



Linedata



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020



LINEDATA, UNE ENTREPRISE INTERNATIONALE A TAILLE HUMAINE



1105*

Collaborateurs dans le monde



20

bureaux à travers le monde



161,0

Chiffre d'affaires 2020
en millions d'Euros (-5,1% vs 2019)



3

Lignes
Métiers

80

Projets d'innovation
en 2020



35%

de femmes
dans le Groupe

60%

de femmes
au Conseil
d'Administration



17 ans

d'ancienneté en
moyenne pour la
France

8 ans

d'ancienneté en
moyenne pour
le Groupe

* L'effectif est de 1094 collaborateurs hors stagiaires & assimilés



MESSAGE D'ANVARALY JIVA, FONDATEUR ET PDG DE LINEDATA

Depuis plus de 20 ans, nos collaborateurs, clients, investisseurs et partenaires sont engagés dans la transformation et le soutien à long terme du monde de la finance.

Cet engagement sociétal se traduit chaque jour très concrètement auprès de l'ensemble de nos parties prenantes : par la qualité des produits et services que nous livrons à nos clients, par le développement et l'environnement de travail que nous offrons à nos collaborateurs, et par le lien de confiance que nous tissons avec nos investisseurs et partenaires.

Ainsi à notre échelle et avec toute notre passion, nous « vivons l'éthique ». Au-delà de représenter notre socle de valeurs, l'éthique se concrétise à travers nos comportements et des actions portées par nos 1100 collaborateurs au quotidien et partout dans le monde.

Dès 2019, nous avons fait le choix d'aller encore plus loin. En lançant notre grand programme caritatif Linedata Charity, nous avons souhaité appuyer davantage notre empreinte sociétale et faire un pas supplémentaire au service de l'intérêt général en accélérant notre soutien dans les domaines de la Santé, de l'Education et de l'Environnement.

A travers ce grand projet, Linedata participe à la construction d'une université médicale en Ouganda, un pays dans lequel la santé et l'éducation s'imposent comme un enjeu fondamental. Comptant l'une des populations les plus jeunes, une croissance la plus rapide du monde et un taux de fécondité de 5,8 enfants par femme, le développement d'infrastructures médicales et la formation des futurs leaders du domaine sanitaire y sont essentiels.

Grâce à ce programme, nous souhaitons également accélérer le déploiement de certaines initiatives locales à vocation caritative dans lesquelles sont engagés les collaborateurs de Linedata. L'objectif est de redistribuer une partie des résultats à des causes importantes à leurs yeux.

Les défis sociétaux et environnementaux de notre époque sont grands. L'année 2020 nous a rappelé notre responsabilité en tant qu'entreprise de devoir apporter sécurité et écoute à nos collaborateurs, tout en assurant une continuité d'activité à nos clients et en continuant d'innover pour le futur.

Notre démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), intégrée dans notre stratégie globale, est une grande opportunité pour Linedata et chacun d'entre nous, de contribuer à la Société.

Très cordialement,

Anvaraly Jiva

Sommaire

1. UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

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

2. UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

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

3. UNE ENTREPRISE ETHIQUE

- 3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle
- 3.2 Lutte contre la corruption
- 3.3 Dispositif de lancement d'alerte
- 3.4 Protection des données à caractère personnel

4. UNE ENTREPRISE HUMAINE

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

5. UNE ENTREPRISE CITOYENNE

- 5.1 Dialogue avec les parties prenantes
- 5.2 Loyauté envers les parties prenantes
- 5.3 Mécénat & Bénévolat
- 5.4 Innovation et Transformation Digitale

6. VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

- 6.1 Réduire l'impact environnemental et favoriser les gestes éco-responsables
- 6.2 Gestion des achats responsables

7. NOTE METHODOLOGIQUE

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

8. ANNEXES

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



1

UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

1

Une entreprise mondiale
au service de l'asset
management et des
crédits

3

Une offre distinctive
articulée autour de trois
composantes: logiciels,
data et services

1

UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

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

1.1 Les activités du Groupe

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

Logiciels

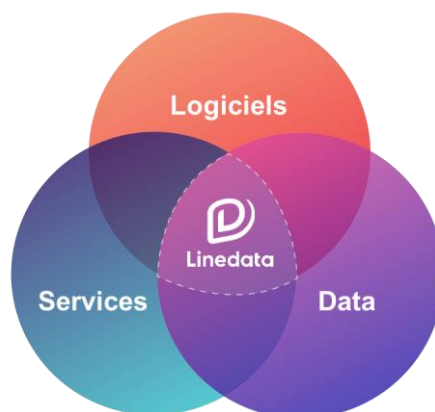
Depuis plus de 20 ans, Linedata crée des logiciels puissants pour simplifier les opérations de nos clients. Développés par nos équipes d'ingénieurs à la pointe des dernières avancées scientifiques et technologiques, nos plateformes logicielles sont modulaires, disponibles via le cloud et hautement évolutives grâce à la livraison en continu de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux modules.

Data

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

Services

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



Nos bureaux dans le monde



1.2 Nos segments de marché

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

Asset Management

- Gestion d'actifs

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

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

- Administration de fonds

Depuis plus de 20 ans, nous accompagnons les administrateurs de fonds, gestionnaires de fonds et startups, en leur offrant des solutions robustes et des services personnalisés conçus par nos experts.

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

Crédits & financements

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

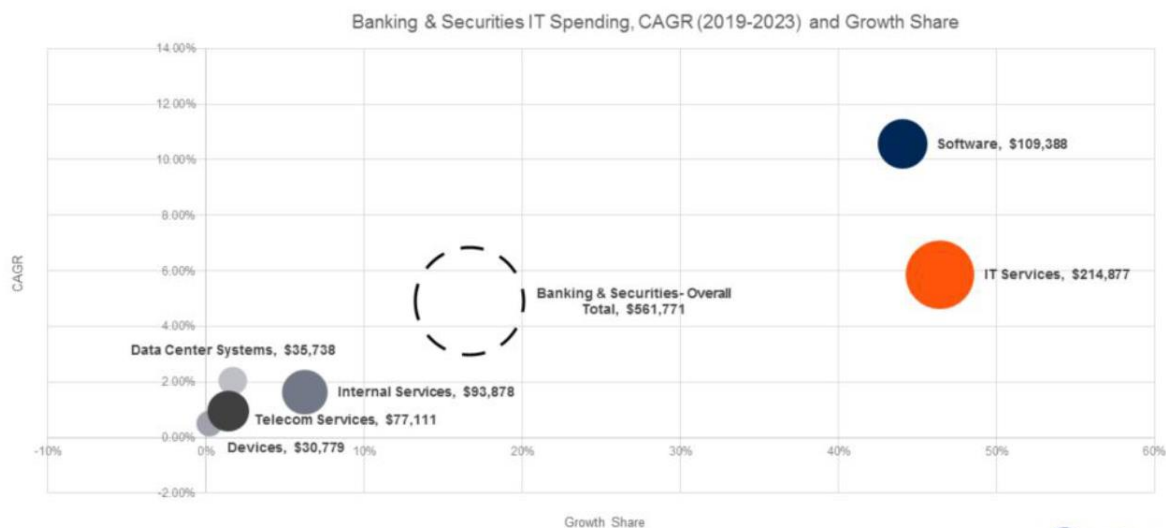
Grâce à l'automatisation et à la rationalisation des processus tout au long de la chaîne de valeur, les institutions de crédits peuvent se concentrer sur leur activité et leurs clients. Ces derniers bénéficient d'un financement plus rapide, d'une expérience client fluide, tout en gérant leurs risques.

1.3 Les tendances de nos marchés

✓ Tendence Marché

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

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



© 2019 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. Gartner is a registered trademark of Gartner, Inc. or its affiliates. Source: "Forecast: Enterprise IT Spending for the Banking and Securities Market, Worldwide, 2017-2023," JQ19 Update, (000383573) in current currency.

Gartner

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

1.3 Les tendances de nos marchés (suite)

✓ Tendence par Segment de Marché

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

Asset Management

Gestionnaires d'actifs :

- Marché mondial en croissance avec un TCAM de 6% prévu de 2020 à 2023 et en consolidation au profit des acteurs de grande taille
- Forte intensité concurrentielle d'où une demande de logiciels au service d'une meilleure efficacité opérationnelle
- Demande croissante pour une offre de données à forte valeur ajoutée (incluant le data analytics, proposé par Linedata Analytics Services)

Gestionnaires de fonds alternatifs :

- Marché mondial concentré aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et à Hong-Kong, avec une consolidation au profit des acteurs de grandes tailles
- Dynamisme des lancements de Hedge Funds en baisse au niveau mondial malgré un dynamisme en Europe et en Asie, marchés de prédilection de Linedata sur ce segment
- Acteurs de taille moyenne ou de niche demandeurs d'une offre packagée Software et Services, comme proposée par Linedata

Administrateurs des fonds :

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

Crédit & Financement

Financeurs Automobile et de biens d'équipement

- Impact global de l'évolution d'une économie de propriété vers une économie d'usage, que ce soit sur les acteurs BtoB ou bien, désormais, sur le BtoC
- Evolution des acteurs du financement vers les véhicules/équipements d'occasion (nouvelles classes d'actifs à financer)
- Impact fort de la pandémie Covid-19 sur les marchés de l'automobile

Prêteurs :

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

1.4 Notre stratégie long terme

Linedata poursuit sa transformation à travers une stratégie ambitieuse reposant sur trois piliers : une attention continue portée à ses clients, la commercialisation de ses offres logicielles, services et data, et une efficacité opérationnelle renforcée.

L'attention à nos clients

L'attention que nous portons à nos clients est constamment renforcée à travers différentes initiatives: le Client Engagement Program, l'étude de satisfaction annuelle et ses plans d'actions associés. Cette relation de confiance enrichie en continu nous permet de connaître leurs besoins et de développer de nouvelles opportunités avec eux.

Le déploiement de notre offre dans le monde

La commercialisation de notre offre logiciels, services et data à la pointe de l'innovation s'opère partout dans le monde :

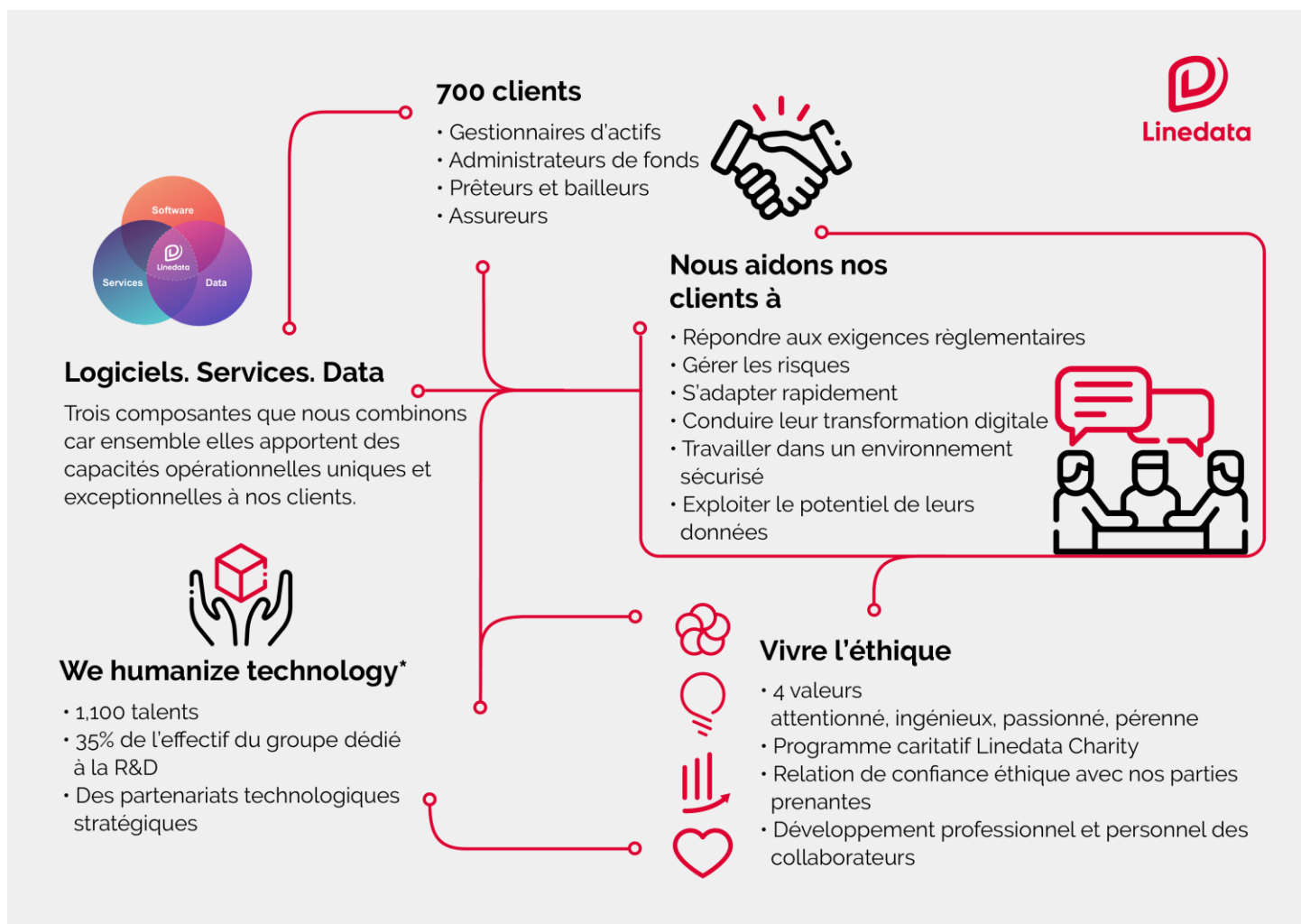
- Nos plateformes de nouvelle génération Asset Management, Lending & Leasing et Fund Services sont prêtes et en cours d'adoption par nos clients ;
- Notre offre mondiale de Services est en cours de déploiement ;
- Après les premiers succès du service Data Analytics, notre nouvelle offre data s'étoffe,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

Infrastructure, Technologie et Innovation

Le renforcement en 2020 de notre partenariat stratégique avec HCL et nos alliances déjà établies avec Inetum (GFI) et Amazon Web Services (AWS), garantissent la flexibilité et l'évolutivité de l'infrastructure de Linedata. Cela donne également un accès immédiat aux meilleures technologies et processus du marché, indispensables pour accélérer notre transition vers le cloud public et tirer profit de l'intelligence artificielle.

Linedata continue par ailleurs d'accélérer son programme d'innovation en déployant son réseau de Labs, fédérant clients, collaborateurs, partenaires académiques et start-ups autour de nouvelles idées et initiatives clés pour l'avenir de Linedata.

Enfin, Linedata poursuit le renforcement de son efficacité opérationnelle, la fiabilité de ses développements et l'agilité de ses équipes pour être en mesure de répondre rapidement aux nouveaux besoins de nos clients.



1.5 L'organisation et la structure du Groupe Linedata

Forme juridique

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

Le Conseil se réunit régulièrement dans les cas prévus par les missions qui lui sont attribuées par la loi et les statuts de la société, il compte 3 membres indépendants sur ses 5 administrateurs.

La condition légale de proportion de 40% de femmes au sein du Conseil d'Administration est satisfaite avec la présence de 3 femmes représentant 60% des membres du Conseil d'Administration.

Les membres du Conseil d'Administration sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de deux ans et sont rééligibles.

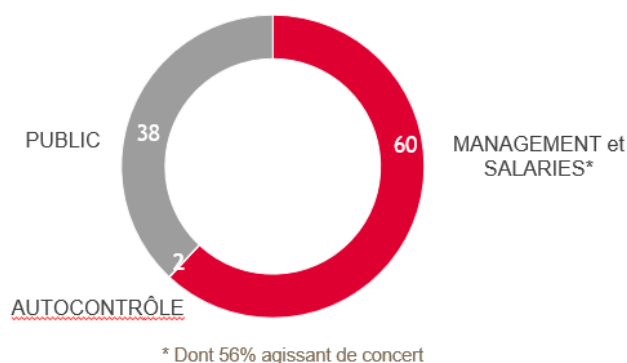
Equipe de Direction

La Direction Générale est composée d'un Président Directeur Général et d'un comité exécutif élargi à 9 membres en charge de la direction opérationnelle du Groupe. Il est composé de 4 membres des fonctions centrales, 3 membres de l'activité Asset Management et 2 membres de l'activité Crédit & Financement.

Société cotée : Actionnaires de référence

Les actionnaires de référence, Anvaraly Jiva et sa famille, sont garants du projet en détenant de concert le contrôle de la société (56% de détention et 70% de droits de vote). Ce modèle indépendant repose sur une vision à long terme et sur la performance économique dans le respect des parties prenantes.

Les salariés du Groupe Linedata peuvent participer au plan d'épargne salariale (détention de 4% des actions par les managers et salariés)



1.6 La Gouvernance de la démarche RSE

La gouvernance de Linedata considère que l'intégration de bonnes pratiques dans des domaines extra-financiers est de nature à améliorer sa performance et à consolider la confiance donnée au Groupe Linedata tant par ses parties prenantes internes qu'externes et ainsi, globalement, à contribuer à la pérennité de l'entreprise.

La démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) est entièrement intégrée dans la stratégie globale et celle des pays où le Groupe opère. Le Groupe Linedata a mis en place en 2019 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 ont été constitués afin de réaliser au mieux ces projets. En 2020, le comité a engagé une réflexion sur l'actualisation de la stratégie RSE du Groupe Linedata pour les prochaines années.

Annuellement, le Groupe Linedata participe à l'évaluation Gaïa afin d'obtenir via un organisme indépendant une notation ESG permettant d'identifier l'évolution de sa démarche RSE. La notation Gaïa 2020 est de 74/100 en progression de 5 points par rapport à 2019 (benchmark de sociétés comparables = 51/100).

L'ambassadeur RSE du Groupe Linedata, membre du comité de direction, est le lien entre le comité de pilotage et les organes de gouvernance.



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

2

UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

11

Risques identifiés

4

Domaines clés

1

Plan d'action sur 3 ans

2

UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

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

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

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

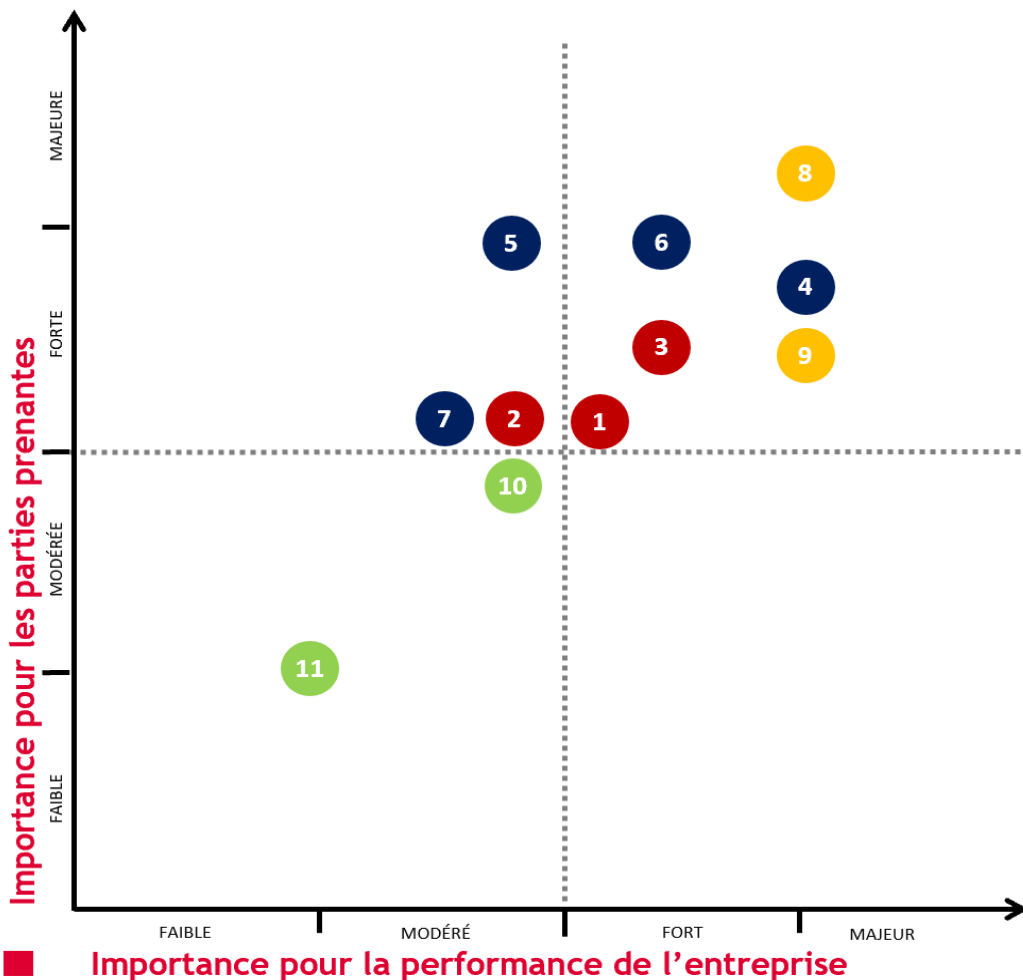
Afin d'identifier les risques sociaux et environnementaux majeurs, le Groupe Linedata s'appuie sur un dialogue avec les parties prenantes internes. Ces échanges prennent notamment en compte :

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

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

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

Les 11 risques identifiés ont été regroupés dans 4 thèmes.



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

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

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

Environnement :
Le Groupe Linedata doit soutenir la transition écologique à travers une maîtrise de son impact environnemental et en favorisant les gestes éco-responsables.

2.2 La gestion et le suivi des risques majeurs

Afin de maîtriser et de suivre les risques identifiés, le Groupe a mis en place des politiques et des processus accompagnés d'indicateurs clés de performance (KPI - Key Performance Indicator) et de plans d'actions. 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. Ce groupe de travail, devenu Comité RSE en 2019 suit l'évolution des risques, l'avancement des plans d'actions et l'analyse des KPI.

2.3 Description des risques identifiés

N°	Catégories	Nature de risque	Référant du risque	Description	
				Enjeux pour les parties prenantes	Risques pour le Groupe Linedata
1	Gouvernance	Gouvernance et RSE	Comité RSE et Comité de direction	Promouvoir la RSE dans l'organisation et dans la pratique des affaires.	Non atteinte des objectifs RSE en l'absence de soutien et/ou de suivi des projets sociaux et environnementaux.
2	Ethique & Conformité	Promotion des valeurs éthiques et de lutte contre la corruption	Responsable Audit & Conformité	Faire vivre les valeurs éthiques et le code de conduite de Linedata. Partager et enrichir les actions de prévention contre la corruption.	Perte de confiance de la part des parties prenantes, risque d'image et risque financier (dont amende).
3		Protection des données personnelles	Responsable Données Personnelles (DPO)	Assurer la Protection des données à caractère personnel de nos salariés et de nos clients.	Risque réputationnel Risque de contentieux Risque financier
4	Collaborateurs	Développement des compétences et des carrières	Responsables RH	Contribuer au développement des collaborateurs et à la gestion des talents.	Inadaptation des compétences, perte de performance de l'entreprise.
5		Rémunération et évolutions	Responsables RH	Renforcer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité de Linedata.	
6		Bien-être des collaborateurs	Responsables RH	Favoriser le développement d'un cadre de travail agréable et du bien-être des collaborateurs.	Risque d'attrition (départs des collaborateurs), perte de performance de l'entreprise et d'attractivité de nouveaux collaborateurs.
7		Diversité & égalité des chances	Responsables RH	Faire vivre les meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes, des chances, d'ancienneté, etc.	
8	Clients & Innovation	Satisfaction des clients	Chargé de Mission	Assurer une satisfaction et un accompagnement client avec des produits/ services répondant à leurs attentes.	Risque d'attrition (perte des clients, risque d'image).
9		Innovation et Rupture technologique	Directeur Innovation & Technologie	Innover pour proposer des nouveaux produits/services répondant aux attentes actuelles et futures des clients.	
10	Environnement	Réduire l'impact environnemental et favoriser les gestes éco-responsables	Comité RSE	Maîtriser l'empreinte environnementale de nos activités.	Risque de perte de confiance de la part des parties prenantes et risque d'image.
11		Gestion des achats responsables	Comité RSE	Maîtriser l'empreinte environnementale de nos achats	

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

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2020	Objectifs 2021
1	Gouvernance et RSE	Une charte du comité RSE présente son organisation et ses enjeux	<ul style="list-style-type: none"> Notation ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Score Gaïa 2020 : 74 (+5 vs 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> + 3 points
2	Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption	<p>Le Groupe Linedata a mis en place un dispositif éthique comprenant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 valeurs Un code éthique et de conduite professionnelle Un dispositif d'alerte éthique Une politique anticorruption & trafic d'influence Une politique de déclaration des cadeaux, invitations et dons, donnés ou reçus Une charte des partenaires commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> % collaborateurs ayant adhéré au code éthique % d'accusé réception des alertes sous 48h % collaborateurs formés à la lutte contre corruption 	<ul style="list-style-type: none"> 99% d'adhésion 100% d'accusé réception des alertes < 48h 95% de collaborateurs formés 	<ul style="list-style-type: none"> 100% adhésion 100% traités < 48h >95% formés
3	Protection des données	Le Groupe Linedata a mis en place une politique de protection des données.	<ul style="list-style-type: none"> % collaborateurs formés à la protection des données 	<ul style="list-style-type: none"> 95% de collaborateurs formés 	<ul style="list-style-type: none"> >95% formés
4	Développement des compétences et des carrières	Basé sur le référentiel métier global mis en place en 2018, les différents parcours de carrière et les compétences associés sont disponible via CareerStudio et aide les collaborateurs à faire des choix en fonction de leurs souhaits d'évolution de carrière, leurs compétences, leurs expériences et opportunités professionnelles. L'évaluation annuelle et les plans de formation s'appuient sur ce dispositif et permet aux managers d'accompagner au mieux leurs équipes dans leur parcours professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation/formé % de collaborateurs formés hors formation obligatoire (Conformité) Nombre et % de mobilités professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> 16 heures de formation / salarié formé 74% collaborateurs formés (hors formation obligatoire) 126 mobilités, soit 12,7% des collaborateurs présents > 1 an. 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 10% du nombre d'heures de formation par collaborateur et du % de formés Augmentation de 10% des mobilités professionnelles
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 collaborateurs doit être maintenue afin d'assurer le meilleur accompagnement d'évolution de carrière possible.	<ul style="list-style-type: none"> % de PDR (People Development Review) remplis 	<ul style="list-style-type: none"> 93% des collaborateurs ont eu un entretien (vs 68% en 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> >90% de collaborateurs
6	Bien-être des collaborateurs	<p>Une politique sur le bien-être au travail existe pour l'ensemble du Groupe. Le bien-être au travail est un enjeu majeur pour fidéliser nos collaborateurs et ainsi pérenniser les activités du Groupe Linedata.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % d'attrition volontaire % d'absence liée aux accidents du travail ou maladies professionnelles Nombre d'événements internes 	<ul style="list-style-type: none"> 13,5% d'attrition volontaire (vs 14% en 2019) 0,07% d'absence pour accident/maladie professionnelle 101 événements dont 7 liés à des initiatives caritatives locales 	<ul style="list-style-type: none"> <15% d'attrition volontaire 0% absence pour accident Mesurer la satisfaction

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2020	Objectifs 2021
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. Par conséquent, Linedata a développé une politique de promotion des femmes adaptée à chaque pays.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de femmes au sein du Groupe % de femmes "managers" (new) % de femmes au sein du Conseil d'Administration 	<ul style="list-style-type: none"> 35% de femmes au sein du Groupe 13,7% des femmes sont "managers" 60% de femmes au sein du CA 	<ul style="list-style-type: none"> 37% de femmes au sein du Groupe 15% de femmes "managers" >40% de femmes au sein du CA
8	Satisfaction des clients	<p>Linedata effectue annuellement une enquête de satisfaction client ainsi qu'une enquête de satisfaction post implémentation.</p> <p>De plus, une revue hebdomadaire/mensuel des attentes clients et des projets en cours est effectué.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de réponse à l'enquête de satisfaction client 	<ul style="list-style-type: none"> 12,3% de réponses à l'enquête (12,5% en 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> 15% de réponses à l'enquête
9	Innovation et Rupture technologique	<p>Afin d'encourager l'innovation au sein du groupe, Linedata a mis en place des "Labs" d'innovation dans les principaux bureaux, et formalisé des process de prise en compte de l'innovation et de capitalisation sur les projets menés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de Labs Nombre de projets d'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> 3 Labs 80 projets d'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Labs 100 projets d'innovation
10	Réduire l'impact environnemental et favoriser les gestes écoresponsables	<p>Une politique environnementale du Groupe Linedata a été écrite en 2019, mentionnant les objectifs ainsi que les principales actions mises en place.</p> <p>La politique voyage du groupe met en avant une limitation des émissions de gaz à effet de serre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de véhicules professionnels % de bureaux ayant mis en place du tri sélectif des déchets et % avec collectes mesurables. Tonnes de CO² liées aux voyages 	<ul style="list-style-type: none"> 19 véhicules professionnels au 31/12/2020 82% des bureaux (14 sur 17) dont 2 bureaux avec collectes mesurables (+ de 1400kg recyclés en France) 109 Tonnes (Covid = 3 mois de voyages en 2020) 	<ul style="list-style-type: none"> < 20 véhicules professionnels >90% des bureaux collecteurs dont 5 bureaux mesurables Diminution des tonnes CO² - non comparable avec 2020
11	Gestion des achats responsables	<p>Le Groupe Linedata a déployé une charte éthique des partenaires commerciaux.</p> <p>La politique achat du Groupe invite à intégrer des critères RSE dans les grilles d'évaluation des appels d'offres fournisseurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de fournisseurs (+15k€/an) ayant reçu la charte des partenaires commerciaux (New) 	<ul style="list-style-type: none"> 91% des fournisseurs (>15k€) ont été contacté par mail et 43% ont ouvert le mail 	<ul style="list-style-type: none"> >90% des fournisseurs (>15k€)

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 2021-2023
Gouvernance	Gouvernance & RSE	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion au Groupe Linedata d'une nouvelle stratégie et des nouveaux objectifs RSE validés par le management.
Ethique & Conformité	Promotion des valeurs éthiques & lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> Continuer la sensibilisation aux principes éthiques à travers des communications. Systématiser l'intégration de critères éthiques dans les appels d'offres fournisseurs. Mettre en place une plateforme des partenaires commerciaux permettant de suivre l'adhésion à la charte éthique et environnementale.
	Protection des données	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la conformité de Linedata aux législations applicables en matière de Data Privacy et de Protection des données à caractère personnel. Former et sensibiliser les collaborateurs de Linedata aux impératifs de la protection des données personnelles et les accompagner dans l'adoption des meilleures pratiques en matière de « Privacy by design ».
Collaborateurs	Développement des compétences et des carrières	<ul style="list-style-type: none"> En 2020, les « talent reviews » globales ont été mises en place. Ces revues permettent une identification plus précise des postes clefs, des hauts performeurs, des hauts potentiels et des personnes à risque de départ. Cet exercice nous permet de mieux anticiper l'avenir et l'évolution de nos collaborateurs par le biais de plans de successions. En s'appuyant sur le « job mapping », l'évaluation des compétences et les demandes de formations, des parcours de formations individualisés sont construits.
	Rémunération et évolutions	<ul style="list-style-type: none"> Continuer de positionner nos politiques de rémunération 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	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'adhésion des collaborateurs aux valeurs du Groupe à travers des événements globaux et locaux, et des activités d'équipe de type Team Building. Améliorer l'intégration et la rétention des plus jeunes via le développement de programme de mentoring. Améliorer la sortie via les interviews de sortie permettant d'obtenir les points d'amélioration continue.
	Diversité & égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Grâce au référentiel métier « job mapping », l'évolution des recrutements, des mobilités, des promotions et des augmentations est suivie pour assurer un pilotage plus précis de nos actions et de prévenir toutes discriminations de genre, d'âge ou d'origine. 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. Continuer et renformer des actions de sensibilisation au Handicap (visible ou non) <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.

Catégories	Nature de risque	Plan d'action 2021-2023
Clients & Innovation	Satisfaction des clients	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la relation client avec un suivi appuyé de la fréquence de contact et la satisfaction Renforcer l'association des clients au processus de Recherche et Développement. Renforcer la communication de la stratégie du groupe auprès des clients.
	Innovation & Rupture technologique	<ul style="list-style-type: none"> Développer le nombre de projets d'innovation afin de continuer la transformation du Groupe Linedata et d'apporter, à travers le bon usage de la technologie, toujours plus de valeur à nos clients. Créer des structures locales incitant tous les collaborateurs à contribuer à l'effort d'innovation Identifier des initiatives stratégiques nécessitant un investissement et un focus particuliers pour les accélérer
Environnement	Réduire l'impact environnemental et favoriser les gestes éco-responsables	<p>Renforcer les gestes éco-responsables au quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place des poubelles de tri dans de nouveaux bureaux Recyclage du matériel informatique Promotion du co-voiturage Suivi de la consommation de CO₂ concernant les déplacements. Suivi de la consommation d'énergie Renforcer la politique "Zéro Papier" (dématérialisation des factures, archivage électronique)
	Gestion des achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'intégration des critères RSE dans les grilles d'évaluation des appels d'offres fournisseurs sur l'ensemble du Groupe. Mettre en place une plateforme des partenaires commerciaux permettant de suivre l'adhésion à la charte éthique et environnementale.

3

UNE ENTREPRISE ETHIQUE

99%

Des collaborateurs ont lu & adhéré au code éthique en 2020

0

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

95%

Des collaborateurs formés à la lutte contre la corruption en 2020

3

UNE ENTREPRISE ETHIQUE

- 3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle
- 3.2 Lutte contre la Corruption
- 3.3 Dispositif de lancement d'alerte
- 3.4 Protection des données à caractère personnel

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

3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle du Groupe Linedata

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

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

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

Ci-dessous, les 4 valeurs du Groupe Linedata :

Vivre l'éthique



Attentionné

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



Ingénieux

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



Pérenne

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



Passionné

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

3.2 Lutte contre la Corruption

Sensibilisation à l'anti-corruption

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

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

- Une politique anti-corruption et de trafic d'influence
- Des formations et communications de sensibilisation des collaborateurs à la détection de la corruption et du trafic d'influence. En Juillet 2020, la nouvelle formation de Sensibilisation à la lutte contre la corruption a été suivie par 95% des collaborateurs.
- Une charte des partenaires commerciaux transmis à plus de 350 fournisseurs.

Politique relative aux cadeaux, invitations, dons

Le Groupe Linedata accepte que des cadeaux/invitations soient offerts de façon occasionnelle à des tiers (clients, fournisseurs, partenaires commerciaux) lorsqu'il s'agit de renforcer des relations professionnelles ou de se conformer aux coutumes locales, et dans la mesure où le cadeau reste conforme aux politiques du Groupe (notamment le Code Ethique et la Politique Anti-corruption). Le Groupe Linedata autorise ses collaborateurs à recevoir de bonne foi des cadeaux ou équivalents (ex : invitation au restaurant, à un 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.

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

Evaluation des tiers

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

3.3 Dispositif de lancement d'alerte

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, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables dans chaque pays.

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

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

Le Groupe Linedata s'engage à accuser réception des alertes sous 48h maximum.

3.4 Protection des données à caractère personnel et Data Privacy

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

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

Outre d'avoir désigné pour le Groupe, un Chief Privacy Officer, le Groupe Linedata a mis en place un réseau interne de coordinateurs Data Privacy afin d'offrir un maillage optimal (géographique, métiers et produits) en termes de conformité et de circulation de l'information, en matière de protection des données à caractère personnel.

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

Au-delà de la rédaction et/ou révision des politiques et procédures en matière de Data Privacy, et de la mise en place de modules de formation/sensibilisation obligatoires à destination de l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde, le Groupe Linedata s'attache à assurer une veille constante des évolutions législatives, réglementaires, jurisprudentielles et prudentielles en matière de protection des données à caractère personnel et de Data Privacy, de manière à proposer à ses clients des solutions idoines et efficaces répondant aux nouvelles exigences (encadrement des transferts internationaux, évaluation de l'environnement juridique des pays tiers importateurs de données etc.).

La protection des données à caractère personnel est également un critère clé dans le choix par le Groupe de Linedata, de ses prestataires / fournisseurs, lesquels sont régulièrement soumis à des audits et à des questionnaires afin d'évaluer leur degré de conformité (ex. impacts de l'arrêt de la Cour de Justice de l'union Européenne dans l'affaire dite Schrems 2 ; suivi des recommandations du Comité Européen de la Protection des Données).

4

UNE ENTREPRISE HUMAINE



1105

Collaborateurs au sein du Groupe

(L'effectif est de 1094 collaborateurs hors stagiaires & assimilés)

35%

De femmes au sein du Groupe

8 ans

D'ancienneté en moyenne dans le Groupe

4

UNE ENTREPRISE HUMAINE

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

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

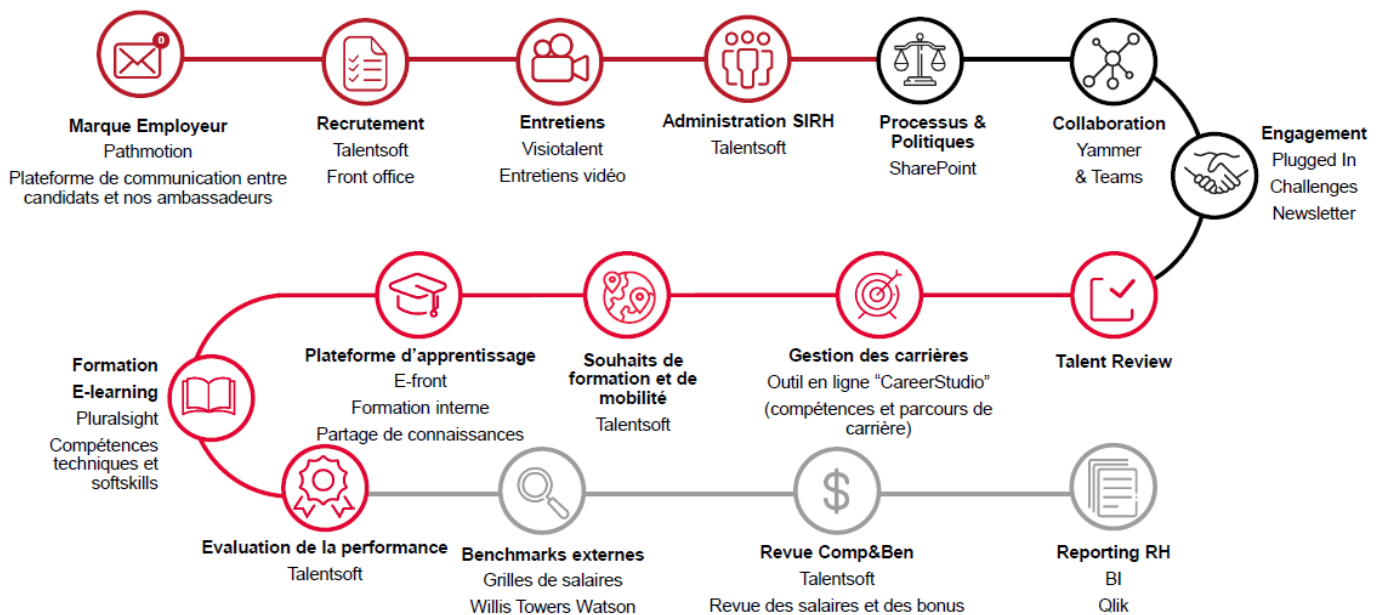
4.1 Nous humanisons la technologie

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

Linedata a fait le choix de positionner la fonction RH comme une fonction clef du Groupe afin de traiter l'ensemble de ces problématiques et se développe sur 3 axes :

- **passer d'une RH réactive à une RH proactive:** un réseau de RH Business Partner présents dans tous les pays du groupe afin d'être à l'écoute des problématiques des collaborateurs et des managers, et d'avoir une égalité de traitement dans le support qui leur a été procuré.
- **créer une culture Linedata globale:** des actions de communications, tel que des « challenges », newsletter, événements physiques et à distance simultanées... sont organisées tout au long de l'année dans l'ensemble du groupe. Chaque pays reçoit régulièrement les actualités et les succès des autres pays.
- **créer une expérience collaborateur complète et intégrée, innovante et digitale:** autour de la solution Talentsoft en interne et de notre site internet en externe, de nouveaux outils et plateformes ont été ajoutés pour aider les RH dans leur mission et les collaborateurs dans leur développement de compétences et de carrière.

L'EXPERIENCE DIGITALE RH



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

 **CareerStudio**
My Career Inspiration Platform

4.2 Ressources humaines dynamiques et pérennes

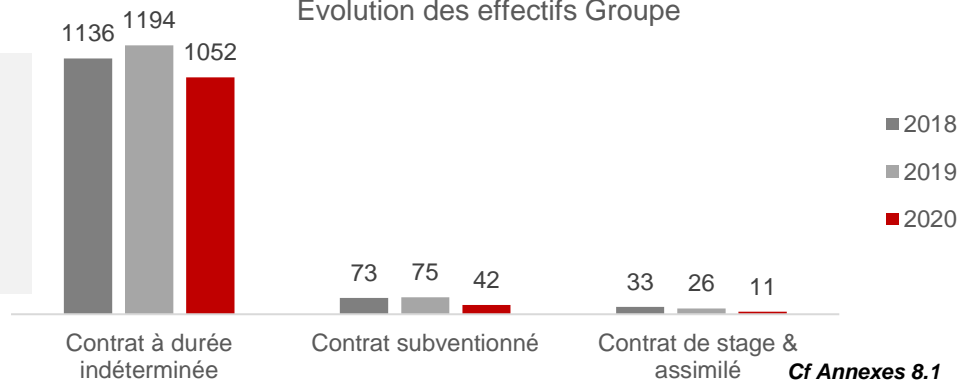
Après plusieurs années marquées par des acquisitions importantes, les années 2019 et 2020 ont été une période de consolidation et de développement de nouvelles pratiques.

Linedata a dû adapter ses ressources humaines au besoin de ses différentes activités, alors que 100% de ses collaborateurs (hors stagiaires et assimilés) sont en contrats à durée indéterminée.

Dans un contexte de contraction de notre activité pour certaines de nos Business Lines, la préservation de l'emploi et la conservation de nos meilleurs talents pour garantir la pérennité à long terme de l'entreprise ont été des priorités. Pour cela plusieurs actions majeures ont impacté l'évolution des effectifs :

- Un gel des recrutements a été instauré dès le mois de février 2020 compte tenu des anticipations sur l'évolution de l'activité. Néanmoins selon les profils, le groupe a continué à intégrer des talents pour pérenniser son expertise.
- Des actions locales de réduction des effectifs sont intervenues tôt dans l'année 2020 pour faire face à la contraction soudaine des revenus de type consulting et projet. Cet exercice a été réduit au minimum après que toutes les autres actions d'économies aient été effectuées.

Evolution des effectifs Groupe



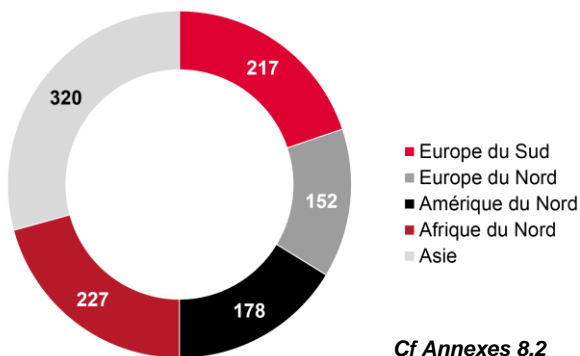
• L'évolution des effectifs Groupe

Au 31 décembre 2020, le Groupe Linedata compte 1105 collaborateurs (dont 1094 collaborateurs hors stagiaires & assimilés).

100%
de CDI*

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

*hors CIVP, stagiaires & assimilés



• Répartition des effectifs par région

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

• Répartition des effectifs Groupe par métier

Un système de classification des métiers adaptés à nos expertises

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

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

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

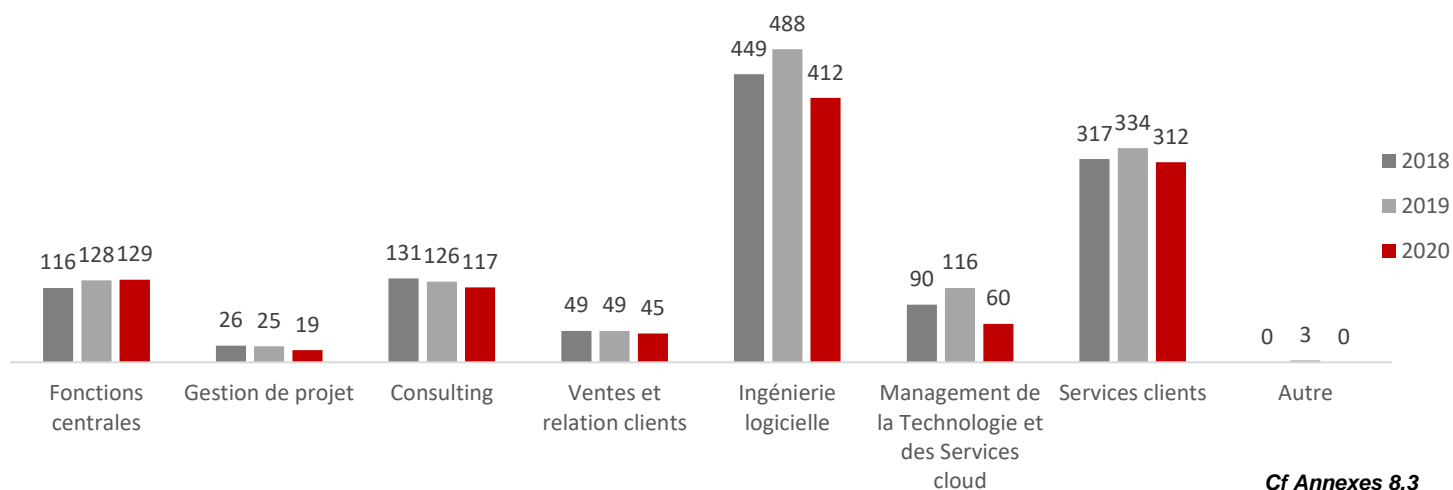
La gestion des emplois agit sur les différents leviers de la gestion des Ressources Humaines que cela soit au niveau du recrutement, de la mobilité, de la formation, etc.

C'est pour cette raison que le Groupe Linedata a instauré en 2018 une cartographie des emplois appelée « Job Mapping » en interne et une suite de processus et d'outils associée.

Le « job mapping » a pour but d'améliorer la visibilité des collaborateurs sur leur parcours de carrière, mais également leur positionnement dans l'entreprise. Cela s'est concrétisé par le développement de l'application CareerStudio qui regroupe les compétences pour chaque métier déclinées par niveau de métiers. Enfin grâce au PDR (People Development Review), une évaluation annuelle est faite de ces compétences et les aspirations de chacun d'évolutions sont collectées.

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

Répartition des effectifs par activité



Compte tenu du métier d'éditeur de logiciels, les fonctions Ingénierie logicielle (38%), Consulting (11%) et services Clients (29%) représentent l'essentiel des effectifs du Groupe. En 2020, suite au partenariat stratégique avec HCL, l'activité Management de la Technologie et des Services Cloud s'est recentré sur les métiers à fortes valeurs ajoutés pour accompagner sa transformation digitale et le management des services Cloud et le reste des activités a été délégué à HCL qui a intégré les équipes Linedata.

• Evolution de la répartition des managers

	2018	2019	2020
Managers	215	235	213
Non Managers	963	1031	881
Total	1178	1266	1094
% Managers	18,3%	18,5%	19,5%

Il est exclu du périmètre les stagiaires & assimilés.

*En 2018, la nouvelle cartographie des emplois «Job Mapping» avait vu le jour et 31 collaborateurs n'avaient pas pu être cartographié car ils étaient sur le départ.

Fin 2019, 3 salariés ne sont pas cartographiés car les collaborateurs en « Secondment » à Hong Kong ne sont pas intégrés dans le « Mapping ».

L'attrition plus importante sur les postes à plus faible niveau de compétences et de management couplée à une baisse de recrutement de juniors a entraîné une augmentation de la proportion de managers en 2020.

• Politique de Recrutement

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

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

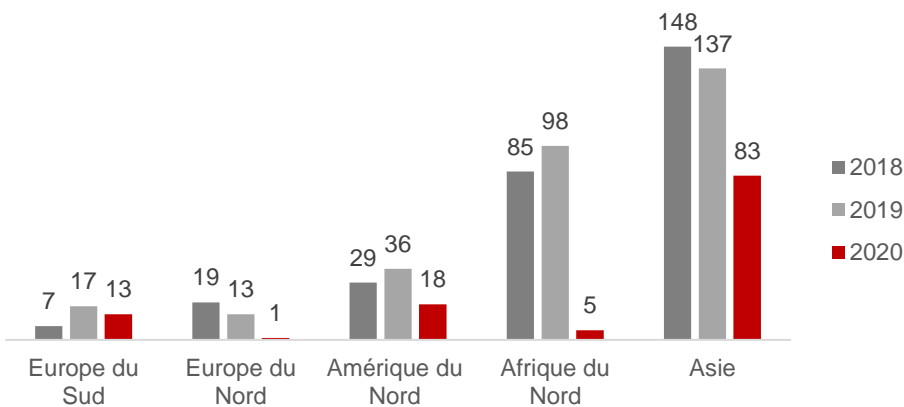
Le métier d'éditeur de logiciels et de prestataire de services destinés au monde financier nécessite que les sociétés du Groupe maîtrisent les aspects non seulement techniques mais aussi fonctionnels. La présence de compétences fonctionnelles fortes dans les équipes permet de mieux comprendre le métier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

Linedata 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 Contrats d'Initiation à la Vie Professionnelle (CIVP) : un contrat de durée d'un an est délivré par l'Etat pour encourager les sociétés à recruter des juniors. Ce type de contrat ne peut être obtenu qu'une seule fois durant une carrière professionnelle.

Evolution des recrutements par région



Cf Annexes 8.4

En 2020, compte tenu de l'évolution de l'activité liée à la crise de la COVID-19, Linedata a réduit le recrutement de CIVP en Tunisie afin de privilégier et pérenniser les emplois des collaborateurs déjà en poste.

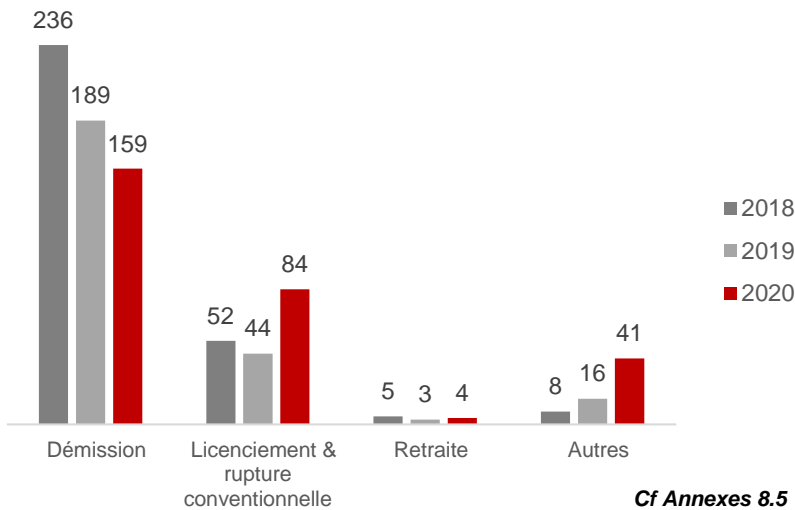
• Attraction des talents

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 52 000 abonnés en 2020 soit une augmentation de 24% du nombre d'abonnés par rapport à 2019 et le Groupe compte près de 1 400 «followers» sur Twitter.

En 2019, la plateforme « Pathmotion » a été ajoutée en marque blanche à notre page carrière. Elle permet à des collaborateurs ambassadeurs de partager leur expérience et leur ressenti au sein de Linedata. L'objectif est de créer une plus grande proximité avec nos candidats. Ces ambassadeurs parlent librement et garantissent l'authenticité des contenus ensuite partagés sur les réseaux sociaux pour un meilleur engagement des candidats et refléter notre slogan « We Humanize Technology ». En 2020, 4 « Live Chats » ont été organisés pour couvrir l'ensemble de nos régions. Ils ont donné l'opportunité d'un échange très dynamique et direct entre des dizaines de candidats et des experts de Linedata.

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 départs par nature



En excluant l'impact du partenariat stratégique avec HCL, le nombre de départ en 2020 est resté raisonnablement stable par rapport à 2019.

L'objectif annoncé de réduire le nombre de démission a été atteint.

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

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 («Development Review») global, commun à l'ensemble des collaborateurs, qui permet d'évaluer la contribution d'un collaborateur à son poste et les compétences associées et d'établir un plan de développement et de carrière pour l'année à venir. Cet outil apporte plus de fluidité dans le partage et le suivi des plans de développement des collaborateurs. En 2020, 93% des collaborateurs ont eu un entretien concernant leurs performances et leurs objectifs à travers cet outil.

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.

• La mobilité, vecteur de réussite du développement des compétences

Le Groupe Linedata différencie 2 types de mobilités:

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

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

Le Groupe Linedata considère que la mobilité professionnelle des collaborateurs est la clé du déploiement de sa stratégie d'entreprise. La mobilité géographique est étudiée au cas par cas dans un contexte d'immigration en Europe et aux Etats-Unis de plus en plus complexe.



En 2020, 126 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité professionnelle horizontale ou verticale, soit 12,7%. Ce nombre ne représente pas l'ensemble des évolutions professionnelles. Ici n'est capturé en mobilité verticale que les changements de niveaux. Des sous-niveaux sont utilisés en particulier dans les premiers niveaux de carrière, car c'est ici que la vitesse de développement et le besoin des collaborateurs y sont les plus importants.

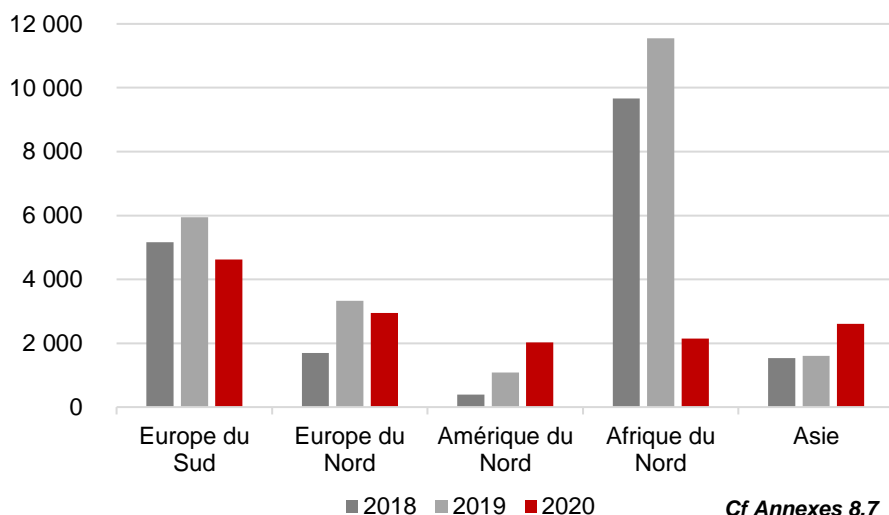
	2020		
	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Professionnelle
Europe du Sud	9	9	18
Europe du Nord	17	4	20
Amérique du Nord	12	2	13
Afrique du Nord	43	3	44
Asie	29	3	31
Total	110	21	126

En Amérique du Nord et en Europe, la proportion de collaborateurs avec un plus haut niveau d'expertise et aussi une plus grande séniorité est plus importante.

Les mobilités sont donc moins régulières que dans les autres régions, où les collaborateurs sont recrutés en majorité avec peu ou pas d'expérience professionnelle à la sortie de leur cursus d'études supérieures et évoluent rapidement.

• Formation et Développement des Talents

Evolution du nombre d'heures de formation



Depuis plusieurs années dans le domaine de la formation et du développement, Linedata suit les meilleures pratiques du marché pour favoriser le développement de ses collaborateurs. L'investissement dans Pluralsight, plateforme dédiée aux formations techniques et compétences générales (dites « soft skills »), et Efront learning, qui couvre les formations fonctionnelles internes et de conformité, ont permis de consolider un parcours de formation numérique individualisé et de s'adapter aux contraintes liées au COVID-19.

Linedata communique également mensuellement des conseils de développement personnel et nous nous sommes adaptés en proposant un e-learning soutenant le télétravail (FMH) ainsi que des conseils pour un retour au travail en toute sécurité pour l'ensemble des bureaux.

14 360 heures de formation ont été réalisées au cours de l'année, dont 55% en ligne (+230% d'heures pour cette catégorie par rapport à 2019). En raison des différents confinements locaux, une partie importante des plans de formation n'était plus réalisable ou a été reportée à 2021, se traduisant par une réduction des heures de formation dispensées en présentiel en 2020. Dans le même temps, 377 parcours de formation ont été créés dans Pluralsight pour répondre aux demandes des collaborateurs et managers.

À l'échelle du groupe, le temps moyen de formation en 2020 par collaborateur formé est de 15,8 heures, soit une légère diminution par rapport à 2019 (19 heures) dû principalement au report des formations en présentiel. En prenant en compte les formations obligatoires de conformité, 98% de nos collaborateurs ont participé à des formations au cours de l'année, 74% d'entre eux ont suivi des formations techniques et de compétences générales. Cela démontre que, malgré les fortes contraintes sanitaires de cette année, la culture d'apprentissage continue de se développer chez Linedata.

L'année 2020 a été pleine de défis et d'opportunités d'apprendre de nouvelles choses. Des améliorations des outils et des systèmes ont été mis en œuvre et nous ont permis de suivre et d'analyser plus efficacement les données de formation sur une base régulière.

Des changements ont été mis en œuvre pour améliorer notre stratégie de formation, pour promouvoir le partage des connaissances et pour créer des expériences d'apprentissage agréables pour les collaborateurs ; ce sont des facteurs clés de succès dans la création d'un parcours d'apprentissage et de développement sur le long terme.

4.4 Reconnaissance et bien-être des collaborateurs

• Gestion de la crise COVID-19

Dès le début de la crise, les équipes RH et d'Office management locales ont mis en place des protocoles sanitaires pour assurer la sécurité des collaborateurs sur leur espace de travail. En coopération avec l'IT, le travail à distance a pu être mis en place pour l'ensemble des collaborateurs lorsque les mesures gouvernementales l'ont imposé. Le lien social et la performance collective des équipes étant des enjeux majeurs, des retours volontaires ou des présences alternées dans les bureaux ont été mis en place dans le respect des législations locales et des protocoles renforcés.

De façon continue, le bien-être de nos collaborateurs a été une préoccupation majeure, alors que les conditions de travail pouvaient être difficiles (garde d'enfant ou espace de travail inconfortable) dans un contexte de crise sanitaire inédite et anxiogène.

Différents dispositifs ont été mis en place pour permettre une communication continue avec les collaborateurs afin de repérer et prévenir les situations les plus à risques. En particulier, nous avons développé, en partenariat avec Octomine, un questionnaire hebdomadaire couvrant les sujets liés au bien-être et aux conditions de travail. Des communications et des plans d'actions locaux ont pu être définis suite à ces enquêtes pour répondre aux questions et aux besoins des collaborateurs. Certaines de ces actions sont décrites dans la section « Dialogue avec les parties prenantes - avec les collaborateurs » (p.36).

• Politique de rémunération

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.

L'analyse de comparaison du positionnement des salaires est réalisée chaque année sur la base des enquêtes de rémunérations de Willis Tower Watson des secteurs High-Tech et services financiers.

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

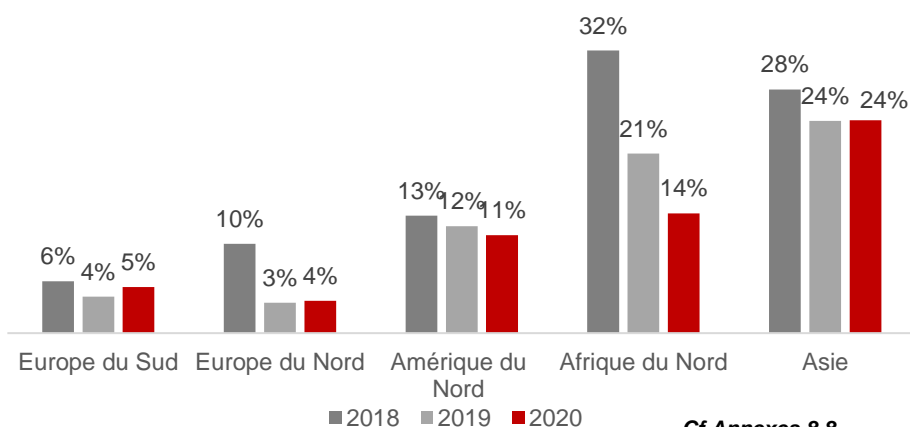
Des dispositifs concernant la retraite ont été négociés ou institués en 2014 pour les sociétés françaises. Ces dispositifs applicables depuis 2015 sont : un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe (PERCOG, incluant un abondement de l'entreprise pour les versements volontaires) et un contrat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

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

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.

• Taux d'attrition volontaire par zone géographique



Depuis 2019, un effort conséquent a été réalisé en particulier dans les régions d'Afrique du Nord et Asie pour accroître la rétention.

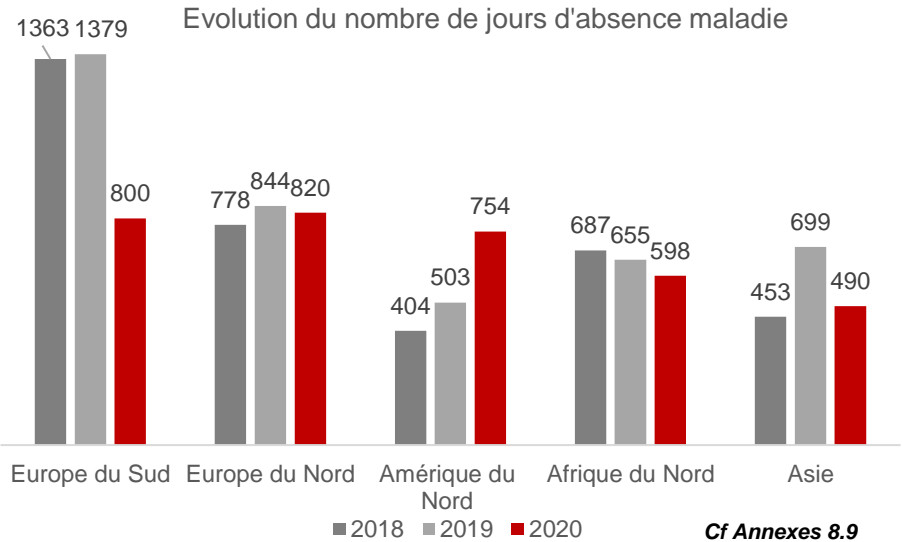
Cela s'est concrétisé par une diminution conséquente plus marquée en Afrique du Nord qu'en Asie, où le marché est toujours très compétitif malgré le contexte de crise.

• Absence maladie

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

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

La forte baisse constatée en Europe du Sud s'explique par des retours de longs arrêts maladie et une baisse des arrêts liés à la situation sanitaire (confinement et télétravail).



4.5 Diversité & égalité des chances

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

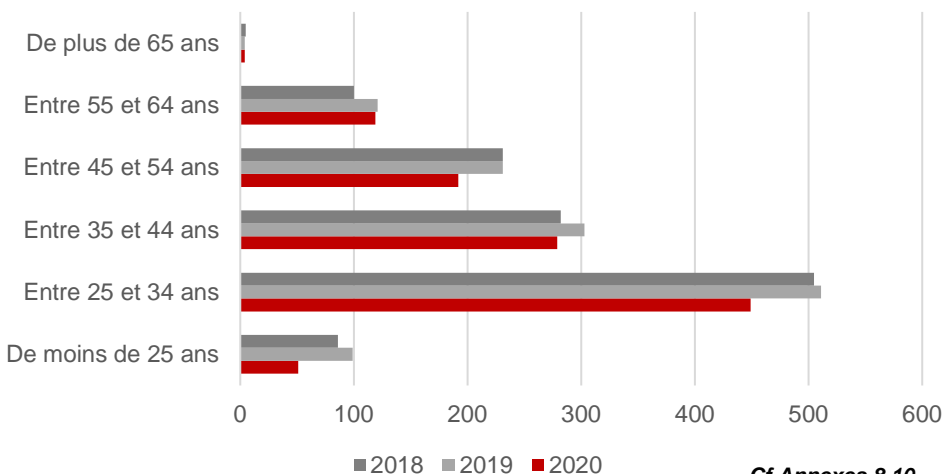
Egalité Femmes / Hommes

- 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 35,5% des effectifs du Groupe en 2020.
- En France, ce chiffre s'élève à 29%, 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 Lettonie et en Tunisie, les femmes représentent en 2021 respectivement plus de 53% et 66% des effectifs.
- Les efforts de la société en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se traduisent d'ailleurs dans notre score à l'index Egapro (spécifique à la France) : en effet, pour l'exercice 2019, notre score atteint 92 avec un score maximal sur 2 des 4 critères.

Répartition des effectifs Groupe par tranche d'âge



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

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

5

UNE ENTREPRISE CITOYENNE

700

Clients dans le monde

33

Projets caritatifs
entre 2018 et 2020

3

Labs au sein du Groupe
en 2020

80

Projets d'innovation en
2020

5

UNE ENTREPRISE CITOYENNE

- 5.1 Dialogue avec les parties prenantes
- 5.2 Loyauté envers les parties prenantes
- 5.3 Mécénat & Bénévolat
- 5.4 Innovation et Transformation Digitale

5.1 Dialogue avec les parties prenantes

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

• Avec les collaborateurs

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

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

- Des sessions d'information tels que les town halls ou les moments d'échange comme « The Voice » ;
- Les communications et animations internes incluant la newsletter mensuelle qui regroupe toute l'information locale et groupe ;
- Un intranet (KEN/SharePoint) qui met à disposition la documentation et les outils centraux ;
- Un blog et un réseau d'entreprise, PluggedIn & JoinIn – 600 visites par mois en moyenne sur les 4 continents.

Dans le contexte sans précédent qui a marqué 2020, la communication interne et les actions RH ont été renforcées afin de maintenir les liens sociaux avec les collaborateurs:

- Cafés et déjeuners virtuels ;
- Actions ludiques : partage de photos/vidéos via le groupe « Let's keep in touch » ; quizz et pictictionary en ligne inter sites, défilé des animaux de compagnie ;
- Actions de détente / gestion du stress : sophrologie, conférence et sessions de questions-réponses avec des psychologues, ligne d'écoute à disposition des collaborateurs...;
- Enquête hebdomadaire menée auprès des collaborateurs et managers pour identifier l'état d'esprit et apporter du soutien ;
- Formations en ligne sur le télétravail, le management à distance, mais aussi sur la santé et la sécurité.

• Avec les clients

Le Groupe travaille de manière continue 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 (la plupart des contrats signés par le Groupe Linedata étant pluriannuels).

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

- Ses communiqués de presse
- Son site internet www.linedata.com
- Le site intranet client MyLinedata
- Ses réseaux sociaux: LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook
- 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.

A la demande des clients, Linedata répond systématiquement à leurs enquêtes ou demandes d'informations concernant nos engagements RSE.

L'importance de la satisfaction des clients

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

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

Depuis 2019, l'enquête a été restructurée afin d'avoir un questionnaire spécifique aux besoins de 4 populations distinctes : C-Level, Senior Manager, Spécialiste IT et Utilisateur final. En 2020, l'enquête de satisfaction client a permis de recueillir l'avis de 12,3% des clients de Linedata (vs 12,5% en 2019).

Au delà de cette enquête, Linedata a mis en place un plan d'action dédié à ses clients en plusieurs volets :

- Prise de contact et plan d'action dédiés pour chaque client ayant fait part d'axes d'amélioration sur la prestation de Linedata lors de l'enquête annuelle de satisfaction ou bien lors d'un rendez-vous ponctuel
- Les « Linedata Exchange », associant nos clients aux réflexions d'avenir de Linedata, mis en place depuis plusieurs années n'a pas pu avoir lieu en 2020.

Afin de continuer à améliorer la qualité de la relation client, Linedata a concrétisé les engagements pour l'année 2020 sur les 3 axes suivants :

- Association renforcée des clients au processus de Recherche et Développement, notamment avec le déploiement du **Client Engagement Program**
- Renforcement de la relation client avec un suivi appuyé de la fréquence de contact
- Meilleure communication de la stratégie du groupe auprès des clients, avec la **refonte du site Internet** et de son contenu réalisée en Septembre 2020

L'année 2021 verra l'intensification de l'action de Linedata auprès de ses clients :

- L'enrichissement du Client Engagement Program
- L'évolution du dispositif d'écoute de la satisfaction client pour augmenter la régularité des points de contact dédiés à cette thématique
- L'inclusion des clients dans nos projets d'Innovation (en étroite collaboration avec nos partenaires académiques, les start-ups du monde de la Finance entre autres)

• Avec les fournisseurs

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

5.2 Loyauté envers les parties prenantes

• Lutter contre la fraude fiscale

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

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

• Prévenir des conflits d'intérêt

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

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

• Développer des pratiques commerciales loyales

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

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

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

• Respecter les Droits de l'Homme

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

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

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

• Refuser le travail forcé des enfants

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

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



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

5.3 Mécénat & Bénévolat

Depuis plus de 20 ans, l'éthique et les valeurs humaines sont au cœur de l'identité de Linedata. Linedata Charity, notre grand programme d'entreprise à vocation caritative, concrétise l'engagement sociétal de Linedata dans trois domaines, l'Environnement, l'Education et la Santé, et comporte deux volets.

INITIATIVES CARITATIVES LOCALES

Depuis plus de 20 ans, les collaborateurs de Linedata vivent leur engagement en soutenant des initiatives caritatives. Ces initiatives ont représenté une trentaine de projets caritatifs entre 2018 et 2020 comme par exemple la préparation et distribution de repas aux sans-abris en lien avec la Whitechapel Mission à Londres, ou encore l'opération de don de sang à Mumbai en partenariat avec l'ONG Samarpan. A travers ces initiatives, nous redistribuons une partie de nos résultats à des causes dans les domaines de l'Environnement, l'Education et la Santé.

PARTICIPATION À LA CONSTRUCTION D'UNE UNIVERSITÉ MÉDICALE EN OUGANDA

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





5.4 Innovation et Transformation digitale

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

Après une année 2018 consacrée au lancement de sa transformation digitale et à la mise en place des conditions fondamentales de son déploiement et une année 2019 focalisée sur l'innovation produits, 2020 a été consacrée à la diffusion de la culture d'innovation au sein de toutes les entités du groupe, dans un contexte très dynamique.

Avec l'atteinte d'un rythme de croisière sur nos deux plus gros labs (Mumbai et Tunis), malgré les défis posés par le travail à distance, et la multiplication très significative des projets d'innovation (plus de 80 en 2020 ont été soumis et instruits par des équipes de tous les bureaux), tous les collaborateurs ont maintenant conscience de l'impact qu'ils peuvent avoir sur la transformation du groupe, au service des collaborateurs et des clients.

En 2021, 2 nouveaux labs vont être déployés (notamment en Amérique du Nord, marché clé pour le groupe), et les projets d'innovation vont se poursuivre avec pour objectif l'industrialisation des processus d'innovation et l'identification de startups internes devant jouer d'un développement accéléré, et un renforcement des liens entre le groupe Linedata et son écosystème (startups, laboratoires de recherche, universités).

Linedata est engagé depuis plusieurs années dans une stratégie d'Innovation en 4 volets : produits, production, fonctions centrales et culture.

Innovation produits et business : L'ADN de Linedata est centrée sur l'innovation au service de nos clients. L'année 2020 a vu le plein développement du produit Linedata Analytics, désormais commercialement déployé chez nos clients, la sortie de deux produits majeurs entièrement basés sur le cloud public et embarquant des technologies telles que l'intelligence artificielle, et le développement de fonctionnalités produits spécifiques à la situation sanitaire mondiale (report d'échéances de crédits en masse pour les clients Lending & Leasing par exemple).

Innovation au sein de la production : Le métier du groupe Linedata est de développer des logiciels apportant de la valeur à ses clients. L'efficacité du processus technologique de production est un facteur clé de stabilité des produits proposés, d'efficacité du déploiement de ces derniers, et de maîtrise du coût des solutions.

L'accélération du déploiement de méthodes de test automatisées a permis de gagner en efficacité et en stabilité cette année encore, ainsi que l'adoption d'architectures microservices permettant d'avoir une approche modulaire de nos produits et de mieux maîtriser la dette technique.

Innovation au sein des fonctions centrales : Au-delà de l'innovation au service de ses clients, Linedata s'est également lancée dans une transformation digitale profonde au service de l'amélioration de la performance de ses fonctions centrales.

Par exemple, le département des ressources humaines a encore accentué la digitalisation du parcours collaborateur, 100% dématérialisé, ainsi que la mise à disposition des managers de données clés sur leurs équipes.

Développement d'une culture d'Innovation au sein du groupe : A travers la création de ses Innovation Lab en France, en Tunisie, en Inde et aux Etats-Unis, Linedata souhaite créer des lieux dédiés à l'Innovation à l'initiative de nos collaborateurs et au service d'un meilleur service pour nos clients ou bien d'une plus grande efficacité opérationnelle au sein de nos équipes.

Grâce au socle de ces Innovation Labs et grâce aux programmes de formation déployés auprès des équipes Linedata, nous sommes donc en mesure d'intensifier le savoir faire de nos équipes sur les thématiques liées notamment à l'Intelligence Artificielle ou au Big Data.

Ainsi, c'est plus de quatre vingt projets d'innovation significatifs qui ont été initiés par les équipes de Linedata au cours de l'année 2020.

L'année 2021 sera dédiée à la constitution d'un écosystème riche de partenaire gravitant autour des labs Linedata, et à un investissement accru dans le domaine de la blockchain.

6

VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

VOLUNTEER

1

Politique
environnementale
Groupe

14

Bureaux ayant un
dispositif de tri des
déchets

6

VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

- 6.1 Réduire l'impact environnemental et favoriser les gestes éco-responsables
- 6.2 Gestion des achats responsables

Les problématiques environnementales et plus particulièrement les conséquences du changement climatique affectent de plus en plus la planète et les sociétés. Le groupe Linedata souhaite apporter une contribution positive aux enjeux sociaux et environnementaux. Le Comité RSE est impliqué dans cette contribution positive en mettant en place la politique environnementale du Groupe Linedata dont les principales actions sont présentées ci-dessous.

6.1 Réduire l'impact environnemental et favoriser les gestes éco-responsables

• Protection de l'environnement

Le Groupe Linedata en tant qu'éditeur de logiciel est conscient des impacts environnementaux directs de ses activités comme par exemple l'impact de la pollution numérique.

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.

• Recyclage et gestion des déchets

Le Groupe Linedata attache une importance particulière à l'impact environnemental de ses déchets, notamment de son parc informatique (postes fixes, ordinateurs portables et serveurs de données).

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.

• Utilisation durable des ressources

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

✓ En matière de parc informatique

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

Les nouveaux modèles d'imprimantes mis en place possèdent des éco-fonctionnalités (diminution de la consommation d'énergie).

✓ 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.

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 (ReUse, ReCycle, RePair) à travers la prévention de la production de déchets, la réutilisation des produits, le recyclage ou, à défaut, une valorisation des déchets.

Les autres actions de recyclage et d'élimination des déchets reposent principalement sur:

- Le tri des déchets (papier, plastique, verre, pile) en collaboration avec une société externe ou de façon collective au sein des immeubles où se situent les sites Linedata avec si possible l'obtention des volumes de déchets recyclés afin de pouvoir suivre et optimiser le volume de déchets.
- La collecte des cartouches d'encre usagées sur l'ensemble des sites concernés.

✓ En matière de papier

Le Groupe incite les salariés à n'imprimer qu'en cas de nécessité et à utiliser de préférence le recto-verso, et a mis en place des containers dédiés au recyclage du papier.

En matière de communication interne 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, nous invitons nos partenaires à nous transmettre des factures digitalisées via messagerie électronique ; De plus, un outil en ligne de gestion des achats avec des bons de commande digitalisés a été généralisé à l'ensemble du groupe.

En France, Linedata a mis en place des procédures de dématérialisation de documents, notamment :

- 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

• Changement climatique

Le Groupe Linedata a conscience de l'importance des émissions de gaz à effet de serre causées par la forte consommation énergétique des serveurs et prend en compte leurs impacts environnementaux lors des nouveaux investissements ou des renouvellements de serveurs.

Le Groupe Linedata entend également réduire la « pollution numérique » générée par les boîtes mail en instaurant de nouveaux éco gestes (tri des boîtes mail, instauration d'un jour sans mail...).

De part son activité internationale, le transport est également une 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 et a implémenté un outil de covoiturage afin de limiter l'impact de l'usage d'un véhicule personnel.

6.2 Gestion des achats responsables

Le Groupe Linedata a acheté près de 32 millions d'euros de biens et de services en 2020. Le Groupe s'engage à être responsable dans ses achats afin de répondre notamment aux enjeux environnementaux.

• Sélection des fournisseurs

✓ Critères de sélection RSE

Pour répondre à ces enjeux, la question écologique doit se poser dès le référencement d'un nouveau fournisseur en intégrant des critères RSE dans les grilles d'évaluation lors des appels d'offres.

✓ Local

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

✓ 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

En 2020, Linedata a finalisé le déploiement d'un outil de gestion des voyages et des notes de frais pour l'ensemble du groupe. Cet outil permet de suivre l'impact carbone des déplacements professionnels.

• Engagement des fournisseurs

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

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

7

NOTE METHODOLOGIQUE



7

NOTE METHODOLOGIQUE

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

7.1 Introduction

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

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

7.2 Linedata & ses parties prenantes

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

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

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

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

Les objectifs de cette proximité avec les parties prenantes sont:

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

La Norme ISO 26000 constitue le fondement de cette approche.

En externe, le Groupe Linedata communique et interagit avec :

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

7.3 Périmètre

• Périmètre de consolidation

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

• Variation de périmètre

Le Luxembourg est passé de la région Europe du Sud à la région Europe du Nord à partir de 2019.

Concernant l'évolution de la répartition des collaborateurs par activité, une nouvelle classification interne, appelée «mapping» ou cartographie des emplois, a été mise en œuvre à partir de décembre 2018. En conséquence, il existait un écart de 31 collaborateurs non intégrés dans la répartition des effectifs par activité en 2018, cet écart n'est plus présent en 2019 et en 2020.

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

Concernant les départs, la filiale Gravitas du Groupe Linedata avait vu ses effectifs se réduire de 71 collaborateurs fin 2018. Cette diminution intervenait 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 avait 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: Depuis 2019 la plateforme RH Talentsoft couvre la totalité des collaborateurs du Groupe Linedata (99,99% de l'effectif). Cette plateforme a été mise en place en 2017 à travers le Groupe afin de faciliter la gestion du personnel et donner accès aux managers et aux collaborateurs à un vaste éventail d'outils et d'informations RH.

• Explication des principaux indicateurs

Les indicateurs sociaux

Effectifs Groupe: Les effectifs du Groupe Linedata comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de travail d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein du Groupe Linedata au 31 décembre 2020, 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 effectifs Stagiaires comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de stage entre le 1 janvier et le 31 décembre 2020.

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

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

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

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

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

Les % d'entretien individuel (PDR), de mobilités et de collaborateurs formés se basent sur les collaborateurs présents du 01/01 au 31/12/2020.

Les heures de formations « Présentiel » comprennent les formations internes, externes et certifications qui ne sont pas suivies via les plateformes « Online » : Pluralsight et Efront.

Les heures de formations « Online » comprennent les heures des formations sur la plateforme Pluralsight (données disponibles depuis 2019) et sur la plateforme Efront hors formations obligatoires liées à des aspects « Compliance » (données disponible depuis 2020).

Les indicateurs environnementaux

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

Concernant le volume des déchets recyclés, le Groupe Linedata a uniquement accès aux volumes des déchets recyclés pour les bureaux de Neuilly et Arcueil. Le Groupe Linedata a actuellement 17 bureaux actifs ayant des salariés rattachés (nous n'avons pas de bureau en Espagne).

Depuis Octobre 2020, l'ensemble du groupe Linedata utilise une agence de voyage unique permettant la collecte de l'empreinte carbone liée aux voyages. L'indicateur 2020, impacté par l'absence de voyages sur les 3 derniers trimestres de l'année, reprend les données des pays suivants : France, Espagne, Royaume-Uni, Etats Unis et Canada.

Compte tenu de son activité d'éditeur de logiciels, le Groupe Linedata n'est pas dans la capacité de chiffrer l'ensemble des postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre.

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 2018-2020)



8.1 Evolution des effectifs par contrat

	2018	2019	2020
Contrat à durée indéterminée	1136	1194	1052
Contrat à durée déterminée	0	0	0
Contrat subventionné	73	75	42
Contrat de stage & assimilé (stagiaire, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE)	33	26	11
Total	1242	1295	1105

8.2 Evolution des effectifs par région

	2018	2019	2020
Europe du Sud	252	238	217
Europe du Nord	158	172	152
Amérique du Nord	241	232	178
Afrique du Nord	261	283	227
Asie	297	344	320
Total	1209	1269	1094

8.3 Répartition des effectifs par activité

	2018	2019	2020
Fonctions centrales	116	128	129
Gestion de projet	26	25	19
Consulting	131	126	117
Ventes et relation clients	49	49	45
Ingénierie logicielle	449	488	412
Management de la Technologie et des Services cloud	90	115	60
Services clients	317	335	312
Autre	0	3	0
Total	1178*	1269	1094

* L'effectif 2018 était de 1209 collaborateurs hors stagiaires & assimilés. Fin 2018, la nouvelle cartographie des emplois «Mapping» ayant vu le jour, cela expliquait pourquoi il y avait un écart de 31 collaborateurs non intégrés.

8.4 Evolution recrutement par région

	2018	2019	2020
Europe du Sud	7	17	13
Europe du Nord	19	13	1
Amérique du Nord	29	36	18
Afrique du Nord	85	98	5
Asie	148	137	83
Total	288	301	120

8.5 Evolution des départs par nature

	2018	2019	2020
Démission	236	189	159
Licenciement & rupture conventionnelle	52	44	84
Retraite	5	3	4
Autres	8	16	41
Total	301	252	288

8.6a Evolution des mobilités - géographiques par région

	2019		2020	
	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante
Europe du Sud	4	0	2	0
Europe du Nord	4	6	1	2
Amérique du Nord	4	3	2	0
Afrique du Nord	0	4	0	3
Asie	1	0	1	1
Total	13	13	6	6

8.6b Evolution des mobilités – horizontales / verticales par région

	2019		2020	
	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale
Europe du Sud	2	4	9	9
Europe du Nord	3	6	4	17
Amérique du Nord	13	26	2	12
Afrique du Nord	4	43	3	43
Asie	1	37	3	29
Total	23	116	21	110

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

	2018	2019	2020
Europe du Sud	5 163	5 942	4 628
Europe du Nord	1 695	3 327	2 950
Amérique du Nord	392	1 088	2 023
Afrique du Nord	9 659	11 552	2 153
Asie	1 537	1 604	2 607
Total	18 446	23 513	14 360

8.7b –Evolution du Nombre d'heures de formation « Présentiel » par région

	2018	2019	2020
Europe du Sud	5 163	5 820	4 385
Europe du Nord	1 695	2 821	857
Amérique du Nord	392	0	8
Afrique du Nord	9 659	10 866	715
Asie	1 537	577	488
Total	18 446	20 084	6 453

8.7c –Evolution du Nombre d'heures de formation « Online » par région

	2018	2019	2020
Europe du Sud	Non disponible	122	243
Europe du Nord	Non disponible	506	2 093
Amérique du Nord	Non disponible	1 088	2 015
Afrique du Nord	Non disponible	686	1 437
Asie	Non disponible	1027	2 119
Total	Non disponible	3 429	7 907

8.7d –Focus 2020 – Formation (hors formation « Conformité » obligatoire)

	Nombre de formés - 2020	% collab. formés – 2020*	Nombre d'heures de formation- 2020	Nombre d'heures /formé – 2020
Europe du Sud	153	64%	4 628	30
Europe du Nord	139	84%	2 950	21
Amérique du Nord	163	80%	2 023	12
Afrique du Nord	200	75%	2 153	11
Asie	264	70%	2 607	10
Total	919	74%	14 360	16

8.7e –Focus 2020 - Formation « Conformité » obligatoire

	Nombre de formés - 2020	% collab. formés – 2020*	Nombre d'heures de formation- 2020	Nombre d'heures /formé – 2020
Europe du Sud	227	98%	138	0,6
Europe du Nord	163	98%	113	0,7
Amérique du Nord	193	99%	107	0,6
Afrique du Nord	239	97%	135	0,6
Asie	332	99%	187	0,6
Total	1 154	98%	680	0,6

* Le % de collaborateurs formés se calcule uniquement sur les collaborateurs présents du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2020

8.8 Evolution de l'attrition par région

	2018	2019	2020
Europe du Sud	6%	4%	5%
Europe du Nord	10%	3%	4%
Amérique du Nord	13%	12%	11%
Afrique du Nord	32%	21%	14%
Asie	28%	24%	24%
Total	19%	14%	13%

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

	2018	2019	2020
Europe du Sud	1363	1379	800
Europe du Nord	778	844	820
Amérique du Nord	404	503	754
Afrique du Nord	687	655	598
Asie	453	518	490
Total	3 683	4080	3462

8.10 Répartition des effectifs par tranche d'âge

	2018	2019	2020
De moins de 25 ans	86	99	51
Entre 25 et 34 ans	505	511	449
Entre 35 et 44 ans	282	303	279
Entre 45 et 54 ans	231	231	192
Entre 55 et 64 ans	100	121	119
De plus de 65 ans	5	4	4
Total	1209	1269	1094

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)



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

Linedata Services

27 rue d'Orléans, 92 200 Neuilly sur Seine

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,

En notre qualité d'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 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

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

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures internes.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux de formuler un avis motivé exprimant une conclusion 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 l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entreprises 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 ainsi que les politiques, les actions et les résultats incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté des sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - o Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des indicateurs clés de performance au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - o corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance , nous avons mis en œuvre :
 - o des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - o 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 27 et 100% des données sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre octobre 2020 et février 2021 sur une durée totale d'intervention de 15 semaines. Nous avons mené 11 entretiens avec 10 personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

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

Fait à Toulouse, le 16 février 2021

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front

Présidente