56%
Asie	2 312	292	7,9	74%	2 279	321	7,1	59%
Total	16 394	1 035	15,8	83%	16 230	950	17,1	67%

8.7e –Analyse- Formation obligatoire « Conformité »

	2021			2022		
	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé
Europe du Sud	11	20	0,5	9	10	0,9
Europe du Nord	156	131	1,2	35	10	3,5
Amérique du Nord	264	183	1,4	7	39	0,2
Afrique du Nord	40	45	0,9	96	82	1,2
Asie	227	258	0,9	115	153	0,8
Total	698	637	1,1	262	294	0,9

* Le % de collaborateurs formés se calcule uniquement sur les collaborateurs présents du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2021

8.8 Evolution de l'attrition par région

	2020	2021	2022
Europe du Sud	5%	5%	8%
Europe du Nord	4%	6%	9%
Amérique du Nord	11%	20%	20%
Afrique du Nord	14%	22%	21%
Asie	24%	38%	35%
Total	13%	21%	22%

8.9 Evolution du nombre de jours d'absence maladie par région

	2020	2021	2022
Europe du Sud	800	1357	2330
Europe du Nord	820	1043	1212
Amérique du Nord	754	380	416
Afrique du Nord	598	675	868
Asie	490	543	576
Total	3462	3998	5402

8.10 Répartition des effectifs par tranche d'âge

	2020	2021	2022
De moins de 25 ans	51	61	105
Entre 25 et 34 ans	449	413	450
Entre 35 et 44 ans	279	267	266
Entre 45 et 54 ans	192	191	186
Entre 55 et 64 ans	119	124	130
De plus de 65 ans	4	3	3
Total	1094	1059	1140

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)



Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Linedata Services

27 rue d'Orléans, 92 200 Neuilly sur Seine

Exercice clos le 31 décembre 2022

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité Cofrac Vérification, n°3-1860 (liste des implantations et portée disponibles sous www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures internes.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées, un programme disponible sur demande visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 2° et du 3° du I de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce :

- Nous avons réalisé une planification prévisionnelle de la mission, réalisé une réunion de lancement interne et une réunion de lancement avec le client pour prendre connaissance de la déclaration, du périmètre, des risques d'inexactitudes et ajuster la planification ;
- Nous avons réalisé une relecture critique pour apprécier la cohérence d'ensemble de la DPEF ;
- Nous avons vérifié la conformité : nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au I de l'article R. 225-105 et les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- Nous avons présenté nos conclusions intermédiaires et fait une revue des corrections apportées ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons identifié les personnes en charge des processus de collecte et examiné les processus de collecte, compilation, traitement et contrôle visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons fait une revue de cohérence des évolutions des résultats et indicateurs clés de performance ;
- Nous avons identifié les tests de détail à réaliser et listé les preuves à collecter ;
- Nous avons consulté des sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives que nous avons considérées les plus importantes.
- Nous avons vérifié la sincérité d'une sélection d'indicateurs clés de performance et résultats quantitatifs (données historiques) que nous avons considérés les plus importants via des tests de détail (vérification de la correcte application des définitions et procédures, vérification de la consolidation, rapprochement des données avec des pièces justificatives). Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 17 et 100% des données sélectionnées pour ces tests ;
- Le groupe LINEDATA a publié les indicateurs de chiffre d'affaires vert, investissements verts et dépenses vertes conformément au règlement (UE) 2020/852, cette publication n'a pas fait l'objet d'une vérification de sincérité de notre part en correspondance avec les dispositions dudit règlement.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et mars 2023 sur une période d'intervention de 5 mois. Nous avons mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère.

Fait à Toulouse, le 20 avril 2023

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front

Présidente



Linedata