



Linedata

RAPPORT DE DURABILITÉ

2025



Sommaire

Mot du Président	3
------------------------	---

1/ Informations générales

1.1 Générique

1.1.1 Stratégie	5
1.1.2 Activités et segments de marché	5
1.1.3 Présence géographique.....	7
1.1.4 Chaîne de valeur et dialogue avec les parties prenantes.....	8

1.2 La durabilité dans le contexte de Linedata

1.2.1 Présentation des enjeux de durabilité / IRO (impacts risques opportunités)	11
1.2.2 La gestion des enjeux de durabilité.....	13
1.2.3 La gouvernance.....	17
1.2.4 Gestion des risques et contrôle interne.....	20

2/ Informations environnementales

2.1 Changement climatique

2.1.1 Atténuation au changement climatique...24	
2.1.2 Adaptation au changement climatique.....	31
2.1.3 Taxinomie.....	31

2.2 Utilisation des ressources, Economie circulaire et Achats responsables

2.2.1 Utilisation des ressources.....	32
2.2.2 Economie circulaire.....	33
2.2.3 Achats responsables.....	33

3/ Informations sociales

3.1 Main d'œuvre de l'entreprise

3.1.1 Effectifs.....	40
3.1.2 Revue de la performance, des compétences et plan de développement.....	44
3.1.3 Santé et Bien être au travail.....	47
3.1.4 Approche en matière de rémunération....	51
3.1.5 Diversité et inclusion.....	53
3.1.6 Droits de l'homme et protection de la vie privée.....	57

3.2 Clients et utilisateurs finaux

3.2.1 Relation de confiance avec les Clients...58	
3.2.2 Cybersécurité de l'information et protection des données à caractère personnel.....	59

4/ Informations en matière de gouvernance éthique des affaires

4.1 Ethique des affaires

4.1.1 Culture d'entreprise autour de l'éthique..61	
4.1.2 Lutte contre la corruption.....	63
4.1.3 Dispositif de lancement d'alerte.....	64
4.1.4 Intelligence artificielle de confiance / éthique.....	64

4.2 Relation fournisseurs et pratique de paiements

4.2.1 Gestion de la relation fournisseurs.....	65
4.2.2 Pratique de paiements.....	65

Mot du Président



MESSAGE D'ANVARALY JIVA, FONDATEUR ET PDG

En 2025, Linedata a consolidé l'intégration de la durabilité au cœur de son modèle. Les enjeux liés à l'intelligence artificielle et à la cybersécurité ont été renforcés dans l'analyse de double matérialité présentée dans ce rapport. L'entrée en vigueur du règlement DORA en janvier 2025 a également conduit à adapter nos dispositifs afin d'accompagner nos clients dans le renforcement de leur résilience opérationnelle.

Sur le plan environnemental, notre démarche de réduction de notre empreinte carbone se poursuit avec méthode. Nous avons franchi une étape structurante avec le transfert de l'ensemble de nos clients Asset Management vers un hébergement cloud à meilleure performance énergétique. Nous avons poursuivi la maîtrise de la consommation d'énergie dans nos bureaux et déployé un challenge mobilité verte à l'échelle mondiale pour sensibiliser à l'impact des déplacements domicile-travail.

Sur le plan social, nous avons continué à investir dans le développement des compétences, notamment autour de l'intelligence artificielle et du leadership. Le niveau d'engagement demeure élevé, comme en témoigne le fort taux de participation à notre enquête interne annuelle (82%). La diversité reste au cœur de nos priorités : les femmes représentent désormais 36% des effectifs du Groupe et nous continuons à renforcer leur présence au sein des fonctions managériales.

La reconnaissance de notre performance extra-financière s'est confirmée avec le maintien de la médaille d'argent EcoVadis.

Notre ambition est claire : renforcer la robustesse de notre modèle, créer de la valeur durable et agir de manière responsable pour l'ensemble de nos parties prenantes. Je remercie nos équipes, nos clients et nos partenaires pour leur confiance et leur engagement au service de cette vision.

01

INFORMATIONS GÉNÉRALES



1.1 Générique

1.1.1 STRATÉGIE

La durabilité, un pilier stratégique et culturel de Linedata

La durabilité constitue une composante essentielle de l'ADN de Linedata, portée par l'une de ses quatre valeurs fondamentales et incarnée dans sa mission « We humanize technology ». Elle s'inscrit comme un levier majeur de sa stratégie, permettant à l'entreprise d'adopter une vision à long terme et de structurer sa feuille de route en intégrant la durabilité comme condition clé de sa réussite.

Cet engagement se manifeste également dans les relations que Linedata entretient avec son écosystème, en particulier ses clients et partenaires, en favorisant des collaborations solides, responsables et pérennes. L'indépendance du Groupe, garantie par un actionnariat stable, détenu à 75 % par le management et la famille fondatrice, constitue un atout majeur pour mener une stratégie durable et agir dans la continuité. Elle lui permet notamment de soutenir des initiatives à fort impact social, telles que le programme Linedata Philanthropy lancé en 2018, qui accompagne une vingtaine de projets caritatifs locaux chaque année et a co-financé la résidence étudiante du nouvel hôpital universitaire de Kampala, en Ouganda.

Consciente de ses responsabilités, Linedata a progressivement structuré sa démarche en élargissant son approche à l'ensemble des dimensions sociales, sociétales et environnementales de la durabilité. Cette dynamique s'est concrétisée par la création d'un Comité Impact au sein du Conseil d'administration, chargé de piloter la stratégie de durabilité et d'assurer l'alignement des actions avec les ambitions de long terme (voir section « 1.2.3 La gouvernance »).

Des actions concrètes et un impact mesurable

Au fil des années, Linedata a renforcé ses engagements en matière de durabilité et intensifié la mise en œuvre d'actions concrètes. En 2022, le Groupe a réalisé son premier bilan carbone et intégré davantage les enjeux de durabilité dans les priorités managériales. Il a également instauré un suivi rigoureux des indicateurs clés, notamment ceux relatifs à la diversité, tout en favorisant un dialogue continu avec ses collaborateurs.

En 2023, Linedata a poursuivi ses efforts de sensibilisation en déployant une communication renforcée auprès de ses équipes et en organisant des conférences dédiées à des thématiques prioritaires telles que le climat et la diversité. Ces initiatives ont été saluées par l'obtention de la médaille de bronze EcoVadis.

Début 2024, cette reconnaissance a été consolidée par l'attribution de la médaille d'argent EcoVadis, marquant une progression significative sur l'ensemble des quatre catégories évaluées.

Cette distinction, confirmée en 2025, ainsi que la réalisation et la publication du premier Rapport de durabilité témoigne de l'engagement constant de Linedata à intégrer les principes de durabilité au cœur de sa stratégie et de ses opérations, tout en consolidant son impact positif auprès de ses parties prenantes.

1.1.2 ACTIVITÉS ET SEGMENTS DE MARCHÉ

Fort de plus de 25 ans d'expérience, d'un portefeuille de 700 clients présents dans 50 pays et d'une équipe de 1 400 collaborateurs répartis dans une vingtaine de bureaux à travers le monde, Linedata conçoit et déploie des logiciels et services dédiés à la transformation des métiers de la finance, au service des gestionnaires d'actifs, administrateurs de fonds, assureurs, prêteurs et bailleurs.

La mission du Groupe, « We humanize technology », s'inscrit résolument dans une démarche de durabilité. Elle se traduit par une approche intégrée « build & run » : la dimension « build » repose sur le développement de solutions technologiques et de services à forte valeur ajoutée, conçus pour accompagner durablement l'activité de ses clients ; la dimension « run » privilégie un accompagnement sur le long terme, fondé sur l'écoute, la proximité et la co-construction de solutions adaptées aux enjeux de chacun.



Logiciels

Linedata crée des logiciels permettant de simplifier les opérations de ses clients. Développés par les équipes d'ingénieurs formés aux dernières techniques et avancées technologiques, les 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

Les services de gestion des données permettent de structurer et d'exploiter les bonnes informations à partir de sources multiples, sans redondance ni surcoût. Les outils d'intelligence artificielle et de machine learning de Linedata fournissent des informations uniques pour gérer les risques opérationnels.



Services

Les services consistent à apporter à nos clients des expertises et une intelligence humaine pour répondre à leurs besoins opérationnels. Les experts hautement qualifiés complètent les équipes des clients offrant résultats, résilience, évolutivité et efficacité.

Segments de marché

Les services financiers sont au cœur des enjeux de durabilité et jouent un rôle essentiel dans la mise en place d'actions et opérations financières qui favorisent la transition énergétique et la lutte contre le réchauffement climatique.

Linedata propose des solutions spécialement conçues pour accompagner les institutions financières, qu'il s'agisse de sociétés de gestion d'actifs, d'administration de fonds ou d'institutions spécialisées dans les crédits et financements, et répondre à leurs besoins spécifiques dans un contexte en constante évolution.

LOGICIELS	GESTION DE PORTEFEUILLE ET TRADING	GESTION DES ORDRES	GESTION DES RISQUES	COMPLIANCE	Gestion d'actifs
	CONTRÔLE DES VALEURS LIQUIDATIVES	AGENT DE TRANSFERT	COMPTABILITÉ DE FONDS		
	FINANCEMENT DE BIENS D'EQUIPEMENT	FINANCEMENT AUTOMOBILE	PRÊT SYNDIQUÉ	CRÉDIT AUX ENTREPRISES	CRÉDIT À LA CONSOMMATION
DATA	SERVICES DATA	ANALYTICS			
SERVICES	CONSEIL	PILOTAGE DES RISQUES ET DE RECHERCHE	SERVICES TECHNOLOGIQUES	SERVICES DE MIDDLE-OFFICE ET BACK-OFFICE	

Gestion d'actifs et administration de fonds (107 M€ de chiffre d'affaires en 2025 soit 63%)

Dans un contexte de pression sur les marges et de montée des exigences réglementaires, les gestionnaires d'actifs — clients de Linedata — doivent intégrer les critères ESG, se conformer aux réglementations telles que le SFDR, et optimiser leurs coûts. Ces évolutions requièrent des investissements pour adapter les outils technologiques, faciliter l'accès aux données et automatiser la production de reportings.

Linedata accompagne ses clients dans cette transformation à travers sa plateforme cloud évolutive. Conçue pour répondre aux nouveaux enjeux du secteur, cette solution permet aux gestionnaires d'actifs d'optimiser leurs opérations, de maîtriser les coûts liés à la conformité et de renforcer leur engagement en matière de durabilité.

En 2025, l'ensemble des clients Asset Management ont été transféré vers un hébergement cloud dont la performance énergétique est meilleure que l'hébergement en datacenter.

Par ailleurs, avec l'entrée en vigueur du règlement européen DORA en janvier 2025, les administrateurs et gestionnaires de fonds renforcent leur cybersécurité et leur résilience opérationnelle. Linedata adapte son offre pour les aider à sécuriser leurs opérations et répondre à ces nouvelles obligations.

Crédits & financements

(63 M€ de chiffres d'affaires en 2025 soit 37%)

Dans un contexte de transition énergétique accélérée, les institutions financières servies par Linedata sont au cœur des transformations majeures liées à cette évolution. Les constructeurs automobiles, par exemple, doivent faire face à des défis stratégiques pour accélérer la production de véhicules électriques tout en intégrant les impératifs de durabilité. Parallèlement, les acteurs du financement et du crédit jouent un rôle clé pour accompagner cette transition, en facilitant l'accès aux financements nécessaires pour les entreprises et les particuliers engagés dans des démarches plus responsables.

Linedata soutient ces acteurs en développant des solutions front-to-back sur mesure pour toutes leurs activités de crédits et financements : automobile, entreprises, consommation, biens d'équipement, immobilier et crédits syndiqués.

En automatisant et optimisant les processus sur l'ensemble de la chaîne de valeur, Linedata leur permet de se concentrer sur leur cœur de métier, tout en offrant à leurs clients des parcours de financement simplifiés et sécurisés.

1.1.3 PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE

Amérique du Nord
148 salariés

Europe
311 salariés

Afrique
265 salariés

Asie
687 salariés

● Bureaux ● Centres d'excellence

Une vingtaine de bureaux dédiés au développement commercial et support client dont quatre centres d'excellence qui se concentrent sur le développement logiciel et services à forte valeur ajoutée :

- **Amériques** : Boston, Charlotte, Mexico, New York, Greenwich, Seattle, Toronto
- **Europe** : Dublin, Edimbourg, Lisbonne, Londres, Luxembourg, Madrid, Oxford, Paris, Riga
- **Afrique** : Casablanca, Tunis
- **Asie** : Chennai, Hong Kong, Mumbai, Pune, Singapour

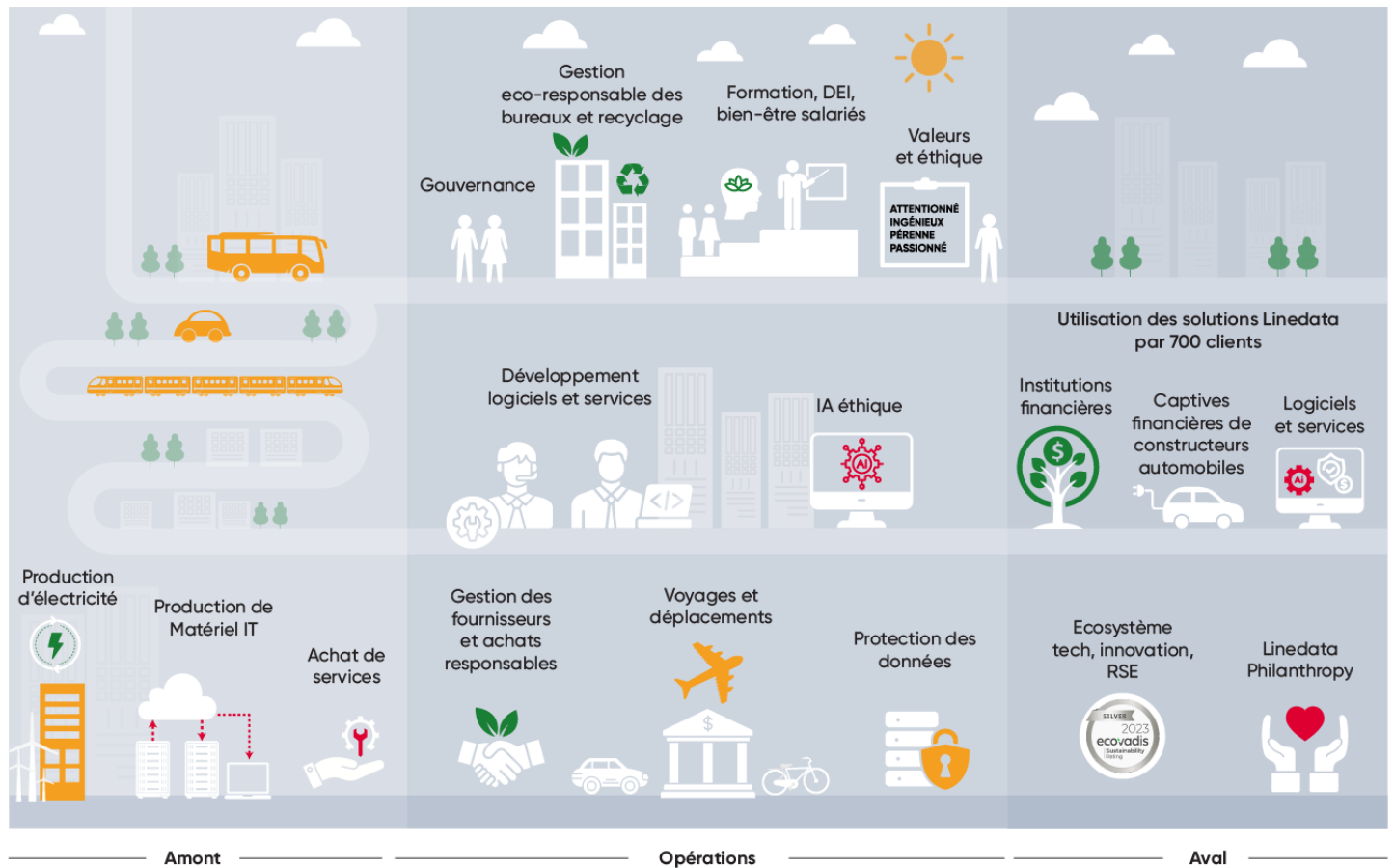
1.1.4 CHAÎNE DE VALEUR ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Chaîne de valeur

La chaîne de valeur de Linedata traduit concrètement sa stratégie et son modèle d'affaires. Le développement de ses activités, axées sur le développement de technologies et services, reposent sur plusieurs piliers :

- En amont : l'utilisation de matériels informatiques, la consommation d'électricité et le recours à des services.
- Au cœur des opérations : l'accompagnement des collaborateurs dans le développement de leurs compétences, un environnement de travail stimulant et sécurisé, ainsi qu'une gestion éco-responsable des bureaux.
- En aval : le renforcement des relations de confiance avec les clients, l'engagement auprès d'un écosystème de partenaires technologiques, académiques et RSE, et le soutien à des projets philanthropiques.

Composantes de la chaîne de valeur



Dialogue avec les parties prenantes

Linedata place le dialogue et l'écoute au cœur de sa démarche de durabilité, en entretenant des échanges réguliers avec l'ensemble de ses parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires et actionnaires.

L'objectif est double : valider l'adéquation de sa stratégie et vérifier la conformité de ses engagements en matière de responsabilité d'entreprise avec les attentes externes. Ces interactions visent à construire une vision partagée, permettant de mieux comprendre les évolutions sociétales et les enjeux émergents.

Dans une démarche d'amélioration continue, Linedata a approfondi ces échanges en 2025 par des nouvelles consultations internes ayant permis de compléter l'analyse de double matérialité et la prise en compte plus fine des attentes en matière de durabilité. Ces travaux pourront être complétés à l'avenir par des consultations externes qui feront l'objet d'échanges et de partages avec le Comité Impact, garantissant une approche collaborative et transparente.

Principaux groupes de parties prenantes avec lesquels Linedata entretient des relations

Groupe de parties prenantes	Exemples d'échanges	Objectif de l'engagement	Organisation de l'engagement	Exemple de résultats de l'engagement
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Newsletter mensuelle et blog PluggedIn - Sessions d'information : CEO Connect, Town halls - Enquête annuelle "Life@Linedata » - Echanges autour du projet philanthropique en Ouganda - Moment d'échange avec les équipes féminines en Inde - Dialogue avec les représentants des salariés 	<p>Promouvoir le respect et le dialogue avec des échanges réguliers.</p> <p>Veiller à la motivation et au bien être des collaborateurs.</p> <p>Cultiver la culture d'entreprise.</p>	Le département RH accompagné de l'équipe communication est en charge de la relation et de la communication entre les employés et l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> - Convention collective - Prise en compte des remontées du personnels
Actionnaires, investisseurs et partenaires financiers	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation aux analystes financiers et actionnaires (SFAF) - Echanges avec Investisseurs potentiels - Echanges avec les actionnaires - Engagements RSE avec les partenaires bancaires 	<p>Expliquer la stratégie, la performance et la stratégie des risques ESG.</p> <p>Comprendre et prendre en compte les attentes des investisseurs.</p>	La direction financière et le comité RSE sont en charge de la relation investisseurs et partenaires financiers sur ces sujets.	<ul style="list-style-type: none"> - Transparence dans l'information extra financière : réunion des analystes financiers, rapport de durabilité
Clients	<ul style="list-style-type: none"> - Echanges avec clients et prospects : Questionnaires RSE, Enquête de satisfaction - Communication à travers les réseaux sociaux ou presse spécialisée 	<p>Identifier et comprendre les attentes des clients afin de mieux répondre à leurs besoins.</p> <p>Partager de façon transparente l'information afin de mettre en avant l'actualité ESG de l'entreprise.</p>	Les équipes commerciales en lien avec le comité RSE et l'équipe communication sont en charge de la relation et prise en compte des attentes clients.	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des certifications pour les clients
Associations sectorielles et Partenaires commerciaux (fournisseurs)	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à des associations sectorielles (Numeum) - Charte des achats responsables - Echanges directs sur les enjeux de durabilité avec les principaux fournisseurs 	<p>Echanger et relever des défis avec les associations professionnelles du Numérique.</p> <p>Intégrer les partenaires commerciaux dans les défis de durabilité.</p>	Les équipes opérationnelles centrales ou locales accompagnées du Comité RSE échangeront avec les associations et partenaires commerciaux	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement Numeum pour le numérique responsable - Engagement avec les partenaires commerciaux
Agence de notation	Agence de notation financières et ESG	Permettre aux agences de notations d'évaluer la santé financière et extra-financière de Linedata pour partager leur analyse en transparence.	La direction financière et le comité RSE sont en charge de la relation avec les agences de notation.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance dans les notations Ecovadis, CDP
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> - Echanges avec les représentants des autorités publiques - Interactions avec les associations bénéficiaires de Linedata Philantropy 	Comprendre et prendre en compte les attentes des communautés dans les différentes implantations de Linedata	Les départements RH et les équipes dirigeantes locales sont en lien avec les communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> - Actions caritatives - Lien avec les écoles et universités

Ecosystème RSE

Linedata s'entoure de partenaires spécialisés pour déployer et renforcer sa stratégie de durabilité. Ces partenariats reflètent son engagement à intégrer la durabilité dans tous les aspects de son activité.

<p>Outil de calcul du bilan carbone</p> 	<p>Evaluateur RSE depuis 2022</p> 	<p>Accès aux conférences et groupes de travail</p> 
<p>Coordinateur RSE au sein du Pool Bancaire</p> 	<p>Conférences de sensibilisation pour les collaborateurs du groupe</p> 	<p>Club RSE : échanges mensuels</p> 
<p>Auditeur durabilité</p> 	<p>Eco conception du site linedata.com</p> 	<p>Conférences et évaluation du Pacte Mondial de l'ONU</p> 

Environnement

Linedata pilote sa trajectoire de réduction des émissions carbone grâce à son bilan carbone, réalisé avec le soutien de la société Sweep, qui fournit les outils nécessaires pour comptabiliser et analyser ses émissions.



Sensibilisation

Linedata organise avec des partenaires comme Gloria des conférences régulières sur des thèmes tels que le climat, la diversité et l'inclusion pour impliquer et sensibiliser les collaborateurs.



Pratiques écoresponsables

Résilio a aidé Linedata à éco-concevoir son site internet, réduisant de 13 % ses émissions de CO2 et de 25 % sa consommation d'eau.



Échanges et collaborations

Linedata collabore avec des institutions comme Numeum, contribuant à des groupes de travail sur l'IA éthique, et participe au comité mensuel RSE de la ville de Neuilly-sur-Seine, qui réunit grandes entreprises locales autour de bonnes pratiques.



Volet réglementaire

Le cabinet de Saint Front audite le rapport de durabilité de Linedata, après plusieurs années d'audit de sa Déclaration de performance extra-financière.



1.2 La durabilité dans le contexte de Linedata

1.2.1 PRÉSENTATION DES ENJEUX DE DURABILITÉ / IRO (IMPACTS RISQUES OPPORTUNITÉS)

Méthodologie Double Matérialité

L'analyse de matérialité a pour finalité l'identification des enjeux de durabilité de la chaîne de valeur du Groupe Linedata.

L'analyse comprend l'évaluation de la matérialité de(s) l'impact(s) de l'entreprise et sa chaîne de valeur sur l'environnement et les personnes d'une part, et de la matérialité des risques et opportunités financières pour l'entreprise générées par les enjeux de durabilité d'autre part.

Parties prenantes

Les parties prenantes impliquées par l'activité de Linedata sont multiples et diversifiées. Cet écosystème comprend les parties prenantes directement concernées par les activités du Groupe : principaux fournisseurs stratégiques (services IT, datacenters, sous-traitants, bailleurs), clients (asset managers, établissements de crédit), collaborateurs, investisseurs, communautés locales, particulièrement en Inde et en Tunisie où Linedata dispose d'une présence significative. Le périmètre comprend également les parties prenantes utilisatrices du Rapport de durabilité, à savoir les agences de notation, investisseurs, prospects et clients potentiels et candidats.

Cette cartographie reflète la complexité et l'interconnexion des écosystèmes dans lesquels Linedata opère.

Identification des IRO

Dans la démarche de l'analyse de la double matérialité, Linedata a identifié et coté les impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux enjeux de durabilité de sa chaîne de valeur.

L'identification des IROs s'effectue en prenant en compte les enjeux et dépendances de l'entreprise et de ses parties prenantes/chaîne de valeur. Pour l'analyse de double matérialité et d'identification des IROs, certaines parties prenantes ont été directement impliquées à travers des échanges avec le Comité RSE. Pour d'autres parties prenantes, les enjeux ont été identifiés à partir de données disponibles (communication externe sur leurs politiques/enjeux RSE) ou lors d'échanges avec leurs points de contact en interne.

L'actualisation des IROs identifiés l'année dernière (en considérant notamment les 93 sous thèmes listés dans l'ESRS 1-AR16) a été effectuée à travers des échanges complémentaires (concurrents, parties prenantes, échanges en local...) ainsi qu'avec l'analyse des rapports de durabilité 2024 du secteur IT/Software).

L'identification des IROs est réalisée en centrale par le Comité RSE composé des directeurs/trices des départements RH, Communication, Business développement, Finance, IT et Audit & Conformité, ayant les responsabilités, la séniorité et la connaissance du Groupe Linedata leur permettant d'avoir une vision d'ensemble mais également détaillé sur les enjeux de l'entreprise en fonction de ses activités, de ses géographies, de ses parties prenantes/chaîne de valeur.

Ce comité est composé d'experts sur les thématiques ESG en lien avec le Groupe Linedata, chaque membre réalise une veille régulière sur ces sujets et participe à différents groupes de travail de l'écosystème.

La désagrégation de l'information, initialement effectuée à travers les connaissances en centrale du Comité RSE, a été renforcée à travers des échanges avec les directeurs RH des principes sites (Tunisie, Inde, France...).

Priorisation / Cotation des IRO

La cotation des IROs s'effectue à travers des critères d'évaluation sur la matérialité d'impact et la matérialité financière. Ces cotations sont effectuées indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par Linedata, c'est-à-dire que l'évaluation de la matérialité est réalisée sur la base des impacts, des risques et des opportunités bruts.

Pour la matérialité d'impact, la gravité de l'impact est jugée ainsi que sa probabilité d'occurrence pour les impacts potentiels. La gravité de l'impact est évaluée en fonction de 3 critères :

- son ampleur afin de coter l'importance ou la gravité de l'impact sur les droits humains ou sur l'environnement par exemple.
- son étendue afin d'évaluer la portée (par exemple géographique) de l'impact
- son caractère irrémédiable (pour les impacts négatifs) afin d'évaluer dans quelle mesure l'impact peut être réparé.

Pour la matérialité financière, qui correspond aux risques et opportunités générés par l'environnement économique, social et naturel sur les performances de l'entreprise, c'est l'ampleur potentielle des effets financiers et la probabilité d'occurrence qui sont évalués.

En complément, les horizons court, moyen et long terme sont également identifiés pour chaque IROs.

Le système de notation, défini par le Comité RSE, permet de mesurer l'intensité de chaque critère sur une échelle de 1 à 5. Une pondération existe sur la matérialité d'impact avec un poids plus important de l'échelle, de l'occurrence et de l'irrémediabilité que de la portée. La pondération est différente pour les impacts positifs ou négatifs.

Concernant les IROs ayant un impact potentiel négatif sur les droits de l'homme, une pondération spécifique s'applique afin de prendre en compte un poids plus important de la gravité par rapport à la probabilité.

Matérialité Impact					Matérialité Financière		
	Gravité Echelle /Ampleur	Gravité Portée / Etendue (Géographique)	Gravité Remédiabilité	Probabilité d'occurrence		Ampleur de l'impact financier	Probabilité d'occurrence
1	Aucune / NS	Aucune portée	Pas d'effet	Quasi improbable	1	0% de CA - 0	Quasi improbable
2	Limitée	Limitée (Local)	Effet facilement réversible	Très rare	2	0,5% de CA - 1M€	Très rare
3	Moyenne	Moyenne (National)	Effet réversible	Assez rare	3	1% de CA - 2M€	Assez rare
4	Forte	Forte (Régional)	Effet moyennement, difficilement réversible	Probable, très probable	4	2% de CA - 4M€	Probable, très probable
5	Très forte	Globale / Totale (Global)	Effet irrémediable	Actuel	5	5% de CA - 10M€	Actuel
Pondération Impact Négatif	28%	15%	28%	28%			
Pondération Impact Négatif / Droits de l'homme	33%	20%	33%	13%			
Pondération Impact Positif	40%	20%	0%	40%			

Le seuil de matérialité (> à 2,5) a été défini par le Comité RSE afin de pouvoir classer les enjeux/IROs comme matériels.

Matérialité des thématiques

Suite à la cotation des IROs, le Comité RSE a identifié les thématiques de durabilité matériels. Dans cette démarche, et afin de s'assurer de l'exhaustivité des thématiques identifiées comme matérielles (impact et/ou financier), une analyse de l'ensemble des 93 (sous sous) thèmes listés dans AR16 (ESRS 1) est réalisée en prenant en compte les enjeux des parties prenantes.

La cotation des IROs et la vérification de l'exhaustivité des thématiques permettent de conclure sur la matérialité des enjeux de durabilité du Groupe Linedata (en l'absence d'identification d'IRO ou de cotation immatérielle des IROs identifiés, certaines thématiques ne sont pas présentées dans ce rapport). Ces éléments ont été discutés avec des élus du CSE le 11 décembre 2025 dans la continuité de la présentation générale du Rapport de Durabilité 2024 en CSE le 26 juin 2025.

A noter que l'actualisation des IROs en 2025 a mis en avant les thèmes de l'IA et de la Cybersécurité et qu'une actualisation des dénominations des IROs 2024 a été réalisée.

Validation de la Gouvernance

Le Comité Impact du Conseil d'administration est impliqué pour valider la méthodologie de l'analyse de double matérialité ainsi que les résultats de cette analyse.

Thématiques (ESRS) matérielles

ESRS	Sous thème	Impact	Risque / Opportunité financière	Chaîne de valeur amont	Activité propre	Chaîne de valeur aval
E1 - Changement Climatique	Energie	✓	✓	×		
	Atténuation du changement climatique	✓	✓	×		
	Adaptation au changement climatique	✓	✓	×		
E5 - Economie Circulaire	Ressources entrantes	✓	✓	×		
	Ressources sortantes	×	×			
	Déchets	✓	×	×		
S1 - Main d'oeuvre de l'entreprise	Conditions de travail	✓	✓		×	
	Traitement égal et opportunités pour tous	✓	✓		×	
	Autres droits liés au travail	✓	×		×	
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Impacts liés à l'information pour les consommateurs / utilisateurs	✓	×		×	×
	Sécurité personnelle des consommateurs	×	×			
	Inclusion sociale des consommateurs	×	×			
G1 - Conduite commerciale	Culture d'entreprise	✓	✓		×	
	Protection des lanceurs d'alerte	✓	×	×	×	×
	Bien être animal	×	×			
	Gestion des relations fournisseurs	✓	✓	×	×	
	Corruption et pots-de-vin	✓	✓	×	×	×
	Engagement politique et activités lobbying	×	×			

Thématiques (ESRS) non matérielles

Les thématiques non matérielles sont : ESRS E2 – Pollution, ESRS E3 – Ressources marines et en eau, ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes, ESRS S2 – Employés de la chaîne de valeur et ESRS S3 – Communautés concernées.

Présentation des exigences de publication intégrées dans le rapport de durabilité

Suite à l'analyse de double matérialité, Linedata a identifié les exigences de publication obligatoire et les points de données de l'ESRS pour ses thématiques matérielles afin d'évaluer la matérialité des informations. Lorsqu'aucun lien n'a été trouvé entre une exigence spécifique et une thématique matérielle, les informations de cette exigence de publication ou de ce point de données n'ont pas été divulguées.

Le tableau résumant les exigences des différents ESRS contenues dans le rapport de durabilité et indiquant les paragraphes où se trouvent ces exigences se trouve en Annexes E (à noter que Linedata a inclus volontairement certaines publications soumises à une période de transition dans la section des informations sociales).

Afin de répondre à l'exigence de publication du tableau de correspondance l'appendice B de l'IRO-2, voici ci-dessous les éléments concernant la Loi européenne sur le climat (seul acte législatif de l'UE applicable à Linedata) :

Exigence de publication	Section du rapport	UE Loi européenne sur le climat
ESRS E1-1 Plan de transition §14	2.1.1	Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone §56	2.1.1.2	Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119

1.2.2 LA GESTION DES ENJEUX DE DURABILITÉ

Afin de maîtriser et de suivre les enjeux matériels de la durabilité, le Groupe a mis en place des politiques et des processus accompagnés de plans d'actions, d'indicateurs clés de performance (KPI - Key Performance Indicator) et d'objectifs. Ces objectifs sont principalement fixés d'une année sur l'autre par le Comité RSE, en lien avec l'actualisation à venir de la Stratégie RSE, un horizon temporel plus long pourra être défini.

Le comité RSE a la charge de suivre centralement l'évolution des enjeux, la définition des politiques, l'avancement des plans d'actions et l'analyse des KPI dans l'ensemble du Groupe.

Les tableaux ci-dessous synthétisent les principales politiques, actions, KPIs et cibles qui sont développés dans chacune des parties de ce rapport. Des détails complémentaires sur les politiques sont disponibles en Annexe A.

Synthèse Politiques, Actions, Cibles – Partie Environnement

ESRS	Thème	Politiques	Actions 2025	KPI(s)	Résultats 2025 (vs cibles 2025)	Cibles 2026
E1 Changement climatique	Réduction de l'impact environnemental des activités (DR E1-3/4/6/7)	La politique environnementale* mentionne les objectifs et les actions mises en place pour réduire notre impact sur l'environnement. La politique voyage du groupe met en avant une limitation des émissions de gaz à effet de serre.	<ul style="list-style-type: none"> • Transfert de l'hébergement de données vers le cloud • Challenge Mobilité Verte • Incitation des bailleurs à la souscription d'abonnement électricité verte • Etude sur l'utilisation de l'IA pour réduire notre consommation d'hébergement Cloud 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité Carbone • Intensité Carbone des déplacements / télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,66 TeqCO2/salarié (cible non définie) • 0,92 TeqCO2 / Salarié (cible non définie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Non définie : en attente de la trajectoire de réduction 2030
E1 Changement climatique	Maitrise de notre consommation énergétique (DR E1-5)	La politique environnementale* mentionne les objectifs et les actions mises en place pour la réduction des consommations énergétiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation des bureaux pour réduire leurs consommations énergétiques • Challenge de réduction de la consommation électrique (Tunisie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bureaux : consommation KWH / m2 • Bureaux : % consommation d'énergie verte 	<ul style="list-style-type: none"> • 89 Kwh/m² soit -10% (vs cible -5%) • 64% de consommation d'énergie verte (vs cible >70%) 	<ul style="list-style-type: none"> • -5% • >70% de consommation d'énergie verte
E5 Economie Circulaire G1 Conduite commerciale	Gestion des achats responsables (DR E5-4) Gestion de la relation fournisseurs (DR G1-2)	La charte des achats responsables met en avant les engagements de Linedata et les attentes envers ses fournisseurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement transmis aux fournisseurs pour des pratiques responsables d'un point de vue social, environnemental et éthique des affaires. • Renforcement du suivi de la qualité environnementale des achats informatiques 	% de fournisseurs (+15k€/an) ayant reçu la charte des achats responsables	93% des fournisseurs (>15k€) ont été contacté par mail (vs cible >95%)	>95% des fournisseurs (>15k€)
E5 Economie Circulaire	Réduction et optimisation des déchets (DR E5-3)	La politique environnementale* intègre les enjeux liés à l'économie circulaire et aux traitements des déchets.	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation des déchets de bureau et informatique (réduction, tri, réutilisation) • Sensibilisation des employés 	Volume de déchets recyclés	-495kg déchets recyclés en France	Non encore définie : attente d'un reporting déchets groupe

*La politique environnementale du groupe correspond à un ensemble de dispositifs mis en place et non une politique « formalisée » à ce jour

Synthèse Politiques, Actions, Cibles – Partie Sociale

ESRS	Thème	Politiques	Actions 2025	KPI(s)	Résultats 2025 (vs cibles 2025)	Cibles 2026
S1 Main d'œuvre	Développement des compétences et des carrières (DR S1-13)	Le développement des compétences et des carrières s'articule autour : - d'une politique de gestion des talents : fixation des objectifs, évaluation de la performance et identification des axes d'amélioration (y compris la formation des collaborateurs) - d'une politique de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> Formation Intelligence Artificielle Evaluation de la performance via l'outil Bob et Comité de promotion pour les postes de management Formation leadership en Inde et aux US 	<ul style="list-style-type: none"> % de PDR (People Development Review) remplis % de mobilités professionnelle Formation : - Nombre d'heures de formation*/formé - % de collaborateurs formés* * hors formation obligatoire 	<ul style="list-style-type: none"> 94.3% des collaborateurs ont eu un entretien (vs cible >95%) 11% de mobilités pro (vs cible entre 10 et 15%) 32,5 heures de formation* / salarié formé (vs cible > 21h) 70% de collaborateurs formés (vs cible >75%) 	<ul style="list-style-type: none"> >95% de collaborateurs entre 10 et 15% de mobilités > 23 heures de formation* / salarié formé entre 70% et 80% de collaborateurs formés*
S1 Main d'œuvre	Bien-être des collaborateurs (DR S1-8/14)	Une politique sur le bien-être au travail existe pour l'ensemble du Groupe ainsi qu'une politique de télétravail fixant les règles par région.	<ul style="list-style-type: none"> Enquête annuelle d'engagement des collaborateurs Conseillers disponibles pour les employés notamment en Inde Prise en charge partielle des frais d'activités sportives dans certains pays Formations et sensibilisation aux risques psychosociaux en Amérique du Nord, en Inde, en France Evénements d'été et de fin d'année au sein des régions 	<ul style="list-style-type: none"> % d'attrition % d'absence maladie Enquête annuelle : % de participation % d'engagement « Je suis fier(e) de travailler pour Linedata » 	<ul style="list-style-type: none"> 13% de taux d'attrition (vs cible <12%) 1,3% d'absence maladie (vs cible <1,5%) 82% participation (vs cible >65%) Score : 3,33/4 (vs cible >3,32) 	<ul style="list-style-type: none"> Attrition volontaire stable ou inférieure 1,5% d'absence maladie >80% de participation Score > à 3,3/4
S1 Main d'œuvre	Rémunération et avantages sociaux (DR S1-10/16)	Linedata dispose d'une politique de rémunération globale, adaptée aux législations, réglementations et spécificités locales, afin d'assurer cohérence et attractivité.	<ul style="list-style-type: none"> Revue des salaires via l'outil Bob avec l'intégration d'une partie analytique pour calibrer les propositions En Tunisie, prise en charge de l'écart entre le plafond de prise en charge et le salaire pendant le congé maternité. 	<ul style="list-style-type: none"> % salaires décents 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de salaires décents (vs cible 100%) 	100% de salaires décents
S1 Main d'œuvre	Diversité & égalité des chances (DR S1-9)	L'égalité des chances homme / femme est un engagement global avec des réponses à apporter différentes d'un pays à un autre. Linedata a développé une politique de recrutement / promotion des femmes adaptée à chaque pays.	<ul style="list-style-type: none"> Initiatives communauté Femmes en Inde et aux US Revue de l'équité F/H lors des comités de promotion Suivi régulier des écarts de rémunération F/H 	<ul style="list-style-type: none"> % de femmes au sein du Groupe % de femmes au sein dans le Top management % d'écart de rémunération entre les genres % d'hommes promus et le % de femmes promues 	<ul style="list-style-type: none"> 36% de femmes (vs cible 35%) 23,0% de femmes dans top management (vs cible 27%) 5% d'écart salarial HvsF (vs cible <5,8%) 1,7% d'écart de promotion favorable aux femmes (vs cible < 2%) 	<ul style="list-style-type: none"> 35% de femmes >23% de femmes au sein des "managers » Ecart < à 5% Moins de 2% d'écart en faveur des hommes
S1 Main d'œuvre S4 Utilisateurs finaux	Protection des données employées (DR S1-17) et clients (DR S4)	Le Groupe Linedata dispose d'une politique de protection des données ainsi qu'une politique de sécurité informatique.	<ul style="list-style-type: none"> Conformité aux législations applicables en matière de Data Privacy et de Protection des données à caractère personnel Formation et sensibilisation des collaborateurs Adoption des meilleures pratiques de « Privacy by design » 	<ul style="list-style-type: none"> % nouveaux entrants formés à la protection des données % collaborateurs formés à la sécurité IT 	<ul style="list-style-type: none"> 81% des nouveaux collaborateurs formés (vs cible > 95%) 70% des collaborateurs formés (New) 	<ul style="list-style-type: none"> >95% formés >95% formés

*La politique de gestion des talents groupe correspond à un ensemble de dispositifs mis en place et non une politique « formalisée » à ce jour

Synthèse Politiques, Actions, Cibles – Partie Gouvernance

ESRS	Thème	Politiques	Actions 2025	KPI(s)	Résultats 2025 (vs cibles 2025)	Cibles 2026
G1 Conduite commerciale	Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption (DR G1-1/3/4)	La politique éthique* de Linedata intègre des dispositifs autour notamment de l'éthique, de la corruption et des achats responsables.	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation aux principes éthiques à travers des communications et des formations. Maintien de la conformité à l'ensemble des obligations de la loi Sapin II Intégration de critères éthiques dans l'ensemble des appels d'offres fournisseurs. 	<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"> 100% d'adhésion Score : 3,43/4 (vs cible >3,5) 82% de formés (vs cible >95%) 	<ul style="list-style-type: none"> 100% adhésion Score > à 3,5/4 >95% formés
G1 Conduite commerciale	Respect des pratiques de paiements fournisseurs (DR G1-6)	Le Groupe Linedata a mis en place une charte des achats responsable et s'engage à respecter les délais de paiements fournisseurs fixés par les législations de chacune de ses implantations.	<ul style="list-style-type: none"> Respect des délais de paiement contractuel Négociation des délais de paiement en prenant en compte les spécificités du fournisseurs (PME, indépendant...) 	Délai de paiement fournisseurs moyen	Non disponible	<35 jours

*La politique éthique du groupe correspond à un ensemble de dispositifs mis en place et non une politique « formalisée » à ce jour

1.2.3 GOUVERNANCE

La gouvernance de Linedata, composée de son Conseil d'Administration et de son équipe de Direction, considère que les enjeux de durabilité 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.

Cette gouvernance a pour but d'accompagner et de soutenir les initiatives de l'entreprise notamment dans les domaines de l'environnement, de l'éducation et de la santé, illustrant ainsi son engagement en matière de Responsabilité Sociétale (RSE). Depuis plusieurs années, le Conseil d'administration et l'équipe de Direction ont renforcé leur implication pour relever les défis liés à la durabilité.

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de Linedata Services est composé de cinq membres, nommés pour deux ans par l'Assemblée générale, avec possibilité de renouvellement. Depuis l'Assemblée Générale et le Conseil d'administration du 27 avril 2017, Monsieur Anvaraly Jiva, fondateur de Linedata en 1998, exerce conjointement les fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général.

Parmi ses cinq administrateurs, trois sont indépendants¹ à l'exception de Monsieur Anvaraly Jiva et de Monsieur Jamil Jiva, membres exécutifs du Conseil. Au 31 décembre 2025, la proportion légale de 40 % de femmes au sein du Conseil est respectée, avec deux femmes membres. Le Conseil compte ainsi 0,67 femme pour chaque homme membre du Conseil. Les salariés de la Société et du Groupe détenant moins de 3% du capital de la Société, le Conseil ne comprend aucun représentant désigné par les salariés.

Le Conseil se réunit régulièrement conformément aux missions qui lui sont assignées par la loi et les statuts de la société. Des missions sont partagées avec les quatre comités qui émanent du Conseil d'Administration, leurs expertises et rôles dans les enjeux de durabilité sont présentés dans la section « Missions et réalisations des Comités » du présent chapitre. Les travaux des différents comités sont restitués régulièrement au Conseil d'Administration.

L'engagement de quatre des cinq administrateurs au sein du Comité d'impact environnemental et social souligne la priorité accordée aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la stratégie globale de Linedata.

Expertise et rôle du Conseil d'Administration et de ses Comités

Le Conseil d'administration regroupe des personnalités aux parcours variés et à l'expertise reconnue, particulièrement dans les domaines de la finance, de la stratégie, et de la durabilité.

Les administrateurs apportent des expertises complémentaires permettant de répondre aux enjeux de durabilité (IROs) de Linedata :

- en gestion de portefeuilles apportant de précieux conseils sur les critères ESG à appliquer aux investissements (M&A),
- en conformité et contrôle interne pour garantir la fiabilisation du dispositif de contrôle interne des reporting extra financiers ainsi que la robustesse des dispositifs d'éthique et de gouvernance (IROs Gouvernance),
- en transformation digitale afin de conseiller Linedata sur l'utilisation de technologie pour des solutions durables et la réduction de l'empreinte carbone (IROs Environnement),
- en management des organisations pour conseiller notamment sur les enjeux sociaux (IROs Sociaux),
- en stratégie permettant d'intégrer les enjeux de durabilité dans l'offre de Linedata et le développement commercial.

Le Groupe Linedata permet à ses administrateurs de renforcer leur expertise en matière de durabilité en leur partageant des présentations ou autres lectures sur les différents enjeux de durabilité de la société.

Grâce à une approche axée sur la création de valeur durable, les administrateurs veillent à ce que :

- la prise en compte par Linedata des enjeux de durabilité réponde efficacement aux attentes des parties prenantes et aux défis contemporains ;
- les initiatives environnementales et sociales soutiennent également l'innovation, l'optimisation des ressources et la compétitivité de l'entreprise ;
- les engagements, les plans d'actions et l'atteinte des objectifs de durabilité mais également les analyses de matérialité et le dispositif de contrôle interne pour l'établissement du rapport de durabilité leur soient communiqués au travers des réunions du Comité Impact qui ont lieu au minimum deux fois par an.

¹ Pour plus de développement sur ce point, voir chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel relatif à la Gouvernance.

Missions et réalisations des Comités

	Comité d'Impact Social et Environnemental	Comité d'Audit	Comité stratégique	Comité des nominations et des rémunérations
Missions en matière de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et analyser les enjeux, risques et opportunités liés à l'impact social, sociétal et environnemental ; • Évaluer les moyens mis en œuvre pour répondre à ces enjeux. • Donner son avis sur l'intégration de ces actions dans la stratégie globale du Groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre les systèmes de contrôle interne, de gestion des risques et de conformité en lien avec les enjeux de Durabilité ; • Analyse du Rapport de durabilité; • Avis sur la nomination ou le renouvellement des auditeurs de Durabilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir les orientations stratégiques du Groupe en prenant en compte les enjeux de Durabilité ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des critères de performance ESG dans les éléments de rémunération des mandataires sociaux et des cadres dirigeants pour encourager les dirigeants à adopter une gestion durable ; • Veiller à ce que l'octroi d'attribution gratuites d'actions soit conditionné à l'atteinte de résultats ESG spécifiques et ambitieux.
Réalisations 2025 en matière de durabilité	<p>Changement Climatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Challenge des impacts, risques et opportunités liés au changement climatique, notamment en termes de réduction des émissions de carbone et d'adaptation aux impacts climatiques. • Proposition d'actions et suivi des progrès réalisés. <p>Responsabilité Sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les pratiques de l'entreprise favorisaient des conditions de travail équitables. • Suivi de la politique de diversité et d'inclusion au sein de l'entreprise et analyse des résultats de l'enquête Employé avec un focus sur les questions liées à la Durabilité. <p>Responsabilité Sociétale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi des actions réalisées dans le cadre de Linedata Philantropy et notamment le projet philanthropique en Ouganda. 	<p>Conformité aux Réglementations de Durabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que l'entreprise respecte les réglementations en matière de durabilité, telles que la directive CSRD de l'Union Européenne. • Accompagnement dans la structuration et l'amélioration du rapport de durabilité et validation de l'analyse de double matérialité et le choix des KPI. <p>Reporting et Contrôle interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à la qualité et la transparence des informations qualitatives et quantitatives des enjeux de durabilité. • S'assurer que le dispositif de contrôle interne encadre le processus d'information extra financière. 	<p>Veille à la prise en compte de la durabilité dans la Stratégie et le développement commercial de Linedata.</p>	<p>Elaboration et suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des indicateurs ESG dans la rémunération variable du Président Directeur Général • des critères de performance ESG de la Société dans le cadre du plan d'actions gratuites qui ont été distribuées courant 2025 aux salariés du Groupe.

Equipe de Direction

La Direction Générale est dirigée par le Président Directeur Général et appuyée par un Comité exécutif qui supervise la gestion opérationnelle du Groupe. Ce Comité regroupe des responsables des fonctions centrales ainsi que des représentants des activités Asset Management et Crédits & Financements. Les membres de l'équipe de direction sont impliqués dans la définition et le déploiement de la stratégie de durabilité ainsi que dans l'identification, le suivi et la détermination des cibles des enjeux, risques et opportunités de durabilité du Groupe Linedata. Chaque membre joue un rôle clé en ayant la charge d'enjeux de durabilité spécifiques mais également en étant ambassadeur de cette stratégie auprès des collaborateurs, renforçant ainsi son intégration au sein de l'organisation.

Plus largement, l'ensemble des équipes de management du Groupe Linedata est mobilisé autour d'engagements RSE qui sont notamment intégrés dans les objectifs des Plans d'actions gratuites. Les équipes de management sont régulièrement informées des actions mises en place et de l'atteinte des objectifs de durabilité. Ces communications s'effectuent également à l'ensemble des collaborateurs lors des prises de parole des dirigeants en visite sur les différents bureaux du Groupe ou lors des « CEO Connect ».

Critères de performances en matière de durabilité dans la rémunération

Pour encourager une approche durable et aligner la direction avec les engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance de l'entreprise, Linedata a mis en place un dispositif d'incitation qui intègre des objectifs ESG à la rémunération variable de son Président-Directeur Général (pondération de 10%) et à l'attribution d'actions gratuites (pondération de 10%). La performance ESG est évaluée à travers l'atteinte des principaux indicateurs de performances suivi par Linedata en matière de durabilité, tels que les cibles de réduction de l'empreinte carbone et de représentativité des femmes dans le management.

Le Conseil d'administration et le Comité des rémunérations assurent l'approbation et l'actualisation de ce dispositif, garantissant la prise en compte des engagements et des résultats de Linedata en matière de durabilité dans les rémunérations.

Comité RSE

Linedata a mis en place une gouvernance structurée pour piloter sa démarche RSE à travers son Comité RSE.

Ce Comité RSE, intégrant plusieurs membres du Comité exécutif, assure la gestion et le suivi régulier des incidences, risques et opportunités de durabilité mais également l'intégration de ses enjeux dans la stratégie et les pratiques de l'entreprise.

Cette gouvernance permet de veiller à la fixation et au suivi des objectifs RSE en assurant un suivi efficace des projets sociaux, sociétaux et environnementaux.

Le Comité RSE reporte directement à l'équipe de Direction et au Comité Impact.



1.2.4 GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

Gestion des risques / Vigilance raisonnable

Le Groupe Linedata considère qu'être vigilant aux conséquences et aux impacts 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 les exercices de cartographie des risques et d'analyse de double matérialité :

- Annuellement, le Groupe Linedata effectue une mise à jour de sa cartographie des risques intégrant également ses risques extra-financier, une synthèse des risques annuels est publiée dans son document d'enregistrement universel ;
- Depuis 2024, le Groupe Linedata a renforcé son dispositif d'identification et d'évaluation des ses enjeux de durabilité à travers son analyse de double matérialité (cf. ci-dessus).

Les synthèses de la cartographie des risques et de l'analyse de matérialité des enjeux de durabilité sont partagées avec l'équipe de Direction et le Comité d'Audit. Les principaux risques et les plans d'actions sont présentés dans ce rapport de durabilité ainsi que dans la partie Facteurs de Risques du document d'enregistrement universel. (Chapitre 4).

Les impacts sont également identifiés par le Groupe Linedata notamment lors de l'analyse de matérialité.

Ces travaux permettent à l'entreprise de renforcer sa vigilance en ayant une vision précise de ses enjeux de durabilité (risques, impacts et opportunités) afin de :

- définir et mettre en place les politiques ;
- de définir et de suivre l'efficacité de plans d'actions ;
- de les prendre en compte dans les décisions stratégiques de l'entreprise.

La vigilance et la veille sur les enjeux de durabilité passe également par :

- la participation à des groupes de travail externes (i.e Club RSE des entreprises de Neuilly-sur-seine) ;
- des échanges avec les parties prenantes (clients, fournisseurs notamment) ;
- par le suivi de formations, webinaires et conférences.

Etablissement du rapport 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 les sociétés du Groupe Linedata.

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 en cas de détention supérieure à 50%. Le périmètre de consolidation en matière de durabilité est identique à celui des états financiers.

Les informations qualitatives proviennent d'entretiens avec les responsables des sujets traités dans les différents pays où Linedata est présent.

Le rapport de durabilité couvre la chaîne de valeur en amont et en aval de l'entreprise.

Une équipe pluridisciplinaire composée des Directions Juridique, Finance, RH, Communication, Audit & conformité est garante de l'approche globale retenue pour l'établissement de ce rapport.

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 et à leur publication dans ce rapport.

Des contrôles de cohérence ainsi que des contrôles de comparaison avec les données des exercices précédents sont effectués. Les données sont collectées et contrôlées par l'équipe Audit & Conformité qui en assure la cohérence avant que le rapport de durabilité final ne soit transmis 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 ce rapport de durabilité. Par ailleurs, le rapport de durabilité est partagé avec le CSE suite à sa publication.

02

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES



Ces dernières années, les événements climatiques et les différents rapports (dont ceux du GIEC), ont confirmé l'urgence de la prise en compte par tous des enjeux environnementaux et des conséquences du changement climatique. En tant qu'éditeur de logiciel, le Groupe Linedata est conscient de l'impact de l'activité numérique sur l'environnement et souhaite apporter une contribution positive aux enjeux environnementaux et notamment au changement climatique en réduisant son empreinte environnementale. C'est dans ce sens que Linedata a défini sa politique environnementale reprenant les principaux champs d'actions et la gestion des impacts, risques et opportunités matériels en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Bien qu'ayant une stratégie et un modèle économique aujourd'hui résilient face aux différents scénarios climatiques (cf analyse ci-après), Linedata se doit d'anticiper et de s'adapter au changement climatique qui impactera à plus ou moins long terme ses activités, ses employés ainsi que sa chaîne de valeur.

Avec ces objectifs, et dans le cadre de l'analyse de double matérialité présentée dans ce rapport, Linedata a identifié et évalué ses impacts, ses risques et ses opportunités (IRO) matériels liés au climat :

- Les impacts sur le climat ont été identifiés en analysant les activités du Groupe Linedata et de ses principales parties prenantes (notamment via l'émission de GES),
- Les risques physiques ont été identifiés en prenant en compte les différents aléas climatiques à court, moyen et long terme pouvant affecter notre activité mais également la chaîne d'approvisionnement de notre matériel IT,
- Les risques et les opportunités de transition ont été identifiés à travers l'étude d'exemples d'événements liés à la transition climatique (notamment ceux fondés sur la classification TCFD).

A travers l'identification des IRO matériels liés au climat (listés ci-dessous), Linedata a effectué une ébauche d'analyse de résilience de l'ensemble de ses activités face aux principaux scénarios de changement climatique. Linedata, par la récurrence importante de son chiffre d'affaires, la répartition géographique de ses employés sur 4 continents, le plan de continuité des activités (possibilité de travailler à distance) et des activités ayant un impact existant mais limité sur le changement climatique peut aujourd'hui être considérée comme une entreprise a priori résiliente face au changement climatique. Comme indiqué dans le rapport de durabilité 2024, cette ébauche d'analyse de résilience sera complétée afin de répondre aux attentes de la CSRD et s'accompagnera d'un plan de transition (aujourd'hui absent) qui s'effectuera en lien avec la définition de la stratégie de durabilité 2030.

Réf IRO	Sous theme	Risque ou opportunité	Impact positif ou négatif	Chaine de valeur	IRO nom	Détail et lien avec la stratégie / opération de l'entreprise
E1/1	Atténuation du changement climatique	Risque	Positif	Activités Directes	Nouvelle réglementation : Déploiement d'un dispositif de compensation carbone obligatoire	Le déploiement d'un dispositif obligatoire de compensation carbone, bénéfique pour l'environnement, pourrait engendrer une hausse des coûts d'exploitation.
E1/2	Atténuation du changement climatique	Risque	Positif	En Amont	Hausse des coûts d'achats lié à la décarbonation de nos fournisseurs (passage à des technologies moins émettrices)	Anticipation de la décarbonation des activités de nos fournisseurs qui impacterait à la hausse les coûts d'achats (matières premières, transports..)
E1/3	Atténuation du changement climatique	Opportunités	Positif	En Amont / Activités directes	Economies réalisées et développements commerciaux en lien avec des actions "Numérique responsable"	Le déploiement d'actions liées au Numérique responsable engendre des opportunités commerciales ainsi que des économies (durée de vie des équipements, baisse de la consommation énergétique)
E1/4	Atténuation du changement climatique	Risque	Négatif	En aval	Impact environnemental et la perte d'attractivité en lien avec l'absence de politique de Numérique Responsable	En tant qu'éditeur de logiciel numérique, perte de compétitivité en cas de manque d'engagement sur le numérique responsable et impact environnemental de l'activité
E1/5	Atténuation du changement climatique	Opportunité	Positif	Activités Directes	Croissance du marché des produits financiers en lien avec l'ESG	L'évolution du marché financier et les attentes des investisseurs sur les données ESG peuvent favorablement impacter la demande vers les logiciels adaptés
E1/6	Adaptation au changement climatique	Risque	Négatif	Activités Directes	Hausse des températures impactant les activités humaines	En lien avec la hausse des températures, certains bureaux (Mumbai, Tunis) pourraient être impactés (jour de fermeture) ou leurs activités relocalisées
E1/7	Energie	Risque	Négatif	En amont et Activités Directes	Augmentation des coûts énergétiques	La transition vers des sources d'énergie renouvelable pourrait engendrer une hausse des coûts énergétiques
E1/8	Energie	Risque	Négatif	Activités Directes	Augmentation de l'utilisation des datacenters en lien avec l'IA générative	Le déploiement de l'IA générative dans nos solutions et son utilisation dans nos activités impactent la consommation d'énergie des datacenters étant donné que cette technologie est très consommatrice de data/calcul.
E1/9	Energie	Opportunité	Positif	Activités Directes	Utilisation de l'IA pour optimiser la consommation de nos prestations cloud (économie, réduction consommation énergétique)	L'utilisation de l'IA afin d'identifier des points d'efficacité dans nos solutions permettrait de réduire notre consommation Cloud et de réduire les consommations d'énergie.
E5/1	Utilisation des ressources et économie circulaire	Risque	Négatif	En Amont	Dépendance envers le matériel IT : difficulté d'approvisionnement lié à la rareté des minéraux	En lien avec le développement des activités consommatrices de micro-processeur, risque de dépendance liée à la rareté des minéraux nécessaires à la production de matériel IT.
E5/2	Utilisation des ressources et économie circulaire	Risque	Négatif	En Amont	Difficulté d'approvisionnement de matériel lié à des restrictions réglementaires sur certaines matières premières	En lien avec le développement des activités consommatrices de micro-processeur, risque de difficulté d'approvisionnement/restriction réglementaire impactant les prix du matériel IT.
E5/3	Dechets	Risque	Positif	En amont et Activités Directes	Nouvelle réglementation imposant un dispositif de compensation ou quota lié aux déchets non traités	Les déchets de la chaîne de valeur qui ne sont pas valorisés pourraient devoir être compensés ou taxés. Certaines localisations n'ont pas d'infrastructure "optimisée" pour le traitement des déchets (Tunisie).

2.1 Changement climatique : Atténuation et adaptation

2.1.1 ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Dans le cadre de son engagement en faveur de la lutte contre le changement climatique, le Groupe Linedata a mis en œuvre une stratégie visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et à renforcer sa politique environnementale. Cette démarche s'articule notamment autour de deux axes : la consommation énergétique liée à l'hébergement de données et les déplacements professionnels.

Compte tenu de la dimension internationale de ses activités, la mobilité des collaborateurs constitue l'une des principales sources d'émissions carbone du Groupe. Linedata s'attache ainsi à encadrer et optimiser les déplacements professionnels afin d'en limiter l'impact environnemental.

En tant qu'acteur du secteur technologique, l'hébergement des données — qu'il s'agisse des données internes ou de celles de ses clients — représente une part significative de l'empreinte carbone de Linedata. Cet impact résulte à la fois de la consommation énergétique des infrastructures d'hébergement et des ressources nécessaires à la fabrication des équipements, notamment l'extraction de minerais destinés à la production de serveurs.

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 et un challenge Mobilité Verte réalisé en 2025, 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 (fin 2025, sur la flotte de 14 véhicules, 93% des véhicules étaient hybrides ou électriques vs 32% fin 2023).



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 la classe affaires)

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.



Public cloud

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 de carbone. De plus, Linedata bénéficie des avancées technologiques et peut également optimiser ses choix d'hébergements afin de limiter l'impact de son hébergement de données.



Stratégie de partenariats

Des partenariats stratégiques avec HCL, Inetum (GFI) et Amazon Web Services (AWS) donnent à Linedata un accès immédiat aux meilleures technologies et processus du marché, indispensables pour accélérer sa transition vers le cloud public.



Evolution des émissions de carbone

Le Groupe Linedata calcule annuellement ses émissions de carbone avec l'aide de la solution Sweep en se basant sur :

- Des reportings des émissions CO2 disponibles (ie : agence de voyage) ;
- L'application de facteurs d'émissions sur des consommations réelles ou estimées (ie : consommation électrique) ;
- L'application de facteurs d'émissions sur base financière en fonction des volumes d'achats (ie : achat de services).

En 2025, le Groupe Linedata a réduit son intensité carbone par collaborateur de 10% (market based) en lien avec :

- une stabilité des émissions liées aux bureaux tout en ayant une augmentation des effectifs (+ 9% en effectif moyen) ;
- une maîtrise des émissions liées aux déplacements domicile-travail et une diminution de celles liées au télétravail ;
- une augmentation des émissions liées aux déplacements professionnels en lien avec la gestion de la cyberattaque et à l'ajout dans le bilan carbone des billets d'avion pris en dehors des agences de voyages (hausse de 34%)
- la baisse des émissions liées aux datacenters avec le transfert de l'hébergement de données clients vers le Cloud (catégorie GHG : « Utilisation des produits vendus » en diminution de 51%) .

Calcul du bilan carbone

Accompagné par la société Sweep, le bilan carbone de Linedata est 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 comptabilise également les émissions du Scope 3 en identifiant au maximum les émissions engendrées par la chaîne de valeur aval et amont : utilisation des produits, achats de services...

Concernant le scope 2, Linedata calcule les émissions basées sur le marché en prenant en compte les contrats d'électricité renouvelable mis en place dans les différents bureaux, toutefois les émissions basées sur la localisation sont également calculées (cf ci-dessous les 2 tableaux en « Location based » ou « Market based »).

La méthodologie détaillée du calcul est disponible dans l'Annexe B 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 :

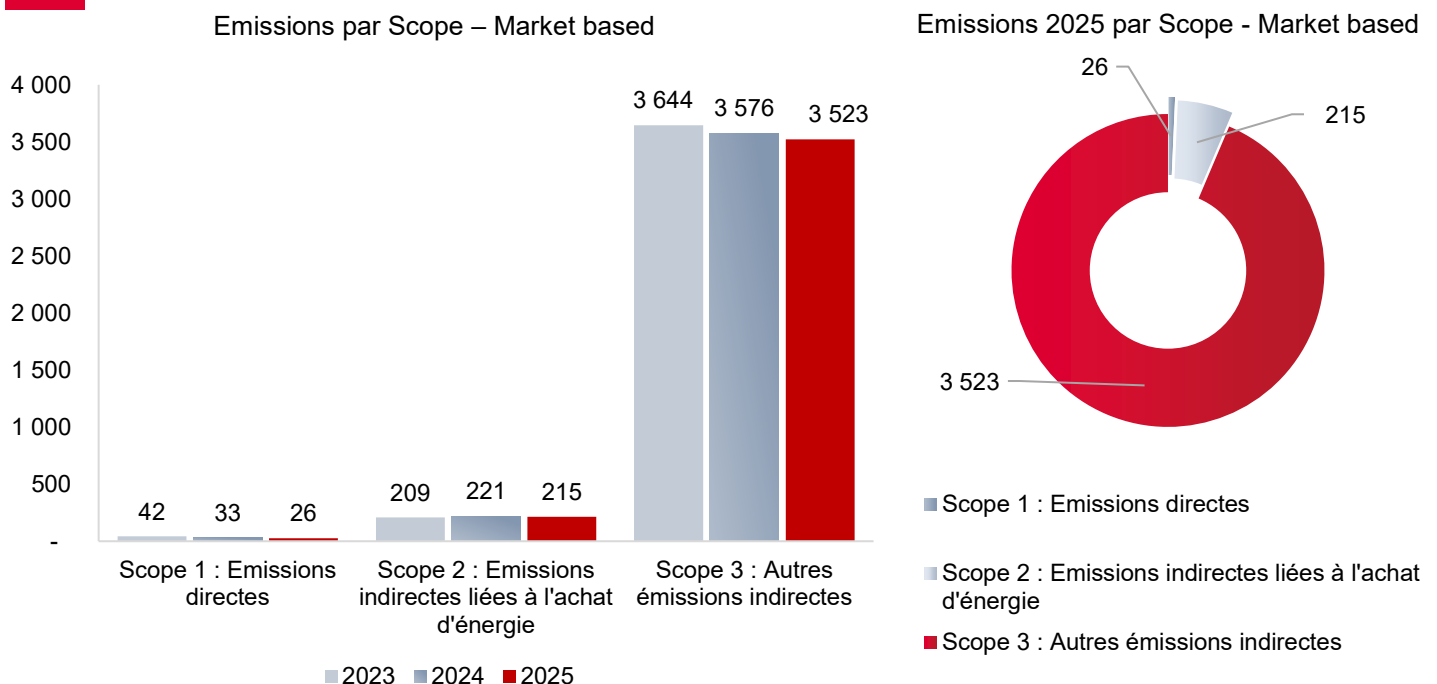
- d'identifier d'avantage d'émissions réelles à intégrer dans le bilan carbone : déchets informatiques, capex mobilier (aujourd'hui uniquement les Capex IT sont comptabilisés) , ...
- de réduire la part des émissions dont les calculs sont basés sur des facteurs d'émissions monétaire représentant actuellement plus du tiers des émissions (correspondant aux achats de biens et services).

Le Groupe Linedata n'a pour le moment pas déployé de projets d'absorption et d'atténuation financés au moyen de crédits carbone.

Évolution de l'empreinte carbone du Groupe

- Périmètre consolidé, en suivant la méthodologie du GHG Protocol

Emissions



Bilan carbone 2025 – GHG protocol – Market based

En teqCO ₂ - Market based	2023	2024	2025	Variation % 2025/2024
Scope 1 : Emissions directes	42	33	26	-20%
Carburant véhicule (combustion)	12	4	2	-50%
Fluides frigorigènes	29	28	24	-16%
Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'achat d'énergie	209	221	215	-3%
Electricité consommée	209	221	215	-3%
Scope 3 : Autres émissions indirectes	3 644	3 576	3 523	-1%
Déplacements professionnels	370	392	526	34%
Déplacements Domicile - Travail & Télétravail	835	798	724	-9%
Emissions énergétiques (hors scope 1 & 2)	185	191	189	-1%
Achats de biens et services	1 854	1 800	1 803	0%
Actifs en leasing (amont)	149	157	161	2%
Utilisation des produits vendus	248	235	116	-51%
Déchets	3	4	5	46%
Total	3 894	3 829	3 763	-2%
Nombre de salariés	1234	1298	1414	9%
Intensité Carbone / Employé	3,16	2,95	2,66	-10%
Volume de Chiffres d'affaires consolidés (en M€)	183,3	183,7	169,6	-8%
Intensité Carbone / M€ de CA	21,25	20,84	22,19	6%

*Cf Etats financiers consolidés 31/12/2025 – Note 6.1

** Cf Etats financiers consolidés 31/12/2025 – Note 5.1

Bilan carbone 2025 – GHG protocol – Location based

En teqCO ₂ - Local based	2023	2024	2025	Variation % 2025/2024
Scope 1 : Emissions directes	42	33	26	-20%
Carburant véhicule (combustion)	12	4	2	-50%
Fluides frigorigènes	29	28	24	-16%
Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'achat d'énergie	475	489	479	-2%
Electricité consommée	475	489	479	-2%
Scope 3 : Autres émissions indirectes	3 644	3 576	3 523	-1%
Déplacements professionnels	370	392	526	34%
Déplacements Domicile - Travail & Télétravail	835	798	724	-9%
Emissions énergétiques (hors scope 1 & 2)	185	191	189	-1%
Achats de biens et services	1 854	1 800	1 803	0%
Actifs en leasing (amont)	149	157	161	2%
Utilisation des produits vendus	248	235	116	-51%
Déchets	3	4	5	46%
Total	4 161	4 097	4 028	-2%
Nombre de salariés	1234	1298	1414	9%
Intensité Carbone / Employé	3,37	3,16	2,85	-10%
Volume de Chiffres d'affaires consolidés (en M€)	183,3	183,7	169,6	-8%
Intensité Carbone / M€ de CA	22,70	22,30	23,75	6%

*Cf Etats financiers consolidés 31/12/2025 – Note 6.1

** Cf Etats financiers consolidés 31/12/2025 – Note 5.1

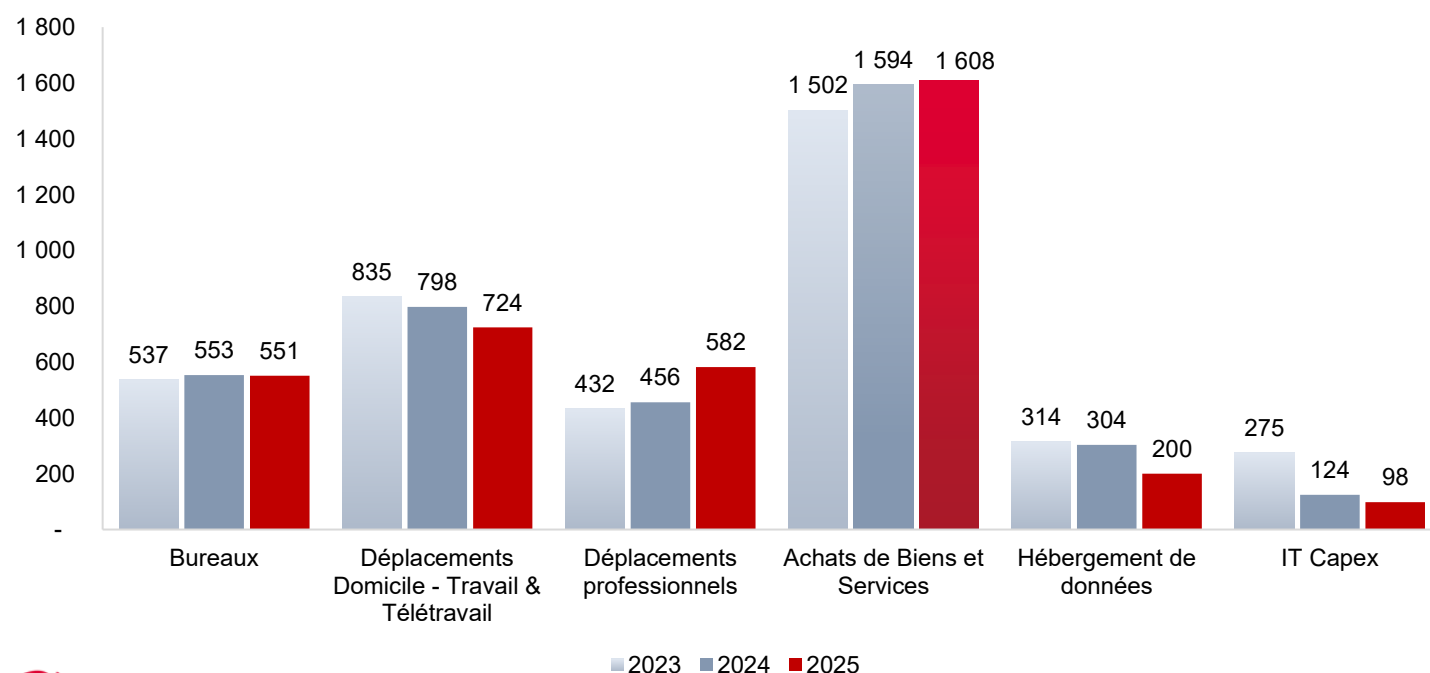
Reporting carbone

Un reporting interne par catégorie a été mis en place pour faciliter le suivi de notre stratégie de réduction (ci-dessous) mais également faciliter la communication en interne autour des émissions carbonées.

En teqCO2 - Market Based	2023	2024	2025
Bureaux	537	553	551
Fluides Frigorigènes	12	4	2
Bureaux (m ² occupés)	134	140	146
Electricité	387	405	397
Autres (Papiers, Déchets...)	4	5	6
Déplacements Domicile - Travail & Télétravail	835	798	724
Déplacements Domicile - Travail	378	441	445
Télétravail	457	357	279
Déplacements professionnels	432	456	582
Transports (Avion, Train, Voiture)	390	410	537
Hotel	32	34	33
Repas	10	12	12
Achats de Biens et Services	1 502	1 594	1 608
Services IT	843	891	853
Autres Services : Honoraires, Assurances...	572	622	659
Frais de communication	55	56	59
Formation	32	25	37
Hébergement de données	314	304	200
Datacenter	252	245	125
Cloud	62	59	75
IT Capex	275	124	98
Total	3 894	3 829	3 763
Nombre de salariés	1234	1298	1414
Intensité Carbone / Employé	3,16	2,95	2,66

Emissions 2025 - Market based – reporting Linedata

Emissions 2025 par Catégorie – Market Based



La stratégie de réduction des émissions de carbone

Dès 2022, suite au calcul de son premier bilan carbone, le groupe Linedata a défini sa stratégie de réduction carbone en se concentrant sur ses quatre principaux postes contributeurs d'émissions.

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

Principales composantes de la stratégie de réduction

Bureau : 15% des émissions

- Optimisation des surfaces de bureau
Avec le développement du télétravail, le Groupe a rationalisé ses surfaces de bureaux en réduisant les espaces ou en transférant les plus petits bureaux dans des espaces de coworking. En 2025, l'espace du bureau de Riga a été optimisé.
- Amélioration de la performance énergétique
Des travaux de rénovation thermique ont été réalisés dans les bureaux de Neuilly-sur-Seine et de Tunis entre 2022 et 2023, incluant l'installation de nouveaux systèmes de chauffage et de climatisation, pour un investissement global d'environ 1 million d'euros.
- Sélection de bâtiments éco-responsables
En 2025, Linedata a ouvert un bureau à Pune en Inde. Ce bureau est situé dans un immeuble dont la gestion répond aux meilleurs standards environnementaux (certifications et labels environnementaux).
- Optimisation des sources d'électricité
Depuis 2023, le Groupe a souscrit ou incite ses bailleurs à la souscription de contrats d'électricité d'origine renouvelable
. => Grâce à ces actions combinées, Linedata maintient le même volume d'émission en ayant une hausse de ses effectifs

Hébergement des données : 5% des émissions

- Client: le Groupe privilégie l'utilisation du Public Cloud par rapport aux datacenters externes, dans le but de :
 - Réduire progressivement le volume de consommation des datacenters physiques et les investissements en Capex dans les serveurs.
 - Renforcer la consommation de Cloud, qui s'accompagne d'un engagement avec AWS, valide jusqu'en 2027.
 En 2025, un transfert important de l'hébergement des données clients Asset Management a été effectué vers le Public Cloud.
 - Corporate : Migration progressive des datacenters internes vers le Cloud
 - Les choix d'optimisation dans l'utilisation du Cloud permettent de maximiser l'efficacité énergétique
- => Grâce à ces actions combinées, Linedata a réussi à réduire de 35 % les émissions carbonées liés à l'hébergement des données entre 2024 et 2025.

Achat de Biens et Services : 43% des émissions

- Echange avec les principaux fournisseurs sur leur engagement carbone
- Transmission de la charte d'achats responsable pour engager les fournisseurs dans une démarche environnementale

Déplacements professionnels & Domicile – Travail : - 27% des émissions

- Limitation et optimisation des voyages (trains, avions nouvelle génération, véhicules électriques)
 - Une fréquence de reporting renforcée et de la sensibilisation auprès des voyageurs d'affaires.
 - Partenariats avec des VTC afin de promouvoir l'utilisation de véhicules « verts » lors des déplacements professionnels.
 - Incitation à l'utilisation de transports « verts » pour les trajets domicile-travail
 - Forfait mobilité en France pour favoriser des modes de transports durables.
 - Sensibilisation des collaborateurs à la mobilité douce à travers notamment un Challenge Mobilité verte réalisé en 2025.
- => Malgré ces actions combinées, l'intensité carbone des déplacements a augmenté de 5% entre 2024 et 2025 en lien avec un événement exceptionnel (cyberattaque)

Cette stratégie de réduction carbone a été validée en 2022 par le Comex et par le Conseil d'Administration à travers son Comité Impact avant d'être communiquée à l'ensemble des collaborateurs en 2023 accompagnée d'une conférence de sensibilisation sur les enjeux climatiques. Un point d'avancement des actions réalisées est effectué plusieurs fois par an auprès du Comité Impact. Le management et les collaborateurs de Linedata sont également informés des évolutions du dispositif environnemental à travers des communications ou via la page Environnement du site Linedata.com.

La stratégie de réduction carbone sera réévaluée courant 2026 (initialement prévue en 2025) pour s'aligner avec les évolutions du marché et la stratégie groupe 2030. Cette réévaluation s'accompagnera d'une quantification des investissements (Opex et Capex) visant à la soutenir (cette quantification n'a jusque là jamais été réalisée, il est toutefois entendu que le Groupe devrait avoir les ressources nécessaires pour accompagner sa future stratégie de réduction). Le groupe restera attentif aux évolutions législatives qui pourraient impacter ses coûts d'exploitation en cas de déploiements de dispositifs de compensation carbone obligatoire. Par ailleurs, le groupe n'a pas prévu pour le moment le déploiement d'une tarification interne du carbone mais il reste attentif aux pratiques de place sur le sujet.

Des objectifs de réduction des émissions de carbone par scope (en location based) ont été fixés en 2023 avec un horizon 2028 en se basant sur les données « normatives » du bilan carbone 2022 (année de référence) dans le cadre de la fixation de l'objectif de réduction carbone lié à la dette senior à impact (sustainability linked loan). La cible de réduction des émissions de GES suit l'objectif fixé par The Shift Project de réduire les émissions du numérique de 30% entre 2020 et 2030 qui se basait sur l'objectif mondial fixé par la Science Based Target Initiative adapté au contexte français. Linedata n'a pas fait valider la compatibilité de ses cibles et sa stratégie avec la limitation du réchauffement de la planète à 1,5°C conformément à l'accord de Paris. Toutefois, ces engagements ont été validés par les équipes Climat du pool bancaire lors de la mise en place de l'emprunt.

En lien avec la stratégie carbone 2030 qui sera définie au cours de l'année 2026, les futurs objectifs de réduction 2030 seront fixés par scope (en market based) en prenant en compte divers scénarios climatiques et en s'assurant de leur compatibilité avec l'accord de Paris et ils seront communiqués publiquement.

Focus investissement

Ces dernières années, en dehors des remplacements des dispositifs de chauffage/climatisation des bureaux de Tunis et Neuilly-sur-Seine réalisés en 2022 et 2023, Linedata n'a pas investi de Capex significatifs pour la réalisation de ces différentes actions (voir Tableau Taxonomie). Ce premier plan de réduction 2022-2028 n'ayant pas été totalement intégré dans la planification financière de l'entreprise, le prochain plan de réduction/transition à horizon 2030 s'intégrera lui dans le processus de planification financière et plus largement dans la stratégie du Groupe Linedata (cf ci-dessus).

Sobriété et transition énergétique

Un audit de sobriété énergétique des bureaux avait été réalisé fin 2022, il avait permis de vérifier les points suivants : réglages optimisés des systèmes de chauffage et de climatisation, détecteurs de présence pour la lumière, extinction du chauffage / climatisation et des lumières en fin de journée (si non automatique). Lors de l'ouverture de nouveaux bureaux, ces éléments sont pris en compte afin de s'assurer une consommation énergétique optimisée dans l'ensemble des bureaux.

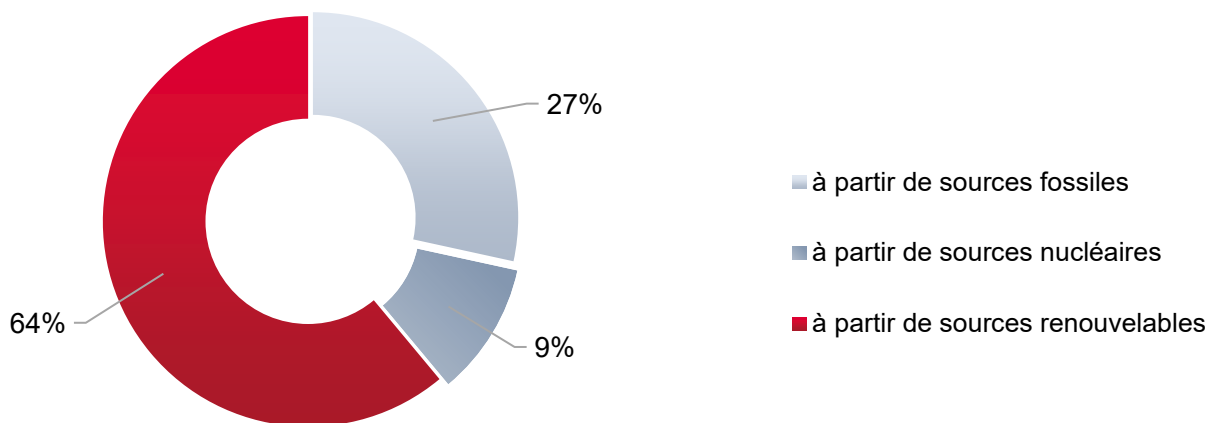
Etant donné les enjeux politiques et environnementaux sur l'approvisionnement en énergie fossile, Linedata s'engage dans la transition des sources d'énergie de ses bureaux. Des contrats d'électricité verte ont été souscrits directement par Linedata ou par ses bailleurs depuis 2023. Par exemple, le bureau de Mumbai regroupant près de 600 salariés est situé dans le parc technologique « Embassy 247 » qui a été couronné de nombreux prix environnementaux et qui utilise de l'énergie verte. Pour le bureau de Tunis, où l'énergie provient à 97% de sources fossiles, Linedata étudie la possibilité de réduire la consommation d'énergie fossile (par exemple via la souscription d'EAC : Certificats d'attributs énergétiques). En parallèle, un challenge entre les étages du bureau de Tunis a été mis en place en 2025 afin de réduire les consommations électriques avec un suivi communiqué régulièrement aux collaborateurs.

En 2025, le mix énergétique des bureaux est composé à 64% d'énergie renouvelable, à 9% d'origine fossile et à 27% d'origine nucléaire. En dehors des bureaux pour lesquels un contrat d'électricité verte est souscrit, Linedata prend en compte le mix énergétique du pays (source : <https://lowcarbonpower.org/>).

Consommation énergétique

Pays	Ville	Consommation bureau 2025 MWh	Contrat Energie Verte	à partir de sources fossiles	à partir de sources nucléaires	à partir de sources renouvelables
Inde	Mumbai	234	✓	-	-	234
Inde	Pune	12	✗	13	-	5
Tunisie	Tunis	256	✗	246	-	10
France	Neuilly	172	✓	-	-	172
France	Arcueil	191	✗	6	133	52
US	Boston	238	✓	-	-	238
US	New York	54	✓	-	-	54
UK	London	81	✓	-	-	81
HK	Hong Kong	73	✗	73	-	1
Latvia	Riga	35	✗	14	-	21
Maroc	Casablanca	15	✗	11	-	4
Portugal	Sintra	24	✗	7	-	17
Total		1.391		371	133	887

Mix énergétique consommation 2025



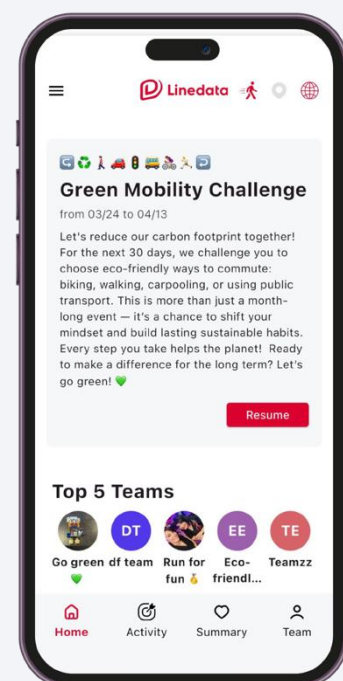
Challenge mobilité verte

Au printemps 2025, Linedata a organisé un Challenge mobilité verte pour sensibiliser les collaborateurs à l'impact environnemental de leurs trajets quotidiens. Ces trajets, notamment les déplacements domicile-travail, représentent environ 10% de nos émissions de carbone.

Les objectifs de ce challenge étaient multiples :

- Informer les collaborateurs sur la mobilité verte et ses défis
- Encourager les collaborateurs à réduire leur empreinte carbone en adoptant des comportements plus écoresponsables
- Inciter les collaborateurs à intégrer davantage d'activité physique dans leur vie quotidienne

Près de 250 collaborateurs, regroupés en une cinquantaine d'équipes, ont participé à cette initiative à travers nos différents bureaux. Selon l'enquête de fin de challenge, 72% des répondants ont déclaré avoir changé leurs habitudes de transport de manière durable.



Numérique responsable

Linedata est investi dans la démarche de numérique responsable depuis plusieurs années. Dès 2021, le Groupe Linedata s'est engagé en signant le manifeste Planet Tech' Care ainsi que la Charte de l'Institut du Numérique Responsable (INR). Ces deux réseaux permettent à Linedata d'obtenir des conseils et d'échanger sur les meilleures pratiques en matière de responsabilité environnementale du numérique (notamment sur les impacts environnement de l'usage de l'intelligence artificielle générative).



Planet Tech'Care (Numeum) 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. »

La démarche de Numérique responsable de Linedata comprend :

- la transformation du modèle d'hébergement de données vers le cloud offrant une meilleure performance énergétique : cette transformation qui s'est accélérée en 2025 s'effectue avec des partenaires engagés dans les enjeux environnementaux (cf § 2.1.1.2 Stratégie de réduction des émissions de carbone);
- un dispositif d'innovation soucieux des enjeux de durabilité : les innovations peuvent avoir des impacts notamment sur l'environnement (i.e développement de l'IA générative) mais peuvent également être au service de la durabilité. Par exemple, le Lab technologique du bureau de Mumbai a commencé en 2025 des travaux pour utiliser l'IA dans le but de réduire/optimiser la consommation énergétique liée à l'hébergement dans le Public Cloud;
- un processus de sensibilisation, le sujet de son impact environnemental est abordé dans le cycle de formation mis en place en 2025 autour de l'Intelligence Artificielle (cf § 3.1.2);
- une démarche d'écoconception : Linedata a déployé des changements architecturaux au sein de certains logiciels (permettant par exemple de gérer la scalabilité horizontale);

A ce stade, Linedata n'a pas formalisé de politique ni fixé de KPI et d'objectifs sur le Numérique responsable.

2.1.2 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les impacts du réchauffement climatique se renforçant ces dernières années, Linedata se doit d'anticiper et de s'adapter au changement climatique impactant ses activités, ses employés mais également sa chaîne de valeur.

Dans la chaîne de valeur amont, les centres de données et les fournisseurs de matériels informatiques sont dépendants de l'approvisionnement en micro-processeurs qui d'une part font face à une forte demande en lien notamment avec le développement de l'IA et d'autre part peuvent être impactés par la limite dans l'extraction de minerais ou par des événements climatiques extrêmes.

Dans le cadre des activités du Groupe Linedata, certains bureaux sont situés dans des géographies sujet à des événements climatiques pouvant impacter les transports ou les réseaux électriques.

2.1.3 TAXINOMIE

La publication des éléments concernant la réglementation Taxinomie est en Annexe C.

2.2 Utilisation des ressources, économie circulaire et achats responsables

La politique environnementale prend en compte les activités de Linedata et de sa chaîne de valeur, cela passe par des actions sur notre utilisation des ressources mais également sur des achats responsables et sur le développement de l'économie circulaire.

2.2.1 UTILISATION DES RESSOURCES

Linedata est engagé dans une démarche d'utilisation raisonnable des ressources nécessaires à son activité.

Le Groupe Linedata mène également une politique de sensibilisation de ses collaborateurs en les associant aux mesures prises pour économiser les ressources à travers des écogestes et des technologies susceptibles de réduire les impacts environnementaux des activités du Groupe.

En plus des enjeux sur la consommation d'énergie, l'utilisation durable des ressources comprend également une gestion optimisée :

Du parc informatique (principales ressources entrantes avec près d'1,5M€ d'investissement en 2025)

Conscient de l'impact environnemental de la fabrication du matériel informatique et des enjeux liés à la rareté des principaux minerais nécessaires à leur production, Linedata poursuit son engagement avec des démarches régulières de sensibilisation de ses collaborateurs (i.e conférence Gloria en 2023) sur la « consommation » de matériels informatiques (écran, ordinateur...) et d'extension de la durée de vie de ses serveurs. Lors du renouvellement de son parc informatique, Linedata privilégie du matériel performant énergétiquement.

L'augmentation des investissements en 2025 s'explique par du remplacement de matériels dans les datacenters de Hong Kong et Singapour. Toutefois la stratégie de transfert de l'hébergement vers le cloud (qui s'est accélérée suite à la cyberattaque d'Aout 2025) va réduire dès 2026 ces dépenses « Serveurs ». En 2025, le Groupe Linedata a également consommé les volumes suivants de matériels IT : 230 ordinateurs portables (vs 105 en 2024), 130 écrans (vs 240 en 2024) et 181 stations d'accueil (vs 252 en 2024).



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, 495 kg de déchets ont été recyclés en 2025 (vs 338 kg en 2024). En l'absence de reporting déchets sur l'ensemble de ses bureaux, Linedata n'a pas encore fixé d'objectif de réduction de ses déchets.

De façon générale, en l'absence de reporting disponible sur les volumes de consommation (en poids) de ses principaux entrants au niveau Groupe, Linedata ne s'est pas encore fixée d'objectif de réduction sur ses ressources entrantes. De même, en l'absence de production, Linedata ne suit pas le % de matières biologiques utilisées pour produire des produits ou des services.



Des impressions

Le Groupe incite les salariés à n'imprimer qu'en cas de nécessité et certains bureaux ont mis en place des restrictions d'accès aux imprimantes. Linedata continue de digitaliser des processus qui historiquement étaient consommateurs de papiers (comptabilité, RH...). En 2025, Linedata a consommé 0,9 tonne de papiers vs 1 tonne en 2024.



2.2.2 ECONOMIE CIRCULAIRE

Le Groupe Linedata s'engage également dans l'économie circulaire, cela passe notamment par la mise à disposition régulière de notre matériel informatique ou bureautique en fin de vie auprès d'association, d'école ou auprès des collaborateurs afin de leur donner une seconde vie mais également par l'achat de matériaux recyclés (par exemple les packages eco-friendly pour plus de 300 nouveaux arrivants).

2.2.3 ACHATS RESPONSABLES

Le Groupe Linedata a acheté près de 42 millions d'euros de biens et de services en 2025. Le Groupe s'engage à être responsable dans ses achats afin de répondre notamment aux enjeux environnementaux.

Engagement « écoresponsable » des fournisseurs

La Charte des achats responsables 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 annuellement par email aux principaux fournisseurs du Groupe* invite les 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.

Linedata s'engage dans cette démarche de sélection de fournisseurs « responsables » en assumant l'impact financier lorsque ces fournisseurs investissent dans leur décarbonation (hausse de leur coût de fabrication, transport etc).

* en 2025, 93% des fournisseurs ayant un volume d'achats supérieur à 15k€ ont reçu cette charte (vs 96% en 2024)

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 privilégiée pour éviter l'impact environnemental lié au transport.



03

INFORMATIONS SOCIALES



3.1 Main d'œuvre de l'entreprise

Introduction

Le secteur numérique connaît une évolution rapide et constante de ses métiers. Dans ce contexte, le Groupe Linedata a pour mission d'accompagner ses collaborateurs dans l'acquisition continue de compétences tout au long de leur parcours professionnel. Cette approche du développement des talents influence profondément la politique des Ressources Humaines de Linedata, qui déploie des actions concrètes pour permettre à chacun de s'adapter aux innovations technologiques et aux tendances émergentes du marché.

Face à l'apparition de nouveaux métiers et à la nécessité d'un apprentissage permanent, la fonction RH joue désormais un rôle stratégique clé. Elle permet au Groupe de concrétiser sa vision tout en attirant, formant et fidélisant les meilleurs talents dans un environnement en perpétuelle mutation.

Avec des équipes implantées sur quatre continents, Linedata bénéficie d'une richesse humaine unique, marquée par la multiculturalité et la pluridisciplinarité. Cependant, cette diversité géographique et culturelle soulève également des défis majeurs : faciliter les transferts de connaissances, maintenir l'engagement et la collaboration entre des équipes dispersées, et instaurer un dialogue fluide à l'échelle mondiale.

Politique RH ancrée dans nos valeurs

La politique des Ressources Humaines de Linedata s'appuie sur les quatre piliers fondamentaux qui définissent son identité. Elle se concrétise par un engagement fort à cultiver les talents et à favoriser l'accomplissement professionnel.

Passionné-e – Encourager chacun à atteindre son plein potentiel

Linedata offre à ses collaborateurs un cadre propice pour s'épanouir, avoir un impact concret et vivre leur passion au quotidien. Chacun a l'opportunité de développer ses talents et de contribuer à une aventure collective inspirante.



Pérenne – Construire une organisation résiliente et tournée vers l'avenir

En collaboration étroite avec les équipes opérationnelles, les Ressources Humaines œuvrent pour une organisation agile et durable. Elles s'assurent que les collaborateurs disposent des compétences et des connaissances nécessaires pour relever les défis d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain.



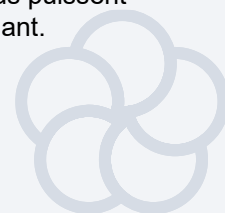
Ingénieur·se – S'adapter avec agilité et proactivité

Les équipes RH, présentes dans chaque pays, sont à l'écoute des collaborateurs et des managers pour proposer des solutions adaptées aux spécificités locales. Tout en garantissant équité et bien-être, les Ressources Humaines veillent à fournir des outils et des approches flexibles qui répondent aux évolutions du marché et aux besoins des équipes.



Attentionné-e – Promouvoir un bien-être holistique

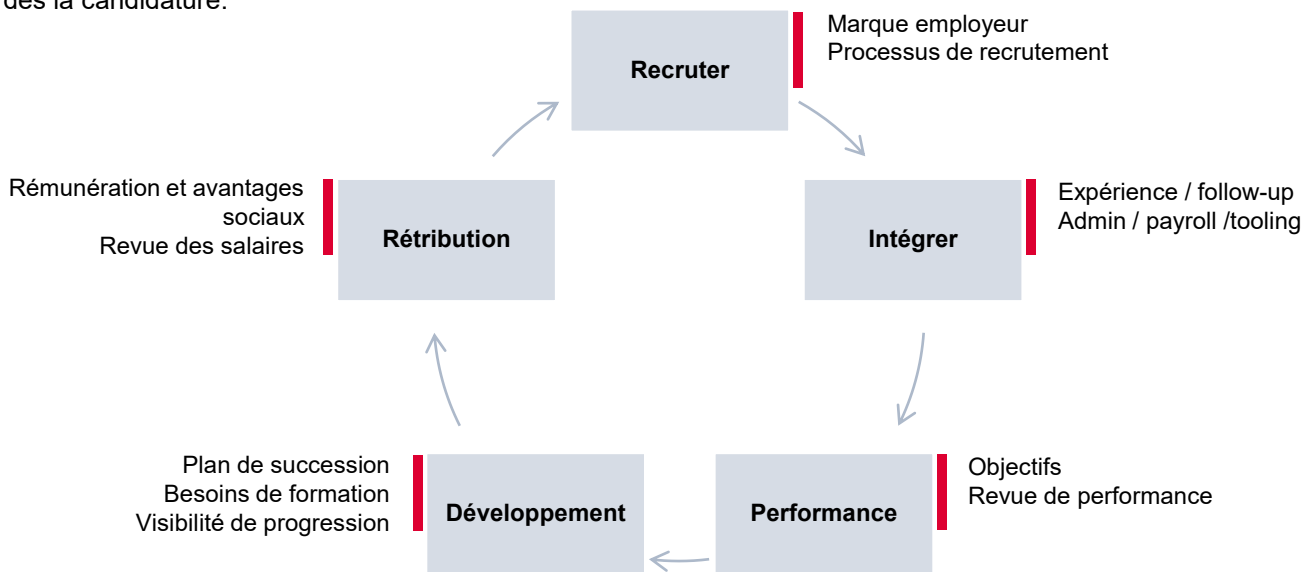
Garant de la sécurité physique et psychologique des collaborateurs, Linedata s'engage à créer un environnement où chacun peut être pleinement soi-même. Les équipes RH mettent en place des initiatives favorisant l'engagement, l'épanouissement et le bien-être au travail, afin que tous puissent évoluer dans un cadre sain et stimulant.



Transformation de la politique RH

La performance de Linedata repose sur l'expertise, l'engagement et la contribution de ses collaborateurs à travers le monde. Dans cette dynamique, le groupe a poursuivi en 2025 la transformation de sa politique RH, engagée les années précédentes et désormais structurée autour de cinq axes majeurs de développement visant à renforcer l'attractivité, les compétences et l'expérience collaborateur :

- Attirer et retenir les meilleurs talents pour soutenir la croissance et les objectifs de transformation ;
- Renforcer les processus RH clés (voir schéma ci-dessous) ;
- Investir dans le développement des collaborateurs pour atteindre les objectifs définis lors de l'évaluation de la performance, en cohérence avec les besoins du business ;
- Engager les collaborateurs : reprise des événements internes et mise en place de politiques de travail hybrides pour renforcer l'engagement et l'expérience collaborateur ;
- Continuer la transformation digitale RH avec un SIRH totalement intégré pour une expérience collaborateur complète dès la candidature.



Investir dans l'expérience collaborateur avec Bob

En 2023, Linedata a globalement déployé Bob, une plateforme SIRH moderne et intuitive, au cœur de sa stratégie visant à améliorer l'expérience collaborateur. Bob est désormais l'outil unique qui accompagne chaque salarié tout au long de sa carrière chez Linedata.

Cette solution centralisée permet :

- De disposer d'un profil collaborateur toujours à jour, garantissant la fiabilité des données RH ;
- De gérer facilement les congés, objectifs et entretiens annuels
- De demander et donner du feedback en continu, favorisant une culture de transparence et de développement
- De répondre à des enquêtes internes, contribuant ainsi à l'amélioration continue de l'environnement de travail.

En 2025, Linedata a renforcé ses processus clés, notamment :

- L'intégration des objectifs annuels
- La revue de performance, permettant de suivre et évaluer les contributions individuelles ;
- La revue des salaires et des promotions.

Bob offre ainsi une vision claire et centralisée des données RH, renforçant l'équité et l'efficacité dans les processus de gestion et développement de la performance et les processus décisionnels.

Gouvernance

Organisation de l'équipe RH

L'équipe Ressources Humaines de Linedata est constituée d'une équipe centrale composée de :

- Une DRH Groupe (Chief People Officer - CPO) ;
- Un spécialiste des politiques de rémunération et des analyses RH (Compensation & Benefits – C&B).

Cette équipe définit et pilote la stratégie RH globale, en lien avec les DRH régionaux, qui assurent la déclinaison et l'adaptation locale de la politique et des initiatives RH.

Instance de gouvernance RH

Gouvernance d'entreprise	Comité de pilotage RH	Gouvernance régionale
<p>La CPO fait partie du comité exécutif de Linedata, qui se réunit régulièrement pour définir les priorités stratégiques de l'entreprise.</p> <p>Cette participation permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'aligner la stratégie RH sur les priorités business et la vision de Linedata, • De porter les initiatives RH auprès des dirigeants et des leaders seniors, • D'assurer une cohérence entre les enjeux humains et la trajectoire de croissance du groupe. 	<p>L'organe central de gouvernance RH est composé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La CPO, • Le C&B • Les DRH régionaux. <p>Fréquence des réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les 15 jours : échange sur les enjeux RH globaux et locaux, alignement sur les priorités, suivi des projets en cours. • Une fois par an : séminaire en présentiel pour définir la feuille de route RH et intégrer les contributions des leaders business globaux et régionaux. 	<p>Les DRH régionaux participent aux comités de direction de leur région, qui se réunissent une à deux fois par mois selon les zones. Cela leur permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'être pleinement intégrés aux enjeux locaux, • D'adapter et affiner les politiques RH pour répondre aux besoins spécifiques de chaque région, • D'assurer la mise en œuvre des initiatives globales de manière cohérente avec les réalités du terrain.

Intégration des parties prenantes

Collaboration avec les leaders business

Les politiques RH sont élaborées de manière collégiale avec les leaders business globaux et régionaux, qui contribuent activement à leur construction. Ces échanges garantissent un alignement fort entre la stratégie RH et les priorités opérationnelles.

Écoute et prise en compte des collaborateurs

L'équipe RH, sous la responsabilité de la CPO, s'appuie sur plusieurs leviers pour intégrer les retours des collaborateurs :

- Proximité terrain : les équipes RH locales interagissent régulièrement avec les salariés, et la CPO ainsi que le C&B se déplacent dans les bureaux à travers le monde pour rencontrer les équipes sur site.
- Enquête annuelle (Life@Linedata) : ce baromètre a pour objectif de recueillir de manière anonyme le sentiment des collaborateurs sur des sujets qui comptent pour eux – stratégie de l'entreprise, carrière, rémunération, équilibre vie professionnelle et personnelle, culture et valeurs, relation avec le management, atmosphère et collaboration au sein des équipes - d'identifier des axes d'amélioration et d'ajuster les feuilles de route RH régionales. Les résultats sont ensuite partagés par la CPO avec les collaborateurs.
- Échanges réguliers avec les managers : animation d'une communauté managériale à travers les cycles RH et des interactions continues, favorisant le dialogue et l'accompagnement :
 - De recueillir leurs idées et feedbacks sur les pratiques RH ;
 - De mieux comprendre la dynamique interne et les attentes des équipes ;
 - D'ajuster les politiques RH en fonction des réalités opérationnelles du terrain.

Observation du marché et veille externe

Linedata veille à intégrer les meilleures pratiques RH grâce à une participation active à :

- Des conférences et salons RH,
- Des communautés RH locales,
- Des réseaux RH professionnels.

Cette approche permet d'anticiper les évolutions du marché et d'adapter en continu les politiques RH afin de garantir leur pertinence et leur efficacité.

Identification et gestion des IROs

A travers l'analyse de double matérialité (cf §1.2.1), Linedata a identifié les IROs matériels listés ci dessous à propos de ses effectifs. Ce travail d'identification a pris en compte la veille mise en place par l'ensemble du département RH : échange collaborateur, Life@Linedata Survey... Cette analyse n'a pas mené à l'identification de catégories de salariés particulièrement exposés aux risques identifiés. Le Groupe veille à ce que ses pratiques internes n'entraînent ni ne contribuent à des impacts négatifs significatifs sur ses collaborateurs, en intégrant des mécanismes d'identification et de prévention d'impacts au sein des processus RH.

Les IROs potentiels ou réels sont suivis par les équipes RH avec la mise en place de dispositifs / plans d'actions auxquels s'accompagnent des cibles définies par la CPO (en lien avec ses équipes RH) et pouvant être partagées avec les collaborateurs. Ces cibles permettent de vérifier la performance et l'efficacité des actions mises en place et sont notamment suivies par les instances de gouvernance dans une démarche d'amélioration continue.

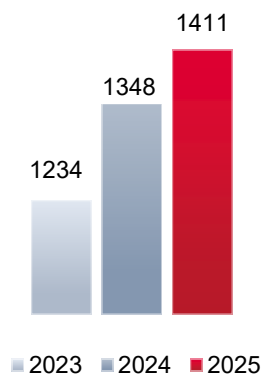
Réf IRO	Sous theme	Risque ou opportunité	Impact Positif ou négatif	Chaine de valeur	IRO nom	Détail et lien avec la stratégie / opération de l'entreprise
S1/1	Dépendance	Risque	Négatif	Activités Directes	Dépendance de l'activité au capital humain	L'activité de Linedata est dépendante de son capital humain. Une pénurie de talents impacterait l'activité
S1/2	Santé et sécurité	Risque	Négatif	Activités Directes	Risque psychosociaux	Les risques psycho sociaux impactant la santé des collaborateurs auront des conséquences sur l'activité
S1/3	Equilibre vie pro et vie privée	Risque	Négatif	Activités Directes	Déséquilibre vie pro / perso impactant la santé des collaborateurs et l'activité (absentéisme)	Un déséquilibre vie pro/perso impactant la santé des collaborateurs auront des conséquences sur l'activité
S1/4	Equilibre vie pro et vie privée	Opportunité	Positif	Activités Directes	Baisse absentéisme et augmentation productivité en lien avec un juste équilibre vie pro/perso	Un bon équilibre vie pro/perso aura des conséquences positives sur l'activité
S1/5	Egalité et Diversité	Risque	Négatif	Activités Directes	Risque de discrimination : poursuites judiciaires et risque d'image	La discrimination peut impacter fortement l'image de marque et l'attraction des talents diversifiés. En plus des poursuites judiciaires possibles
S1/6	Egalité et Diversité	Risque	Négatif	Activités Directes	Risque de réputation et de sanctions : transparence sur les indicateurs d'égalité hommes / femmes	Les nouvelles réglementations demandent une transparence accrue sur l'égalité entre hommes et femmes (+ transparence des salaires). Cela pourrait impacter la réputation en cas de non-respect de ces réglementations.
S1/7	Egalité et Diversité	Risque	Négatif	Activités Directes	Absence de diversité impactant l'activité	Le manque de diversité aurait des conséquences sur l'activité : limitation de l'innovation et de nouvelles perspectives
S1/8	Formation et compétences	Risque	Négatif	Activités Directes	Inadaptation des compétences technologiques (dont l'IA) - Impact sur l'activité (efficacité, réputation, opportunité commerciale)	La gestion des compétences qui ne s'adapterait pas aux évolutions technologiques pourrait impacter la performance de l'entreprise avec une perte de productivité et une perte d'attractivité client. Les compétences en IA nécessitent particulièrement une mise à nouveau systématique et rapide.
S1/9	Formation et compétences	Risque	Négatif	Activités Directes	Inadaptation des compétences à l'IA - Impact sur l'employabilité des salariés et leur trajectoire professionnelle	La gestion des compétences en lien avec l'IA pourrait impacter l'employabilité des salariés et leur carrière
S1/10	Formation et compétences	Opportunité	Positif	Activités Directes	Développement des compétences	Le développement des compétences pourra améliorer la productivité de l'entreprise
S1/11	Formation et compétences	Risque	Négatif	Activités Directes	Gestion inadaptée des talents impactant l'attrition volontaire	Une gestion inadaptée des talents et de la marque employeur peuvent impacter l'attrition ou l'attraction des collaborateurs
S1/12	Protection vie privée	Risque	Négatif	Activités Directes	Fuite de données personnelles (employés) yc en lien avec une attaque cyber	
S1/13	Engagement Sociétal	Opportunités	Positif	Activités directes	Engagement des collaborateurs en lien avec les actions philanthropiques et initiatives sociétales	Les engagements philanthropiques et sociétaux impactent la vie des communautés locales et également l'engagement des collaborateurs

Vue d'ensemble des principaux indicateurs sociaux

Principaux Indicateurs	2024	2025	Tendance
Effectif total	1 348	1 411	↑
Attrition volontaire	12 %	13 %	Stable
Turnover total	16,4 %	18,2 %	↑ Principalement dans les régions à forte croissance d'effectif
Femmes dans la population	35 %	36 %	↑
Écart salarial femmes-hommes (rémunération totale)	5,8 %	5,0 %	↓
Heures moyennes de formation non obligatoire par collaborateur formé	25,1 h	32,5 h	Renforcement de l'offre de formation
Engagement (Life@Linedata)	3,3 / 4	3,3 / 4	Stable
1. Score d'engagement			
2. Taux de participation	56 %	82 %	↑

3.1.1 EFFECTIFS

Evolution des effectifs Groupe



- Au 31 décembre 2025, le Groupe Linedata compte 1411 collaborateurs (hors stagiaires / contrats d'apprentissage).
- La hausse constante des effectifs est portée par la forte croissance de l'activité de Services en Inde.
- L'effectif moyen du Groupe en 2025 est de 1414.

100%

de CDI*

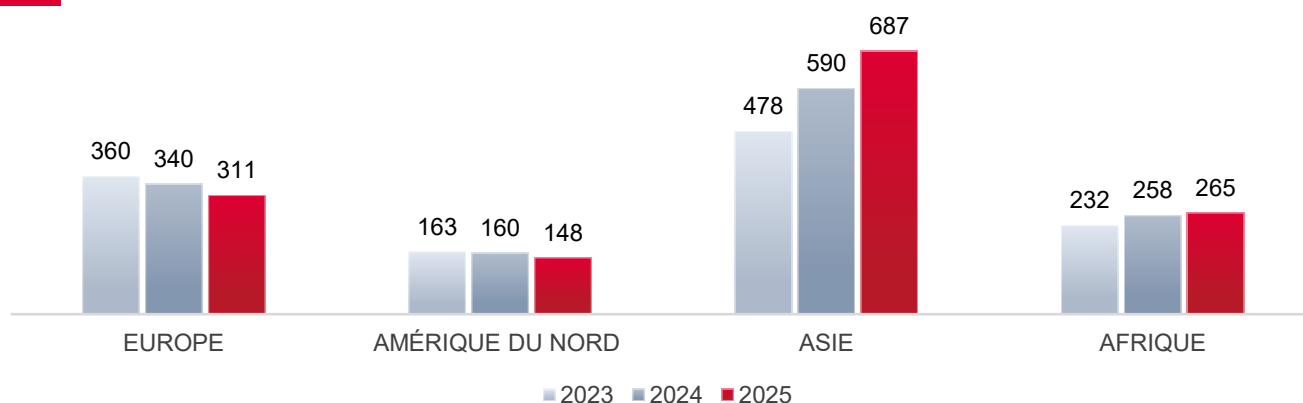
Linedata privilégie les recrutements en contrat à durée indéterminée, le recours aux contrats à durée déterminée étant réservé aux remplacements temporaires (congés maternité ou parental, congé individuel de formation).

Cf Note 6.1 Effectifs des Etats financiers consolidés

Un Groupe global et multiculturel

Linedata est un Groupe dont la stratégie organisationnelle repose sur une approche globale et multiculturelle. Implanté sur plus de 20 sites géographiques à l'international, le Groupe se distingue par la diversité de ses équipes, représentant plus de 45 nationalités et autant de langues. Cette dimension multiculturelle constitue un axe structurant de la politique des Ressources Humaines, qui intègre systématiquement les spécificités locales. Linedata construit ainsi une approche RH conciliant une vision stratégique globale et une adaptation fine aux contextes locaux.

Répartition des effectifs par région



La présence géographique de Linedata s'étend sur quatre continents, organisée autour de deux pôles principaux :

- Les 17 bureaux dédiés au développement commercial et au support client, qui représentent 33% des effectifs
- Les trois centres d'excellence situés en Inde, en Lettonie et en Tunisie, qui concentrent 67% des effectifs

Cette organisation répond à un double objectif d'efficacité opérationnelle et de proximité client.

La répartition des effectifs du Groupe se caractérise par une diminution légère dans les régions européenne et américaine, contrastée par une croissance en Asie. L'Inde présente une progression significative de ses effectifs, avec une augmentation de 43% entre 2023 et 2025 et 17% entre 2024 et 2025. Cette évolution s'inscrit dans le développement stratégique de l'activité Services.

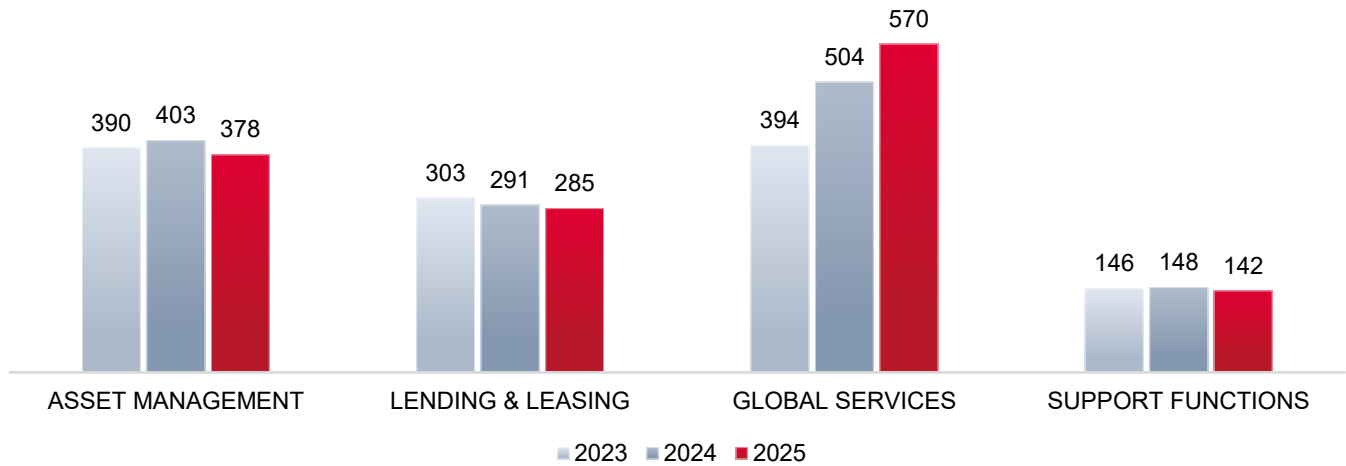
Répartition par ligne de métier

L'organisation de Linedata est structurée autour de trois segments d'activités stratégiques :

- Asset Management (gestion d'actifs)
- Lending & Leasing (crédits et financements)
- Global Services (services)

Les équipes travaillant au sein des lignes de métiers ont pour objectif de développer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de chaque segment. Les fonctions support apportent un soutien transversal destiné à optimiser la performance opérationnelle de l'ensemble des lignes de métiers.

Répartition des collaborateurs par ligne de métier et fonctions support



Répartition géographique des lignes de métiers et des fonctions support

Les lignes de métiers Asset Management et Lending & Leasing, ainsi que les fonctions support, sont déployées sur l'ensemble des zones où Linedata est présent. En contraste, la ligne de métier Services se distingue par une forte concentration en Inde, qui héberge 93% de ses effectifs.

Cette spécificité des Services s'explique par son modèle opérationnel fondé sur la mise à disposition d'équipes dotées de compétences pointues aux clients asset managers. Dans ce modèle, l'expertise des consultants constitue le cœur de l'offre commerciale, justifiant la dynamique de croissance des effectifs propre à cette ligne de métier.

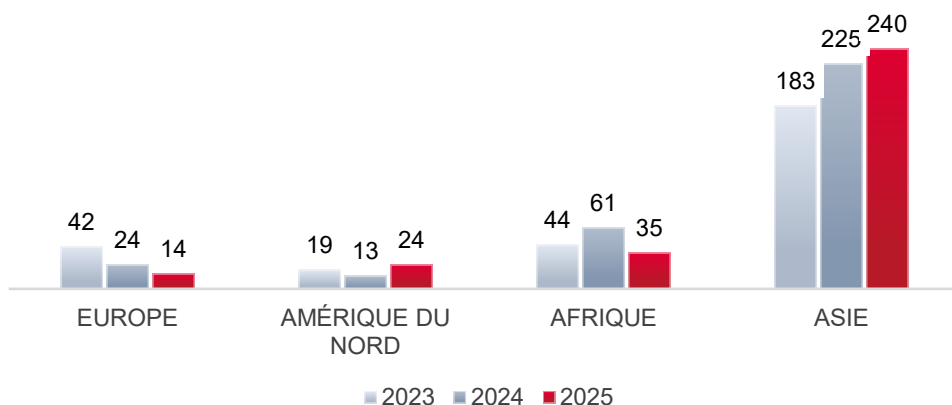
Entrées – Sorties

Politique de recrutement

Le recrutement est un pilier essentiel de la stratégie de développement du Groupe Linedata. En 2025, Linedata a accueilli 313 nouveaux collaborateurs à travers le monde. La majorité des recrutements (87 %) ont été réalisés dans les Centres d'Excellence en Inde et en Tunisie, répondant aux besoins croissants de nos activités.

- Inde : comme mentionné dans la section « Répartition par ligne de métier », le recrutement en Inde est principalement axé sur le renforcement de l'activité Services.
- Tunisie : la grande majorité des recrutements concerne des cadres issus d'écoles d'ingénieur. Pour attirer les jeunes ingénieurs et favoriser leur intégration, Linedata s'appuie sur deux dispositifs clés :
 - Les stages de Projet de Fin d'Etude (PFE) : ces stages permettent aux étudiants de mener un projet concret en fin de cursus, constituant une passerelle vers le monde professionnel.
 - Les Contrats d'Initiation à la Vie Professionnelle (CIVP) : ce dispositif, soutenu par l'État, offre un contrat d'un an destiné à faciliter l'embauche des jeunes diplômés.
- En Europe et en Amérique du Nord : dans ces régions, Linedata concentre ses recrutements sur des profils stratégiques, notamment au sein des équipes de management et produit, afin de renforcer son expertise et son innovation.

Recrutements par zone géographique



- Entre 2023 et 2025, en lien avec la baisse du taux d'attrition, le volume de recrutements s'est normalisé en Europe et en Afrique.

Focus sur l'Inde : un engagement renforcé en faveur du recrutement des femmes

Linedata a intensifié ses efforts pour favoriser l'intégration des femmes en Inde, avec des résultats significatifs :

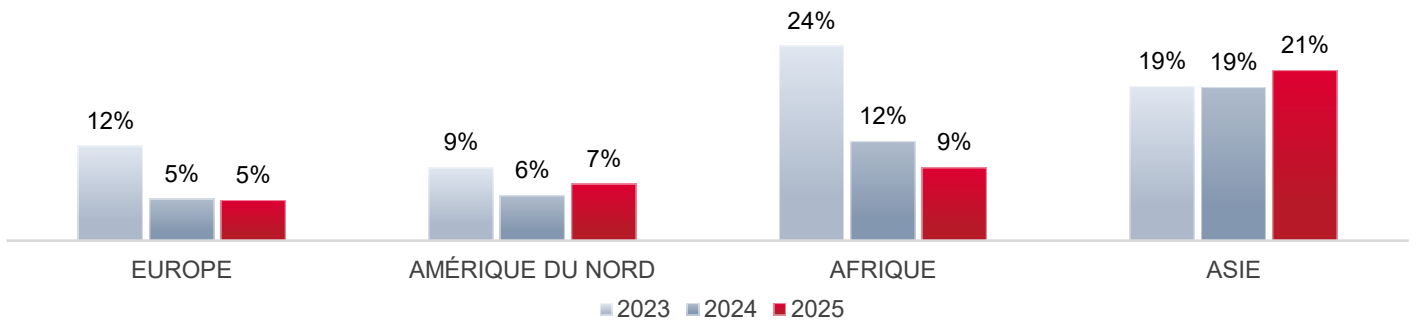
- Entre 2020 et 2025, la proportion de recrutement des femmes a augmenté, passant de 23% à 32% sur cette période ;
- L'évolution des arrivées et des départs illustre également cette dynamique positive. Le nombre d'arrivées dépasse systématiquement celui des départs, avec un ratio départs/arrivées en forte baisse : de 94 % en 2020 à 56 % en 2023, puis à 46 % en 2025.

Ces progrès confirment l'efficacité des actions mises en place et positionnent Linedata sur une trajectoire prometteuse pour accélérer cette dynamique en 2026. Avec l'Inde représentant plus de 47 % des effectifs du Groupe, ces initiatives revêtent une importance stratégique majeure et témoignent de notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Année	Ratio Départs / Arrivées
2020	94%
2021	79%
2022	67%
2023	56%
2024	24%
2025	46%

Attrition

Taux d'attrition global



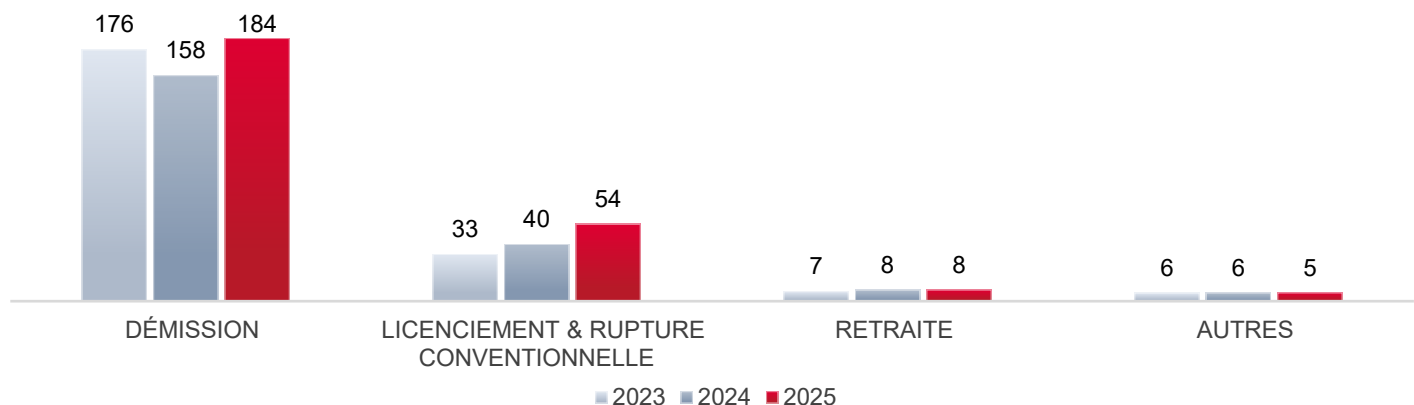
Le taux d'attrition volontaire de Linedata s'établit à 13% en 2025, en légère hausse par rapport à 2024 (12%), tout en restant en retrait par rapport aux 15% enregistrés en 2023. Cette évolution traduit un retour à un niveau comparable à celui observé avant la période de pandémie.

Conscient des enjeux liés au turnover, le Groupe déploie une stratégie proactive articulée autour de deux axes principaux :

- L'optimisation des mécanismes de recrutement
- L'accompagnement des managers pour actionner les leviers de rétention des talents

Ces actions visent à stabiliser les effectifs et à maintenir l'expertise et la cohésion des équipes.

Départs par motif de sortie



En 2025, Linedata a enregistré 251 départs, correspondant à un taux de turnover de 18,2%, contre 16,4% en 2024. Des disparités géographiques significatives sont observées. L'Inde se distingue notamment par un taux de départs plus élevé, résultant d'un marché du travail local particulièrement concurrentiel pour les compétences technologiques recherchées. Cette situation illustre les tensions structurelles qui caractérisent le marché des ressources humaines dans le secteur du numérique.

A noter que le taux de turnover est plus élevé chez les hommes (19,8%) que chez les femmes (15,5%) en lien notamment avec la forte représentation des hommes en Asie.

Zoom sur la Tunisie : diminution de l'attrition et accompagnement des talents

La baisse significative du taux d'attrition en Tunisie depuis 2023 résulte d'une stratégie RH volontariste articulée autour de deux axes principaux : l'intégration et le développement professionnel.

- Dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un dispositif d'accompagnement complet. Un programme de mentoring sur six mois leur est proposé, associant des formations techniques spécifiques au poste et des formations aux compétences transversales. Cette approche vise à faciliter leur intégration et à renforcer leurs compétences professionnelles.
- Linedata a par ailleurs développé un écosystème favorisant l'épanouissement professionnel : un parcours de carrière transparent et structuré, des opportunités de formation continue, des initiatives de cohésion d'équipe renforçant le sentiment d'appartenance, une attention constante à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Ces dispositifs constituent des leviers essentiels pour attirer et retenir les talents dans un marché du travail tunisien hautement concurrentiel.

3.1.2 REVUE DE LA PERFORMANCE, DES COMPÉTENCES ET PLAN DE DÉVELOPPEMENT

Le développement des compétences constitue un axe majeur pour la croissance du Groupe.

L'implémentation de l'outil Bob permet désormais un suivi RH plus performant et structuré, couvrant trois domaines essentiels :

- Les évaluations de performance
- La revue des talents
- Le plan de formation

Ce dispositif offre une vision intégrée et dynamique du potentiel humain, facilitant l'accompagnement individuel des collaborateurs et l'alignement avec les objectifs stratégiques du Groupe.

Dispositif d'évaluation

Linedata a structuré un processus d'évaluation annuel complet, plaçant le développement individuel au cœur de sa stratégie RH. Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, dont les objectifs sont multiples : évaluer la performance et les compétences, identifier les axes d'amélioration, définir les besoins de formation, préciser les objectifs pour l'année à venir et envisager les perspectives d'évolution à court et moyen terme.

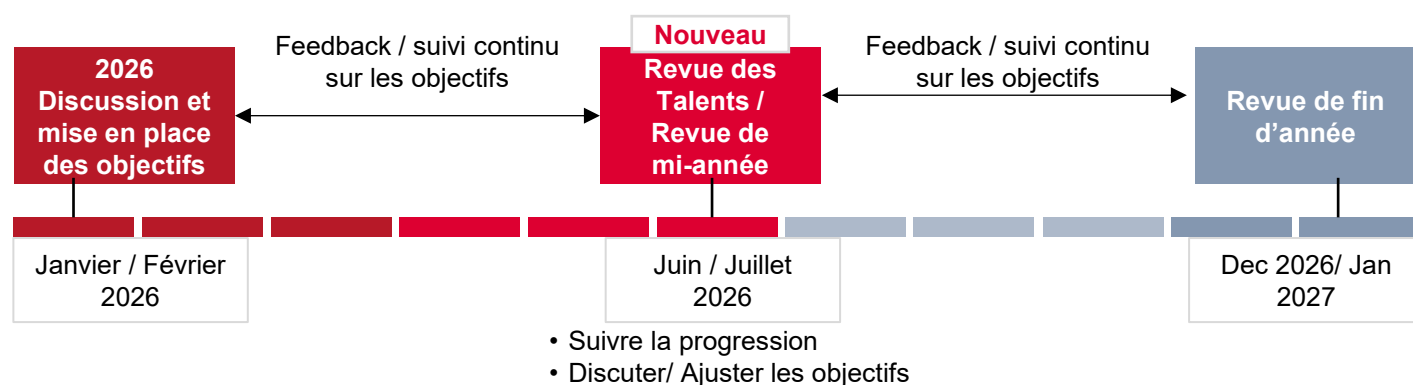
Le processus repose sur plusieurs piliers :

- Revue des résultats de fin d'année
- Auto-évaluation globale intégrant la performance, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la charge de travail, les ambitions personnelles, les besoins de formations.
- Analyse et commentaires par le manager
- Intégration du feedback du manager sur l'auto-évaluation
- Un entretien de discussion et clarification des perspectives professionnelles du collaborateur

Cette approche permet un dialogue constructif et personnalisé, favorisant le développement individuel et collectif.

Linedata a déployé l'outil BOB, un système global de gestion de la performance individuelle, commun à l'ensemble des collaborateurs. L'implémentation de BOB apporte une dimension plus dynamique et fluide au suivi du développement professionnel. En 2025, la campagne d'évaluation de la performance 2024 a couvert 94,4% (vs 89,4% en 2024) des collaborateurs, avec une représentation quasi-identique entre femmes (95,5%) et hommes (93,8%).

Pour 2026, Linedata continue de faire évoluer cette approche en développant un mécanisme de feedback plus régulier et continu tout au long de l'année.



La démarche de Linedata vise à promouvoir une culture d'apprentissage continue, profondément ancrée dans l'ADN du Groupe. L'objectif est de nourrir une perspective de performance dynamique en équipant chaque collaborateur pour son développement professionnel.

Pour ce faire, Linedata a mis en place un processus destiné à garantir que chaque employé dispose d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporels) directement intégrés dans notre outil SIRH. Cette approche facilite une revue de performance objective et alignée sur les enjeux stratégiques.

Le Groupe investit dans la formation de ses collaborateurs et managers aux méthodes de définition d'objectifs, assurant ainsi un lien constant entre développement individuel, performance collective et évolution professionnelle.

Revue des talents

Depuis 2020, Linedata a mis en place des *Talent Reviews* globales afin d'aligner ses ressources humaines sur ses objectifs stratégiques à court et à long terme. Ce processus permet d'identifier avec précision les enjeux clés : les postes stratégiques, le potentiel des collaborateurs ainsi que les risques, afin d'anticiper et de mettre en œuvre des actions adaptées de manière proactive et ciblée.

Initialement appliquée à l'ensemble des employés, cette démarche a évolué en 2024 pour se concentrer sur les niveaux hiérarchiques intermédiaires et supérieurs, permettant ainsi des discussions plus approfondies et stratégiques.

La revue des talents vise à :

- Anticiper l'avenir et l'évolution des collaborateurs en mettant en place des plans de succession ;
- Identifier des viviers de talents et définir des actions spécifiques pour chaque catégorie.

Mobilité professionnelle

En 2025, 137 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité professionnelle horizontale ou verticale, soit 11% des collaborateurs éligibles au process de revue des salaires. Ce nombre ne représente pas l'ensemble des évolutions professionnelles car il prend en compte uniquement les changements de niveaux en mobilité verticale et non les sous-niveaux qui sont utilisés en particulier dans les premiers niveaux de carrière (ayant une vitesse de développement et de besoin des collaborateurs plus importants).

	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Professionnelle
Europe	18	0	18
Amérique du Nord	3	0	3
Afrique du Nord	40	5	44
Asie	72	0	72
Total	122	5	137

En Amérique du Nord et en Europe, la proportion de collaborateurs ayant un plus haut niveau d'expertise et de séniorité étant plus importante, les mobilités sont moins régulières que dans les autres régions. En Afrique du Nord et en Asie, les collaborateurs, recrutés en majorité avec peu ou pas d'expérience professionnelle à la sortie de leur cursus d'études supérieures, évoluent plus fréquemment.

Formation

Les heures de formation ont connu une nette augmentation ces dernières années et Linedata est déterminé à continuer d'investir dans le développement de ses équipes.

La formation est un facteur différenciant de l'offre Linedata, avec des pays comme la Tunisie et l'Inde où l'accès à des programmes de formation et de développement est plus naturel grâce à des offres structurées. Tandis que dans d'autres pays, Linedata a renforcé les formations en présentiel pour répondre à une demande croissante.

La hausse du volume d'heures de formation s'explique principalement par un renforcement du dispositif de formation à l'entrée des collaborateurs en Tunisie et en Inde.

	2023	2024	2025
Formation Onboarding	7 152	7 784	15 733
Autres formations (non obligatoire)	14 899	16 311	16 626
Total Heures formation	22 051	24 096	32 360
Formation « Compliance » obligatoire	1 916	1 535	1 635
Total Heures formation (yc obligatoire)	23 968	25 631	33 994

Au cours de l'année, 32 360 heures de formation (hors formations obligatoires) ont été dispensées, avec une forte augmentation des formations liés à l'intégration des collaborateurs (principalement dans le Centre d'Excellence de Tunis). En intégrant les heures de formation obligatoire, le volume de formation 2025 est de 33 994 heures.

	Heures formation non obligatoire / Employé formé			% formés		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Europe	23,2	20,9	27,8	62,6%	60,9%	66,4%
Amérique du Nord	12,2	14,5	6,8	44,4%	41,3%	54,5%
Asie	18,9	18,7	19,4	74,0%	75,3%	70,6%
Afrique	76,4	94,9	66,0	87,4%	87,4%	85,3%
Total	32,5	28,7	39,1	70,5%	68,8%	73,6%

Le temps moyen de formation non obligatoires par collaborateur formé est de 32,5 heures, en nette augmentation par rapport à 2024 (25,1 heures). En moyenne, les femmes ont suivi 39,1 heures de formation contre 28,7 heures pour les hommes

Les écarts de volume de formation entre les régions reflètent avant tout les priorités stratégiques de Linedata. La Tunisie et l'Inde affichent les taux de formation les plus élevés, en raison d'un fort recrutement de jeunes talents et de la mise en place de programmes de formation structurés. À l'inverse, dans d'autres régions, l'approche est davantage personnalisée, adaptée aux besoins spécifiques des collaborateurs en poste.

Au total, 70% des collaborateurs ont été formés avec des taux de formation plus élevés chez les femmes. Rapporté à l'ensemble des effectifs, le volume de formation non obligatoire par employé est de 23h (29h pour les femmes vs 20h pour les hommes) auquel s'ajoute 1h de formation obligatoire par salarié (volume identique entre hommes et femmes)



Zoom IA

En 2025, Linedata a déployé un programme de sensibilisation et de formation à l'intelligence artificielle, combinant sessions d'initiation et modules intermédiaires, en formats présentiel, distanciel et hybride, afin de toucher un public large sur l'ensemble de nos Business Lines et géographies.

Cette démarche, déployée globalement avec l'aide d'un partenaire externe, permet de développer les compétences des collaborateurs sur des usages concrets et responsables de l'IA au travail, tout en renforçant la performance opérationnelle de l'entreprise (productivité, qualité, partage de bonnes pratiques). Elle contribue également à l'employabilité et à l'engagement des équipes, en leur donnant des repères sur les opportunités et les risques (confidentialité, sécurité, propriété intellectuelle), et en favorisant une adoption structurée et sécurisée de ces outils au quotidien.

Zoom US

En 2025, les managers de l'ensemble des activités en Amérique du Nord ont suivi un programme de développement managérial animé par un partenaire externe. Cette formation visait à renforcer des compétences clés telles que la définition d'objectifs mesurables, la priorisation, la délégation, le feedback constructif et la gestion de la performance dans un environnement exigeant. Le dispositif a combiné ateliers interactifs, mises en situation et coaching en petits groupes sur six mois, permettant d'ancrer les apprentissages. Les retours des participants ont été très positifs, soulignant la qualité du contenu et de l'accompagnement.

Zoom Inde

En 2025, le programme d'apprentissage a mis l'accent sur le développement du leadership, l'excellence en communication, la montée en compétences techniques et la préparation des jeunes talents. Les initiatives clés incluent un parcours structuré pour les managers combinant formation, coaching et communautés de pratique, ainsi qu'un cycle de Communication Labs visant à renforcer l'impact, l'influence et la qualité des interactions internes et externes. En parallèle, un vaste plan d'upskilling technique (Azure, SQL, AWS, Snowflake) propose des parcours par niveau, des sessions animées par des experts et des certifications pour renforcer l'expertise interne.

Le dispositif comprend également un programme Campus to Corporate de plus de 50 heures pour accélérer l'intégration des jeunes diplômés, ainsi qu'un volet « future readiness » articulé autour de l'AI Week et des Inspire Talks, destiné à développer la culture de l'innovation, la littératie numérique et l'adaptabilité. Ensemble, ces initiatives visent à renforcer la performance, sécuriser les compétences critiques, développer un vivier de leaders solides et préparer l'organisation aux évolutions futures.

3.1.3 SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Chez Linedata, la santé, la sécurité et le bien-être au travail sont au centre de nos engagements envers nos collaborateurs.

La santé

Depuis 2021, Linedata a déployé des formations spécifiques et des actions de sensibilisation en Amérique du Nord, en Inde et en France pour renforcer la prévention des risques psychosociaux, promouvoir la sécurité psychologique et physiologique (notamment par l'encouragement à la pratique sportive) et lutter contre le stress, tout en développant des outils pour mieux le détecter. Ces initiatives continueront à être étendues progressivement à l'ensemble des régions, de manière structurée et systématique.

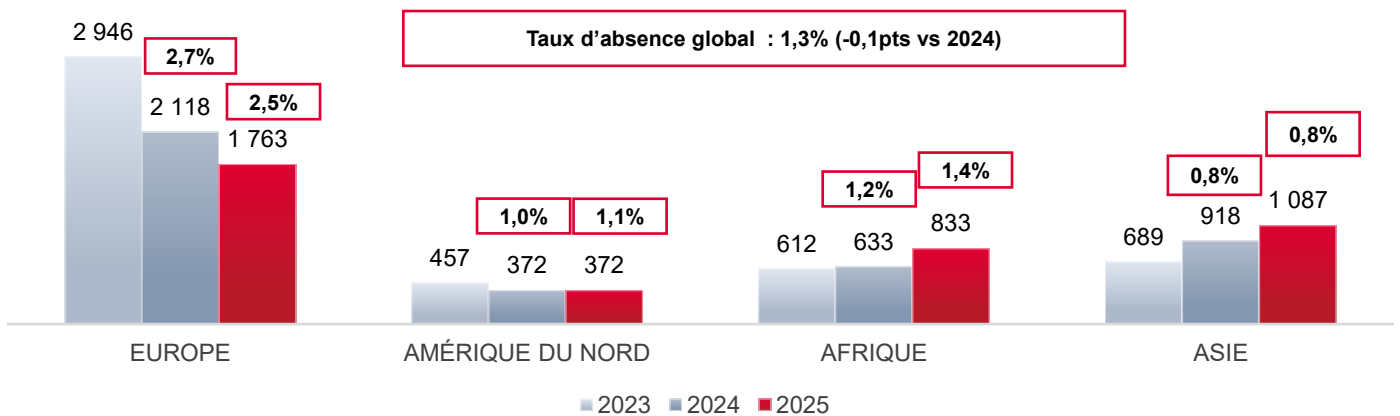
Le Code Éthique du Groupe Linedata réaffirme que la santé et la sécurité des collaborateurs sont une exigence fondamentale et que tous les moyens nécessaires doivent être mis en œuvre pour les garantir.

Linedata encourage la pratique d'activités physiques et sportives, notamment en prenant en charge une partie des frais d'inscription à des activités sportives dans certains pays. L'entreprise sensibilise également ses collaborateurs à la santé au travail à travers des communications régulières ou encore les ateliers "Healthcare".

En 2025, un challenge mobilité verte mondial a également été lancé afin de renforcer cette dynamique, favoriser le sentiment d'appartenance et encourager des pratiques plus respectueuses de l'environnement (voir page 30). De plus, en Amérique du Nord, un challenge de marche est également organisé pour encourager les collaborateurs à adopter un mode de vie plus actif.

Par ailleurs, Linedata met en place des mesures spécifiques en faveur des salariés en situation de handicap, notamment en adaptant les horaires et l'environnement de travail afin de garantir leur bien-être et leur inclusion.

Evolution du nombre de jours d'arrêts maladie par région



Le suivi de l'absentéisme constitue un indicateur clé permettant d'évaluer à la fois l'implication et la satisfaction des collaborateurs. Il est réalisé localement, en conformité avec les législations en vigueur dans chaque pays où Linedata est implanté.

Les jours d'absence maladie passent de 4 704 en 2023 à 4 055 en 2025. La baisse en Europe s'explique par une diminution des arrêts de plus de 3 mois représentant 1 468 jours en 2023, 765 jours en 2024 et 638 jours en 2025. Les hausses en Afrique et en Asie s'expliquent principalement par l'augmentation des effectifs (les taux d'absence restant relativement stables).

En 2025, deux accidents du travail ont été recensés (un en France et un en Inde). Un seul a entraîné un arrêt de travail (l'autre étant considéré comme léger) entraînant une perte totale de 10 jours de travail soit un taux d'accident de 0,003 %. Par ailleurs, deux accidents de trajet ont été déclarés (un en France et un au Maroc). Il n'y a pas eu de maladie professionnelle en 2025.

En 2025, trois collaborateurs sont décédés aux États-Unis, en France et au Royaume Uni, sans lien avec l'activité professionnelle.

Bien-être

La politique de Linedata en matière de bien-être repose sur deux leviers complémentaires : d'une part, l'organisation du mode de travail, et d'autre part, la mise en place d'événements favorisant l'engagement et la cohésion des collaborateurs.

Mode de travail

Linedata accorde une attention particulière aux conditions de travail de ses collaborateurs. À cet effet, le baromètre annuel Life@Linedata intègre un ensemble de questions spécifiques visant à évaluer le ressenti des collaborateurs sur leur bien-être au travail, et plus particulièrement sur le mode de travail hybride. Ces thématiques sont également abordées dans le cadre du processus de revue annuelle People & Development Review, permettant ainsi d'apprécier l'adhésion des équipes et l'efficacité du modèle hybride à l'échelle des différentes régions. Depuis plusieurs années, Linedata a en effet déployé un modèle de travail hybride sur l'ensemble de ses implantations, avec des adaptations locales tenant compte des spécificités et besoins de chaque zone géographique.

Événements

Linedata organise chaque année de nombreux événements, en présentiel et en format digital, visant à renforcer le sentiment d'appartenance et les liens sociaux entre collaborateurs.

En 2025, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre à cet effet : dîners de Noël, cocktails d'été... Des événements sont également organisés dans les différents bureaux afin de rassembler les équipes locales avec les membres de la Direction du Groupe.



Le baromètre annuel Life@Linedata a été initié en 2021. Il s'inscrit dans la volonté du Groupe de favoriser un environnement de travail agile, stimulant et positif, offrant à chaque collaborateur une expérience professionnelle épanouissante et propice au développement de son plein potentiel. En 2025, la participation a fortement augmenté pour atteindre 82 % vs 56% en 2024. Le taux d'engagement des collaborateurs est stable à 3,33/4.

Congés familiaux

Linedata s'engage à accompagner ses collaborateurs à chaque étape de leur vie personnelle. Ainsi, le Groupe offre un ensemble de congés familiaux accessibles à tous les employés, quelle que soit leur région. Ces congés couvrent diverses situations, telles que :

- Congé maternité, paternité et parental ;
- Congé pour enfant malade ;
- Congé mariage ;
- Congé pour naissance ou adoption.

En 2025, les collaborateurs ont pris **2 820 jours de congés familiaux**, répartis équitablement entre **54 femmes** et **54 hommes**. Cette hausse s'explique principalement par :

- **L'augmentation du nombre de congés maternité**, avec **28 congés maternité en 2025**, contre **18 en 2024**.
- **L'application des règles locales en Tunisie**, où la durée du congé maternité est passé de **2 et 3 mois**, et celle du congé paternité entre **2 et 8 jours**, conformément à la législation en vigueur.

Ces éléments contribuent mécaniquement à une augmentation du volume total de jours de congés familiaux observé en 2025.

	2024			2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Maternité / Paternité	1 045	158	1 203	2 387	228	2 615
Parental	226	0	226	13		13
Mariage	53	175	228	65	85	150
Enfant malade	17	13	30	21	21	42
Total	1 341	345	1 686	2 486	334	2 820

Philanthropie et initiatives locales

Linedata Philanthropy, le programme d'entreprise à vocation philanthropique, permet aux collaborateurs de Linedata de vivre leur engagement sociétal dans les domaines de l'Environnement, l'Éducation et de la Santé, partout dans le monde. Ce programme s'articule autour de deux volets : des initiatives locales, portées par les équipes dans les pays où le groupe est implanté, et un projet philanthropique international mené à Kampala, en Ouganda.

Initiatives caritatives locales

Depuis plus de 25 ans, les collaborateurs de Linedata s'engagent activement dans des initiatives caritatives locales, contribuant chaque année à une dizaine de projets solidaires.

Quelques exemples d'initiatives soutenues en 2025 :



- En Inde, notre bureau de Mumbai collabore chaque année avec l'ONG Seva Sahyog Foundation pour équiper des écoles rurales de l'État du Maharashtra. Ce sont plus de 1 000 kits scolaires qui ont été constitués et distribués par les collaborateurs. Linedata a également financé la création d'un laboratoire de sciences et la rénovation d'infrastructures comme la bibliothèque.



- En Tunisie, les collaborateurs participent depuis plusieurs années à l'opération de reboisement Green Boots en partenariat avec les associations TACT et l'Association Tunisienne des Randonneurs.



- Aux États-Unis, Linedata et son équipe Global Services ont renouvelé leur parrainage du tournoi de golf caritatif de l'AITEC Gives Back, organisé par la fondation du même nom. L'édition 2025 a permis de collecter plus de 3 millions de dollars au profit de programmes d'aide aux vétérans et à la jeunesse.



- En France, les collaborateurs se sont unis pour combattre la précarité étudiante. Grâce à une collaboration avec l'association Smile of Humanity, plusieurs cartons de biens de première nécessité ont été collectés et redistribués.

À travers ces différentes initiatives, Linedata redistribue une partie de ses résultats à des causes sociales et éducatives, tout en renforçant l'esprit d'équipe et la solidarité au sein de ses bureaux.



Philanthropie et initiatives locales

Projet philanthropique à Kampala, en Ouganda : co-financement de la construction de la résidence étudiante du nouvel hôpital universitaire de Kampala

En 2018, Linedata s'est engagée dans un projet philanthropique d'envergure internationale avec le co-financement de la résidence étudiante du nouveau campus universitaire AKU à Kampala, en Ouganda. Ce campus regroupe un centre académique moderne, une résidence étudiante et un hôpital universitaire encore en construction répondant aux standards internationaux.

Ce projet représente une avancée majeure pour l'Ouganda car il permet de former dans le pays la prochaine génération de médecins, infirmières et sage-femmes renforçant ainsi le système de santé du pays. L'Ouganda a la population la plus jeune du monde et un taux de mortalité infantile très élevé.

Le 11 septembre 2025, le campus a été officiellement inauguré par le président de la République d'Ouganda, Yoweri Museveni, qui a salué les donateurs pour leur contribution au développement éducatif et sanitaire de son pays. Anvaraly Jiva, fondateur et PDG de Linedata, a inauguré la résidence étudiante, qui accueille désormais 184 étudiants et étudiantes.

Un an avant l'inauguration du campus, une première délégation composée de plusieurs collaborateurs de Linedata issus de différents bureaux à travers le monde, s'était rendue sur place pour échanger avec les étudiants et les équipes médicales, témoignant de l'engagement collectif de Linedata pour des actions à impact durable.



3.1.4 APPROCHE EN MATIERE DE RÉMUNÉRATION

Si les pratiques RH visant à attirer et fidéliser les talents sont essentielles, une approche en matière de rémunération équilibrée, fondée sur un juste équilibre entre rétribution et contribution, joue également un rôle clé.

Linedata adopte une approche globale de la rémunération, déclinée en approches locales adaptées aux spécificités des métiers, aux réglementations en vigueur et aux particularités de chaque région.

Cette approche en matière de rémunération repose sur trois objectifs majeurs :

- Attirer et fidéliser les talents grâce à une offre compétitive, alignée sur les pratiques du marché ;
- Récompenser la performance, tant individuelle que collective, en établissant un lien clair entre les résultats, les objectifs de l'entreprise et la rémunération,
- Aligner les décisions salariales avec la stratégie du Groupe, les résultats financiers et les objectifs opérationnels.

Approche structurée en matière de rémunération et d'avantages sociaux

Rémunération

L'approche en matière de rémunération de Linedata s'appuie sur une combinaison entre salaire fixe et rémunération variable, visant à reconnaître et à valoriser la contribution de chacun.

La part variable comprend :

- Un bonus de performance, auquel 92 % des employés sont éligibles ;
- Une commission spécifique destinée aux équipes commerciales.

Cette rémunération variable est déterminée sur la base d'objectifs fixés par le management, en cohérence avec les priorités stratégiques du Groupe.

Les objectifs intègrent à la fois une dimension collective (résultats d'équipe ou de l'entreprise) et une dimension individuelle. Le versement de cette part variable dépend directement du niveau d'atteinte des objectifs définis.

Par ailleurs, une revue annuelle des salaires est menée dans l'ensemble des régions, selon un processus structuré en trois étapes :

1. Préparation des supports d'analyse permettant d'objectiver les décisions, incluant la définition des budgets sur la base :
 - Des résultats financiers par ligne de métier ;
 - Des pratiques du marché ;
 - Du taux d'inflation local.
2. Déploiement de la campagne via l'outil Bob, garantissant une gestion centralisée et structurée, et favorisant une prise de décision éclairée.
3. Calibration et validation des propositions, fondées sur des analyses approfondies portant sur :
 - L'équité interne, notamment les écarts salariaux liés au genre ;
 - La corrélation avec la performance individuelle et collective ;
 - La rétention des talents clés ;
 - Les propositions de promotion.

Avantages sociaux

Linedata veille à proposer à l'ensemble de ses collaborateurs des avantages sociaux adaptés à leurs besoins, en cohérence avec les standards du marché et les spécificités locales.

À ce titre, plusieurs dispositifs sont déployés dans les différentes régions où le Groupe est implanté :

- Une protection sociale couvrant les frais médicaux, les risques d'invalidité et de décès, mise en place dans les sociétés françaises ainsi que dans la majorité des bureaux ;
- 93 % des employés sont affiliés à la couverture santé proposée par Linedata. La part des non-affiliés correspond généralement aux employés bénéficiant de la mutuelle de leur conjoint ;
- Des dispositifs d'épargne retraite, parmi lesquels :
 - Un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe (PERCOL) incluant un abondement de l'entreprise sur les versements volontaires ;
 - Un contrat d'épargne collectif à cotisations définies (Article 83) pour les collaborateurs en France ;
 - Depuis 2021, en Tunisie, un programme de retraite complémentaire sous la forme d'un contrat d'assurance-vie collectif accessible à une partie des collaborateurs ;
- En Inde, l'élargissement de la couverture santé aux parents des collaborateurs.

En 2024, une cartographie des avantages sociaux avait mis en évidence des écarts dans les politiques de congé maternité, notamment au Royaume-Uni et en Irlande, ce qui avait conduit à harmoniser les conditions de maintien de salaire avec les standards globaux de Linedata.

Afin de garantir l'efficacité et la cohérence de son approche en matière de rémunération, Linedata prévoit la mise en œuvre de plusieurs initiatives structurantes :

- Formation des managers à la définition d'objectifs SMART, accompagnée de lignes directrices harmonisées au niveau Groupe ;
- Développement de matrices d'évaluation, établissant une correspondance claire entre l'atteinte des objectifs et la rétribution, fondées sur un processus de revue de performance en amélioration continue ;
- Utilisation systématique des bandes de salaires internes afin d'identifier les éventuels écarts et d'apporter les ajustements nécessaires.

Ces actions visent à consolider les principes d'équité, de transparence et de reconnaissance au sein de l'approche en matière de rémunération, tout en renforçant l'engagement et la satisfaction des collaborateurs.

Salaires décents

Dans le cadre des exigences de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), Linedata réaffirme son engagement à garantir que l'ensemble de ses collaborateurs perçoive un salaire décent, en adéquation avec les standards internationaux et locaux.

À cet effet, une analyse approfondie a été menée en deux étapes en 2024 et n'a pas été reconduite en 2025, l'écart observé étant suffisamment élevé entre les salaires décents et le salaire minimum Linedata pour permettre un contrôle sur un rythme biennal.

1. Comparaison entre les salaires minimums légaux (Minimum Wage - MW) et les salaires décents (Living Wage - LW) :
Cette analyse a démontré que, dans l'ensemble des pays où Linedata est implanté, les salaires minimums légaux sont soit supérieurs, soit alignés avec les niveaux de salaires décents définis par des sources de référence telles que Wage Indicator et Global Living Wage Coalition. Cette donnée sera mise à jour tous les deux ans, compte tenu de sa faible variation et du large écart avec le salaire minimum Linedata.
2. Vérification des salaires effectivement versés :
Dans les situations où le salaire minimum légal s'avérait inférieur au salaire décent, une revue des rémunérations pratiquées a été menée. Cette revue a confirmé que tous les salaires versés par Linedata sont supérieurs aux seuils de salaire décent applicables localement.

À l'issue de cette démarche, Linedata atteste qu'aucun de ses collaborateurs ne perçoit un salaire inférieur au salaire décent dans les pays où le Groupe est présent, en cohérence avec ses engagements éthiques et sociaux.

Convention collective

En France*, 100 % des employés sont couverts par une convention collective, garantissant un cadre réglementaire clair en matière de conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux. De plus, le pays est le seul où l'entreprise dispose de représentants du personnel, assurant un dialogue social structuré et permettant aux employés d'être représentés dans les discussions relatives aux politiques RH et aux conditions de travail (la France représente 12% des effectifs).

*La France est la seule implantation Linedata de l'espace économique européen (EEE) qui compte plus de 50 salariés représentant au moins 10% du personnel total.

3.1.5 DIVERSITÉ ET INCLUSION

Pour le Groupe Linedata, la diversité ne se limite pas à la seule parité femmes-hommes. Elle englobe un large éventail de dimensions telles que la diversité des âges, des parcours professionnels, des niveaux de responsabilité ainsi que des origines culturelles.

Convaincu que la diversité constitue un levier essentiel de performance et d'innovation, Linedata inscrit ses engagements en matière de non-discrimination, d'égalité des chances, d'équité et de promotion de la diversité dans son Code Éthique. Ces principes fondamentaux guident les pratiques du Groupe et contribuent à garantir un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.

Dans le cadre de cette démarche, la diversité est appréhendée sous plusieurs angles, parmi lesquels :

- La diversité intergénérationnelle,
- La parité femmes-hommes,
- Les pratiques de recrutement, avec un focus particulier sur les actions mises en place en Inde,
- La représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du top management,
- L'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, déclinée par pays et par niveau hiérarchique.

Effectif par tranche d'âge

L'âge moyen de 37 ans observé au sein de l'industrie de la tech témoigne d'un bon équilibre entre jeunesse et expérience. Ce chiffre reflète la coexistence de jeunes talents, moteurs d'innovation et de renouvellement, et de collaborateurs expérimentés, garants de stabilité, de transmission des compétences et de leadership. Il est représentatif des caractéristiques d'un secteur en constante évolution.

	2024		2025	
	Effectifs	%	Effectifs	%
En dessous de 30 ans	491	36,5%	512	36,2%
30 à 50 ans	631	46,9%	676	47,9%
Au dessus de 50 ans	224	16,6%	223	15,9%
Total	1 346	100%	1 411	100%

La part des collaborateurs âgés de moins de 30 ans, représentant 36,2 % des effectifs, s'explique en grande partie par la présence d'experts juniors localisés notamment en Inde et en Tunisie. Cette tendance est confirmée par les données détaillées figurant dans le tableau ci-dessous, présentant la moyenne d'âge par pays.

La moyenne d'âge plus élevée observée en France et aux États-Unis s'explique par la forte concentration de profils occupant des fonctions managériales et stratégiques. Ces collaborateurs, dotés d'une expertise confirmée et d'une expérience approfondie, jouent un rôle essentiel dans la supervision des activités, la prise de décision et l'élaboration des orientations stratégiques du Groupe. Leur présence structurelle contribue mécaniquement à relever la moyenne d'âge dans ces régions.

Pays	2024	2025	Region	2025
Inde	31	31	Europe	48
Tunisie	31	32	Amérique du Nord	45
Maroc	36	37	Asie	31
Hong – Kong	39	40	Afrique	32
Canada	40	41		
Lettonie	39	40		
Mexique	-	44		
Espagne	44	46		
UK	49	49		
US	46	46		
Portugal	46	47		
France	48	49		
Irlande	48	50		
Luxembourg	52	54		
Total	37	37		

Répartition des effectifs par genre

Le Groupe Linedata s'engage activement en faveur de la mixité au sein de ses effectifs, en favorisant l'accès des femmes à l'ensemble de ses métiers et en veillant à garantir l'équité des parcours professionnels tout au long de leur carrière.

Conformément aux législations en vigueur, tant en France qu'à l'international, et notamment aux dispositions relatives à la lutte contre les discriminations professionnelles entre les femmes et les hommes, le Groupe veille scrupuleusement au respect des principes d'égalité des chances et d'équité de traitement.

Linedata proscrit strictement toute forme de discrimination ou de harcèlement. À cet effet, des actions de sensibilisation et de communication ont été mises en place, notamment en Inde, en collaboration avec les équipes et les managers locaux, ainsi que des programmes de formation déployés aux États-Unis.

Quelques données clés :

- En 2025, les femmes représentent 36 % des effectifs du Groupe, soit 503 collaboratrices.
- En France, ce chiffre s'élève à 33 %, supérieur à la moyenne observée dans les entreprises du secteur du numérique en Europe, estimée à 22 % selon l'étude *Women in Tech* menée par McKinsey.
- En Tunisie, la part des femmes au sein des effectifs atteint 66 % en 2025.
- Par domaine d'activité, les femmes représentent 56 % des effectifs dans les fonctions supports et 33 % des effectifs dans les lignes de métiers.

		2023	2024	Part des femmes 2024	2025	Part des femmes 2025
Femmes	Europe	117	106	31%	98	32%
	Amérique du Nord	39	39	24%	35	24%
	Asie	111	154	26%	197	29%
	Afrique	153	168	65%	173	65%
Hommes	Europe	243	233		213	
	Amérique du Nord	124	121		113	
	Asie	367	436		490	
	Afrique	79	89		92	

Pays	Femmes	Hommes	Effectifs	% femmes
Inde	186	475	661	28%
Tunisie	169	87	256	66%
France	58	118	176	33%
US	32	99	131	24%
UK	15	49	64	23%
Portugal	12	25	37	33%
Hong – Kong	11	15	26	42%
Lettonie	9	13	22	41%
Canada	3	12	15	20%
Maroc	4	5	9	44%
Irlande	2	4	6	33%
Luxembourg		5	5	0%
Mexique		2	2	0%
Espagne	2		2	100%
Total	503	908	1411	36%

Zoom Inde



Un focus sur les pratiques mises en œuvre en Inde illustre l'engagement du Groupe Linedata en faveur de la diversité et de l'inclusion. La part des femmes dans les effectifs indiens est passée de 17 % en 2020 à 28 % en 2025, traduisant une progression significative.

Cet engagement se reflète également à travers des mesures concrètes visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, telles que des modalités de travail flexibles, ainsi qu'un dispositif de prise en charge du transport pour les collaboratrices travaillant après 20h30.

Au-delà des chiffres, ces initiatives visent à instaurer un environnement de travail inclusif, où chacun se sent valorisé et encouragé à contribuer à la performance collective.

Diversité dans le top Management

Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
6	17	23	26%

Parmi les 23 personnes du top management, la présence de 6 femmes, bien qu'encore limitée à 26%, marque un point de départ vers une meilleure diversité. Cela met en lumière un axe d'amélioration important, mais aussi une opportunité pour l'organisation de progresser et de renforcer la représentativité féminine dans les postes stratégiques à l'avenir.

Ecart de rémunération par genre

Chez Linedata, le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est une priorité RH. Linedata est profondément engagé à garantir l'équité salariale, un pilier essentiel de la culture d'inclusion et de diversité. Cela reflète la volonté de reconnaître équitablement les talents, tout en renforçant l'attractivité et la rétention des employés dans les différents marchés.

La méthodologie repose sur des seuils clairs pour interpréter les écarts :

- Entre +5 % et -5 % : Considéré comme une situation de quasi-équité.
- Entre -5 % et -10 % : Écart modéré nécessitant un suivi renforcé pour prévenir toute aggravation et, si possible, l'améliorer.
- Au-delà de -10 % : Écart critique nécessitant des actions correctives ciblées et immédiates.

L'analyse inclut uniquement la rémunération totale (salaire de base + bonus) des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), dans des niveaux hiérarchiques comptant au moins cinq femmes et cinq hommes, et des pays avec un effectif supérieur à 30 employés. La formule compare le salaire moyen des femmes et celui des hommes par catégorie.

Avec un écart salarial moyen de 5,0 % vs 5.8% en 2024 en faveur des hommes sur la rémunération totale perçue (salaire de base + bonus de performance), Linedata se positionne dans une situation globalement positive par rapport aux standards du marché. Ce résultat reflète les efforts constants en faveur de l'équité salariale. Cependant, Linedata reste pleinement engagé à réduire les écarts en analysant dans le détail par niveau, par pays et par métier.

Pour renforcer les efforts sur le salary gender gap, en 2025, le taux de promotion des femmes a dépassé celui des hommes de 1,7%.

Linedata continue de renforcer ses actions en faveur de l'équité salariale. À ce titre, le processus annuel de revue des salaires pour 2025 intègre ces enjeux au cœur des réflexions sur les augmentations salariales et les promotions.

Écarts par niveau

Niveau	2024	2025
1	-0,2%	0,0%
2	-6,8%	-6,5%
3	-4,7%	-6,9%
4	-7,1%	-6,5%
5	-11,0%	-9,5%
Total	-5,8%	-5,0%

Écarts par pays

Pays	2024	2025
France	-10,4%	-11,9%
Etats Unis	-9,7%	-10,6%
Tunisie	-1,2%	-0,2%
Inde	-6,1%	-7,1%
Total	-5,8%	-5,0%

Les niveau 5 affiche les disparités les plus importantes, avec un écart de 9.5% en faveur de hommes. Ce niveau hiérarchique est celui où les employés restent le plus longtemps, entraînant une diversité de profils (ancienneté, parcours professionnels) qui peut expliquer en partie cet écart.

L'écart moyen établi à 5,0 % en faveur des hommes (en amélioration de 0,8point vs 2024) est un résultat largement porté par la Tunisie, où les femmes représentent 73% des effectifs. Ce pays joue un rôle clé dans le maintien d'un écart moyen modéré. La France et les États-Unis sont particulièrement suivis lors de la révision annuelle des salaires. Cependant, ces chiffres sont en partie influencés par l'écart de rémunération entre les fonctions supports et les autres fonctions (business). En France et aux États-Unis, les femmes dans les fonctions supports représentent respectivement 33% et 53% des effectifs féminins, contre 24% et 21% en Tunisie et en Inde.

Les écarts dans les tableaux de la page précédente ont été calculés à partir du total des rémunérations perçues en 2025 (salaire de base + prime sur objectifs).

En réalisant la même analyse en tenant compte uniquement du salaire de base, l'écart est légèrement réduit, les constats restants les mêmes que ceux exprimés précédemment.

Niveau	2024	2025	Pays	2024	2025
1	-0,5%	-0.7%	France	-10,5%	-11,7%
2	-6,6%	-6.5%	Etats Unis	-7,7%	-11,6%
3	-5,3%	-7.0%	Tunisie	-1,4%	-0,8%
4	-7,8%	-6.3%	Inde	-6,0%	-7,1%
5	-12,0%	-10.3%	Total	-5,6%	-5,2%
Total	-5,8%	-5.2%			

Ratio d'équité

Au sein de Linedata, le ratio de la rémunération annuelle totale du dirigeant le mieux payé par rapport aux autres collaborateurs est de 14,1* (vs 13,7 en 2024). Cela reflète une politique salariale équilibrée, inférieure à celle des grandes entreprises où ce ratio peut atteindre des valeurs plus élevées (entre 15 et 20 en Europe). Cela témoigne d'une approche plus modérée et responsable, en ligne avec les attentes croissantes pour une réduction des inégalités salariales.

*Par souci de cohérence et afin d'éviter les biais liés aux écarts de devises, aux différences de conjonctures économiques locales et aux spécificités des marchés, Linedata a choisi de concentrer cette analyse sur les données de rémunération des collaborateurs basés en France.

Actions prévues dans le cadre de la revue des salaires 2026

Comme en 2025, dans le cadre de la revue salariale 2026, Linedata va :

- Assurer l'équité dans les augmentations salariales par niveau, et entre les genres.
- Suivre l'évolution des écarts par niveau, avec une attention particulière aux pays où les disparités sont les plus marquées.
- Analyser la proportion de femmes en dessous de la médiane interne par position afin d'identifier et de corriger les déséquilibres.

Women@Linedata

Focus US :



En 2025, Linedata a lancé le groupe Women in Leadership pour soutenir le développement, l'engagement et la progression des femmes en Amérique du Nord. L'initiative réunit des collaboratrices autour de tables rondes dédiées aux enjeux clés du parcours professionnel, avec un fort soutien de la direction.

Les premières sessions ont porté sur le mentorat, le rôle des alliés masculins et l'élargissement des réseaux professionnels. Cette dynamique a conduit à un partenariat avec Fintech Women et à l'organisation d'un événement de networking dans les bureaux de Boston, réunissant des leaders du secteur et des collaboratrices internes.

En 2026, cette collaboration continuera afin de renforcer l'impact du programme, notamment via des actions plus structurées et le développement potentiel d'opportunités de mentorat interne.

Focus Inde :

La communauté **Women@Linedata** a organisé une session à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, réunissant des collaboratrices autour de thèmes liés à la croissance professionnelle, aux parcours de carrière et à l'inclusion. Cette rencontre, animée par la RH, a renforcé le sentiment d'appartenance et a ouvert un espace d'échange dédié aux femmes de l'organisation. À la suite de cet événement, un sondage interne a mis en évidence un besoin clé : renforcer la littératie financière. Une session dédiée a donc été organisée, mettant l'accent sur l'importance d'épargner tôt, de définir des objectifs financiers clairs et de viser l'indépendance financière à long terme.

En 2026, Women@Linedata évoluera vers une plateforme structurée de développement, intégrant apprentissage, mentorat et accompagnement de carrière afin de soutenir la progression et le leadership des femmes au sein de l'entreprise.

3.1.6 DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Respect des Droits de L'Homme

Le Groupe Linedata met en place des initiatives en faveur du respect des Droits de l'Homme de ses employées, de ses fournisseurs et de ses clients / consommateurs finaux.

Pour les sociétés implantées au Royaume-Uni, le Groupe actualise annuellement sa déclaration « Slavery Act » afin de justifier les actions mises en place contre l'esclavage moderne et au trafic d'êtres humains.

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

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 (tel que le respect des principes directeurs de l'OIT, de l'OCDE ou des Nations Unies).

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.



En 2025, le Groupe Linedata n'a pas connu d'incident ou enregistré de plainte (provenant de canaux internes ou externes) en matière de discrimination et de Droits de l'Homme et n'a pas eu d'amendes, de pénalités ou de paiements de compensation en lien avec ces sujets envers des parties prenantes internes ou externes. Par ailleurs, le dispositif d'alerte éthique (présenté dans le paragraphe Ethique des affaires) a reçu trois alertes en 2025 sans lien avec les Droits de l'Homme.

Dans le cas où un impact sur les droits de l'homme apparaîtrait, les départements RH, Juridique et Conformité effectueraient une analyse approfondie de la situation afin de prendre toutes les mesures permettant de réparer le préjudice (si cela est possible) et d'éviter qu'il puisse se reproduire.

Protection des données à caractère personnel et Data Privacy

La protection des données à caractère personnel est au cœur des préoccupations 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.

La protection des données personnelles est pilotée par le département juridique accompagné par le département sécurité de l'information qui met en place les pratiques de sécurité adéquate.

Le Groupe Linedata s'est doté de politiques de protection des données et d'un 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, Linedata a mis en place des modules de formation/sensibilisation à destination des nouveaux collaborateurs (81% des nouveaux entrants formés en 2025 en baisse de 3 points vs 2024 et en dessous de l'objectif de 95% de participation) et de l'ensemble des collaborateurs (à suivre tous les deux/trois ans). Ces formations s'accompagnent d'une newsletter interne communiquée annuellement.

La protection des données à caractère personnel est également un critère clé dans le choix par le Groupe de Linedata, de ses prestataires / fournisseurs afin d'assurer la protection des données de ses collaborateurs et de ses clients.

3.2 Clients et utilisateurs finaux

Les clients de Linedata sont principalement des institutions financières.

Pour les sociétés de gestion d'actifs et d'administration de fonds, les utilisateurs finaux sont les investisseurs.

Pour les institutions spécialisées dans les crédits et financements, les utilisateurs finaux sont notamment les entreprises ou les particuliers louant des véhicules.

Linedata a identifié les IROs matériels pour ses clients et utilisateurs finaux :

Réf	Sous theme	Risque ou opportunité	Impact positif ou négatif	Chaine de valeur	IRO nom	Détail et lien avec la stratégie / opération de l'entreprise
S4/1	Impacts liés à l'information pour les utilisateurs finaux	Risque	Négatif	Aval	Fuite de données personnelles (clients) y compris en lien avec une attaque cyber	Un cas de fuite de données impacterait la réputation avec des conséquences commerciale et également un risque d'amende.

3.2.1 RELATION DE CONFIANCE 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 étant pluriannuels). Le Groupe informe et échange avec ses clients sur l'évolution de son activité et de sa démarche RSE à travers :

- Les communiqués de presse
- Le site internet www.linedata.com
- Le site intranet client MyLinedata
- Les réseaux sociaux: LinkedIn, X(ex-Twitter), Instagram, Facebook
- Les échanges clients : enquête annuelle de satisfaction, "Engagement Program", événements LDX, questionnaires

Le Groupe Linedata est vigilant sur les préoccupations de ses clients qu'ils peuvent notamment remonter via leur chargé de relation client (relationship manager) ou à travers le dispositif d'alerte éthique accessible en ligne (cf. § 4.1.3 Dispositif d'alerte éthique). Linedata peut évaluer la connaissance de ces canaux à travers l'enquête annuelle de satisfaction.

Les Relationship Managers ont la charge d'y répondre et jouent un rôle clé pour remonter ces éléments pour que Linedata puisse les prendre en considération et mettre en place les plans de correction ou de remédiation adéquats. Linedata s'engage dans une démarche de transparence s'il est nécessaire de résoudre et/ou réparer un impact négatif envers ses clients y compris ceux pouvant impacter les Droits de l'Homme des utilisateurs finaux (en 2025, aucun cas de non-respect des principes directeurs des Nations Unies ou de l'OIT n'a été signalé dans sa chaîne de valeur).

En plus de la prise en compte des préoccupations de durabilité des clients, Linedata déploie des offres en lien avec la durabilité avec notamment la mise en place, dès 2021, de partenariats avec des fournisseurs de données ESG afin de les intégrer dans les solutions mis à disposition des assets managers. Linedata suit l'évolution du marché financier et les attentes des investisseurs sur les données ESG et les enjeux de durabilité.

3.2.2 CYBERSÉCURITÉ DE L'INFORMATION ET PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le Groupe s'engage sur les enjeux éthiques et droits humains pouvant impacter ses clients et ses utilisateurs finaux. C'est notamment le cas concernant la sécurité de l'information et la protection des données personnelles hébergées dans les logiciels ou dans les travaux de recherche dans le domaine de l'intelligence artificielle. Linedata a mis en place un dispositif dédié et à la sécurité informatique et à la protection des données personnelles (cf. §3.1.6 Droits de l'Homme et protection de la vie privée).

Cybersecurité de l'information

Comme nombre d'entreprises recourant intensivement aux systèmes d'informations, le Groupe Linedata est susceptible de faire l'objet de cyber-attaques qui peuvent atteindre ses systèmes d'informations et ses composants matériels ou immatériels comme les ordinateurs, les serveurs, isolés ou en réseaux, reliés ou non à Internet, et ses équipements périphériques, ainsi que ses données et entraîner des conséquences diverses, affectant directement ou indirectement son activité et celle de ses clients.

Dans un contexte de croissance significative des attaques malveillantes de ce type, Linedata est ainsi exposée à des risques liés aux piratages et pertes de données, au blocage temporaire de ses capacités de traitement, à la nécessité de restaurer des données bloquées ou altérées, de recourir à des services extérieurs d'appoint ou de devoir investir dans de nouveaux équipements.

Pour faire face à ce risque, Linedata a déployé un ensemble de mesures, alignées avec les bonnes pratiques, et contrôlées par les départements de l'Audit Interne et de la Sécurité de l'Information ainsi que par des audits externes : audit organisationnel et tests d'intrusion.

A noter que les salariés sont parties prenantes de la sécurité informatique de Linedata et sont informés et formés sur les meilleures pratiques à adopter. Annuellement, l'ensemble des collaborateurs sont invités à signer la charte de sécurité et suivent des formations obligatoires de sécurité IT (taux de participation de 70% en 2025) et des campagnes de phishing.

En Août 2025, Linedata a été victime d'un incident de cybersécurité. Le cryptage malveillant des données hébergées sur un domaine de la business line Asset Management a entraîné une interruption de service pour certains clients. Linedata a immédiatement mis en place des mesures pour contenir la menace, protéger les données et informer ses clients. La société a procédé à la restauration complète de ses systèmes avec une stratégie de repli et reconstruction en s'appuyant sur les environnements cloud public de ses solutions SAAS tout en isolant les datacenters à risque ou compromis.

Cet incident a eu un impact financier matériel sur l'exercice 2025 détaillé dans les états financiers au sein de l'URD.

Protection des données à caractère personnel

Les éventuelles cyber-attaques peuvent notamment impacter des données à caractère personnel des utilisateurs finaux qui peuvent être hébergées dans les logiciels de Linedata (notamment au sein de l'activité credit / financement automobile). Dans ce cadre, Linedata adapte ses solutions pour limiter l'intégration d'éventuelles données personnelles : suppression de champs libres, sensibilisation des utilisateurs... La protection des données clients s'effectue également par le renforcement des dispositifs de sécurité de l'information. En cas de violation/fuite présumée ou réelle de données personnelles, le département juridique / protection des données accompagné par le département sécurité de l'information prendrait toutes les mesures nécessaires dont le signalement aux autorités compétentes.

Dans le contexte de l'avènement des Large Language Models et de l'intelligence artificielle générative, Linedata, qui a lancé une série de "proof of concept" dédiée à l'utilisation des LLM pour les institutions financières, insiste sur la nécessité d'exploiter des modèles privés, entraînés sur les données des clients, avec un processus complet d'anonymisation.

Présent dans différentes géographies, 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 de manière à proposer à ses clients des solutions efficaces répondant aux nouvelles exigences réglementaires et jurisprudentielles.

04

INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE ÉTHIQUE DES AFFAIRES



L'éthique et la conformité dans la conduite des affaires sont ancrées dans la culture du Groupe Linedata. Les départements Audit & Conformité et RH sont chargé de partager cette culture et de s'assurer du respect des engagements éthiques ainsi que du déploiement des dispositifs de conformité.

Le Président Directeur Général, accompagné de son comité de direction, s'engage pour la diffusion des meilleures pratiques d'éthique des affaires en considérant qu'il faut « des pratiques exemplaires pour un développement durable ».

Le Conseil d'Administration supervise ces enjeux avec des points réguliers effectués lors des Comité d'Audit dont un des membres a été Directeur de la conformité de la BNP.

Le département Audit et Conformité a identifié les principaux IROs matériels liés à la gouvernance et à l'éthique des affaires :

Réf IRO	Sous theme	Risque ou opportunité	Impact positif ou négatif	Chaine de valeur	IRO nom	Détail et lien avec la stratégie / opération de l'entreprise
G1/1	Conduite des affaires	Risque	Négatif	Activités Directes	Non respect du code éthique	Un engagement non tenu du Code éthique impacterait négativement les activités de Linedata et pourrait également impacter un ou des parties prenantes.
G1/2	Conduite des affaires	Opportunité	Positif	Activités Directes et en amont	Déploiement d'un environnement éthique exigeant	Le déploiement d'un cadre éthique fort permet un développement sain de l'activité.
G1/3	Protection des lanceurs d'alerte	Risque	Négatif	En aval, Activités Directes et en amont	Exposition du lanceur d'alerte et de l'entreprise en l'absence de protection du lanceur d'alerte	L'absence de protection d'un lanceur d'alerte impacterait celui-ci et exposerait la société à des sanctions financières et de réputation.
G1/4	Gestion des relations fournisseurs	Risque	Négatif	Activités Directes et en amont	Retard de paiement impactant les fournisseurs	Le non-respect des engagements de paiement impacterait les relations commerciales et pourrait impacter la stabilité financière de partenaires.
G1/5	Corruption	Risque	Négatif	Activités Directes, en amont et en aval	Conduite des affaires / Corruption	Un cas de corruption impacterait fortement la réputation avec des conséquences commerciales (réglementation forte des clients et prospects)

4.1 Ethique des affaires

4.1.1 CULTURE D'ENTREPRISE AUTOUR DE L'ÉTHIQUE

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. Ce Code, mis à jour annuellement, constitue le ciment identitaire qui donne à chaque collaborateur du Groupe un cadre de référence afin d'exercer son activité professionnelle au quotidien.

Les nouveaux entrants, mais également les employés annuellement, sont invités à (re)prendre connaissance des dispositions du Code Ethique et à en confirmer sa lecture en y apposant leur signature électronique. En 2025, 100% des nouveaux entrants et des employés ont signé le Code Ethique. Cette signature annuelle permet de faire un rappel des exigences de Linedata en matière d'éthique et de conduite des affaires, cela s'accompagne également par des formations spécifiques (harcèlement, corruption, protection des données...).

Les collaborateurs sont considérés comme des ambassadeurs des normes éthiques du Groupe vis-à-vis des tiers. Ils ont la responsabilité de réagir s'ils identifient des comportements illicites ou contrôles au Code Ethique à travers le dispositif d'alerte ou en échangeant avec leur responsable hiérarchique ou référent Ressources Humaines.

A travers le baromètre annuel Life@Linedata (juin 2025), Linedata s'assure de la bonne diffusion des pratiques éthiques en analysant le score de la question « Je considère que Linedata est une entreprise éthique » qui a obtenu un score de 3,43/4 en 2025 (vs 3,41 en 2024).

Les quatre valeurs du Groupe Linedata



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.



Ingénieux

Notre intelligence est au service de l'éthique, nous utilisons notre expertise avec élégance, inspirés 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.

Loyauté envers les parties prenantes

L'éthique des affaires / dans la conduite des affaires nécessite de fixer des règles dans les interactions avec les différentes parties prenantes :

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.

Développer des pratiques commerciales loyales

Les actions doivent être guidées par une volonté d'engagement des 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.

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.

Respecter les Droits de l'Homme

Le Groupe Linedata met 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.

Plus d'informations en §3.1.6. Respect des droits de l'homme

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.



4.1.2 LUTTE CONTRE LA 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 intégrant notamment un code éthique, des politiques anti-corruption, de la sensibilisation, une cartographie des risques, un dispositif d'alerte éthique, des contrôles comptables, des régimes disciplinaires et une évaluation des tiers. Ce dispositif de lutte contre la corruption fait l'objet d'une restitution deux fois par an au Comité d'Audit.

Il n'y a pas eu de cas suspectés ou avérés de corruption, ni de condamnation ou d'amende pour violation des lois anti-corruption en 2025. En cas de suspicion ou de cas avérés de corruption, le département Audit Interne et Conformité aurait la charge de l'enquête en toute indépendance avec les personnes impliquées.

Les politiques anti-corruption

• Politique de lutte contre la corruption

La politique de lutte contre la corruption de Linedata définit les risques liés à la corruption et présente le dispositif interne de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Le Groupe Linedata affiche une politique de Tolérance Zéro en matière de corruption & de trafic d'influence au sein de toutes ses activités.

• Politique relative aux cadeaux, invitations, dons

Le Groupe Linedata accepte que des cadeaux/invitations soient offerts de façon occasionnelle à des tiers 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 annuel 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.

Sensibilisation à l'anti-corruption

Un ensemble d'éléments de sensibilisation a été mis en place afin de développer les bonnes pratiques et à renforcer une culture de prévention et de détection des risques de corruption dans l'objectif de lutter 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 achats responsables transmis à près de 300 fournisseurs.

Linedata considère que la formation à la lutte contre la corruption est nécessaire pour l'ensemble des collaborateurs :

- Lors de leur intégration, les nouveaux entrants suivent un module de formation anti-corruption (82% de participation en 2025 soit 250 collaborateurs formés – vs 89% en 2024).
- Tous les 2/3 ans, l'ensemble des collaborateurs suivent également un e-learning « anti-corruption » avec des sessions de formations spécifiques pour les équipes commerciales et équipes dirigeantes (permettant de couvrir 100% des populations les plus exposées au risque de corruption). Ces formations ont été réalisés en 2022/2023 et auront à nouveau lieu en 2026.

Procédures de contrôle

Le Groupe Linedata déploie et maintient des procédures de contrôle comptable & financier destinées à s'assurer que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer ou essayer de masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence (ex : comptabilité parallèle).

En 2025, un manuel des principes comptables et financiers est venu renforcer ce dispositif.

4.1.3 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 ou à 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.

La plate-forme externe sécurisée, <https://linedata.integrityline.com/>, permet de préserver l'anonymat si cela est demandé et peut également être utilisée pour poser une question ou demander des conseils sur des sujets éthiques. Le code éthique permet également aux salariés d'identifier les cas pour lesquels ils pourraient être amenés à utiliser ce dispositif.

Le responsable du département Audit & Conformité et la CPO réceptionnent les alertes éthiques et accusent réception des alertes sous 48h maximum avant une éventuelle instruction. L'instruction peut être réalisée en interne par des collaborateurs expérimentés et qualifiés aux sujets de l'alerte éthique (formation, suivi de conférence / webinar..) ou en externe pour des raisons d'indépendance ou de qualification spécifique.

A travers ce dispositif d'alerte éthique, le groupe Linedata s'engage à écouter les préoccupations éthiques, à être juste dans les instructions réalisées, à préserver la confidentialité des informations transmises, à protéger de toute forme de représailles et à respecter les réglementations locales encadrant ce dispositif d'alerte. Le département Audit & Conformité est garant du respect de ses engagements, avec un focus particulier sur la confidentialité et la protection contre toute forme de représailles, et assure un reporting régulier auprès du Comité d'Audit.

Un rappel de l'existence de ce dispositif est régulièrement effectué par une communication interne à travers la Newsletter mensuelle PluggedIn. La connaissance et la confiance dans ce dispositif est évalué annuellement dans le baromètre Life@Linedata à travers la question « Je connais le dispositif d'alerte éthique et je me sens à l'aise pour l'utiliser » qui a obtenu un score de 3,25/4 en Juin 2025 (vs 3,22 en 2024).

4.1.4 INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DE CONFIANCE / ÉTHIQUE

En parallèle du développement de l'IA dans ses solutions et de l'utilisation croissante de l'IA par ses collaborateurs, Linedata s'engage dans la mise en place de principes éthiques dans son utilisation de l'IA.

Dès 2021, faisant suite à l'appel de la Commission européenne de mise en place d'un premier cadre juridique sur l'intelligence artificielle, 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 une IA de confiance. Ce groupe de travail a établi une 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.

Par ailleurs, le cycle de formation lancé en 2025 autour de l'IA sensibilise également les collaborateurs sur ces thèmes (cf paragraphe dédié en §3.1.2).

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.



4.2 Relation fournisseurs et pratique de paiements

4.2.1 GESTION DE LA RELATION FOURNISSEURS

Le Groupe Linedata a mis en place une Charte des Achats Responsables qui formalise les exigences du Groupe envers ses fournisseurs sur ses enjeux de durabilité. Celles-ci sont relatives 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 également en lien avec les enjeux de durabilité. Cette Charte, disponible sur le site internet de Linedata, est transmise par email aux principaux fournisseurs du Groupe (en 2025, 93% des fournisseurs ayant un volume d'achats supérieur à 15k€ ont reçu cette charte vs 96% en 2024).

Comme évoqué dans le chapitre Environnement, le Groupe Linedata a également identifié ses fournisseurs clés dans la gestion des impacts environnementaux de sa chaîne de valeur.

4.2.2 PRATIQUE DE PAIEMENTS

Comme indiqué ci-dessous, le Groupe Linedata s'engage envers des pratiques commerciales durable comprenant le respect des délais de paiements fournisseurs fixés par les législations de chacune de ses implantations.

Le Groupe applique une pratique de paiement uniforme à 30 jours à réception de facture pour la quasi-totalité de ses fournisseurs, avec quelques exceptions pour s'adapter aux pratiques locales, en particulier en ce qui concerne les loyers ou les consultants indépendants. Cette approche, respectée par toutes les filiales, vise à soutenir la stabilité financière de la chaîne d'approvisionnement, particulièrement cruciale pour les PME. En maintenant ces délais, Linedata cherche à favoriser des relations durables et mutuellement bénéfiques avec ses partenaires commerciaux, contribuant ainsi à un écosystème économique sain. Linedata n'a pas de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement.

A date, les outils financiers ne permettent pas la publication d'un délai de paiement fournisseurs (global ou par type de fournisseurs), ni le % de paiement respectant les délais contractuels. Des évolutions dans les outils de reporting devraient permettre à Linedata de publier un délai l'année prochaine.

ANNEXES

Annexe A

Détails des politiques

Détails des IROs

Annexe B

Notes méthodologiques partie environnement

Annexe C

Taxinomie

Annexe D

Notes méthodologiques parties sociale et gouvernance

Annexe E

Table de correspondance

Annexe F

Table des éléments manquants

Annexe A : Détails des politiques

Partie Environnement

ESRS	Thème	Politiques	Périmètre / Champ d'application	Gouvernance	Lien avec les IROs	Implication / intérêts parties prenantes	Communication
E1 Changement climatique	Réduction de l'impact environnemental des activités (DR E1-3/4/6/7)	La politique environnementale* mentionne les objectifs et les actions mises en place pour réduire notre impact sur l'environnement. La politique voyage du groupe met en avant une limitation des émissions de gaz à effet de serre.	Groupe	Comité RSE	E1/2, E1/6, E1/7	Salariés	Salariés : Communication via Pluggedin Gouvernance : Présentation en Comex / Comité Impact
E1 Changement climatique	Maitrise de notre consommation énergétique (DR E1-5)	La politique environnementale* mentionne les objectifs et les actions mises en place pour la réduction des consommations énergétiques.	Groupe	Comité RSE	E1/7	Salariés	Communication via Pluggedin Présentation en Comex
E1 Changement climatique	Numérique Responsable	La politique environnementale* intègre les enjeux liés au Numérique responsable	Groupe	Comité RSE	E1/3, E1/4	Salariés, Clients et Fournisseurs	Communication via Pluggedin Présentation en Comex Rapport RSE
E5 Economie Circulaire G1 Conduite commerciale	Gestion des achats responsables (DR E5-4) Gestion de la relation fournisseurs (DR G1-2)	La charte des achats responsables met en avant les engagements de Linedata et les attentes envers ses fournisseurs.	Groupe et Fournisseurs	Comité RSE	E5/1	Fournisseurs	Accessible site web Linedata Communication annuelle par email aux principaux fournisseurs
E5 Economie Circulaire	Réduction et optimisation des déchets (DR E5-3)	La politique environnementale* intègre les enjeux liés à l'économie circulaire et aux traitements des déchets.	Groupe	Comité RSE	E5/3	Fournisseurs	Communication via Pluggedin Présentation en Comex

*La politique environnementale du groupe correspond à un ensemble de dispositifs mis en place et non une politique « formalisée » à ce jour

Partie Gouvernance

ESRS	Thème	Politiques	Périmètre / Champ d'application	Gouvernance	Lien avec les IROs	Implication / intérêts parties prenantes	Communication
G1 Conduite commerciale	Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption (DR G1-1/3/4)	Le Code éthique de Linedata synthétise les politiques** : éthique, corruption et achats responsables.	Groupe	PDG Direction Audit et Conformité	G1/1, G1/2, G1/3, G1/5	Salariés	Site web et signature annuelle
G1 Conduite commerciale	Respect des pratiques de paiements fournisseurs (DR G1-6)	Le Groupe Linedata a mis en place une charte des achats responsable s'engageant au respect des fournisseurs (y.c implicitement le respect des délais de paiements fournisseurs).	Groupe	Comité RSE Direction financière	G1/4	Fournisseurs	Accessible site web Linedata Communication annuelle par email aux principaux fournisseurs

**La politique éthique du groupe correspond à un ensemble de dispositifs mis en place et non une politique « formalisée » à ce jour

Partie Sociale

ESRS	Thème	Politiques	Périmètre / Champ d'application	Gouvernan ce	Lien avec les IROs	Implication / intérêts parties prenantes	Communication
S1 Main d'œuvre de l'entrepris e	Développement des compétences et des carrières (DR S1-13)	Le développement des compétences et des carrières s'articule autour : - d'une politique de gestion des talents* : fixation des objectifs, évaluation de la performance et identification des axes d'amélioration (yc formation des collaborateurs) - d'une politique de mobilité : évolution et mobilité professionnelle et géographique	Groupe	Direction RH	S1/8, S1/9, S1/10, S1/11	Salariés, Clients	Communication interne via lesancements de process et formation des managers Outil Bob
S1 Main d'œuvre de l'entrepris e	Bien-être des collaborateurs (DR S1-8/14)	Une politique sur le bien-être au travail existe pour l'ensemble du Groupe ainsi qu'une politique de télétravail fixant les règles par région.	Groupe et Local	Direction RH	S1/2, S1/3, S1/4, S1/13	Salariés	Communication interne
S1 Main d'œuvre de l'entrepris e	Rémunération et avantages sociaux (DR S1-10/16)	Linedata dispose d'une politique de rémunération globale, adaptée aux législations, réglementations et spécificités locales, afin d'assurer cohérence et attractivité.	Groupe et Local	Direction RH	S1/11	Salariés	Communication interne via lesancements de process et formation des managers Outil Bob
S1 Main d'œuvre de l'entrepris e	Diversité & égalité des chances (DR S1-9)	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 recrutement / promotion des femmes adaptée à chaque pays.	Groupe	Direction RH Comité RSE	S1/5, S1/6, S1/7	Salariés Clients	Communication interne
S1 Main d'œuvre de l'entrepris e S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	Protection des données employées (DR S1) et clients (DR S4)	Le Groupe Linedata dispose d'une politique de protection des données et d'une politique de sécurité informatique.	Groupe	Direction juridique / DPO / Direction IT	S1/12, S4/1	Salariés, Clients et Fournisseurs	Accessible Intranet

*La politique de gestion des talents groupe correspond à un ensemble de dispositifs mis en place et non une politique « formalisée » à ce jour

Annexe A : Détails des IROs

Partie Environnement

Ref IRO	Sous theme	IRO nom	Impact sur les personnes ou l'environnement	Risques et Opportunités Financieres	Horizon temporel
E1/1	Atténuation du changement climatique	Nouvelle réglementation : Déploiement d'un dispositif de compensation carbone obligatoire	Réduction des émissions carbone => lutte contre le déreglement climatique	Bénéfice : Augmentation des coûts indirects	Long terme (5/10 ans)
E1/2	Atténuation du changement climatique	Hausse des coûts d'achats en lien avec la décarbonation de nos fournisseurs (passage à des technologies moins émettrices)	Réduction des émissions carbone => lutte contre le déreglement climatique	Bénéfice : Augmentation des coûts indirects	Moyen Terme (2/5 ans)
E1/3	Atténuation du changement climatique	Economies réalisées et développements commerciaux en lien avec des actions "Numérique responsable"	Réduction des émissions carbone => lutte contre le déreglement climatique	Revenus : Augmentation des revenus Bénéfice : Réduction des coûts indirects	Court Terme
S4/1 E1/4	Atténuation du changement climatique	Impact environnemental et la perte d'attractivité en lien avec l'absence de politique de Numérique Responsable	Augmentation des émissions carbone => lutte contre le déreglement climatique	Revenus : Baisse des revenus	Moyen Terme
E1/5	Atténuation du changement climatique	Croissance du marché des produits financiers en lien avec l'ESG	Prise en compte des enjeux ESG => lutte contre le déreglement climatique	Revenus : Augmentation des revenus	Moyen Terme (2/5 ans)
E1/6	Adaptation au changement climatique	Hausse des températures impactant les activités humaines		Bénéfice : Augmentation des coûts salariaux	Long terme (5/10 ans)
E1/7	Energie	Augmentation des coûts énergétiques	Coût de la vie	Bénéfice : Augmentation des coûts d'achats	Moyen Terme (2/5 ans)
E1/8	Energie	Augmentation de l'utilisation des datacenters en lien avec l'IA générative	Augmentation des émissions carbone => lutte contre le déreglement climatique	Bénéfice : Augmentation des coûts indirects	Court Terme
E1/9	Energie	Utilisation de l'IA afin d'optimiser la consommation de nos prestations cloud (économie, réduction consommation énergétique)	Réduction des émissions carbone => lutte contre le déreglement climatique	Bénéfice : Réduction des coûts indirects	Court Terme
E5/1	Utilisation des ressources et économie circulaire	Dépendance envers le matériel IT : difficulté d'approvisionnement de matériel lié à la rareté des minéraux		Revenus : Indisponibilité de matériel IT (datacenter) impactant nos activités (perte revenu) Bénéfice : Augmentation des coûts d'achats	Long terme (5/10 ans)
E5/2	Utilisation des ressources et économie circulaire	Difficulté d'approvisionnement de matériel lié à des restrictions réglementaires sur certaines matières premières		Bénéfice : Augmentation des coûts d'achats	Moyen Terme (2/5 ans)
E5/3	Dechets	Nouvelle réglementation imposant un dispositif de compensation ou quota lié aux déchets non traités	Lutter contre la dégradation de l'environnement et le déreglement climatique	Bénéfice : Augmentation des coûts d'achats	Long terme (5/10 ans)

Partie Social

Ref IRO	Sous theme	IRO nom	Impact sur les personnes ou l'environnement	Risques et Opportunités Financieres	Horizon temporel
S1/1		Dépendance de l'activité au capital humain		Bénéfice : Augmentation des coûts salariaux et Baisse des revenus Influence sur le dev de l'entreprise	Long terme (5/10 ans)
S1/2	Conditions de travail	Risques psychosociaux	Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice : Augmentation des coûts salariaux	Court Terme
S1/3	Conditions de travail	Déséquilibre vie pro / perso impactant la santé des collaborateurs (burn out) et l'activité (absentéisme)	Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice : Augmentation des coûts salariaux Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme
S1/4	Conditions de travail	Baisse absentéisme et Augmentation de la productivité en lien avec un équilibre juste entre vie pro et vie perso	Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Baisse des coûts salariaux et augmentation des revenus Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme
S1/5	Traitement égal et opportunités pour tous	Risque de discrimination : poursuites judiciaires et risques d'image	Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Augmentation des coûts salariaux et Baisse des revenus Sanction financière	Court Terme
S1/6	Traitement égal et opportunités pour tous	Risque de réputation et de sanctions : transparence sur les indicateurs d'égalité hommes / femmes	Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Augmentation des coûts salariaux et Baisse des revenus Sanction financière	Court Terme
S1/7	Traitement égal et opportunités pour tous	Absence de diversité impactant l'activité	Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Augmentation des coûts salariaux et Baisse des revenus Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme
S1/8	Traitement égal et opportunités pour tous	Inadaptation des compétences technologiques (dont l'IA) - Impact sur l'activité (efficacité, réputation, opportunité commerciale)	Développement des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Augmentation des coûts salariaux et Baisse des revenus Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme
S1/9	Traitement égal et opportunités pour tous	Inadaptation des compétences à l'IA - Impact sur l'employabilité des salariés et leur trajectoire professionnelle	Développement des collaborateurs	Bénéfices : Augmentation des coûts salariaux (manque d'efficacité et absence de turnover)	Court Terme
S1/10	Traitement égal et opportunités pour tous	Développement des compétences	Développement des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Baisse des coûts salariaux et augmentation des revenus Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme

Partie Social

Ref IRO	Sous theme	IRO nom	Impact sur les personnes ou l'environnement	Risques et Opportunités Financières	Horizon temporel
S1/11	Traitement égal et opportunités pour tous	Gestion inadaptée des talents impactant l'attrition volontaire		Bénéfice : Augmentation des coûts salariaux Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme
S1/12	Autres droits liés au travail	Fuite de données personnelles (employés) y compris en lien avec une attaque cyber	Vol de données personnelles (usurpation d'identité...)	Bénéfice : Sanction financière Baisse des revenus	
S1/13	Engagement Sociétal	Engagement des collaborateurs en lien avec les actions philanthropiques et initiatives sociétales	Amélioration des conditions de populations locales et augmentation de l'engagement des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Baisse des coûts salariaux et augmentation des revenus Influence sur le dev de l'entreprise	Court Terme
S4/1	Impacts liés à l'information pour les consommateurs/ utilisateurs finaux	Fuite de données personnelles (clients) y compris en lien avec une attaque cyber	Vol de données personnelles (usurpation d'identité...) Santé physique et mentale des collaborateurs dans la gestion de crise cyber	Bénéfice et Revenus : Sanction financière Baisse des revenus : Arrêt d'activité et Images	Court Terme

Partie Gouvernance

Ref IRO	Sous theme	IRO nom	Impact sur les personnes ou l'environnement	Risques et Opportunités Financières	Horizon temporel
G1/1	Conduite des affaires	Non respect du code éthique	Bien être des collaborateurs / Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Sanction financière & Baisse des revenus Accès au financement	Court Terme
G1/2	Conduite des affaires	Déploiement d'un environnement éthique exigeant	Bien être des collaborateurs / Santé physique et mentale des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Baisse des coûts salariaux et augmentation des revenus	Court Terme
G1/3	Protection des lanceurs d'alerte	Exposition du lanceur d'alerte et de l'entreprise en l'absence de protection du lanceur d'alerte	Divulgarion d'identité impactant le lanceur d'alerte	Bénéfice et Revenus : Sanction financière & Baisse des revenus	Court Terme
G1/4	Gestion des relations fournisseurs	Retard de paiement impactant les fournisseurs	Retard de paiement de tiers individuels (consultant)	Bénéfice et Revenus : Sanction financière & Baisse des revenus	Court Terme
G1/5	Corruption	Conduite des affaires / Corruption	Mise en danger de l'emploi des collaborateurs	Bénéfice et Revenus : Sanction financière & Baisse des revenus Accès au financement	Court Terme

Annexe B : Notes méthodologiques – Partie environnement

Les indicateurs environnementaux

Bilan Carbone

Le Bilan carbone de Linedata 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.

Pour le calcul des émissions du Scope 3, Linedata obtient des données primaires directement auprès de ses fournisseurs pour les données suivantes : consommation d'électricité des bureaux, émissions liées à la consommation des services / hébergements Cloud et émissions liées aux voyages professionnels (avion/train réservé via les agences voyages). En 2025, ces données représentent 645 Tonnes de CO₂ (soit 16% des émissions du Scope 3). Pour le reste des données du Scope 3, elles sont calculées par l'utilisation de facteurs d'émission non monétaires (i.e matériel IT, déplacement domicile-travail) ou monétaires (i.e achats de biens et services). L'utilisation de facteurs d'émission monétaires, bien qu'ayant un niveau élevé d'incertitude, est privilégiée par Linedata à la place d'estimation des émissions de sa chaîne de valeur.

Le Bilan carbone n'intègre pas les sous-catégories du Scope 3 suivants : Transport de marchandise amont, Investissements, Transports des visiteurs et des clients, Transport des marchandises aval, Fin de vie des produits vendus, Franchise aval, Leasing aval et Autres émissions indirectes.

Linedata estime que publier des informations sur les émissions de GES verrouillées découlant de ses principaux actifs n'est pas matériel au vu des activités de l'entreprise ; elle ne publie donc pas ces informations dans le présent rapport.

Ci-dessous, la méthodologie par catégorie d'émissions :

Datacenter (Scope 3) :

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 « Combustion » de l'AIE (Agence Internationale de l'Energie) sauf pour les Datacenters aux US : EPA US afin de prendre en compte les différentes géographies.

Hébergement Données (Scope 3) :

- AWS et Azure : Mise en place de connecteurs permettant de récupérer directement les émissions carbonées.
- Microsoft 365 : Obtention du reporting Carbone de Microsoft 365 (Scope 1 à 3).
- A noter que les émissions liées à l'hébergement des clients au sein d'AWS sont catégorisées en Achats de biens et Services (vs en Utilisation de produits vendus pour l'hébergement en Datacenter)

Déplacements professionnels (Scope 3) :

- Agence de voyage (Vol, Train) : Obtention du reporting d'émission CO₂ des voyages pris par les agences de voyages mais également récupération des données des voyages pris hors agence (passés en notes de frais)
- 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 (Scope 3) et la combustion (Scope 1).
- 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.
- Consommation essence (taxi) : A partir des montants des NDF liés aux déplacements en Taxi, 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 dîner) 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 (Scope 3) :

A partir de l'enquête mobilité réalisé fin 2025 (50% de réponses) permettant de connaître le moyen de transport ainsi que la distance entre le domicile et le lieu de travail, Linedata a appliqué ces résultats sur la population moyenne 2025 de chaque bureau puis avons appliqué le ratio de présence sur l'exercice 2025. Pas de distinction entre les villes/pays.

Télétravail (Scope 3) :

A partir d'une question au sein de l'enquête mobilité 2025 permettant de connaître les pratiques de télé-travail des collaborateurs. Linedata a estimé le nombre de jours de télétravail par bureau permettant d'en 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 :

Les données suivantes des bureaux concernent l'ensemble des bureaux Linedata. Fin 2025, le Groupe Linedata avait 18 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.

- Leasing (Scope 3) : A partir de la surface des bureaux loués divisés par la durée de vie estimée des bâtiments (50 années), Linedata a pu estimer les émissions des bureaux. Pas de distinction entre les villes/pays.
- Electricité (Scope 1 et 2) : 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 (Scope 3) : Obtention des volumes d'achat de papiers d'imprimante sur l'année 2025 (office manager) dans les bureaux ayant des imprimantes
- Imprimante Toner (Scope 3) : Obtention des volumes d'achat de toners d'imprimante sur l'année 2025 (office manager)
- Fluide réfrigérant (Scope 1) : Obtention des volumes de fluide réfrigérant intégrée dans les systèmes de climatisation au cours de l'année 2025 en cas de fuite du système ou de remplacement d'équipements (via la société de maintenance de la climatisation).
- Déchets (Scope 3) : A partir des estimations de télétravail en 2025, estimation des effectifs moyens en présentiel en 2025 permettant d'estimer les émissions carbone liées aux déchets. Pas de distinction entre les villes/pays.

Services :

A partir des montants de dépenses, Linedata a pu estimer les émissions carbone 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), Linedata a 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. Pour les émissions liées aux serveurs, utilisation d'un ratio en fonction du volume de dépenses en se basant sur le facteur d'émission Desktop.

Intensité Carbone :

L'intensité carbone par salarié se base sur le nombre de salarié moyen de l'année. L'intensité carbone par M€ de chiffre d'affaires se base sur le chiffre d'affaires consolidés des états financiers – cf Comptes consolidés.

Autres indicateurs Environnementaux

Les indicateurs environnementaux (hors Bilan Carbone) prennent en compte le nombre de véhicules professionnels existant uniquement en France.

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 2024, le Groupe Linedata avait 18 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 2024.

Annexe C : Taxinomie

Contexte réglementaire

Afin de favoriser la transparence et une vision long terme dans les activités économiques en orientant les flux de capitaux vers des investissements durables, l'Union Européenne a créé un système commun de classification des activités des entreprises permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables. Ce système est défini dans le règlement européen (EU 2020/852) du 18 juin 2020 dit « règlement Taxinomie » modifié par le règlement du 4 Juillet 2025.

Les entreprises doivent publier la part de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation associées à des activités économiques :

- « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxinomie européenne ;
- « alignées » ou « durables », c'est-à-dire respectant le ou les critères techniques associés à chacune des activités éligibles : contribution substantielle à l'atteinte d'un des six objectifs environnementaux, absence de préjudice porté aux cinq autres objectifs environnementaux et respect de garanties sociales minimales.

Cette année, les entreprises doivent reporter les trois indicateurs taxonomiques complets (éligibilité et alignement) relatifs à l'ensemble des 6 objectifs. L'entreprise a conduit une analyse détaillée de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées. Cette analyse a été menée conjointement par le Comité RSE et la Direction Financière.

Périmètre

Le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités de l'entreprise correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle.

Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2025. Le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent être réconciliés avec les états financiers.

Modalités des indicateurs financiers

Les dénominateurs des ratios financiers ont été définis conformément aux définitions de l'acte délégué relatif à l'article 8 du règlement Taxinomie publié le 6 juillet 2021.

Pour les numérateurs, il n'existe pas de définition des informations attendues pour l'éligibilité, aussi la Société a raisonné par analogie avec les ratios d'alignement pour déterminer la part des ratios éligibles à la Taxinomie.

Chiffre d'affaires par activité

Le règlement Taxinomie priorise les activités qui génèrent les impacts les plus significatifs sur le changement climatique et qui présentent le potentiel le plus important en vue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En effet, la Taxinomie a listé, à ce jour, une centaine d'activités qui représentent 90 % des émissions de gaz à effet de serre et qui sont donc celles qui doivent faire le plus d'efforts pour atteindre l'engagement de l'UE, à savoir réduire de 55 % ses émissions d'ici 2030 et d'être neutre en carbone d'ici 2050.

Le règlement a également intégré les activités dites habilitantes, c'est-à-dire celles qui contribuent à l'adaptation d'autres activités en proposant des produits ou solutions permettant de prévenir et/ou de limiter les effets négatifs du changement climatique sur le climat actuel et futur.

Exercice :

2025

Ventilation par objectif environnemental des activités alignées sur la taxinomie

ICP	Part d'activités éligibles à la taxinomie		Part d'activités alignées sur la taxinomie		Ventilation par objectif environnemental des activités alignées sur la taxinomie							Part d'activités alignées sur la taxinomie au cours de l'exercice précédent			
	Total	Part d'activités éligibles à la taxinomie	Activités alignées sur la taxinomie	Part d'activités alignées sur la taxinomie	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Part d'activités habilitantes	Part d'activités transitaires	Activités non évaluées considérées comme non significatives	K EUR	%
Chiffre d'affaires	169 632	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
CapEx	15 594	24%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
OpEx	12 747	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%

Les activités de Linedata concernées

Linedata a procédé à l'identification de la part de ses activités éligibles au titre des six « Objectifs environnementaux ». Au titre de l'objectif environnemental « atténuation du changement climatique », Linedata a analysé les activités suivantes :

- activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » : Pour conduire l'analyse de son éligibilité au regard de l'objectif d'atténuation au changement climatique, Linedata s'est inspiré de l'étude réalisée par le syndicat professionnel des entreprises du numérique en France, Numeum. En 2022, Numeum a conduit une démarche d'analyse des activités définies en annexe 1 de l'acte délégué climat, « Atténuation du changement climatique », et les a rapprochées de celles réalisées par ses membres. Numeum a présenté dans une note de position son interprétation pour identifier les activités qu'elle considère comme éligibles au titre de l'annexe 1 : <https://numeum.fr/note-danalyse/note-de-position-sur-la-taxinomie-verte-premiere-partie>

Sont éligibles :

- Les activités de stockage et de traitement des données sont réalisées sur l'infrastructure propre de l'entreprise. Ou bien, dans le cas d'une location ou d'une collocation de salle de Data Center détenue par un prestataire, l'entreprise a la maîtrise du cahier des charges sur les équipements et les salles ;
- le chiffre d'affaires spécifique lié aux activités de stockage et de traitement des données peut être distingué par l'entreprise ;
- ce chiffre d'affaires est réalisé en tant que « principal » et non en tant qu'« agent » (l'entreprise ne se contente pas d'un achat pour revente du service d'hébergement).

Linedata Services ne réalise pas d'activité de stockage et de traitement des données à partir d'une infrastructure propre et l'entreprise n'a pas la maîtrise du cahier des charges sur les infrastructures tierces. Par ailleurs, Linedata Services ne se contente pas d'activité d'achat pour revente du service d'hébergement. Les activités afférentes de Linedata Services sont donc, à ce stade, non éligibles au titre de l'activité 8.1.

- activité 8.2 « Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES » : la nature de l'offre de Linedata ne semble pas directement adhérer à la définition de cet article. À ce stade, l'entreprise ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre de cette activité 8.2.

Au titre de l'objectif environnemental « adaptation au changement climatique », Linedata a analysé les activités 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » et 8.2 « Programmation, conseil et autres activités informatiques ». À ce stade de la réglementation, ces activités 8.1 et 8.2 ne constituent pas des activités habilitantes au sens du règlement (UE) 2020/852.

Au titre de l'objectif « transition vers une économie circulaire », Linedata a analysé l'activité 4.1 « Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données ». À ce stade de la réglementation, cette activité 4.1 ne constitue pas une activité habilitante au sens du règlement (UE) 2020/852.

Au titre des trois derniers objectifs environnementaux, Linedata n'a pas d'activités éligibles. Ainsi, Linedata ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre de l'ensemble des 6 objectifs environnementaux.

L'analyse menée permet de conclure que les activités de Linedata ne font pas partie des activités les plus émettrices de gaz à effet de serre ciblées par la taxinomie. Dans le même temps, les activités de Linedata ne constituent pas des activités habilitantes. Pour autant, l'entreprise met en œuvre de nombreuses actions en faveur du climat dont les résultats sont mesurés à travers des indicateurs de performance publiés dans ce Rapport de Durabilité.

Pour conclure, les activités économiques de Linedata ne contribuent pas de manière substantielle aux six objectifs environnementaux. La part de chiffre d'affaires relative aux ventes éligibles et alignées est donc nulle sur l'exercice 2025.

Les dépenses d'investissement – CAPEX

Les dépenses d'investissements correspondent aux coûts capitalisés au titre des immobilisations corporelles et incorporelles incluant les droits d'utilisation au titre d'IFRS 16.

Les dépenses d'investissement éligibles de Linedata concernent principalement les dépenses liées aux voitures particulières, aux serveurs informatiques et aux droits d'utilisation des bâtiments loués.

Activités éligibles

6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires

Critères techniques d'alignement sur l'objectif d'atténuation au changement climatique :

a. Pour les véhicules appartenant aux catégories M1 et N1, relevant toutes deux du champ d'application du règlement (CE) n° 715/2007 :

i. jusqu'au 31 décembre 2025, les émissions spécifiques de CO₂, telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, point h), du règlement (UE) 2019/631, sont inférieures à 50 g de CO₂/km (véhicules utilitaires légers à faibles émissions ou à émission nulle) ;

ii. à partir du 1er janvier 2026, les émissions spécifiques de CO₂, telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, point h), du règlement (UE) 2019/631, sont nulles. b.

Pour les véhicules de catégorie L, les émissions de CO₂ à l'échappement sont égales à 0 g équivalent CO₂/km conformément à l'essai relatif aux émissions établi par le règlement (UE) 168/2013.

7.7 Acquisition et propriété des bâtiments

Critères techniques d'alignement sur l'objectif d'atténuation au changement climatique :

Dans le cas de bâtiments construits avant le 31 décembre 2020, un certificat de performance énergétique relevant au minimum de la classe A a été délivré. À défaut, le bâtiment fait partie des 15 % du parc immobilier national ou régional les plus performants en matière de consommation d'énergie primaire opérationnelle, ce qui est démontré par des éléments de preuve appropriés, comparant au moins la performance du bien concerné à la performance du parc immobilier national ou régional bâti avant le 31 décembre 2020 et opérant au minimum une distinction entre bâtiments résidentiels et bâtiments non résidentiels.

Les bâtiments construits après le 31 décembre 2020 satisfont aux critères spécifiés à la section 7.1 de la présente annexe qui sont pertinents au moment de l'acquisition.

Les grands bâtiments non résidentiels (dont la puissance nominale utile des systèmes de chauffage, des systèmes combinés de chauffage et de ventilation de locaux, des systèmes de climatisation ou des systèmes combinés de climatisation et de ventilation est supérieure à 290 kW) sont exploités de manière efficace grâce à la surveillance et l'évaluation de la performance énergétique.

8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes

Critères techniques d'alignement sur l'objectif d'atténuation au changement climatique :

L'activité a mis en œuvre l'ensemble des pratiques pertinentes énumérées en tant que : pratiques attendues dans la version la plus récente du code de conduite européen relatif au rendement énergétique des centres de données 307, ou dans le document CLCTR50600-99-1 du CEN/CENELEC intitulé « Installations et infrastructures de centres de traitement de données – Partie 99-1 : Pratiques recommandées relatives à la gestion énergétique ».

La mise en œuvre de ces pratiques est vérifiée par un tiers indépendant et contrôlée au moins tous les trois ans. Le potentiel de réchauffement du globe (PRG) des fluides frigorigènes utilisés dans le système de refroidissement des centres de données ne dépasse pas 675.

La part des dépenses d'investissement de Linedata éligibles au 31 décembre 2025 s'élève à 24% sur un total de 15,6 M€ (Référence notes annexes aux comptes consolidés 7.2, 7.3 et 7.4).

En 2025, l'entreprise a apprécié si ses investissements étaient conformes aux critères d'examen techniques et en conclut qu'aucun CAPEX réalisé en 2025 contribuait de manière substantielle à l'atteinte d'un des six objectifs environnementaux.

Au titre des bâtiments, la Société a :

- renouvelé le bail de son bureau de New York engendrant la comptabilisation de droits d'utilisation du bien à hauteur de 1,3M€ ;
- renouvelé le bail de son bureau de Hong Kong engendrant la comptabilisation de droits d'utilisation du bien à hauteur de 0,8M€ ;
- renouvelé le bail de son bureau de Sintra (Portugal) engendrant la comptabilisation de droits d'utilisation du bien à hauteur de 0,3M€ ;
- pris en location des nouveaux bureaux à Pune (Inde) engendrant la comptabilisation de droits d'utilisation du bien à hauteur de 0,4M€ ainsi que des frais d'aménagement à hauteur de 0,4M€ ;

Les 4 investissements liés à des renouvellement ne répondent pas aux critères d'alignement indiqués ci-dessus car ils n'ont pas été réalisés dans des bâtiments répondant aux exigences de la Taxinomie (bien que l'investissement pour la prise de location des bureaux à Pune ait été réalisé dans un bâtiment dont la gestion répond aux meilleurs standards environnementaux).

Au titre de la flotte de véhicules, les investissements durables comprennent uniquement des voitures hybrides pour lesquels des droits d'utilisation des biens pris en location ont été comptabilisés en 2025 pour 0,1 M€. L'ensemble de ces investissements ne répondent pas aux critères techniques d'alignement.

Au titre des investissements pour Traitement de données, l'hébergement et les activités connexes, Linedata a investi 0,4 M€ dans ses serveurs. Ces investissements ne répondent pas aux critères d'alignement.

ICP Déclaré : CapEx
Exercice : 2025

Activités économiques	Code	ICP éligible à la taxinomie	ICP aligné sur la taxinomie	ICP aligné sur la taxinomie	Ventilation par objectif environnemental des activités alignées sur la taxinomie						Part de la taxinomie alignée par rapport à la taxinomie éligible		
					Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes			
		%	K EUR	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Transport par motos, voitures particulières	6.5	1%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0%
Acquisition et propriété des bâtiments	7.7	21%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0%
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0%
Sommes des alignements par objectifs													
ICP Total		24%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Les dépenses d'exploitation – OPEX

Les dépenses d'exploitation sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs. Ce total constitue le dénominateur du KPI OPEX pour un total de 12,7 M€ en 2025. (1,3M€ location, 0,7M€ maintenance, 10,7M€ de R&D)

Les coûts de Recherche et Développement (non capitalisés), qui représentent 10,7M€ en 2025, ne sont pas éligibles car le chiffre d'affaires auquel se rattachent ces dépenses n'est pas éligible.

L'analyse d'éligibilité de ces dépenses d'exploitation a permis de confirmer l'absence de dépenses éligibles en 2025.

Annexe D : Notes méthodologiques – Parties Sociale et Gouvernance

Référentiel de reporting RH

Pour répondre aux exigences de la CSRD concernant la partie sociale, voici les étapes et outils utilisés pour la collecte et la vérification des données :

Source des données : Les données sociales proviennent de notre outil RH Bob, à travers des extractions régulières directement depuis la plateforme et qui couvre 100% des employés.

En 2025, un dashboard RH a été mis en place via PowerBi afin d'accéder de façon automatique aux principales exigences sociales de publication de la CSRD. Ce dashboard, connecté aux données Bob, permet de visualiser et de vérifier les données en temps réel, il permet également d'identifier les incohérences afin d'assurer une meilleure fiabilité des données;

Linedata effectue des revues régulières de la base de données, ce qui garantit d'utiliser des données fiables, cohérentes et conformes dans le cadre de la CSRD.

Explication des principaux indicateurs sociaux

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 2025, 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.

A noter qu'en dehors de l'indicateur des effectifs par contrat, les stagiaires et contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans les autres indicateurs sociaux.

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.

Les promotions verticales correspondent à des changements de Job Level alors que les promotions horizontales correspondent à des changements de métier / département. Les promotions professionnelles sont composées des promotions verticales et horizontales.

Pour le calcul du taux d'attrition et du turnover, c'est le total de départ (volontaire pour l'attrition, total pour le turnover) comparé à l'effectif début de période + effectif fin de période /2.

Ecart de rémunération par genre : rémunération totale (salaire de base + bonus) des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), dans des niveaux hiérarchiques comptant au moins 5 femmes et 5 hommes, et des pays avec un effectif supérieur à 30 employés.

Les % d'entretien individuel (PDR) et de collaborateurs formés se basent sur les collaborateurs présents au 01/06 et pas de sorties durant le processus.

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, Coursera, Efront, KnowBe4 ou autres plateformes de formation

Référentiel de reporting Gouvernance

Les taux de suivi de formation obligatoire est réalisé à partir des exports de la plateforme de formation Knowbe4.

Les signatures des codes éthiques et des chartes informatiques s'effectuent à partir de la plateforme RH Bob dont l'export permet de suivre les KPI.

Annexe E : Table de correspondance

Le tableau suivant résume les exigences des différents ESRS contenues dans le rapport de durabilité et indique les paragraphes où se trouvent ces exigences. A noter que Linedata a inclus volontairement certaines publications soumises à une période transition d'un an dans la section des informations sociales.

Référence	Intitulé	N° Chapitre / Section
Chapitre 1 - Informations générales		
Base de préparation		
BP-1 & BP2	Base générale d'établissement du rapport de durabilité	1.2.4
GOV-1	Rôle et compétences des organes de gouvernance	1.2.3
GOV-2	Informations, supervision et traitement des IRO par les organes de gouvernance	1.2.3
GOV-3	Mécanismes incitatifs	1.2.3
GOV-4	Diligence raisonnable	1.2.4
GOV-5	Système de gestion des risques / Contrôle interne	1.2.4
Stratégie		
SBM-1	Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.2.1
SBM-2	Intérêts de points de vue des Parties prenantes	1.2.1
SBM-3	Descriptions des IRO et interactions avec stratégie/modèle d'affaires	
IRO-1	Identification et évaluation des IRO	1.2.1
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS	1.2.1.1 et Annexe F
MDR- PAT	Exigences de publication des politiques, actions et cibles.	1.2.2
Chapitre 2 - Informations environnementales		
E1 - Changement Climatique		
E1.GOV-3	Intégration des performances de durabilité dans les mécanismes d'incitation	1.2.3.3
E1.IRO-1	Identification et évaluation des IRO liés au climat	2. Intro
E1.SBM-3	Descriptions des IRO liés et interactions avec stratégie/modèle d'affaires	2. Intro
DR E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.1.1
DR E1-2	Politiques relatives à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique	2.1.1 / 2.1.2
DR E1-3	Actions et ressources liées aux politiques mises en place en lien avec le changement climatique	2.1.1
DR E1-4	Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique	2.1.1 / 2.1.2
DR E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	2.1.1.3
DR E1-6	Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et total des GES	2.1.1.1
DR E1-7	Les absorptions de GES et les projets d'atténuation des GES financés grâce aux crédits carbone	2.1.1.2
DR E1-8	Tarifification interne du carbone	2.1.1.2
DR E1-9	Effets financiers anticipés des risques physiques et de transition et des opportunités potentielles liées au climat (Phasing)	2.1.1.2 / Publication en 2027
E5 - Economie circulaire		
E5.IRO-1	Identification et évaluation des IRO liés à l'économie circulaire	2. Intro
DR E5-1	Politiques relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.2
DR E5-2	Actions et ressources liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.2.1 / 2.2.2
DR E5-3	Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.2.1 / 2.2.2
DR E5-4	Entrées de ressources	2.2.1 / 2.2.3
DR E5-5	Sorties de ressources	Non matériel
DR E5-6	Effets financiers attendus de l'utilisation des ressources et impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire (Phasing)	Publication en 2027

Annexe E : Table de correspondance (suite)

Référence	Intitulé	N° Chapitre / Section
Chapitre 3 - Informations sociales		
S1 - Main d'œuvre de l'entreprise		
S1.SBM-3	Descriptions des IRO liés et interactions avec stratégie/modèle d'affaires	3.1
DR S1-1	Politiques relatives à la main-d'œuvre de l'entreprise	3.1 & Annexe A
DR S1-2	Processus d'engagement avec les travailleurs et les représentants des travailleurs au sujet des impacts	3.1
DR S1-3	Processus pour remédier aux impacts négatifs et et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.1
DR S1-4	Prendre des mesures en cas d'impacts matériels sur ses propres effectifs, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités matérielles liées à son propre personnel, ainsi que l'efficacité de ces actions.	3.1
DR S1-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à l'amélioration des impacts positifs et à la gestion des risques et des opportunités	3.1
DR S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1.1
DR S1-7	Caractéristiques des travailleurs non-salariés de l'entreprise (Phasing)	Publication en 2027
DR S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.1.4
DR S1-9	Mesure de la diversité	3.1.5
DR S1-10	Salaires adéquats	3.1.4
DR S1-11	Protection sociale (Phasing)	Publication en 2027
DR S1-12	Personnes handicapées (Phasing)	Publication en 2027
DR S1-13	Mesures relatives à la formation et au développement des compétences	3.1.2
DR S1-14	Indicateurs de santé et de sécurité	3.1.3
DR S1-15	Mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	3.1.3
DR S1-16	Paramètres de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	3.1.4
DR S1-17	Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	3.1.6
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux		
S4.SBM-3	Descriptions des IRO liés et interactions avec stratégie/modèle d'affaires	3.2
DR S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	3.2.2 / 3.2.3
DR S4-2	Processus d'engagement avec les consommateurs et les utilisateurs finaux concernant les impacts	3.2.1
DR S4-3	Processus pour remédier aux impacts négatifs et les canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations.	3.2.1
DR S4-4	Mesures à prendre en cas d'impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, et approches de la gestion des risques matériels et de la recherche d'opportunités matérielles liées aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, ainsi que l'efficacité de ces actions	3.2.1
DR S4-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à l'amélioration des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités	3.2.1
Chapitre 4 - Informations en matière de gouvernance		
G1.GOV-1	Rôle des organes d'administration, de surveillance et de direction	1.2.3
DR G1-1	Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires et de culture d'entreprise	4.1
DR G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	4.2.1
DR G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.1.2
DR G1-4	Incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	4.1.2
DR G1-5	Influence politique et activités de lobbying	Non matériel
DR G1-6	Pratiques de paiement	4.2.2

Annexe F : Table des informations manquantes

Le tableau suivant résume Data Points des ESRS matériels non communiqués dans le rapport de durabilité.

Référence DR	Intitulé DR	Data points manquants	Intitulé DP
Chapitre 1 - Informations générales			
ESRS 2 - Stratégie			
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	DP 48b,d,f	Effets des IROs sur la stratégie, effets financiers actuels et résilience
Chapitre 2 - Informations environnementales			
E1 - Changement Climatique			
DR E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	DP 14, 15, 16	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique
DR E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	DP19	Résilience de la stratégie et modèle économique face au changement climatique
DR E1-3	Actions et ressources liées aux politiques mises en place en lien avec le changement climatique	DP 29	Investissement nécessaire pour la réalisation du Plan de transition
DR E1-4	Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique	DP 34	Cible de réduction des émissions de GES
DR E1-7	Les absorptions de GES et les projets d'atténuation des GES financés grâce aux crédits carbone	Ensemble des DP	
DR E1-8	Tarification interne du carbone	DP 63	Mécanisme de tarification interne de carbone
E5 - Economie circulaire			
DR E5-3	Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	DP 24, 25, 26, 27	Cible liée aux flux de ressources entrants et sortants
DR E5-4	Entrées de ressources	DP 31, 32	Poids des flux de ressources entrants
Chapitre 3 - Informations sociales			
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux			
DR S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	DP 15, 16, 17	Politique et engagements stratégiques en matière des droits de l'Homme des consommateurs et utilisateurs finaux
Chapitre 4 - Informations en matière de gouvernance			
DR G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	DP 14	Politique pour empêcher les retards de paiement
DR G1-6	Pratiques en matière de paiement	DP 33	Suivi des délais de paiements

Rapport de certification en matière de durabilité

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2025

A l'Assemblée générale des actionnaires,

Le présent rapport (avis de vérification) est émis en notre qualité d'organisme tiers indépendant tierce partie de LINEDATA SERVICES. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 incluses dans le rapport de gestion du Groupe et présentées dans le chapitre durabilité du document d'enregistrement universel.

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, LINEDATA SERVICES est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son document d'enregistrement universel.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité de LINEDATA SERVICES sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation financière consolidée. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 et L. 822-24 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par LINEDATA SERVICES pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le chapitre durabilité du document d'enregistrement universel du groupe avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, les règles de qualité prescrites par le code de commerce et le programme CSRD REV01 du 10 novembre 2025.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par LINEDATA SERVICES dans le rapport de gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de LINEDATA SERVICES, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par LINEDATA SERVICES en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport de gestion du groupe.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires relatives au plan de vigilance publié en application de l'article L225-102-1 du code de commerce.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par LINEDATA SERVICES pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par LINEDATA SERVICES, incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail, lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le chapitre durabilité du document d'enregistrement universel ; et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par LINEDATA SERVICES avec les ESRS.

Observations : nous attirons l'attention du lecteur sur la méthodologie mise en œuvre présentée aux paragraphes 1.1.4 Chaîne de valeur et dialogue avec les parties prenantes et 1.2.1 Présentation des enjeux de durabilité du Rapport de Durabilité.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par LINEDATA SERVICES pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont l'entité met à jour son analyse de double matérialité conclut qu'il n'y a pas de changements significatifs ayant eu lieu au cours de l'exercice nécessitant une révision du processus de double matérialité, sont mentionnées en première partie du chapitre durabilité du document d'enregistrement universel du groupe.

- Nous avons, par entretien avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :
- des analyses menées par l'entité, en particulier l'évaluation des facteurs internes et externes considérés.
- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité au regard de notre connaissance de l'entité et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier si les analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ne remettent pas en cause les impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité ;
- apprécier le caractère approprié du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et financière mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations matérielles publiées (y compris la fixation de seuils) au regard de notre connaissance de l'entité et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans le chapitre durabilité du document d'enregistrement universel.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Rapport de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-494 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Rapport de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par LINEDATA SERVICES relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Rapport de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Nous attirons l'attention du lecteur sur l' « Annexe F : Table des informations manquantes » mentionnant l'absence de certaines informations, en particulier le plan de transition.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

- Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la section environnementale du chapitre durabilité du document d'enregistrement universel du groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à apprécier :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité au niveau environnemental ;
- le caractère approprié de l'information présentée dans les notes de la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre :

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel et la chaîne de valeur amont et aval ;
- Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1, 2 et 3 ;
- Pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- En ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - Par entretien avec les responsables des indicateurs, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - Nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

- Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1 à S4)

Les informations publiées au titre des effectifs sous contrôle de l'entité (ESRS S1) sont mentionnées dans la partie sociale du chapitre durabilité du document d'enregistrement universel du groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

- sur la base des entretiens menés avec les personnes en charge des données sociales, nous avons :
 - o pris connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans le Rapport de durabilité,
 - o examiné la documentation sous-jacente disponible ;
 - o mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
 - o pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par le groupe, étant précisé que nous n'avons pas testé la conception et l'efficacité opérationnelle de ces contrôles ;
- A partir d'informations sélectionnées, sur la base de sondages, nous avons :
 - o examiné le périmètre géographique et juridique sur lequel les informations ont été établies ;
 - o apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par l'entité pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de l'ESRS S1 ;
 - o défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ; examiné, sur la base de sondages, les justificatifs avec les informations correspondantes,
 - o vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations, le cas échéant après application de règles d'arrondis.
- Nous avons également apprécié :
 - o si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : revue de la performance, des compétences et plan de développement.
- Nous avons enfin apprécié le caractère approprié de l'information présentée dans la partie sociale du chapitre durabilité du document d'enregistrement universel et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du groupe.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par LINEDATA SERVICES pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Nous attirons l'attention du lecteur sur l' « Annexe C : Taxinomie » qui présente la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs à la taxinomie.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

- Concernant le caractère éligible des activités

Pour chaque élément concerné :

- Nous avons vérifié les principales diligences mises en œuvre pour s'assurer du respect des prescriptions de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 concernées.

- Concernant le caractère aligné des investissements éligibles

Pour chaque élément concerné :

- Nous avons vérifié les diligences mises en œuvre pour s'assurer du respect des critères techniques et DNSH.
- Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent
 - Nous avons :
 - par entretien avec les responsables des données taxonomie, pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations
 - apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente
 - Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

Paris, le 2 avril 2026

L'organisme tiers indépendant

Cabinet de Saint Front

Représenté par

Pauline de Saint Front