



LINEDATA

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2018



Linedata



LINEDATA, UNE ENTREPRISE INTERNATIONALE A TAILLE HUMAINE



1242*

Collaborateurs dans le monde



20

bureaux à travers le monde



173,2€

Chiffre d'affaires 2018 (-3,2% vs 2017)



3

Lignes
Métiers

4

Projets d'innovation en
2018



35%

de femmes
dans le Groupe

60%

de femmes au
Conseil
d'Administration



15 ans

d'ancienneté en
moyenne pour la
France

7 ans

d'ancienneté
en moyenne
pour le Groupe

* L'effectif est de 1209 collaborateurs hors stagiaires & assimilés

MESSAGE DE NOTRE AMBASSADRICE RSE

« Le Groupe Linedata s'engage dans la transformation numérique du monde de demain. Les nouvelles technologies ne peuvent nous aider à préserver notre planète pour les générations futures qu'en intégrant certaines valeurs qui sont inscrites dans l'ADN du Groupe : l'éthique, la protection de l'environnement et le bien-être au travail ».

L'évolution de notre planète et la transformation numérique des entreprises sont enclenchées. L'humain doit être au centre des processus de décision qui englobe les générations actuelles, celles de nos enfants et petits-enfants.



L'intelligence artificielle, le « machine learning » et l'automatisation robotique multiplient les opportunités d'innovation et de création de valeurs pour nos clients, nos partenaires et nos collaborateurs à condition que celles-là soient guidées par le respect de nos convictions et une recherche continue de sens.

Nous entreprenons donc chaque jour afin de garantir la pérennité et un label de qualité pour nos clients en prenant en compte le respect de l'environnement, le maintien de la qualité de vie au travail pour nos collaborateurs sans jamais négliger notre démarche éthique des affaires.

Notre démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) est entièrement intégrée dans notre stratégie globale et celle des pays où le Groupe opère. Le Groupe Linedata a décidé qu'à partir de 2019, il sera mis en place un comité de pilotage de la stratégie RSE au niveau Groupe ainsi que le développement de son plan d'action réalisé sur 3 ans.

Ce comité international est composé de membres des départements Ressources Humaines (RH) et Audit & Conformité avec des relais dans chaque bureau. Sous l'impulsion de ce comité, des groupes de travail seront constitués afin de réaliser au mieux ces projets. Les résultats seront analysés afin d'instaurer une amélioration continue de nos pratiques et seront publiés annuellement dans ce même rapport.

Je voudrais enfin remercier le soutien et l'investissement constants de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs qui garantissent la pérennité du Groupe Linedata depuis maintenant plus de 20 ans.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Laurianne Le Chalony

Chief People Officer – DRH Groupe

SOMMAIRE

1. LE MODELE D’AFFAIRES DU GROUPE LINEDATA	5	5. UNE ENTREPRISE CITOYENNE	35
1.1 L’environnement d’affaires	7	5.1 Dialogue avec les parties prenantes	37
1.2 L’organisation et la structure du Groupe Linedata	7	5.2 Fonction & projets d’innovation	38
1.3 Les marchés sur lesquels le Groupe opère	8	5.3 Mécénat & Bénévolat	39
1.4 Les objectifs et les stratégies de création de valeur	9	5.4 Loyauté des parties prenantes	40
1.5 Les tendances influençant l’évolution de la société	10	6. VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE	42
2. UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES	11	6.1 Faits marquants en 2018	44
2.1 L’identification & la gestion des risques	13	6.2 Protection de l’environnement	44
2.2 La gestion des risques majeurs	13	6.3 Recyclage et gestion des déchets	44
2.3 L’analyse des risques	13	6.4 Utilisation durable des ressources	44
2.4 La cartographie des risques, premier pas sur la vigilance	13	6.5 Changement climatique	45
2.5 Plan d’action pour maîtriser ses risques	18	6.6 Préservation de la biodiversité par la dématérialisation	46
3. ETHIQUE, CONFORMITE & GOUVERNANCE	20	7. NOTE METHODOLOGIQUE	47
3.1 Un Code Ethique et de Conduite Professionnelle du Groupe Linedata	22	7.1 Introduction	49
3.2 Une sensibilisation à l’anti-corruption	22	7.2 Linedata & ses parties prenantes	49
3.3 Un dispositif de lancement d’alerte	22	7.3 Périmètre	49
3.4 Une protection des données personnelles (GDPR)	22	7.4 Informations non applicables	50
3.5 Déclaration des cadeaux, invitations, dons	23	7.5 Explication du reporting	50
3.6 Intégration de nos filiales	23	ANNEXES	52
4. UNE ENTREPRISE HUMAINE	24	RAPPORT DE L’ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)	58
4.1 Développement des compétences et des carrières	26		
4.2 Rémunération & évolutions	28		
4.3 Bien-être des collaborateurs	31		
4.4 Diversité & égalité des chances	34		

1

LE MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE LINEDATA



3

Lignes métiers majeures

20

Bureaux à travers le
monde

2

Marchés sur lesquels le
Groupe opère

5

Pôles de création de
valeur

LE MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE LINEDATA

1.1 L'environnement d'affaires	7
1.2 L'organisation et la structure du Groupe Linedata	7
1.3 Les marchés sur lesquels la société opère	8
1.4 Les objectifs et les stratégies de création de valeur	9
1.5 Les tendances influençant l'évolution de la société	10

1.1 L'environnement d'affaires

Linedata offre à ses clients des plates-formes technologiques globales reposant sur l'association de quatre métiers complémentaires :

- **Edition de progiciels**

Linedata offre des solutions informatiques performantes et innovantes pour les professionnels de la gestion d'actif, de l'assurance et des crédits et financements. Ces solutions prennent en compte tous les aspects métiers, linguistiques, réglementaires, légaux et fiscaux propres à chaque pays où elles sont déployées.

- **Intégration de solutions**

Linedata doit rendre très rapidement opérationnels les progiciels édités par le Groupe en assurant leur pleine intégration au sein de l'organisation de ses clients.

- **Prestation de services**

Linedata propose à ses clients différents types de services pour les accompagner dans leur développement. Cette offre variée comprend notamment de la formation, du consulting d'experts fonctionnels et techniques et une prestation complète en termes d'exploitation et d'hébergement de type SaaS des progiciels Linedata.

Le Groupe Linedata propose également du service Outsourcing, services Cloud, « co-sourcing » et « advisory ».

1.2 L'organisation et la structure du Groupe Linedata

- **Forme juridique**

Depuis avril 2017, Linedata Service est une Société Anonyme de droit français à Conseil d'Administration.

Les membres du Conseil d'Administration sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles. Le Conseil se réunit régulièrement dans les cas prévus par les missions qui lui sont attribuées par la loi et les statuts de la société.

A fin 2018, le Conseil d'Administration compte 3 femmes parmi ses 5 administrateurs, soit 60% de femmes. La condition légale de proportion de 40% de chaque sexe au sein du Conseil d'Administration est donc satisfaite.

- **Equipe de Direction**

La Direction Générale est composée d'un Président Directeur Général assisté d'un Directeur Général Délégué.

Un comité exécutif élargi à 12 membres est en charge de la direction opérationnelle du Groupe. Il est composé de 7 membres des fonctions centrales, 3 membres de l'Asset Management et 2 du Lending & Leasing.

- **Implantations dans le monde**



1.3 Les marchés sur lesquels le Groupe opère

Nous concevons des solutions sur le marché de l'Asset Management

Nous aidons nos clients à travers le monde à évoluer et être actifs aux plus hauts niveaux.

Pour quel type de client ?

Gestionnaire de fonds alternatifs, Gestionnaire de fonds institutionnels, Gestionnaire de fortune, Société de gestion, Administrateur tiers/de fonds, Asset owner.

Quels sont leurs besoins ?

Gestion de portefeuille, Aide à la décision en matière d'investissement, Gestion des ordres et de l'exécution, Contrôle des opérations de Middle Office, Suivi de la conformité, Gestion du risque, Suivi de la position de gestion unifiée, Comptabilité des fonds et valorisation, Reporting, Agent de transfert, Gestion des processus métiers, Services.

Quelles sont nos solutions ?

Nous proposons de nouvelles solutions performantes (capacités, données et services technologiques) qui réunissent tous les aspects de la gestion d'actifs afin de permettre à nos clients de tirer profit de la digitalisation, d'adapter leurs activités et de connaître le succès.

Nous concevons des solutions sur le marché du Lending & Leasing et Assurance

Nos solutions logicielles gèrent des contrats front-to-back. Nous développons des solutions sur mesure pour toutes les activités de nos clients.

Pour quel type de client ?

Financement automobile, Crédit aux entreprises, Crédit à la consommation, Financement de biens d'équipement, Crédit immobilier, Crédits syndiqués.

Quels sont leurs besoins ?

Acquisition de contrats, Gestion des contrats, Gestion du risque, Business Intelligence, Mobilité.

Quelles sont nos solutions ?

Nous améliorons la performance, dans tous les secteurs de leur activité, en tirant profit des technologies de pointe et de notre expertise métier pour augmenter le chiffre d'affaires de nos clients, réduire leurs risques et accroître l'efficacité de leurs portefeuilles.

1.4 Les objectifs et les stratégies de création de valeur



•Nos clients

En tant que partenaire de nos clients, nous avons constamment à cœur de répondre à leurs attentes et de relever tous les défis, la fidélité de nos clients est notre aspiration ultime.



•Nos offres : technologie, services et data

Notre objectif est d'apporter à nos clients le plus haut niveau de qualité, dans les meilleurs délais, dans une démarche d'amélioration continue.

Notre offre se décline autour de trois piliers stratégiques : la technologie, les services et la data. Nous sommes leaders de notre industrie avec des solutions de pointe grâce à des investissements importants : la création d'une plateforme globale et intégrée de gestion d'actifs et nos nouvelles solutions de crédits & financements révolutionnent les standards de la technologie financière. Nous intégrons également à nos logiciels des services d'outsourcing ciblés, à forte valeur ajoutée, ainsi qu'une offre contenus et analytiques.



•L'innovation

L'innovation est au cœur de Linedata et se déploie dans toute notre organisation. Notre programme englobe à la fois l'innovation technologique et les méthodes de travail les plus modernes. Nos équipes collaborent avec des partenaires et un réseau de laboratoires à la pointe de l'innovation sur de nombreux sujets – incluant l'Intelligence Artificielle et la technologie DLT (Distributed Ledger Technology) – afin de développer une nouvelle génération de solutions et de services. Ces nouvelles solutions offrent une expérience utilisateur améliorée et apportent plus de valeur à l'activité de nos clients.



•Nos collaborateurs

Nous sommes attentifs à nos collaborateurs. Notre culture d'entreprise est unique, elle repose en priorité sur le respect et l'épanouissement personnel. Nous encourageons chaque collaborateur à saisir les nombreuses opportunités de développement offertes par Linedata. Dans ce sens, nous formons nos talents afin que tout le monde puisse contribuer au futur de Linedata.

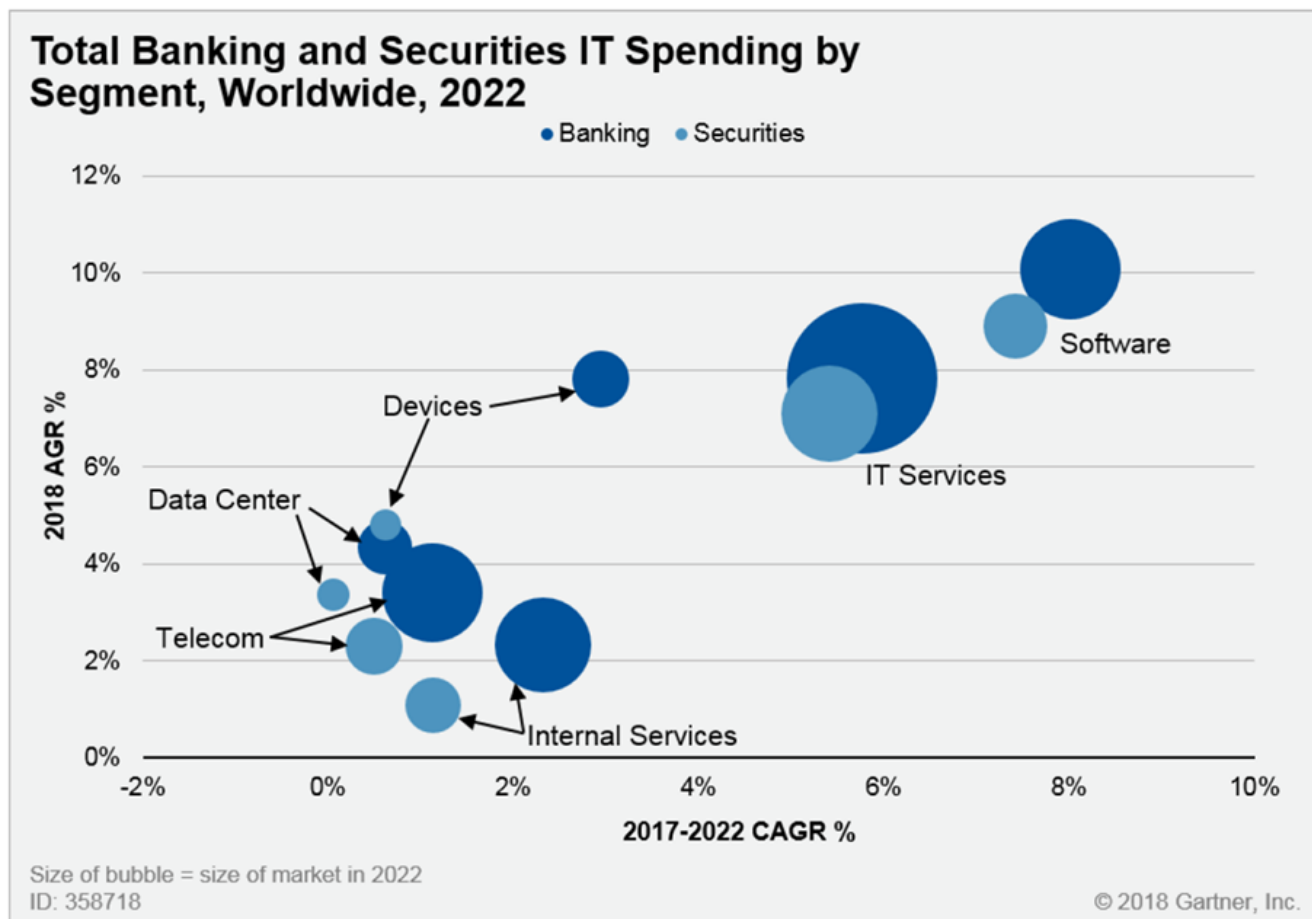


•Nos pôles d'excellence

Expertise pointue dans les process et technologies financières en Inde ou connaissance approfondie des produits en Afrique du Nord et en Lettonie : nos centres d'excellence sont les dépositaires de nos savoir-faire spécifiques. Ils sont de formidables stimulateurs de performance et de croissance pour Linedata.

1.5 Les tendances influençant l'évolution de la société

Afin d'illustrer la croissance annuelle des dépenses mondiales dédiées à l'IT par les marchés du Groupe Linedata entre 2017 et 2022, le graphique ci-dessous montre que les offres logiciels et Services restent les secteurs IT les plus porteurs, tant en matière de croissance (6-9% CAGR) que de volume (taille de la bulle).



Banking : autorités monétaires, intermédiation de crédit de dépôt, intermédiation de crédit non dépositaire et activités liées à l'intermédiation de crédit.

Securities : services bancaires d'investissement et de négoce de valeurs mobilières, courtage en valeurs mobilières, contrats de matières premières, courtage en contrats de marchandises, bourses de valeurs et de marchandises, intermédiation diverse, gestion de portefeuille, conseil en investissement, fiducie, fiduciaire et conservation ainsi que diverses activités d'investissement financier. Fonds d'assurance et d'avantages sociaux, fonds de pension, fonds de santé et de bien-être, autres fonds d'assurance, autres fonds d'investissement et fonds, fonds d'investissement à capital variable, fiducies, successions et comptes d'agences et autres instruments financiers. Investissements, banques privées et autres institutions financières exerçant des activités de gestion de patrimoine sur le marché des capitaux..

Le CAGR correspond au « *Compound Annual Growth Rate* » qui est le taux de croissance annuel. Il permet de comparer le retour sur investissement de 2 investissements d'une durée équivalente.

Le AGR correspond au « *Annual Growth Rate* » qui est le taux de croissance moyen. Il permet de calculer une variable moyenne sur plusieurs périodes.

2

UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

12

Risques identifiés

4

Domaines clés

1

Plan d'action sur 3 ans

UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

2.1 Identification & gestion des risques	13
2.2 La gestion des risques majeurs	13
2.3 L'analyse des risques	13
2.4 La cartographie des risques, premier pas sur la vigilance	13
2.5 Plan d'action pour maîtriser ses risques	18

2.1 Identification & gestion des risques

Afin d'identifier les risques majeurs, le Groupe Linedata s'est appuyé sur les retours d'expériences des politiques et des processus internes existants. Ces analyses, reposant sur la norme ISO 26000 et sur un dialogue constructif avec les parties prenantes, ont permis d'identifier des problématiques pertinentes pour le Groupe Linedata à travers :

- La prise en compte des normes internationales RSE comme la norme ISO 26000
- La conformité du Groupe Linedata à la loi française « Grenelle II » qui oblige les entreprises d'une certaine taille à reporter des critères RSE et se conformer à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, relative à la publication d'informations non financières
- La conformité britannique « Modern Slavery Act » qui engage le Groupe Linedata à faire chaque année une déclaration sur l'esclavage et la traite des êtres humains
- La conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
- La conformité à la loi Sapin II relative à lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Une synthèse des risques annuels publiée dans notre document de référence.

Le Groupe Linedata a donc identifié 12 risques majeurs impactant les personnes, l'environnement ou d'autres actions de vigilance pour l'entreprise.

2.2 La gestion des risques majeurs

Afin de gérer les risques identifiés, le Groupe a mis en place des politiques, des processus ainsi que des KPI (Key Performance Indicator) pour les maîtriser et les suivre.

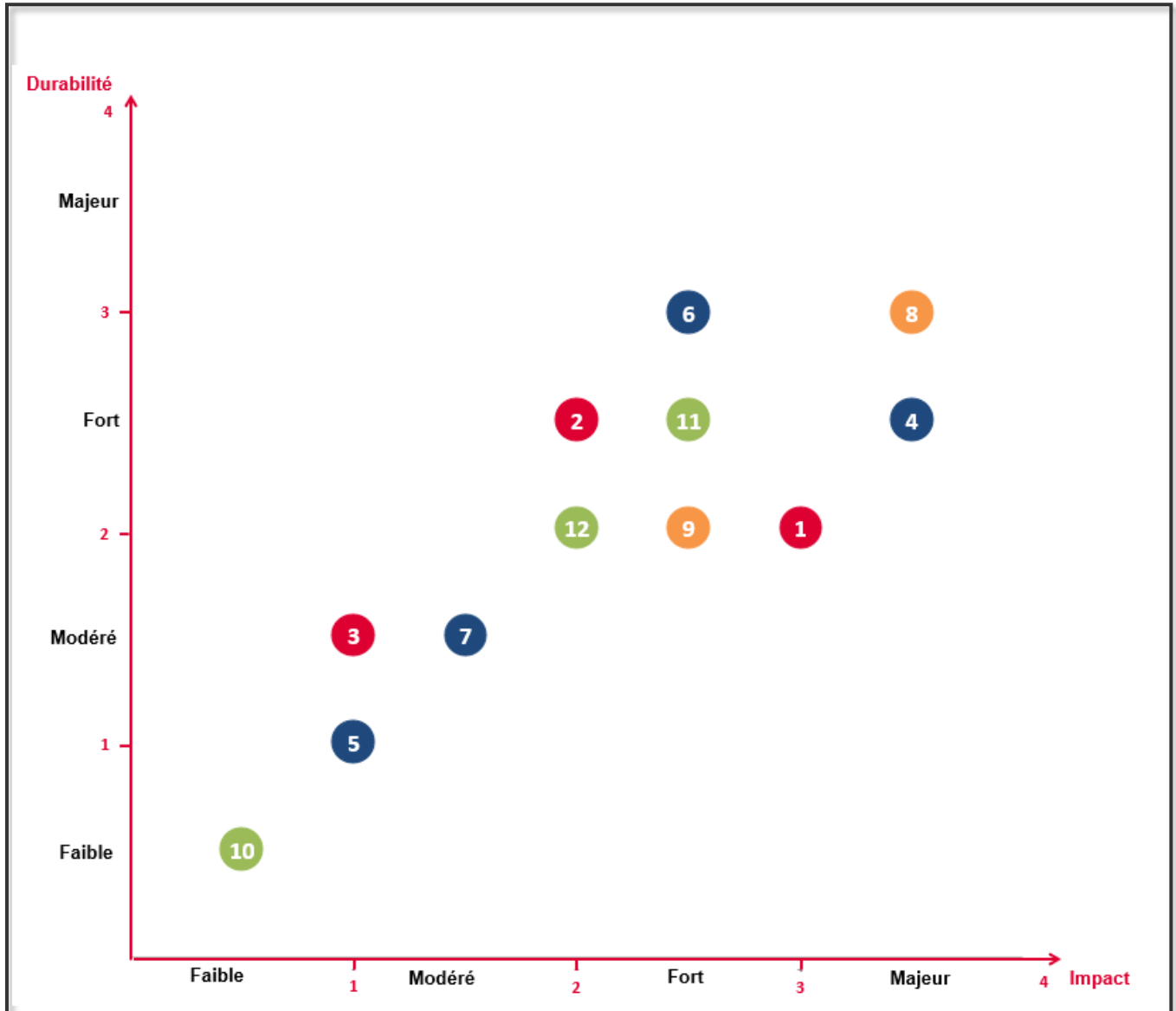
2.3 L'analyse des risques

Les risques retenus ont été transposés sur une cartographie des risques où chacun a reçu une note comprise entre 0 et 4 en fonction de son impact et de sa probabilité (durabilité) sur le Groupe et sur les parties prenantes.

2.4 La cartographie des risques, premier pas sur la vigilance

Le Groupe Linedata considère qu'être vigilant aux conséquences de ses activités sur les parties prenantes et l'environnement est une condition de durabilité de ses activités. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, le Groupe Linedata a initié depuis 2012 un groupe de travail pour identifier et mettre en place les actions internes en matière d'éthique, de conformité, de sécurité, de droit de l'Homme, etc.

La cartographie s'articule autour de 12 risques majeurs liés aux clients et aux innovations, à l'éthique et à la gouvernance, à nos collaborateurs, à la protection de l'environnement.



- 4 domaines clés ont été sélectionnés en fonction des parties prenantes



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



Nos collaborateurs : Le Groupe Linedata doit soutenir en permanence tous ses collaborateurs talentueux, motivés, afin de leur garantir une égalité des chances et les compétences nécessaires quelles que soient leurs différences afin de les voir évoluer.



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



La protection de l'environnement : Même si le Groupe Linedata est un éditeur de logiciels, soutenir la transition écologique à travers une faible émission de CO₂ et valoriser les gestes éco-responsables sont très importants.

- Description des risques identifiés

N°	Catégories	Nature de risque	Description	
			Enjeux pour les parties prenantes	Risques pour le Groupe Linedata
1	Ethique & Gouvernance	Evaluer les opportunités de croissance	Gagner en compétitivité, investir sur des activités stratégiques.	Perdre en compétitivité, risque de perte financière.
2		Intégration de filiales	Le Groupe garde un contrôle opérationnel de ses filiales.	Perte financière, risque d'image.
3		Prévention & lutte contre la corruption	Le Groupe met en place une politique d'éthique des affaires.	Manque de confiance envers le Groupe de la part des parties prenantes et risque de perte financière.
4	Nos collaborateurs	Développement des compétences et des carrières	Une gestion des formations en fonction des compétences et mise en œuvre des plans de carrières.	Risque d'attrition (départs des collaborateurs), perte de performance de l'entreprise et d'attractivité de nouveaux collaborateurs.
5		Rémunération et évolutions	Avoir la capacité de faire des évaluations annuelles ou de définir des d'objectifs.	
6		Bien-être des collaborateurs	Un développement du bien-être et garantir que les collaborateurs opèrent dans le meilleur environnement de travail possible.	
7		Diversité & égalité des chances	Prise en considération des meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes, des chances, d'ancienneté, etc.	
8	Clients & Innovation	Satisfaction des clients	Un niveau élevé de la part de Linedata concernant ses produits vendus est attendu.	Risque d'attrition (perte des clients, risque d'image).
9		Rupture technologique	Une capacité d'identifier des ruptures technologiques et s'y adapter est attendu.	
10	Environnement	Réduire les gaz à effet de serre et favoriser les gestes éco-responsables	Prendre des mesures éthiquement responsables.	Risque de manque de confiance de la part des parties prenantes.
11		Gestion des achats responsables	Prendre des mesures éthiquement responsables.	
12		Dématérialisation du processus achat	Mettre en place une politique de « Zéro papier ».	

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

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2018
1	Evaluer les opportunités de croissance	Le Groupe Linedata intègre des Labs afin d'y faire naître des projets d'innovation pour pouvoir investir sur des activités stratégiques	Nombre de Lab au sein du Groupe.	1 Lab dans le Groupe.
2	Intégration de filiales	Afin que les nouvelles acquisitions soient bien intégrées dans le modèle économique du Groupe Linedata, une politique d'intégration des filiales est en place.	Nombre de filiales revendues.	0 revente d'entité sur 3 ans
3	Prévention & lutte contre la corruption	<p>Afin de lutter contre la corruption & le trafic d'influence, et d'être une entreprise ayant une éthique des affaires, des politiques et des sensibilisations sont mises en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> Un code éthique & de conduite professionnelle Une politique anticorruption & trafic d'influence Une politique de déclaration des cadeaux, invitations et dons, donnés ou reçus Une sensibilisation à l'anticorruption Une charte et questionnaire aux partenaires commerciaux Un dispositif de lancement d'alertes éthiques 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de collaborateurs ayant adhéré & signé le code éthique du Groupe lors de la campagne annuelle Nombre d'alertes émises en matière d'atteinte aux droits de l'homme, corruption & trafic d'influence Pourcentage d'impôt payé en France 	<ul style="list-style-type: none"> 96% des collaborateurs ont lu & adhéré au code éthique 0 alerte émise en matière d'atteinte aux droits de l'homme, corruption & trafic d'influence. 55% des impôts du Groupe sont payés en France soit une augmentation de 101% depuis 2016.
4	Développement des compétences et des carrières	Pour une meilleure maîtrise des compétences et des carrières, un référentiel métier a été mis en place en 2018. Il présente les différents parcours possibles où il aide les collaborateurs à faire des choix en fonction de leurs souhaits d'évolution de carrière, leurs compétences, leurs expériences et opportunités professionnelles. Il permet aux managers d'accompagner au mieux leurs équipes dans leur parcours professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de jours de formation Nombre de personnes formées Nombre de mobilités internationales 	<ul style="list-style-type: none"> 3 641 jours de formation au total en 2018 soit une augmentation de 45% depuis 2016. 61% des collaborateurs ont reçu une formation. 12 mobilités internationales. Le « job Mapping » a permis de montrer une meilleure visibilité des managers avec 215 managers en 2018, soit une augmentation de 124% depuis 2016.
5	Rémunération et évolutions	Linedata a à cœur d'être compétitif et juste sur ses politiques de rémunération en France, mais aussi à l'international. Une communication entre les managers et employés doit être maintenue afin d'assurer le meilleur accompagnement d'évolution de carrière possible.	Pourcentage de PDR (People Development Review) remplis.	<ul style="list-style-type: none"> 61% des collaborateurs ont eu en 2018 un entretien. En France, le montant global de la participation en 2018 est de 739K€, soit une augmentation de 105% par rapport à 2017.

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2018
6	Bien-être des collaborateurs	<p>Le bien-être au travail est un enjeu majeur pour fidéliser nos collaborateurs et ainsi pérenniser les activités du Groupe Linedata.</p> <p>Le Groupe Linedata souhaite privilégier l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. De nombreux événements sont organisés régulièrement dans l'ensemble des bureaux du Groupe pour entretenir la cohésion d'équipe, mais surtout pour être des moments conviviaux et de partage</p> <p>Une politique sur le bien-être au travail sera développée courant 2019 pour l'ensemble du Groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de départs • Nombre d'accidents du travail ou maladies professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a eu sur l'ensemble du Groupe 230 départs en 2018 soit une augmentation de 31% sur 3 ans. • Il y a eu sur l'ensemble du Groupe 32 jours d'accidents du travail ou maladies professionnelles, soit une augmentation de 190% depuis 3 ans (11 jours en 2016). • Les embauches ont progressé de plus de 33% depuis 2016. • L'ancienneté moyenne au sein du Groupe est de 7 ans.
7	Diversité & égalité des chances	<p>La diversité et l'égalité des chances sont des valeurs du Groupe. La structure globale de l'organisation et les forts échanges entre pays ont inscrit dans notre ADN la diversité culturelle.</p> <p>L'égalité des chances entre hommes et femmes est un engagement global, mais les réponses à apporter sont cependant différentes d'un pays à un autre.</p> <p>Par conséquent, Linedata a développé une politique de promotion des femmes adaptée à chaque pays.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes au sein du Groupe • Nombre de femmes au sein du Conseil d'Administration 	<ul style="list-style-type: none"> • 35% de femmes au sein du Groupe en 2018, soit une progression de 26% depuis 2016. • 60% de femmes au sein du Conseil d'Administration en 2018, le pourcentage reste stable par rapport à 2017.
8	Satisfaction des clients	Chaque commercial doit rencontrer ses clients et être au plus proche d'eux afin de répondre à leurs demandes et leurs questions	Indicateur satisfaction clients (NPS)	Le NPS en 2018 est de 36%, soit une baisse de 9% par rapport à 2017.
9	Rupture technologique	Pour répondre au mieux à la satisfaction de nos clients et démontrer que le Groupe Linedata est capable d'innover, celui-ci porte chaque année des projets d'innovation.	Nombre de projets d'innovation	4 projets d'innovation
10	Réduire les gaz à effet de serre et favoriser les gestes éco-responsables	Le Groupe Linedata a mis dans sa politique voyage certaines obligations afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre.	Nombre de véhicules professionnels (flotte automobile)	21 véhicules professionnels soit -30% depuis 2016
11	Gestion des achats responsables	Le Groupe Linedata a mis en place une charte éthique des partenaires commerciaux et un questionnaire fournisseurs.	Pas de KPI pour le moment défini mais une évaluation des partenaires commerciaux est en cours.	/
12	Dématérialisation du processus achat	Afin de s'engager dans l'ère du numérique avec la dématérialisation du processus achat, le Groupe Linedata a mis en place un guide d'utilisation des dépenses où chaque collaborateur doit utiliser les outils dématérialisés mis en place.	Nombre de bons de commande dans l'outil e-procurement .	3 575 bons de commande enregistrés dans l'outil en 2018, soit une augmentation de 44% depuis 2016

2.5 Plan d'action pour maîtriser ses risques

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

Catégories	Nature de risque	Plan d'action 2018-2020
Ethique & Gouvernance	Intégration de filiales	Améliorer notre politique d'intégration des filiales lors des croissances externes.
	Prévention & lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> Adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies. Sensibiliser le Groupe aux principes clés de la Charte des Nations Unies à travers une communication dédiée. Mettre en place un KPI sur le nombre de fournisseurs adhérant à notre charte et questionnaire des partenaires commerciaux.
Nos collaborateurs	Développement des compétences et des carrières	<p>Dès janvier 2019, le référentiel « Job mapping » (Cartographie des emplois & des compétences) sera intégré à tous nos outils RH et va nous permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> un meilleur suivi de chaque collaborateur, une étude globale des compétences et des besoins par organisation et par typologie de métier, enfin, une analyse dans le temps de l'évolution des mobilités pour déterminer les freins et les vecteurs de mobilités et de croissance de carrière.
	Rémunération et évolutions	Le nouveau référentiel métier global nous permet également de positionner nos politiques par rapport au marché via du benchmarking externe mais aussi de garantir l'équité entre les collaborateurs et cela sans distinction de sexe, d'âge ou tout autre facteur discriminant hors l'expérience, la compétence et le mérite.
	Bien-être des collaborateurs	Renforcer l'adhésion des collaborateurs aux valeurs du Groupe à travers des projets d'équipe : promouvoir les activités de type Team Building au sein du Groupe.

Catégories	Nature de risque	Plan d'action 2018-2020
Nos collaborateurs	Diversité & égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Pour 2019, fort du nouveau référentiel métier, du suivi des mobilités et d'une analyse des rémunérations plus spécifique, nous serons à même d'assurer un pilotage plus précis de nos actions et d'accroître notre efficacité à garantir l'égalité des chances. Notre plus grand défi en matière d'égalité des chances est d'assurer qu'aucune barrière technique et / ou culturelle ne nuise à aucun moment dans l'activité professionnelle ou l'évolution de carrière d'un de nos collaborateurs causé par un handicap quel qu'il soit. <p>Mettre en place des actions de sensibilisation au Handicap (visible ou non) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcer la communication autour du handicap, Déployer des sessions de sensibilisation au handicap, Evaluer l'opportunité d'adhérer à la Charte Réseau mondial de l'OIT Entreprise & Handicap.
Clients & Innovation	Satisfaction des clients	Chaque commercial sera au plus proche possible de ses clients afin de répondre à leurs demandes et à leurs questions.
	Rupture technologique	Développer le nombre de projets d'innovation afin de continuer la transformation digitale du Groupe Linedata.
Environnement	Réduire les gaz à effet de serre et favoriser les gestes éco-responsables	<p>Renforcer les gestes éco-responsables au quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des poubelles de tri Recyclage du matériel informatique Promouvoir le co-voiturage Avoir un KPI évaluant la consommation de CO₂ concernant les déplacements.
	Gestion des achats responsables	Mettre en place un KPI sur le nombre de fournisseurs adhérant à notre charte et questionnaire des partenaires commerciaux.
	Dématérialisation du processus achat	<p>Mettre en place une politique "Zéro Papier" (dématérialisation des factures, archivage électronique) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Intégration des factures dans Ken Création des bibliothèques d'archivages électroniques.

3

ETHIQUE, CONFORMITE & GOUVERNANCE

96%

Des collaborateurs ont lu & adhéré au code éthique

0

Alerte émise en matière d'atteinte aux droits de l'homme, corruption & trafic d'influence

113

Millions d'euros de capitaux propres

0

Revente d'entité

ETHIQUE, CONFORMITE & GOUVERNANCE

3.1 Le Code Ethique et de Conduite Professionnelle du Groupe Linedata	22
3.2 Sensibilisation à l'anti-corruption	22
3.3 Dispositif de lancement d'alerte	22
3.4 Protection des données personnelles (GDPR)	22
3.5 Déclaration des cadeaux, invitations, dons	23
3.6 Intégration de nos filiales	23

3.1 Le Code Ethique et de Conduite Professionnelle du Groupe Linedata

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

Proposé en anglais et en français, ce Code constitue le ciment identitaire qui donne à chaque collaborateur du Groupe un cadre de référence afin d'exercer son activité professionnelle au quotidien. Le Code est mis à jour chaque année, enrichi en fonction des besoins et piloté par le service Audit & Conformité. Une campagne de signature annuelle électronique du Code Ethique et de Conduite Professionnelle est en place depuis 2017.

Chaque année, chaque collaborateur et chaque nouvel entrant est invité à prendre connaissance des dispositions du Code Ethique et à en confirmer la lecture en y apposant sa signature électronique.

3.2 Sensibilisation à l'anti-corruption

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

Un ensemble de politiques a été élaboré dans l'objectif de lutter et sensibiliser contre la corruption et le trafic d'influence :

- Mise en place d'un programme de sensibilisation des collaborateurs du Groupe à la détection de la corruption et du trafic d'influence. Nos collaborateurs sont considérés comme des ambassadeurs des normes éthiques du Groupe vis-à-vis des tiers.
- Un dispositif de déclaration des cadeaux et invitations donnés ou reçus. Ce dispositif s'étend aux dons et contributions à des associations ou autres tiers et permet de prévenir ou détecter des agissements contraires à la politique du Groupe.
- Mise en place d'un dispositif d'évaluation des tiers (clients, fournisseurs, partenaires) à travers des questionnaires & une charte éthique à laquelle ils doivent adhérer.

3.3 Dispositif de lancement d'alerte

Conformément aux exigences de la loi Sapin II, le Groupe Linedata a déployé en 2018 un dispositif de lancement d'alerte, accessible à l'ensemble des collaborateurs en interne et aux anciens collaborateurs ou tout tiers en externe. L'outil est disponible dans le monde entier et permet de signaler tout fait ou agissement contraire à la loi ou à l'éthique du Groupe Linedata.

Il s'agit d'une plate-forme externe sécurisée, accessible 24/24 heures 7/7 jours via internet, par téléphone (numéro gratuit dans toutes les langues), ou via une application smartphone « SpeakingUp » avec le code Linedata et qui permet de préserver l'anonymat si cela est demandé.

3.4 Protection des données personnelles (GDPR)

Le Groupe Linedata est concerné par la protection des données personnelles, tant pour ses données internes (collaborateurs), que pour celles des tiers avec qui Linedata est en relation d'affaires. Ce règlement a un impact stratégique significatif que le Groupe Linedata a pris en compte dans ses opérations. Dans cette optique, le Groupe continue son plan de mise en conformité aux exigences du Règlement Général européen relatif à la Protection des Données à caractère personnel (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation, « GDPR »), adopté le 14 avril 2016 et applicable depuis le 25 mai 2018.

Initié à l'échelle du Groupe, avec l'appui de conseils extérieurs, ce plan de mise en conformité se développe et croît notamment grâce au Data Protection Officer (DPO), protecteur des données personnelles mais aussi au comité de pilotage GDPR composé de représentants des départements Audit & Conformité, Juridique, Sécurité de l'Information.

Le Groupe Linedata continue de faire la protection des données personnelles une priorité.



3.5 Déclaration des cadeaux, invitations, dons

Le Groupe Linedata accepte que des cadeaux soient offerts de façon occasionnelle à des tiers (clients, fournisseurs, partenaires commerciaux) lorsqu'il s'agit de renforcer des relations professionnelles ou de se conformer aux coutumes locales, et dans la mesure où le don reste conforme aux politiques du Groupe (notamment le Code Ethique et la Politique Anti-corruption).

Le Groupe Linedata autorise ses collaborateurs à offrir ou recevoir de bonne foi des cadeaux ou équivalents (ex : invitation au restaurant, à un événement 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.

3.6 Intégration de nos filiales

Afin d'intégrer au mieux nos filiales lors des acquisitions, des « dues diligences » (audits d'acquisition), sont menées par le Groupe Linedata pour limiter les risques liés aux acquisitions. Il est très important que la société qui deviendra filiale soit intégrée aux politiques et procédures du Groupe Linedata. Bien que la conformité soit essentielle lors d'une acquisition, et que toute intégration post-acquisition doive être adaptée à certaines circonstances, les étapes d'intégration sont à titre d'exemple les suivantes :

- Intégration juridique par la nomination de dirigeants ou directeurs du Groupe Linedata dans les organes de direction de la société acquise ainsi que par l'intégration de la nouvelle entité juridique sous les polices d'assurance du Groupe,
- Intégration fiscale au travers de l'intégration par le Groupe Linedata de la nouvelle société dans ses process fiscaux,
- Intégration comptable par la reprise de la comptabilité de la société acquise par les équipes comptables du Groupe Linedata,
- Mise aux normes du Groupe Linedata de la société acquise en matière de respect des procédures et contrôles financiers établis,
- Intégration sociale des équipes de la société acquise dans les effectifs du Groupe Linedata,
- Mise aux normes du Groupe Linedata en matière de conformité par l'instauration des process et des exigences du Groupe en matière d'Audit et de Conformité au sein de l'entité juridique acquise,
- Intégration au niveau de l'activité opérationnelle par la mise en œuvre de synergies entre les équipes du Groupe Linedata et les équipes de la société acquise.

4

UNE ENTREPRISE HUMAINE

1242

Collaborateurs au sein du Groupe (L'effectif est de 1209 collaborateurs hors stagiaires & assimilés)

35%

De femmes au sein du Groupe

7 ans

D'ancienneté en moyenne dans le Groupe

+24%

D'embauche sur 3 ans (concernant les CDI)

12

Mobilités à l'international

4

UNE ENTREPRISE HUMAINE

4.1 Développement des compétences et des carrières	26
4.2 Rémunération & évolutions	28
4.3 Bien être des collaborateurs	31
4.4 Diversité & égalité des chances	34

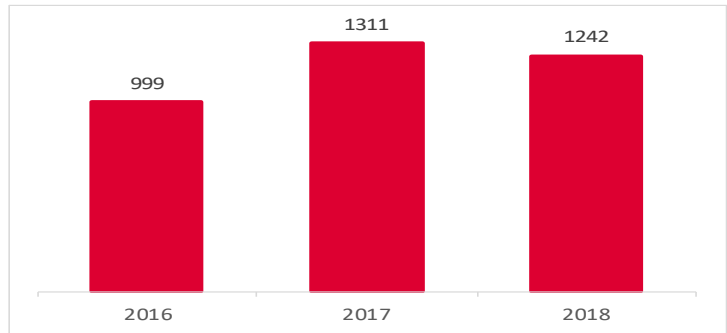
4.1 Développement des compétences et des carrières

L'engagement du Groupe Linedata en faveur du développement des collaborateurs fait partie intégrante de la politique de ressources humaines.

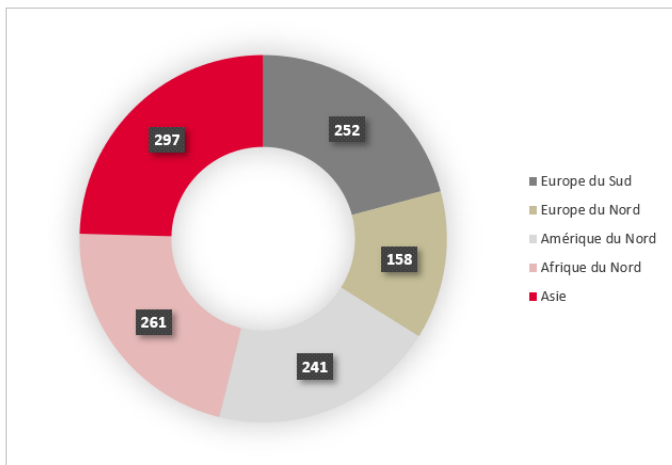
Les équipes Linedata sont multiculturelles et pluridisciplinaires, favorisant ainsi la richesse humaine.

• L'évolution des effectifs Groupe

Au 31 décembre 2018, le Groupe Linedata compte 1 242 collaborateurs (1209 collaborateurs hors stagiaires & assimilés). Le Groupe Linedata a vu sur 3 ans ses effectifs croître de 24%.



Cf Annexes 8.1



Cf Annexes 8.2

• Répartition des effectifs par région

L'acquisition de Gravitas et de QRMO en 2017 a permis de renforcer la présence du Groupe sur la région Asie. Les effectifs sur les régions d'Amérique du Nord et d'Europe du Nord sont assez stables.

A noter que 33% des effectifs du Groupe se concentrent dans la région Europe (Europe du Sud & Europe du Nord).

• Répartition des effectifs Groupe par métier

Un nouveau système de classification

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

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

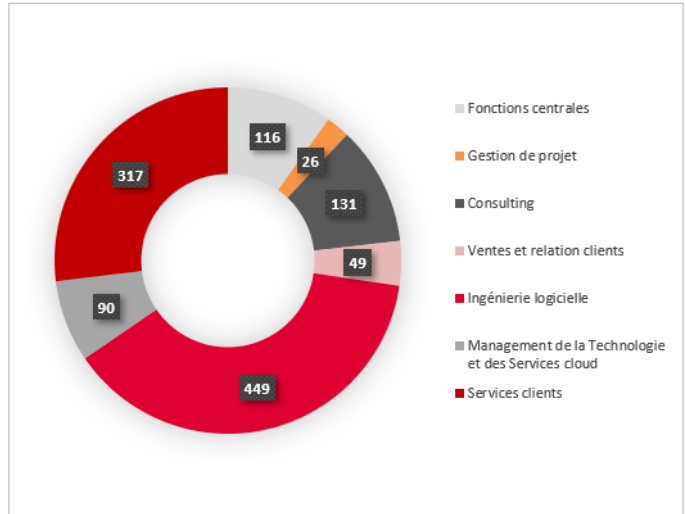
Ces déséquilibres peuvent aussi provoquer simultanément un sureffectif global et un sous-effectif sur une unité spécifique.

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

C'est pour cette raison que le Groupe Linedata a instauré en 2018 une cartographie des emplois appelée « job mapping ».

Le « Job Mapping » est une méthodologie axée sur le marché qui permet d'établir un référentiel de différents niveaux d'emplois dans une organisation. La méthodologie détermine le poids relatif des emplois au sein de l'organisation et définit plusieurs niveaux de contribution dans l'entreprise. Le « Job Mapping » est la colonne vertébrale nécessaire à une politique RH efficace. Elle répertorie tous les "emplois de référence" du Groupe et les classe par famille dans un référentiel. La méthodologie est applicable mondialement et répond aux besoins spécifiques du Groupe Linedata tout en assurant une comparabilité interne et externe.

Le « Job Mapping » vise à permettre une meilleure approche du développement des collaborateurs, notamment en donnant plus de transparence, en permettant les parcours d'expertise et en favorisant la mobilité au sein du Groupe.



Cf Annexes 8.3

Compte tenu du métier d'éditeur de logiciels, les fonctions Ingénierie logicielle (38%), Consulting (11%) et services Clients (27%) représentent l'essentiel des effectifs du Groupe et se trouvent renforcées depuis les acquisitions de Gravitas & QRMO en 2017.

Comme précisé dans la Note méthodologique au 7.3 « Périmètre » page 49, 31 collaborateurs ne sont pas intégrés.

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 de maternité ou parental, congé individuel de formation).

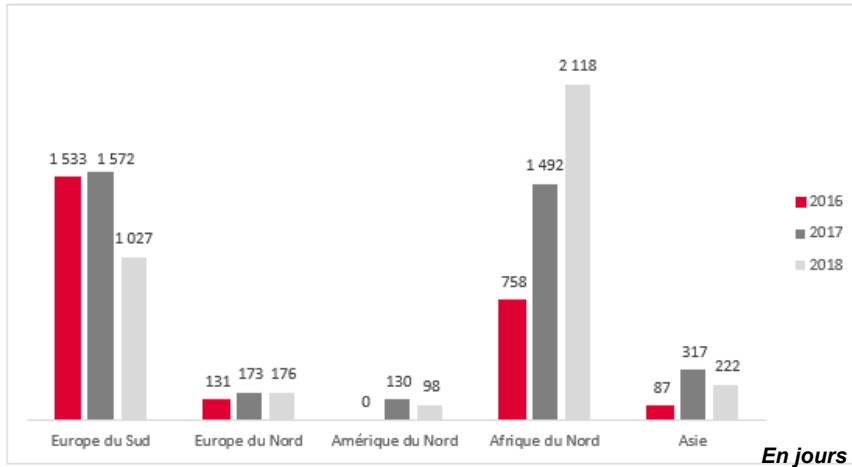
*hors SIVP, stagiaires & assimilés

• Evolution de la répartition des effectifs Groupe Managers / non-Managers

	2016		2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Managers	23	73	25	101	55	160
Non Managers	292	536	362	718	355	608
Total	315	609	387	819	410	768
Total Conso	924		1206		1178	

Il est exclu du périmètre les stagiaires & assimilés. Fin 2018, la nouvelle cartographie des emplois « Job Mapping » a vu le jour, c'est pour cette raison qu'il y a un écart de 31 collaborateurs non intégrés qui le seront en 2019. Le « job Mapping » a permis de montrer une meilleure visibilité des managers chez les femmes.

• Stratégie de formation



Cf Annexes 8.10

La formation est l'une des clés pour approfondir les compétences des collaborateurs et faire grandir les talents. Afin de maintenir et accroître le niveau de compétences de ses salariés, le Groupe Linedata a adopté dès sa création la formation comme axe majeur de développement de l'ensemble de ses collaborateurs et investi chaque année un pourcentage significatif de sa masse salariale en formation.

Le Groupe a également mis en place des sessions internes de formation portant sur des sujets fonctionnels et animées par des experts reconnus dans leur domaine.

Localement, chaque pays construit et déploie une offre de formation interne et externe alignée au plus près des besoins de son activité.

NOTE : En Amérique du Nord, les informations relatives à la formation sont remontées depuis 2017.

En 2018, afin d'améliorer et d'encourager la formation interne, le Groupe Linedata a mis en œuvre une plateforme s'appelant « E-Front Learning » pour créer une offre de formation adaptée aux collaborateurs de Linedata. Durant l'année 2018, 738 collaborateurs ont reçus une formation (soit plus de 61%). Le Groupe Linedata considère que la formation est un atout et permet de former les collaborateurs aux évolutions technologiques ou normes et règlements en vigueur.

4.2 Rémunération & évolutions

• Politique de rémunération & de mobilité

La politique de rémunération du Groupe est basée sur des principes communs appliqués de manière adaptée selon les législations, réglementations et spécificités régionales.

Cette politique vise à :

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

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

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

L'étude des augmentations de salaire annuelles repose sur la performance de l'entreprise, sur la situation économique locale et les pratiques de marché. Quand la législation le prévoit, une négociation a lieu avec les organismes de représentation des salariés.

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

De nouveaux dispositifs concernant la retraite ont été négociés ou institués en 2014 pour les sociétés françaises. Ces dispositifs applicables depuis 2015 sont : un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe (PERCOG, incluant un abondement de l'entreprise pour les versements volontaires) et un contrat d'épargne collectif à cotisations définies (Article 83, incluant des cotisations payées par l'entreprise).

La création du « job Mapping » permet de positionner les postes de l'entreprise par rapport au marché local de référence. Il est important pour le Groupe Linedata de reconnaître l'expertise des talents de la société.

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

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

• Evaluation & développement des compétences

Chaque collaborateur bénéficie au moins une fois par an d'un entretien d'évaluation avec son supérieur hiérarchique en vue d'évaluer sa performance, ses compétences et ses éventuels axes d'amélioration.

Ces entretiens permettent d'estimer les besoins de formation du collaborateur, de déterminer ses objectifs pour l'année à venir et d'envisager ses perspectives d'évolution à court et moyen terme.

En 2018, le Groupe Linedata s'est donc doté d'un outil de suivi de la performance individuelle et d'évaluation annuelle (« People Development Review ») global, commun à l'ensemble des collaborateurs, qui permet d'évaluer la contribution d'un collaborateur à son poste et les compétences associées et d'établir un plan de développement et de carrière pour l'année à venir. Cet outil devrait apporter plus de fluidité dans le partage et le suivi des plans de développement des collaborateurs. Pour cette première année, 68% des collaborateurs ont eu en 2018 un entretien concernant leurs performances et leurs objectifs à travers un outil mais d'autres entretiens individuels en dehors de cet outil ont été mis en place.

Par ailleurs, les sociétés françaises du Groupe ont mis en place un plan d'actions pour l'emploi et le maintien des compétences, en application de la législation en vigueur. Ce plan s'articule autour des domaines d'actions suivants :

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

• Programme de mobilité

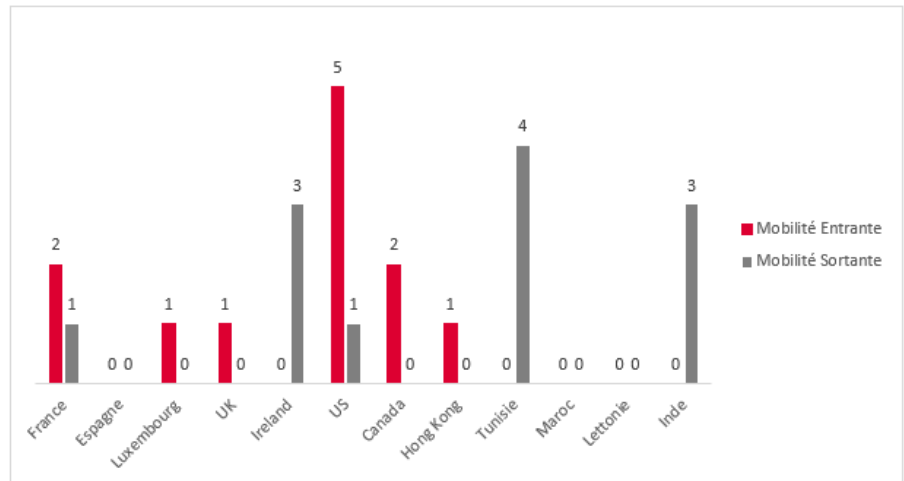
Le Groupe Linedata propose 2 types de mobilités :

- La mobilité interne
- La mobilité internationale.

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

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

Sur 2018, 12 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité à l'international.



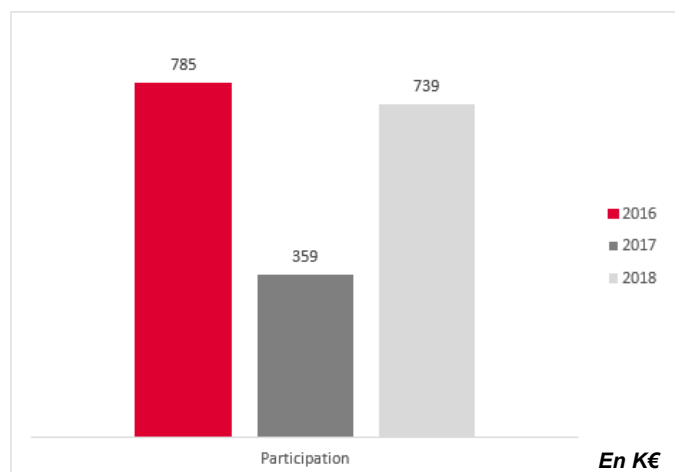
• La participation en France

Les mandataires sociaux et les salariés disposent de 55,94% du capital de la société dont 1,17% par l'intermédiaire d'un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) issu du Plan d'Epargne Groupe (PEG) à fin 2018.

Le Groupe souhaite poursuivre cette politique et l'étendre progressivement à ses filiales à l'étranger dans le respect de la réglementation locale afin d'accentuer le sentiment d'appartenance à un même Groupe.

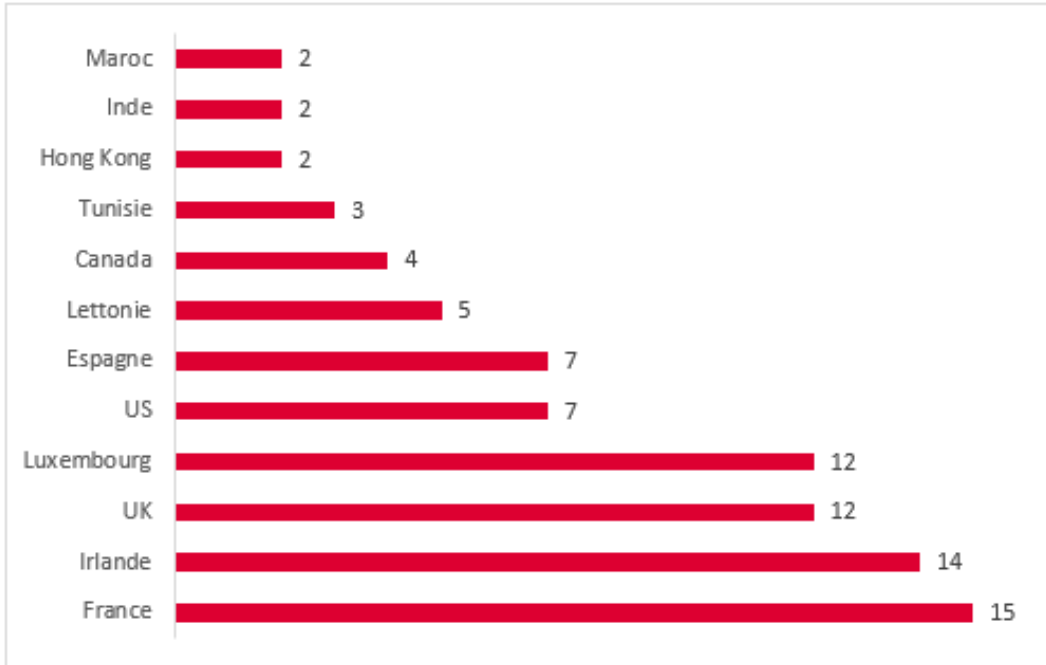
Evolution de la participation en France

Par ailleurs, la direction de Linedata Services bénéficie d'autorisations de l'Assemblée Générale de la Société lui permettant d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions Linedata Services aux salariés du Groupe (depuis l'introduction en Bourse) et d'attribuer gratuitement des actions aux salariés du Groupe (depuis 2005). Chacune de ces autorisations a déjà été utilisée à plusieurs reprises, et pour la dernière fois au cours de l'exercice 2014.



4.3 Bien-être des collaborateurs

- **Ancienneté moyenne par zone géographique**



En prenant en compte la date d'arrivée de nos collaborateurs nous pouvons constater que :

- l'ancienneté moyenne au sein du Groupe est de 7 ans
- l'ancienneté moyenne en France est de 15 ans

- **Nombre de recrutements & de départs par région**

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

Pour subvenir aux besoins croissants du Groupe, la majeure partie des recrutements concernent des diplômés. Un effort particulier est ensuite donné à la formation afin de faire évoluer les nouveaux entrants au sein de Linedata, comme démontré par la forte croissance des heures de formation en Tunisie.

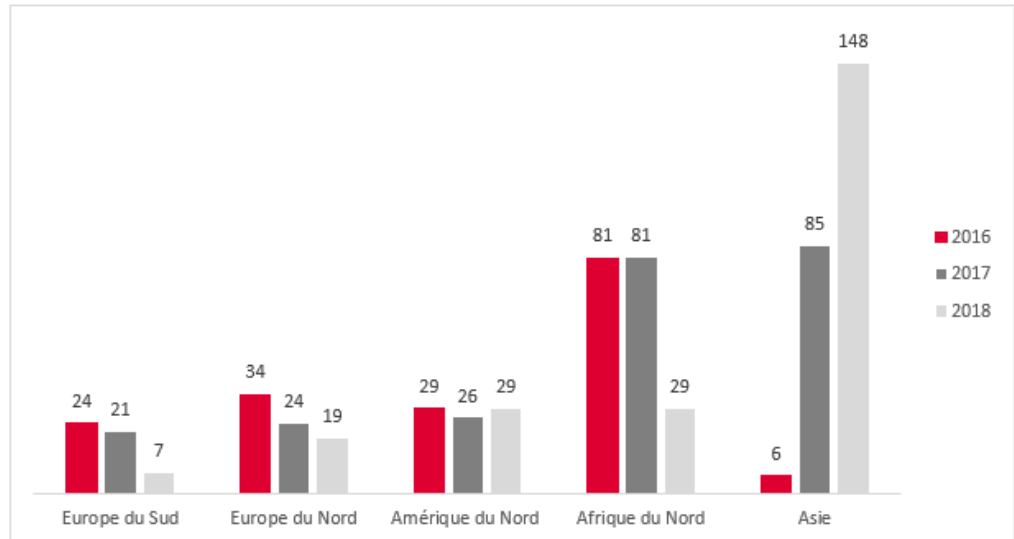
La très grande majorité des collaborateurs du Groupe sont des cadres issus d'écoles d'ingénieur, de formation universitaire de deuxième ou troisième cycle ou d'écoles de commerce. Ils ont soit une compétence technique, soit une compétence fonctionnelle, voire ils allient une double compétence technique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

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

Linedata poursuit sa transformation digitale, les réseaux sociaux ayant pris une part de plus en plus importante dans le processus de recrutement, le compte Linedata sur « LinkedIn » est suivi par plus de 25 980 abonnés en 2018 soit une augmentation de 44% du nombre d'abonnés par rapport à 2017 et le Groupe compte plus de 1 450 « followers » sur Twitter depuis 2009, soit une augmentation d'abonnés de 21% par rapport à 2017.

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

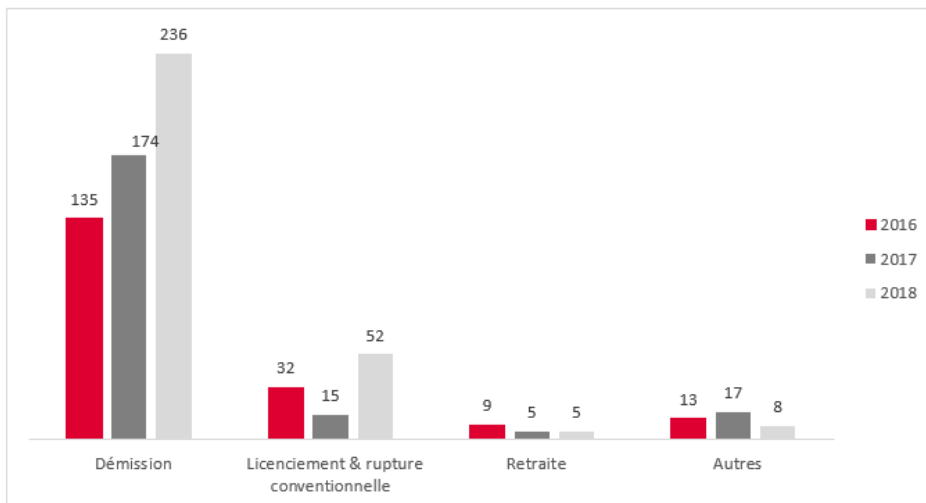
Evolution des recrutements par région



Cf Annexes 8.7

En 3 ans au sein du Groupe Linedata, les embauches en contrats à durée indéterminée ont progressé de 24%. Le Groupe Linedata reste ainsi un pôle d'attraction pour les talents.

Départs par nature au niveau Groupe



Cf Annexes 8.8

Il est constaté une augmentation des démissions due aux pratiques du marché dans les pays des centres d'excellence qui ont culturellement un taux d'attrition plus élevé que les pays européens.

Concernant les départs, la filiale du Groupe Linedata Gravitas, a vu ses effectifs se réduire de 71 collaborateurs fin 2018. Cette diminution intervient à la suite de la volonté d'un client d'intégrer dans ses effectifs les équipes qui lui étaient dédiées. A ce titre, un transfert à l'amiable de ces collaborateurs a été opéré.

Attraction des talents

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

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

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

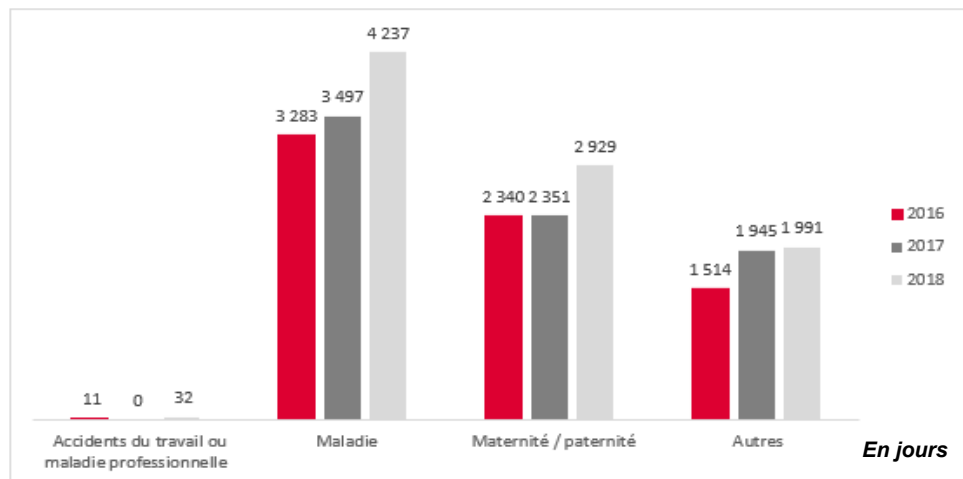
Les avantages de ce type de contrat sont :

- ◆ Qu'il peut être suspendu et par la suite repris
- ◆ Que le collaborateur en contrat SIVP peut quitter son poste sans démission
- ◆ Que l'Etat tunisien prend à sa charge tous les impôts (CNSS...) du collaborateur en contrat SIVP
- ◆ Qu'un étudiant, quel que soit son niveau universitaire, n'est éligible à ce contrat qu'après la fin de l'année universitaire.

• Absentéisme

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

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



Cf Annexes 8.9

A noter, les informations relatives à la « Maladie » ne sont recensées que depuis 2018 pour le UK, la Lettonie et l'Irlande.

Note : les absences nommées « Autres » correspondent aux événements familiaux, congés sans soldes, congés enfants malades, « Flex day » en Inde.

4.4 Diversité & égalité des chances

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

Egalité Femmes / Hommes

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

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

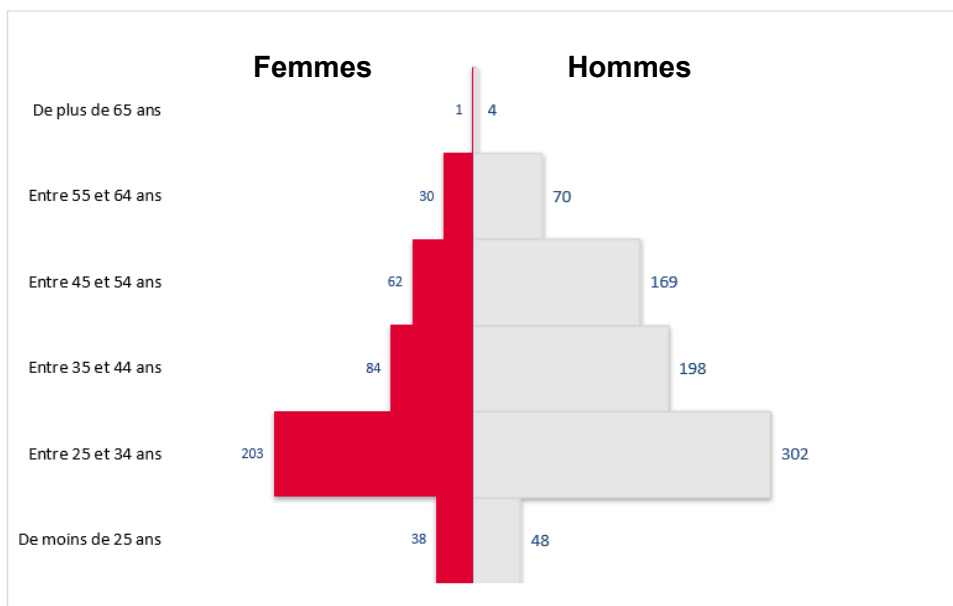
Les sociétés françaises et étrangères sont soumises à des lois spécifiques, en particulier en matière de lutte contre les discriminations professionnelles entre les hommes et les femmes. Le Groupe Linedata interdit formellement tout harcèlement et toute discrimination. Des actions de communication ont été déployées, notamment en Inde avec le support des équipes et managers locaux.

Les femmes représentent 35% des effectifs du Groupe en 2018.

En France, ce chiffre s'élève à 30%, ce qui est supérieur à la moyenne des 10 plus grandes SSII françaises (25% en moyenne selon une étude du journal du net¹). En France, Linedata a mis en place une Commission Egalité Professionnelle H/F. Cette Commission ne note aucune discrimination à l'embauche mais constate qu'il y a plus de candidats que de candidates.

En Tunisie la parité femmes / hommes est très largement respectée car les femmes représentent en 2018 plus de 60% des effectifs.

Répartition des effectifs Groupe par tranches d'âge



Cf Annexes 8.6

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

¹ <https://www.journaldunet.com/solutions/reseau-social-d-entreprise/1192248-la-part-des-femmes-chez-les-ssii/>

5

UNE ENTREPRISE CITOYENNE

700

Clients à travers le monde

1

Lab au sein du Groupe en 2018

4

Projets d'innovation & 1 semaine de l'innovation en 2018

2

LDX à Hong Kong & Londres (*Linedata Exchange*)

38

Millions d'euros d'achats & charges externes

+ de 1 000

Fournisseurs actifs en 2018

UNE ENTREPRISE CITOYENNE

5.1 Dialogue avec les parties prenantes	37
5.2 Fonction & projets d'innovation	38
5.3 Mécénat & Bénévolat	39
5.4 Loyauté des parties prenantes	40

5.1 Dialogue avec les parties prenantes

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

• Avec les employés

Les collaborateurs jouent un rôle essentiel dans le développement et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable.

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

L'échange et le partage d'idées ont leur place dans l'entreprise et se font via plusieurs outils :

- Des sessions d'information & newsletters internes
- Un intranet (KEN) qui regroupe toutes les informations internes
- Un réseau & un blog d'entreprise (JoinIn & PluggedIn)
- Le lancement des réunions « The voice » moments clés pour les collaborateurs de nos 2 pays pilotes (UK ; Tunisie) pour poser des questions, proposer de nouvelles idées et initiatives.

• Avec les clients

La plupart des contrats signés par le Groupe Linedata avec des institutions financières ont une durée de 3 à 5 ans, sur la base d'un modèle de licence récurrente et / ou de services

Le Groupe travaille de manière continue, d'une part au renouvellement des contrats, et d'autre part à l'optimisation de la politique relationnelle avec ses clients afin d'établir une collaboration sur le long terme dans un climat de confiance réciproque.

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

- Ses Communiqués de presse
- Son site internet www.linedata.com
- Ses réseaux sociaux : LinkedIn, Instagram, Facebook
- Animation du marché à travers les « Linedata Exchange » ; destinés aux clients et prospects du Groupe, ces événements créent des opportunités d'échanges et de débats sur les problématiques métiers et entre experts afin de discuter des enjeux actuels et futurs du secteur.



L'importance de la satisfaction des clients

La satisfaction de nos clients est mesurée à travers un indicateur clé qui est le Net Promoter Score. Le NPS est un indicateur reposant sur le concept suivant : le niveau de satisfaction globale de nos clients à savoir s'ils recommandent le Groupe Linedata, ses produits ou services. Pour l'année 2018, le NPS est de 36%.

Le calcul

Les clients sont classés en 3 catégories selon leur degré d'enthousiasme :

- Les promoteurs : les clients donnant un score de 9 ou 10
- Les passifs : les clients donnant un score de 7 ou 8
- Les détracteurs : les clients donnant un score de 0 à 6

$NPS = \text{Pourcentage des promoteurs (notes 9 et 10)} - \text{Pourcentage des détracteurs (notes de 0 à 6)}$

Des directives émanant de la direction Générale ont été données ou dès lors qu'un client montre une insatisfaction, la direction commerciale doit se rapprocher de celui-ci afin de lui apporter des réponses et satisfaire à ses demandes.

- **Avec les fournisseurs**

Une démarche achats responsables

Le Groupe Linedata a acheté près de 38 millions d'euros de biens et de services en 2018 (soit +11,6% depuis 2016). Les achats responsables sont donc une opportunité de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Conformément aux exigences de la loi Sapin II sur l'évaluation des partenaires commerciaux, le Groupe Linedata a mis en place une Charte des partenaires commerciaux qui formalise les exigences du Groupe relative aux droits de l'Homme, à la protection des données personnelles, à l'éthique des affaires, à un processus éco-responsable des achats, et autres obligations.

5.2 Fonction & projets d'innovation

Depuis juin 2017, le rôle du département innovation est d'accompagner la transformation digitale, piloter les expérimentations sur des sujets clés et accompagner les initiatives des collaborateurs.

Le Groupe Linedata a réussi en 2018 le lancement de sa transformation digitale et créé les conditions de son déploiement. Linedata partage désormais une vision commune de l'innovation, dont chaque collaborateur est acteur.

Le Groupe Linedata a montré au marché, à ses clients et à ses partenaires son dynamisme dans le domaine, grâce, entre autres, à la création de labs, à l'innovation week avec 19 ateliers, à plus de 1 750 connexions (soit en moyenne 92 par atelier), mais aussi grâce aux travaux réalisés dans les business lines Asset Management et Lending & Leasing sur l'Intelligence Artificielle et la Data.

L'objectif est que cette dynamique perdure et se renforce. C'est pour cette raison que l'équipe innovation accélère la création et le déploiement de projets innovants au service des Business et des Centres d'Excellence, et continue à tisser des liens avec les startups et les universités. Pour 2019, 2 nouveaux Labs sont en cours de déploiement.

5.3 Mécénat & Bénévolat

Être une entreprise citoyenne, c'est l'exemple que le Groupe Linedata se donne comme objectif. A cet effet, plusieurs initiatives sont menées en faveur du mécénat ou du bénévolat. Une trentaine d'actions sont menées chaque année dans l'ensemble du Groupe sur 4 domaines :

- L'environnement
- La santé & la recherche
- Les enfants
- Les plus démunis

FRANCE

Linedata pratique depuis 2010 le mécénat à travers des dons chaque année à l'Institut Montaigne. Certains sites français effectuent des achats de fournitures de bureau auprès d'un atelier protégé (ESAT) situé en province.

TUNISIE

Le Groupe Linedata en Tunisie continue sa démarche d'entreprise citoyenne. Pour la 2ème année consécutive, Linedata a participé à l'initiative « Action green boots » dont l'objectif est de participer au reboisement de la Tunisie.

Pour la 2ème édition encore, l'entreprise a participé à la mission « un cartable pour tous », où chaque collaborateur fait un don pour pouvoir acheter des fournitures à des élèves en situation précaire.

En 2018, le Groupe Linedata en Tunisie a participé à une action de solidarité en faveur des familles nécessiteuses avec l'association « un repas pour chaque Tunisien » où Linedata a pris en charge les repas servis dans un centre.

UK

Au Royaume Uni, les collaborateurs ont participé à l'association « Hearing Dogs for Deaf People » dont l'objectif est de former des chiens pour améliorer la vie des sourds au Royaume-Uni.

Une autre initiative a été mise en place, le « World's Biggest Coffee Morning ». Il s'agit de la plus grande activité de collecte de fonds de l'association « Macmillan Cancer Support ». Chaque année, des Britanniques organisent leur propre Coffee Morning où les dons reçus vont aux services de cette association.

L'initiative en faveur de l'association « Wrap up London » a eu du succès au sein des collaborateurs. L'objectif de cette association est de collecter des vieux manteaux et de les donner à des œuvres caritatives qui soutiennent les sans-abris, les réfugiés, les personnes fuyant les violences domestiques, etc.

AMERIQUE DU NORD

Au Canada, Linedata participe à des œuvres de charité à travers des Galas. Des actions caritatives sont organisées à travers la fondation Aga Khan Canada, comme en 2018 avec l'action « World Partnership walk » dont l'objectif est de soutenir des projets de développement qui aident des personnes en Asie et en Afrique à sortir de la pauvreté.

Aux USA des initiatives sont aussi mises en place pour les personnes dans le besoin :

- Des fournitures scolaires sont collectées et données à des enfants.
- Des anciens vêtements, fournitures de bureau, articles de toilette, etc sont collectés tout au long de l'année.

- Synthèse de nos parties prenantes

Parties Prenantes	Description
Clients	Des échanges sont organisés sur des initiatives d'innovation.
Nos collaborateurs	Le Groupe Linedata communique fréquemment en interne grâce aux différents moyens de communication mis en place (voir section 5.1).
Fournisseurs / sous-traitants	Le Groupe Linedata intègre un programme d'évaluation de ses fournisseurs et sous traitants, une politique de gestion des achats dématérialisés.
Actionnaires / investisseurs	Les actionnaires ont accès aux informations à travers le document de référence. Les investisseurs peuvent avoir accès à toutes les communications à travers l'espace « Relations Investisseurs » sur le site web du Groupe Linedata.
Société civile	Le Groupe Linedata organise des partenariats, du mécénat et du bénévolat avec des associations à travers différentes actions.

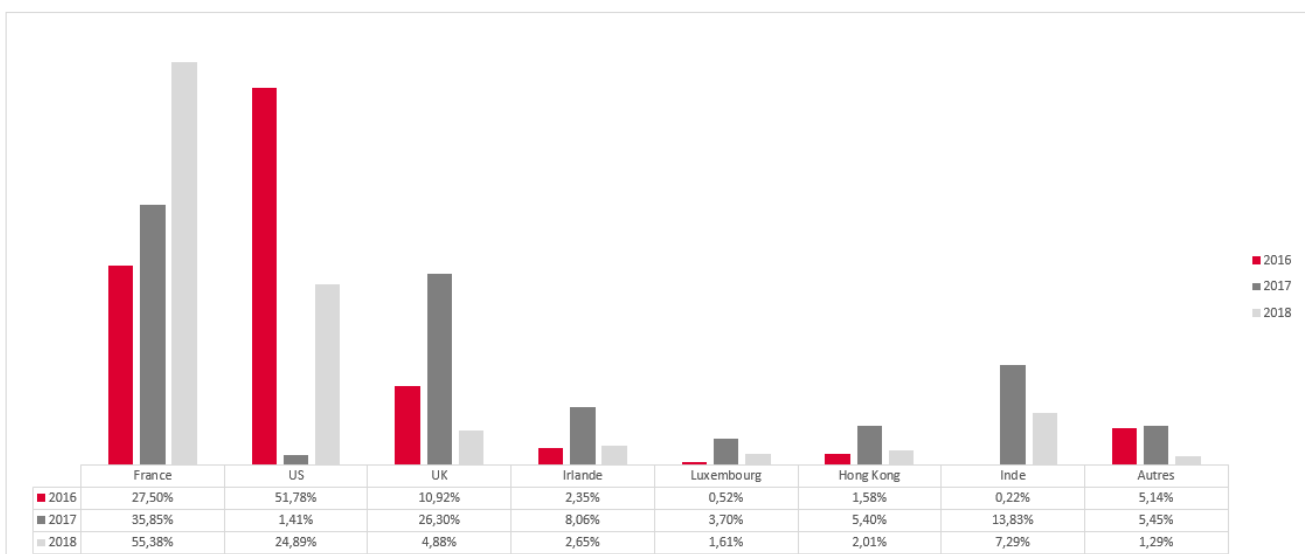
5.4 Loyauté des pratiques prenantes

- Lutte 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 donc 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 contribuant à une quelconque fraude fiscale.

Pourcentage d'impôt payé du Groupe



A Noter : la catégorie « Autres » représente les pays suivants : Tunisie, Maroc, Lettonie, Espagne

• Prévenir des conflits d'intérêt

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

Linedata comprend que de temps à autre, des relations d'affaires peuvent apparaître ou se développer entre des collaborateurs du Groupe ou avec un collaborateur d'une société tierce (client / fournisseur).

Si ces relations sont de nature à créer un problème d'indépendance ou un conflit d'intérêt, de fait ou en apparence, dans l'esprit de nos clients ou de nos collaborateurs, celles-ci doivent être déclarées formellement par les personnes concernées à leurs responsables directs afin de déterminer si des notifications ou changements d'affectation sont nécessaires.

• Refuser toute forme de corruption

Le Groupe Linedata rejette toute forme de corruption dans ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes, qu'elle consiste à offrir ou recevoir un avantage injustifié.

- Le Groupe Linedata n'intervient pas dans le financement de la vie politique.
- Chacun doit notamment s'interdire d'accepter pour lui-même ou ses proches, directement ou indirectement, un quelconque avantage de toute personne ayant ou cherchant à créer ou développer des relations d'affaires avec toute société du Groupe.
- Lorsque des cadeaux ou des invitations sont reçus, le principe est la transparence totale, en informant immédiatement sa hiérarchie et le cas échéant en retournant les cadeaux en accord avec la politique définie.

En clair, le Groupe Linedata attend de ses collaborateurs de ne pas accepter ou proposer, directement ou indirectement :

- Des versements d'argent
- Des cadeaux
- Ou tout autre type d'avantage

• Développer des pratiques commerciales loyales

Nos actions doivent être guidées par une volonté d'engagement de nos services dont l'objectif est la satisfaction du client et le respect des règles du droit de la concurrence.

Tous les fournisseurs et prestataires de service du Groupe sont sélectionnés et traités avec objectivité et loyauté, dans le cadre de pratiques commerciales transparentes et de respect des engagements.

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

• Respecter les Droits de l'Homme

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

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

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

• Refuser le travail forcé des enfants

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

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

6

VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

1

Logiciel de gestion des achats

-30%

De véhicules professionnels depuis 2016

+44%

De bons de commande enregistrés dans notre outil e-procurement depuis 2016

VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

6.1 Faits marquants en 2018	44
6.2 Protection de l'environnement	44
6.3 Recyclage et gestion des déchets	44
6.4 Utilisation durable des ressources	44
6.5 Changement climatique	45
6.6 Préservation de la biodiversité par la dématérialisation	46

Les problématiques liées à l'environnement et plus particulièrement les conséquences du changement climatique affectent de plus en plus la planète et les sociétés. L'année 2018 a été très mouvementée.

6.1 Faits marquants en 2018

Le GIEC (le Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat), a émis un rapport sur les conséquences du réchauffement climatique où selon celui-ci, le réchauffement aurait un effet encore plus grave qu'initialement envisagé par les climatologues. Ce rapport indique qu'il est probable que la planète se réchauffe de +1,5 degrés d'ici 2030 à 2052, ce qui serait catastrophique du point de vue écologique.

L'année 2018 a aussi été marquée par une prise de conscience globale sur les dangers menaçants la biodiversité. En effet, la disparition des abeilles, l'extinction des insectes, ou des espèces de plus en plus menacées, ont fait la une des médias.

La population mondiale a aussi constaté que la planète fait face à de plus en plus de catastrophes naturelles : une augmentation des incendies de forêt liés au réchauffement climatique, des cyclones, des typhons et autres phénomènes météorologiques. Les faits les plus marquants en 2018 concernant les catastrophes naturelles ont notamment été le typhon à Hong Kong.

Certaines villes commencent à agir contre l'omniprésence des véhicules. En effet, sur l'année 2018, les grandes villes comme Oslo, Copenhague, Hambourg, Paris ont mis en place un véritable plan d'action pour réduire la voiture dans ces villes. Par exemple, Paris a décidé de mettre en place une vignette « crit'air » qui est un certificat de qualité d'air permettant de classer les véhicules en fonction de leurs émissions polluantes. La mairie de Paris a permis la mise en place de trottinettes électriques de scooters électriques.

6.2 Protection de l'environnement

Le Groupe Linedata étant un éditeur de logiciels, les impacts environnementaux directs de ses activités sont faibles.

Néanmoins, le Groupe est conscient de sa responsabilité en matière de protection de l'environnement et porte une attention particulière aux actions permettant la réduction de son empreinte environnementale.

Les questions environnementales sont le fait de comportements quotidiens de tous les salariés dans le cadre de leurs activités. Les principales actions mises en œuvre sont présentées ci-après et tendent vers une économie circulaire à travers la prévention de la production de déchets, la réutilisation des produits, le recyclage ou, à défaut, une valorisation des déchets.

Linedata ne comptabilise pas de provision pour risques en matière d'environnement.

6.3 Recyclage et gestion des déchets

Le Groupe Linedata attache beaucoup d'importance à l'impact environnemental de son parc informatique, aussi bien en ce qui concerne l'utilisation des matériels que leur recyclage. Ce parc informatique comprend des postes fixes, des ordinateurs portables et des serveurs de données.

Lors de l'achat de nouveaux matériels, le Groupe Linedata s'informe des labels environnementaux tels que « Energy Star », label reconnu au niveau international.

Le recyclage du matériel informatique et électronique (ordinateurs, téléphones portables, photocopieurs) 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 :

- La collecte des cartouches d'encre usagées sur l'ensemble des sites concernés
- Des dons réalisés ponctuellement par les salariés auprès d'écoles ou d'organismes caritatifs.

6.4 Utilisation durable des ressources

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

L'utilisation durable des ressources repose sur différentes actions :

- **Utilisation de l'énergie**

Linedata poursuit le renouvellement de son parc informatique en privilégiant des serveurs plus performants et bénéficiant des dernières technologies en ce qui concerne la réduction de la consommation électrique ; la diminution du nombre de serveurs permet de réduire la taille des "salles informatiques" et ainsi de diminuer leur consommation d'énergie (puissance électrique, climatisation...).

Les collaborateurs sont équipés dans la majorité des cas d'ordinateurs disposant du mode "veille" à partir d'un certain délai d'inactivité, économisant ainsi l'énergie.

Les nouveaux modèles d'imprimantes mis en place sur certains sites possèdent des éco-fonctionnalités (diminution de la consommation d'énergie, gestion des documents papiers et numériques).

- **En matière d'éclairage**

Le Groupe Linedata poursuit le remplacement des éclairages par des ampoules basse consommation lorsque cela est possible (hors néons) sur l'ensemble des sites.

La présence dans les parties communes de minuteries permet une extinction automatique des lumières. En outre, les sociétés de ménage et de gardiennage sont incitées à éteindre le soir les lumières des bureaux sur l'ensemble des sites.

- **En matière de papier**

Le Groupe incite les salariés à n'imprimer qu'en cas de nécessité et à utiliser de préférence le recto-verso.

Linedata a également mis en place des procédures de dématérialisation de documents.

En matière de communication interne et externe, les documents publics, tels que les rapports annuels et cartes de vœux, sont mis à disposition en version électronique.

En matière de gestion administrative du personnel, les documents administratifs internes tels que les demandes de congés ou les notes de frais sont gérées au moyen de l'intranet et d'un outil informatique ; ces deux outils gèrent également l'ensemble du processus d'approbation.

En matière de dématérialisation des factures fournisseurs, les factures de certains fournisseurs assorties de justificatifs volumineux (notamment celles des opérateurs de télécommunications) sont administrées via messagerie électronique ; seules les factures sont imprimées dans le cadre du processus d'engagement de dépenses.

En France, depuis septembre 2017, Linedata a dématérialisé :

- les bulletins de paie des collaborateurs. Un coffre-fort électronique est mis à disposition du personnel permettant aux collaborateurs de voir, de récupérer leurs bulletins de paie, et si le collaborateur le désire, de stocker divers documents gratuitement
- les tickets-restaurants

6.5 Changement climatique

Le Groupe Linedata a conscience de l'importance des émissions indirectes de gaz à effet de serre causées par la forte consommation énergétique des serveurs. La très grande majorité des serveurs est loué à des sociétés d'hébergement de données, Linedata a donc très peu de moyens d'action.

L'activité d'éditeur de logiciels relevant du secteur tertiaire, le transport est la principale source émettrice de gaz à effet de serre pour le Groupe.

- **Déplacements courtes distances**

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.

En France, Linedata poursuit le renouvellement de son parc automobile en privilégiant les véhicules à faible émission de CO₂.

- **Politique de voyages**

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

Selon cette politique, les collaborateurs doivent privilégier :

- les réunions en audioconférence et en visioconférence plutôt que les déplacements (mise à disposition d'outils informatiques performants)
- les voyages en train plutôt qu'en avion
- la classe économique pour les voyages en avion, l'empreinte carbone de la classe Affaires étant largement supérieure à celle de la classe Economique

6.6 Préservation de la biodiversité par la dématérialisation

L'objectif d'un processus de dématérialisation est de contribuer à l'amélioration de la performance d'une entreprise au niveau du développement durable. Le Groupe Linedata a donc décidé de développer en interne une solution sur la gestion de son process des achats. Cette solution est en constante amélioration afin d'offrir aux collaborateurs un outil fiable, efficient et agréable à utiliser.

Au vu de l'augmentation des achats & charges externes et afin de militer pour une dématérialisation du processus achats au travers de notre outil interne e-procurement, sur l'année 2018 les dépenses des 3/4 des régions du Groupe Linedata sont gérées de façon dématérialisée. Sur 3 ans, le nombre de bons de commande dématérialisés a augmenté de 44% par rapport aux achats et charges externes qui eux ont augmenté de 11%.

7

NOTE MÉTHODOLOGIQUE



NOTE METHODOLOGIQUE

7.1 Introduction	49
7.2 Linedata & ses parties prenantes	49
7.3 Périmètre	49
7.4 Informations non applicables	50
7.5 Explication du reporting	50

7.1 Introduction

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

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

7.2 Linedata & ses parties prenantes

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

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

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

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

Les objectifs de cette proximité avec les parties prenantes sont :

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

La Norme ISO 26000 constitue le fondement de cette approche.

7.3 Périmètre

• Périmètre de consolidation

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

• Variation de périmètre

Au vu des modifications potentielles des entités juridiques, le Groupe Linedata a considéré qu'à partir de l'exercice 2018, il est plus pertinent de constituer un reporting par pays.

Concernant les KPI relatifs à la consommation de CO₂, seuls la France et le Luxembourg (nombre de véhicules professionnels) ont des flottes automobiles.

Concernant l'évolution de la répartition des collaborateurs par activité, une nouvelle classification interne, appelée « Job mapping » ou cartographie des emplois, a été mise en œuvre à partir de décembre 2018. En conséquence, il existe un écart de 31 collaborateurs non intégrés dans la répartition des effectifs par activité et qui le seront pour 2019.

Concernant le nombre de contrats de type SIVP en Tunisie, le Groupe Linedata a considéré qu'il était plus pertinent de créer une catégorie « Contrat subventionné ».

Concernant les informations relatives aux stagiaires & assimilés en dehors de la France, elles ne sont remontées que depuis 2018.

Concernant les départs, la filiale Gravitas du Groupe Linedata a vu ses effectifs se réduire de 71 collaborateurs fin 2018. Cette diminution intervient à la suite de la volonté d'un client d'intégrer dans ses effectifs les équipes qui lui étaient dédiées. A ce titre un transfert à l'amiable de ces collaborateurs a été opéré.

7.4 Informations non applicables

Compte tenu de son activité d'éditeur de logiciels, une partie de l'obligation III alinéa 2 de la loi L225-102.1 relative « à la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable » n'est pas applicable au Groupe Linedata ainsi que les conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens & services qu'elle produit.

Le Groupe Linedata considère que même si son activité est totalement tertiaire, elle doit être une entreprise éco-responsable.

7.5 Explication du reporting

• Référentiel de reporting

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

Sur les données sociales : en 2018 la plateforme RH Talentsoft couvre la totalité des collaborateurs du Groupe Linedata (99,99% de l'effectif). Cette plateforme a été mise en place en 2017 à travers le Groupe afin de faciliter la gestion du personnel et donner accès aux managers et aux collaborateurs à un vaste éventail d'outils et d'informations RH.

• Explication des principaux indicateurs

• Les indicateurs sociaux

Effectifs Groupe : Les effectifs du Groupe Linedata comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de travail, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou d'un stage au sein du Groupe Linedata au 31 décembre 2018, 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 du mois.

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

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

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

Le nombre des accidents de travail : Le nombre d'accidents de travail correspond au nombre d'accidents avec un arrêt de travail supérieur ou égal à 1 jour survenus au cours de l'année 2018.

• Les indicateurs environnementaux

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

Le Groupe Linedata s'engage vers la dématérialisation, à commencer par la gestion des achats à travers le nombre de bons de commande enregistrés.

Compte tenu de son activité d'éditeur de logiciels, le Groupe Linedata n'est pas dans la capacité de chiffrer des postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre et donc de mettre en place des indicateurs.

- **Consolidation et contrôle interne**

Cette déclaration et ce reporting reposent sur des données consolidées sous la responsabilité du département Audit & conformité et du département RH sur la base des informations fournies par la Holding et les filiales du Groupe Linedata.

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

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

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

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

8

ANNEXES (chiffres 2016-2018)



8.1 Evolution des effectifs Groupe

	2016	2017	2018
Contrat à durée indéterminée	914	1228	1136
Contrat à durée déterminée	11	9	0
Contrat subventionné	55	55	73
Contrat de stage & Assimilé (stagiaire, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE)	19	19	33
Total	999	1311	1242*

8.2 Evolution des effectifs par région

	2016	2017	2018
Europe du Sud	281	280	252
Europe du Nord	165	157	158
Amérique du Nord	216	279	241
Afrique du Nord	212	215	261
Asie	52	297	297
Total	926	1228	1209

* L'effectif est de 1209 collaborateurs hors stagiaires & assimilés

8.3 Répartition des effectifs par activité

	2018
Fonctions centrales	116
Gestion de projet	26
Consulting	131
Ventes et relation clients	49
Ingénierie logicielle	449
Management de la Technologie et des Services cloud	90
Services clients	317
Total	1178*

* Fin 2018, la nouvelle cartographie des emplois « Job Mapping » a vu le jour, c'est pour cette raison qu'il y a un écart de 31 collaborateurs non intégrés qui le seront en 2019.

8.4 Répartition par type de contrat

	2016			2017			2018		
	CDI /CDD	SIVP	Contrat de stage & Assimilé	CDI /CDD	SIVP	Contrat de stage & Assimilé	CDI /CDD	SIVP	Contrat de stage & Assimilé
Europe du Sud	280	0	19	280	0	19	252	0	33
Europe du Nord	165	0	0	166	0	0	158	0	0
Amérique du Nord	216	0	0	279	0	0	241	0	0
Afrique du Nord	212	55	0	215	55	0	188	73	0
Asie	52	0	0	297	0	0	297	0	0
Total	925	55	19	1237	55	19	1136	73	33
Total Consolidé	999			1311			1242		

8.5 Evolution de la répartition Managers / non-Managers

	2016		2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Managers	23	73	25	101	55	160
Non Managers	292	536	362	718	355	608
Total	315	609	387	819	410	768
Total Conso	924		1206		1178*	

* Fin 2018, la nouvelle cartographie des emplois « Job Mapping » a vu le jour, c'est pour cette raison qu'il y a un écart de 31 collaborateurs non intégrés qui le seront en 2019.

8.6 Répartition par tranches d'âge

	2016		2017		2018	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
De moins de 25 ans	17	14	27	15	48	38
Entre 25 et 34 ans	184	155	363	189	302	203
Entre 35 et 44 ans	160	72	205	87	198	84
Entre 45 et 54 ans	178	59	189	65	169	62
Entre 55 et 64 ans	50	31	61	31	70	30
De plus de 65 ans	4	0	4	1	4	1
Total	593	331	849	388	791	418
Total Consolidé	924		1237		1209	

8.7 Recrutements par type de contrat

	2016		2017		2018	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Europe du Sud	18	6	17	4	6	1
Europe du Nord	33	1	22	2	19	0
Amérique du Nord	29	0	26	0	29	0
Afrique du Nord	77	4	77	4	29	0
Asie	6	0	85	0	148	0
Total	163	11	227	10	231	1
Total Consolidé	174		237		232	

8.8 Départs par nature

	2016	2017	2018
Démission	135	174	236
Licenciement & rupture conventionnelle	32	15	52
Retraite	9	5	5
Autres	13	17	8
Total	189	211	230

8.9 Nombre de jours d'absence (hors congés payés)

	2016	2017	2018
Accidents du travail ou maladie professionnelle	11	0	32
Maladie	3 283	3 497	4 237
Maternité / paternité	2 340	2 351	2 929
Autres	1 514	1 945	1 991
Total	7 148	7 793	9189

8.10 Nombre de jours de formation

	2016	2017	2018
Europe du Sud	1 533	1 572	1 027
Europe du Nord	131	173	176
Amérique du Nord	0	130	98
Afrique du Nord	758	1 492	2 118
Asie	87	317	222
Total	2 509	3 684	3 641

8.11 Evolution de la participation

En K€	2016	2017	2018
Participation	785	359	739

9

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)



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

Linedata Services

27 rue d'Orléans, 92 200 Neuilly sur Seine

Exercice clos le 31 décembre 2018

Aux actionnaires,

En notre qualité de professionnel de l'expertise comptable désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1055 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

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

La Déclaration a été établie en appliquant les référentiels internes de l'entité (ci-après « les référentiels »).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable et prend en compte les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du professionnel de l'expertise comptable

Il nous appartient, sur la base de nos travaux de formuler un avis motivé sur :

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

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables le cas échéant, en matière notamment de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 14 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, le cas échéant, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;

- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, au regard des informations prévues au I de l'article R. 225-105, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Note méthodologique ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des actions et des résultats des politiques et des indicateurs clés de performance devant être mentionnés dans la Déclaration ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et pour une sélection d'autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 19 et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre octobre 2018 et le 13 février 2019 sur une durée totale d'intervention d'environ 20 semaines.

Conclusion

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

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur le fait qu'une partie des données publiées ne sont pas exprimées sous forme d'indicateurs traduisant réellement la performance. Pour la politique relative au risque « bien-être au travail » nous renvoyons le lecteur au paragraphe « description des Politiques et KPI(s) mis en place ». La politique relative au risque « réduire les gaz à effet de serre et favoriser les gestes éco-responsables » ne mentionne pas d'objectifs ou d'organisation groupe.

Fait à Toulouse, le 13 février 2019

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

SAS CABINET DE SAINT FRONT

Jacques de SAINT FRONT

Président