

A hand is shown from the bottom, cupping a globe. The globe is overlaid with a complex network of white lines and nodes, representing a global network or digital infrastructure. The background is a soft, light blue gradient.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021

# LINEDATA, UNE ENTREPRISE INTERNATIONALE A TAILLE HUMAINE



**1075** \*

**Collaborateurs dans le monde**



**20**

**bureaux à travers le monde**



**160,2**

**Chiffre d'affaires 2021**  
en millions d'Euros (-0,5% vs 2020)



**3**

**Partenariats Innovation en 2021**

**3**

**Engagements responsables en 2021**



**34%**  
**de femmes dans le Groupe**

**60%**  
**de femmes au Conseil d'Administration**



**18 ans**  
**d'ancienneté en moyenne pour la France**

**9 ans**  
**d'ancienneté en moyenne pour le Groupe**

\* L'effectif est de 1059 collaborateurs hors contrats d'apprentissage



## **MESSAGE D'ANVARALY JIVA, FONDATEUR ET PDG DE LINEDATA**

Nos réussites ont été nombreuses en 2021 et je salue l'engagement de nos 1100 collaborateurs pour rendre ces succès possibles.

Le bien-être de nos collègues est resté au cœur de nos préoccupations, nous avons continué à adapter l'organisation de nos 20 bureaux dans le contexte de travail à distance lié à la crise sanitaire.

Nous avons poursuivi notre action en faveur du développement de nos salariés, cela s'est concrétisé par le maintien des dispositifs et l'accélération de l'accès aux programmes de formation et un accent sur la technologie et les produits pour renforcer la culture d'innovation de chacun.

Nous avons lancé notre premier baromètre « Life@Linedata », il vise à améliorer en continu l'expérience de nos collaborateurs à travers la mise en place d'un environnement de travail adapté à leurs attentes et aux cultures de nos régions.

En termes d'innovation, l'année a été soutenue avec la concrétisation de partenariats avec des universités prestigieuses comme le MIT, et la multiplication des projets avec des startups et nos clients au sein de notre réseau de labs mondial.

Nous avons également poursuivi nos engagements en matière de numérique responsable à travers plusieurs initiatives comme la signature du manifeste pour des IA éthiques de Numeum ainsi que ceux de Planet Tech' Care et de l'Institut du numérique responsable. Nous avons pris la décision de réaliser notre premier bilan carbone, il sera lancé en tout début d'année prochaine.

Dans cette période d'incertitudes, il est plus que jamais vital de réaffirmer nos valeurs. Linedata continue de soutenir les plus vulnérables sur le terrain à travers de nombreuses actions qui sont menées chaque année par nos collaborateurs, comme l'initiative « un cartable pour chaque élève » en Tunisie ou la distribution de kits scolaires en Inde, et bien sûr à travers notre grand projet caritatif aux avancées prometteuses en Ouganda.

Linedata s'appuie sur des fondamentaux solides, je suis confiant dans notre capacité à mettre en œuvre notre projet d'entreprise et à associer l'ensemble de nos parties prenantes dans la construction de notre avenir commun.

Très cordialement,

**Anvaraly Jiva**

# Sommaire

## **1. UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE**

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

## **2. UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES**

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

## **3. UNE ENTREPRISE ETHIQUE**

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

## **4. UNE ENTREPRISE HUMAINE**

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

## **5. UNE ENTREPRISE CITOYENNE**

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

## **6. VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE**

- 6.1 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 stratégie RSE  
contribuant à la  
pérennité de l'entreprise

62%

Part de détention du  
management et des  
salariés

# 1

## UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

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

### 1.1 Les activités du Groupe

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

#### Logiciels

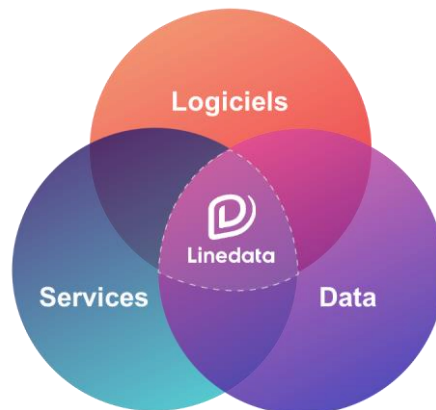
Depuis plus de 20 ans, Linedata crée des logiciels puissants pour simplifier les opérations de nos clients. Développés par nos équipes d'ingénieurs à la pointe des dernières avancées scientifiques et technologiques, nos plateformes logicielles sont modulaires, disponibles via le cloud et hautement évolutives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

## UN GROUPE INDEPENDANT ET PERENNE

### 1.2 Nos segments de marché

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

#### Asset Management

##### - Gestion d'actifs

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

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

##### - Administration de fonds

Depuis 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.

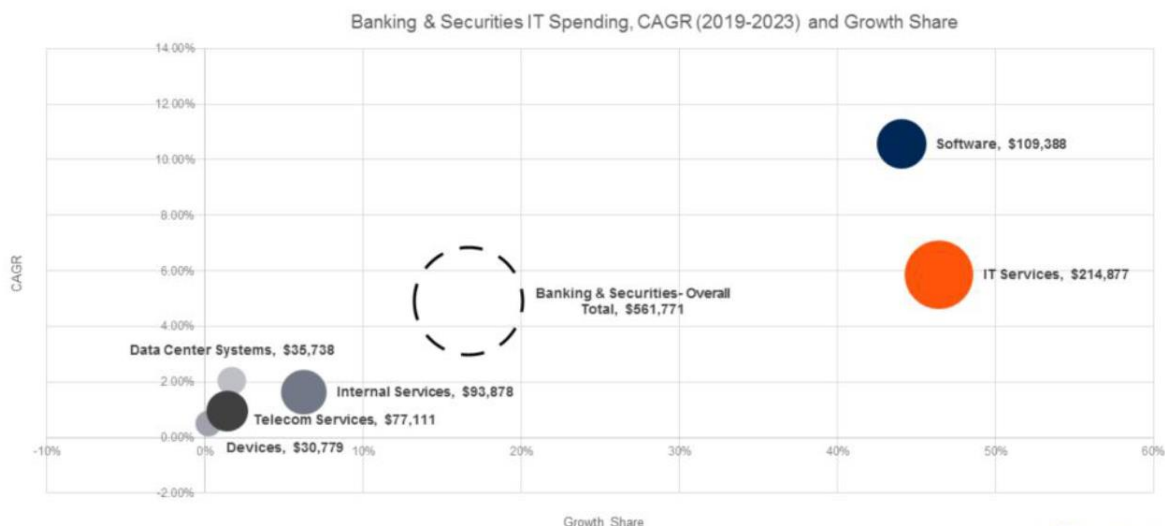
Grâce à l'automatisation et à la rationalisation des processus tout au long de la chaîne de valeur, les institutions de crédits peuvent se concentrer sur leur activité et leurs clients. Ces derniers bénéficient d'un financement plus rapide, d'une expérience client fluide, tout en gérant leurs risques.

### 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," JG19 Uptake, (000383570) in current currency.

Gartner

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



### 1.3 Les tendances de nos marchés (suite)

#### ✓ Tendence par Segment de Marché

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

#### Asset Management

##### Gestionnaires d'actifs :

- Marché mondial en croissance avec un TCAM de 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, souvent dans une logique de réduction de coûts
- Demande croissante pour une offre de données à forte valeur ajoutée (incluant le data analytics, proposé par Linedata Analytics Services)

##### Gestionnaires de fonds alternatifs :

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

##### Administrateurs des fonds :

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

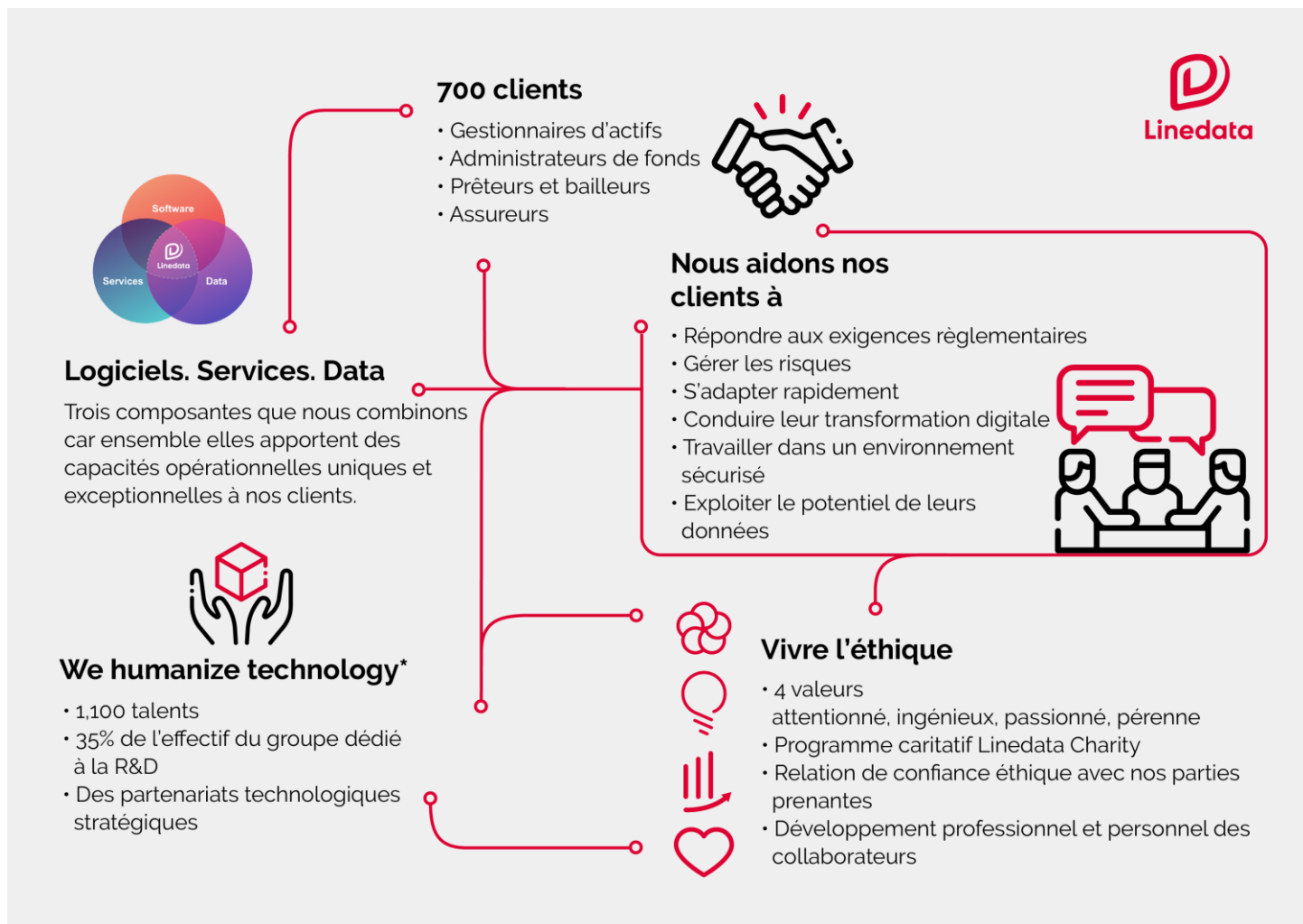
#### Crédit & Financement

##### Financeurs Automobile et de biens d'équipement

- Impact global de l'évolution d'une économie de propriété vers une économie d'usage, que ce soit sur les acteurs BtoB ou bien, désormais, sur le BtoC, à la fois sur des locations de courte et longue durée
- Evolution des acteurs du financement vers les véhicules/équipements d'occasion (nouvelles classes d'actifs à financer)
- Impact fort de la pandémie Covid-19 sur les marchés de l'automobile
- Réorganisation d'acteurs historiques dans l'objectif de croître en taille tout en améliorant le service proposé

##### Prêteurs :

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



## 1.4 Notre stratégie long terme

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

### Déploiement de notre offre logiciels, services, data

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

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

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

### Stratégie de partenariats

Nos partenariats stratégiques avec HCL, Inetum (GFI) et Amazon Web Services (AWS) nous donnent un accès immédiat aux meilleures technologies et processus du marché, indispensables pour accélérer notre transition vers le cloud public et tirer profit de l'intelligence artificielle.

Nous identifions et établissons également, en continu, des partenariats à forte valeur ajoutée pour nos clients. En 2021, nous avons notamment intégré Stavpay pour renforcer notre offre de services et permettre à nos clients de tirer parti d'une expertise poussée en matière de comptabilité de fonds et d'une plateforme numérique aux fonctionnalités avancées pour gérer leurs dépenses et leurs contrats.

## 1.5 L'organisation et la structure du Groupe Linedata

### Conseil d'Administration

Linedata Services est une Société Anonyme de droit français à Conseil d'Administration. Le Conseil se réunit régulièrement dans les cas prévus par les missions qui lui sont attribuées par la loi et les statuts de la société, il compte 3 membres indépendants sur ses 5 administrateurs. Les membres du Conseil d'Administration sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de deux ans et sont rééligibles.

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

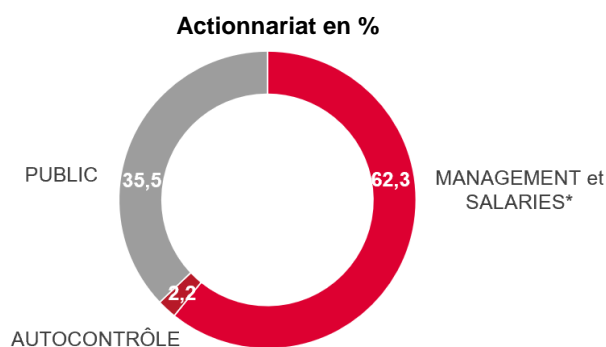
### Equipe de Direction

La Direction Générale est composée d'un Président Directeur Général et d'un comité exécutif élargi à 10 membres en charge de la direction opérationnelle du Groupe. Il est composé à 50% de membres des fonctions centrales et à 50% de membres de nos activités Asset Management et Crédit & Financement.

### Société cotée : Actionnaires de référence

Les actionnaires de référence, Anvaraly Jiva et sa famille, sont garants du projet en détenant de concert le contrôle de la société (57% de détention et 73% de droits de vote). Ce modèle indépendant repose sur une vision à long terme et sur la performance économique dans le respect des parties prenantes.

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



\* Dont 57% agissant de concert

## 1.6 La Gouvernance de la démarche RSE

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

La démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) est intégrée dans la stratégie globale et celle des pays où le Groupe opère. Le Groupe Linedata a mis en place un comité de pilotage de la stratégie RSE au niveau Groupe, ce comité est notamment composé de membres des départements Ressources Humaines (RH) et Audit & Conformité avec des relais dans les principaux bureaux. Sous l'impulsion de ce comité, des groupes de travail ont été constitués afin de réaliser au mieux ces projets. Ces groupes de travail sont coordonnés par l'ambassadrice RSE du Groupe Linedata.

En 2021, le comité de pilotage, en coordination avec le Comité exécutif et le Conseil d'administration, a engagé une réflexion sur l'actualisation de la stratégie RSE du Groupe Linedata afin de définir les objectifs à horizon 2024.

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. Cette évaluation aborde 4 thèmes : Gouvernance, Social, Environnement et Parties prenantes externes. La notation Gaïa 2021 est de 78/100 en progression de 4 points par rapport à 2020 (benchmark de sociétés comparables = 55/100).



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 extra-financiers identifiés

**4**

Domaines clés

**23**

Indicateurs clés de performance

# 2

## UNE ENTREPRISE VIGILANTE SUR SES RISQUES

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

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

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

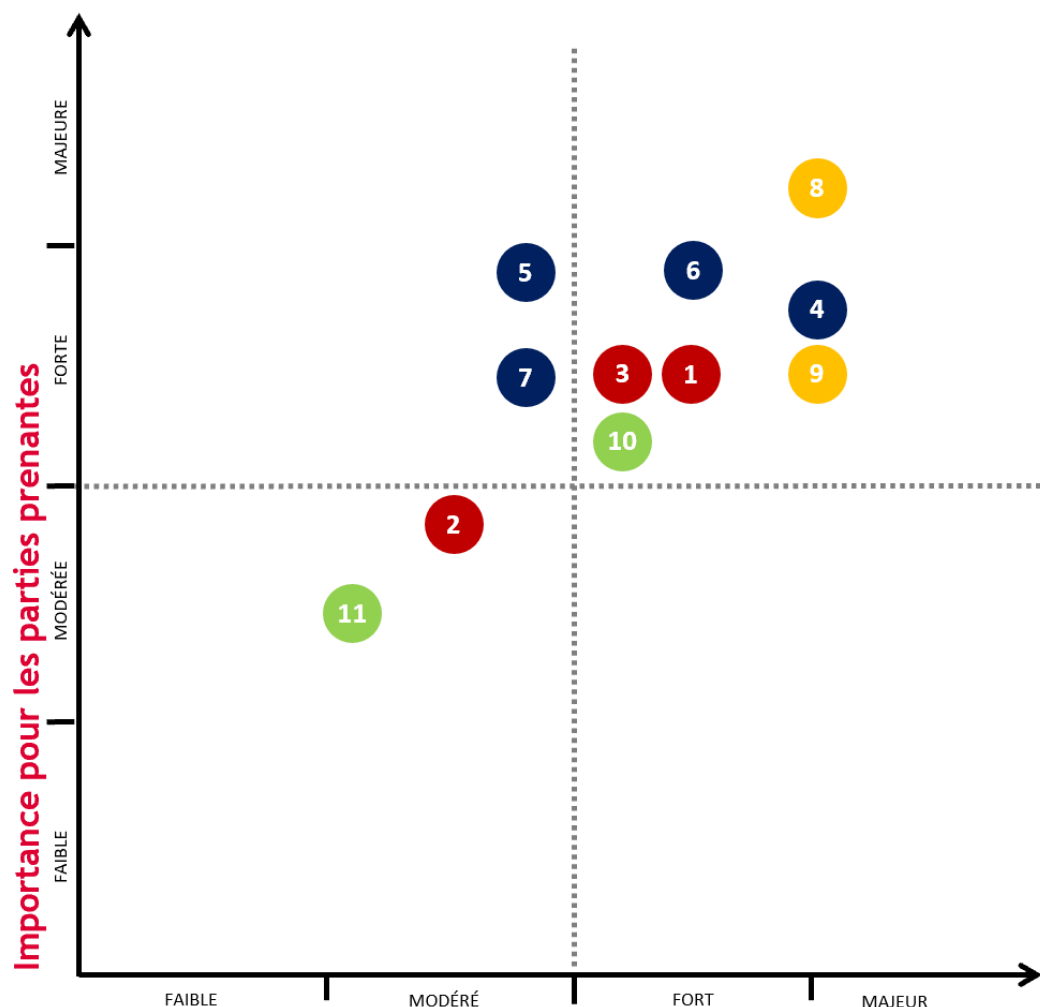
Afin d'identifier les risques sociaux, sociétaux et environnementaux majeurs, le Groupe Linedata s'appuie sur un dialogue avec les parties prenantes internes. Ces échanges prennent notamment en compte :

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

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

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

Les 11 risques identifiés ont été regroupés dans 4 thèmes.



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

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

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

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

### ■ Importance pour la performance de l'entreprise

### 2.2 La gestion et le suivi des risques majeurs

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

## 2.3 Description des risques identifiés

N°	Catégories	Nature de risque	Référant du risque	Description	
				Enjeux pour les parties prenantes	Risques pour le Groupe Linedata
1	<b>Gouvernance</b>	Gouvernance de la démarche RSE	Comité RSE et Comité de direction	Promouvoir la RSE dans l'organisation et dans la pratique des affaires.	Non atteinte des objectifs RSE en l'absence de soutien et/ou de suivi des projets sociaux, sociétaux et environnementaux.
2	<b>Une entreprise éthique</b>	Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption	Responsable Audit & Conformité	Faire vivre les valeurs éthiques et le code de conduite de Linedata. Partager et enrichir les actions de prévention contre la corruption.	Perte de confiance de la part des parties prenantes, risque d'image et risque financier (dont amende).
3		Protection des données personnelles	Responsable 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	<b>Une entreprise humaine</b>	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	<b>Une entreprise citoyenne</b>	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		Renforcement d'un écosystème innovant et digital	Directeurs Innovation & R&D	Développer, avec l'aide de l'écosystème, des innovations produits/services répondant aux attentes actuelles et futures des clients.	
10	<b>Vers une entreprise éco-responsable</b>	Réduction de l'impact environnemental de nos activités	Comité RSE	Maîtriser l'empreinte environnementale de nos activités.	Risque de perte de confiance de la part des parties prenantes. Risque d'image.
11		Gestion des achats responsables	Comité RSE	Maîtriser l'empreinte environnementale de nos achats.	Perte d'attractivité de nouveaux collaborateurs.

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

N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2021	Objectifs 2022
1	<b>Gouvernance et RSE</b>	Une charte du comité RSE présente son organisation et ses enjeux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notation ESG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Score Gaïa 2021 : 78 (+4 vs 2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ 2 points</li> </ul>
2	<b>Promotion des valeurs éthiques et lutte contre la corruption</b>	Le Groupe Linedata a mis en place un dispositif éthique comprenant notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>4 valeurs</li> <li>Un code éthique et de conduite professionnelle</li> <li>Un dispositif d'alerte éthique</li> <li>Une politique anticorruption &amp; trafic d'influence</li> <li>Une politique de déclaration des cadeaux, invitations et dons</li> <li>Une charte « partenaires commerciaux »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% collaborateurs ayant adhéré au code éthique</li> <li>% d'accusé réception des alertes sous 48h</li> <li>% nouveaux entrants formés à la lutte contre corruption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>99% d'adhésion</li> <li>100% d'AR des alertes &lt; 48h</li> <li>97% de nouveaux collaborateurs formés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% adhésion</li> <li>100% AR &lt; 48h</li> <li>&gt;95% formés</li> </ul>
3	<b>Protection des données</b>	Le Groupe Linedata a mis en place une politique de protection des données.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% nouveaux entrants formés à la protection des données</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>75% de nouveaux collaborateurs formés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;95% formés</li> </ul>
4	<b>Développement des compétences et des carrières</b>	Les différents parcours de carrière et les compétences associés sont disponibles via CareerStudio et aident les collaborateurs à avoir une vision claire des choix possible en fonction de leurs souhaits d'évolution de carrière, leurs compétences, leurs expériences et opportunités professionnelles. L'évaluation annuelle, les plans de développement individuels, dont la formation, s'appuient sur ce dispositif et permettent aux managers de soutenir et de guider au mieux leurs équipes dans leurs parcours professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'heures de formation*/formé</li> <li>% de collaborateurs formés*</li> </ul> <p>* hors formation obligatoire (Conformité)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>16 heures de formation* / salarié formé</li> <li>83% collaborateurs formés*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de 10% du nombre d'heures de formation par collaborateur et du % de formés</li> </ul>
5	<b>Rémunération et évolutions</b>	Linedata a à cœur d'être compétitif et juste sur ses politiques de rémunération en France et à l'international. Des benchmarks externes comme internes sont réalisés. Notre approche de gestion de la performance est simple et transparente.  Linedata a mis en place une revue annuelle des talents en complément de la revue annuelle des rémunérations et des évolutions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de PDR (People Development Review) remplis</li> <li>Nombre et % de mobilités professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>95% des collaborateurs ont eu un entretien</li> <li>141 mobilités soit 16,2% des salariés présents &gt; 1 an (vs 12,7% en 2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;95% de collaborateurs</li> <li>Augmentation de 10% des mobilités</li> </ul>
6	<b>Bien-être des collaborateurs</b>	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.  Le Groupe Linedata a mis en place une enquête d'engagement mondiale auprès de l'ensemble des collaborateurs pour la première fois en 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% d'attrition volontaire</li> <li>% d'absence : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maladie</li> <li>- accidents du travail ou maladies pro.</li> </ul> </li> </ul> <p>Enquête annuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>% de participation</li> <li>Score d'engagement « Je suis fier(e) de travailler pour Linedata »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>21% d'attrition volontaire (vs 13,5% en 2020)</li> <li>1,7% d'absence maladie et 0,07% absence accident / maladie pro.</li> <li>42% participation à la 1ere enquête</li> <li>Score : 3,17 / 4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;15% d'attrition volontaire</li> <li>&lt; à 1,5% d'absence maladie</li> <li>&gt;50% de participation</li> <li>Hausse de l'engagement</li> </ul>



N°	Nature de risque	Politiques	KPI(s)	Résultats 2021	Objectifs 2022
7	<b>Diversité &amp; égalité des chances</b>	<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"> <li>% de femmes au sein du Groupe</li> <li>% de femmes "managers" (new)</li> <li>% d'écart entre les % d'hommes promus et le % de femmes promues (new)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>34,5% de femmes au sein du Groupe (vs 35,5% en 2020)</li> <li>13% des femmes sont "managers" (vs 22% d'hommes)</li> <li>-0,9% d'écart (favorable aux femmes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>36% de femmes au sein du Groupe</li> <li>15% de femmes "managers"</li> <li>Moins de 2% d'écart</li> </ul>
8	<b>Satisfaction des clients</b>	<p>Linedata effectue annuellement une enquête de satisfaction client ainsi qu'une enquête de satisfaction post implémentation.</p> <p>De plus, une revue hebdomadaire/mensuelle des attentes clients et des projets en cours est effectué.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de réponse à l'enquête de satisfaction client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10,9% de réponses à l'enquête (12,3% en 2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>15% de réponses à l'enquête</li> </ul>
9	<b>Renforcement d'un écosystème innovant et digital</b>	<p>Afin d'encourager l'innovation au sein du groupe, Linedata a mis en place des "Labs" d'innovation dans les principaux bureaux.</p> <p>En 2021, Linedata a lancé les Tech' Talks visant à sensibiliser les équipes Linedata sur les sujets technologiques d'actualité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de bureaux équipé d'un Lab</li> <li>% de collaborateurs ayant participé aux Tech' Talks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24% soit 4 Labs</li> <li>53% des collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>35% soit 6 Labs</li> <li>&gt;60%</li> </ul>
10	<b>Réduction de l'impact environnemental de nos activités</b>	<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"> <li>% de véhicules professionnels hybrides/électriques</li> <li>% de bureaux ayant mis en place du tri sélectif des déchets et % avec collectes mesurables.</li> <li>Tonnes de CO<sup>2</sup> liées aux voyages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>17% véhicules électriques / hybrides</li> <li>82% des bureaux (14 sur 17) dont 2 bureaux avec collectes mesurables (2,7 tonnes recyclées en France)</li> <li>59 Tonnes (vs 109 Tonnes en 2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 30% de véhicules électriques / hybrides</li> <li>&gt;90% des bureaux collecteurs dont 5 bureaux mesurables</li> <li>Diminution des tonnes CO<sup>2</sup> - non comparable avec 2020/2021</li> </ul>
11	<b>Gestion des achats responsables</b>	<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"> <li>% de fournisseurs (+15k€/an) ayant reçu la charte des partenaires commerciaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>81% des fournisseurs (&gt;15k€) ont été contacté par mail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;90% des fournisseurs (&gt;15k€)</li> </ul>

### 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 2022-2024
<b>Gouvernance</b>	Gouvernance de la démarche RSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion au Groupe Linedata d'une nouvelle stratégie et des nouveaux objectifs RSE validés et portés par le management.</li> </ul>
<b>Une entreprise éthique</b>	Promotion des valeurs éthiques & lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer la sensibilisation aux principes éthiques à travers des communications.</li> <li>Systématiser l'intégration de critères éthiques dans les appels d'offres fournisseurs.</li> </ul>
	Protection des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la conformité de Linedata aux législations applicables en matière de Data Privacy et de Protection des données à caractère personnel.</li> <li>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 ».</li> </ul>
<b>Une entreprise humaine</b>	Développement des compétences et des carrières	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans la continuité des « talent reviews », développer les viviers de talents riches et diversifiés avec des talents qui sont bien préparés et qui aspirent également à évoluer au sein de l'Entreprise. En plus de nos efforts de recherche de candidats externes, nous le ferons en nous concentrant davantage sur le développement intentionnel des candidats internes, avec les rôles de destination précisés.</li> <li>Continuer à faire évoluer l'approche de mesure de la performance et de développement afin de pouvoir régulièrement et à plusieurs reprises au cours de l'année, organiser du feedback 360°.</li> </ul>
	Rémunération et évolutions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une revue globale des salaires se tient tous les ans. Chaque collaborateur est revu en fonction de différents critères: performance, promotion, potentiel d'évolution dans l'Entreprise, positionnement par rapport au marché. Une attention particulière est apportée à la diversité afin de garantir l'équité.</li> </ul>
	Bien-être des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer l'expérience collaborateurs afin de vivre la culture Linedata et les valeurs du Groupe au quotidien. Des événements globaux, locaux, digitaux comme en présentiel (quand possible) sont organisés régulièrement.</li> <li>Suite au lancement du baromètre « Life@Linedata » en Novembre 2021, l'un des objectifs est de mettre en place un environnement de travail hybride, en tirant les apprentissages du baromètre, adapté à notre structure, aux attentes des salariés, aux cultures de nos régions, en permettant toujours de répondre aux exigences de l'Entreprise.</li> <li>Améliorer l'intégration et la rétention des plus jeunes via le développement d'une approche d'intégration structurée.</li> <li>Mise en place systématique d'Exit Interview partagées avec le management pour assurer une amélioration continue de nos pratiques et politiques.</li> </ul>

Catégories	Nature de risque	Plan d'action 2022-2024
<b>Une entreprise humaine</b>	Diversité & égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcer le suivi réalisé lors de tous nos processus globaux de l'égalité des chances et de l'équité d'accès aux opportunités.</li> <li>▪ Assurer un pilotage intentionnel de nos actions « Diversité, équité et Inclusion » afin de les intégrer dans tous nos process HR et qu'elles soient présentes durant tout le cycle de vie du / de la collaborateur/trice du recrutement à sa sortie du Groupe Linedata.</li> <li>▪ Notre plus grand défi en matière d'égalité des chances est d'assurer qu'aucune barrière technique et / ou culturelle ne nuise à aucun moment dans l'activité professionnelle ou l'évolution de carrière d'un de nos collaborateurs et au contraire de promouvoir toute diversité tant au sein de l'entreprise que de nos partenaires ou clients. Pour cela, nous continuerons et renforcerons les actions de sensibilisation, d'inclusion et de support de toutes les communautés Linedata.</li> </ul>
<b>Une entreprise citoyenne</b>	Satisfaction des clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcer la relation client avec un suivi appuyé de la fréquence de contact et la satisfaction</li> <li>▪ Renforcer l'association des clients au processus de Recherche et Développement.</li> <li>▪ Renforcer la communication de la stratégie du groupe auprès des clients.</li> </ul>
	Renforcement d'un écosystème innovant et digital	<p>L'Innovation prend 2 formes chez Linedata : la première a pour vocation de transformer nos produits et d'accompagner nos clients sur des projets spécifiques, en les guidant dans leur transformation digitale. La seconde a pour objectif de transformer nos outils, nos processus et notre façon d'agir, afin de garantir la meilleure prestation possible à nos clients. Chacune de ses 2 formes fait l'objet d'un plan d'action dont voici les grandes composantes :</p> <p>(1) Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcer la stratégie d'écosystème en couvrant l'ensemble de nos géographies clés avec des partenariats académiques, institutionnels ou liés au monde des start-ups,</li> <li>▪ Renforcer le réseau d'Innovation Labs et les capacités d'incubation de projets d'Innovation,</li> <li>▪ Contribuer à la formation des collaborateurs, notamment sur les thématiques d'Intelligence Artificielle et de Blockchain.</li> </ul> <p>(2) Transformation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rationnaliser l'utilisation des différents outils au sein du groupe,</li> <li>▪ Soutenir et accompagner les fonctions centrales et les entités opérationnelles dans la définition et la mise en place de processus clés.</li> </ul>
<b>Vers une entreprise éco responsable</b>	Réduction de l'impact environnemental de nos activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation du 1er Bilan Carbone du Groupe Linedata</li> <li>▪ Définition du plan d'actions et de la trajectoire Carbone</li> <li>▪ Renforcer les gestes éco-responsables au quotidien : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place des poubelles de tri dans de nouveaux bureaux</li> <li>▪ Renforcer la politique "Zéro Papier" (dématérialisation)</li> </ul> </li> </ul>
	Gestion des achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcer l'intégration des critères environnementaux et sociaux dans les grilles d'évaluation des appels d'offres fournisseurs</li> </ul>

## UNE ENTREPRISE ETHIQUE

**99%**

Des collaborateurs ont lu & adhéré au code éthique

**0**

Violation en matière d'atteinte aux droits de l'homme et corruption

**97%**

Des nouveaux collaborateurs formés à la lutte contre la corruption

# 3

## UNE ENTREPRISE ETHIQUE

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

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

### 3.1 Code Ethique et de Conduite Professionnelle du Groupe Linedata

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

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

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

Ci-dessous, les 4 valeurs du Groupe Linedata :

## Vivre l'éthique



### Attentionné

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



### 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, une nouvelle formation de Sensibilisation à la lutte contre la corruption a été lancée et suivie par plus de 95% des collaborateurs. Cette formation est suivie par les nouveaux collaborateurs de Linedata lors de leur intégration. En Octobre 2021, une formation de Sensibilisation à la lutte contre la corruption spécifique aux équipes commerciales a été effectuée.
- Une charte des partenaires commerciaux transmis à plus de 280 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.

**Dispositif d'alerte de Linedata**

Effectuez un signalement

Boîte postale sécurisée

Posez une question

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

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

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

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

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

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

Que pouvez-vous déclarer?

Pourquoi utiliser la Boîte aux lettres sécurisée?

Politique de lancement d'alerte - Linedata

### 3.3 Dispositif de lancement d'alerte

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

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

Cette plate-forme, qui permet de préserver l'anonymat si cela est demandé, peut également être utilisée pour poser une question ou demander des conseils.

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

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

### 3.4 Intelligence artificielle « IA » de confiance / éthique

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

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

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

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



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

### 3.5 Protection des données à caractère personnel et Data Privacy

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

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

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

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

La protection des données à caractère personnel est également un critère clé dans le choix par le Groupe de Linedata, de ses prestataires / fournisseurs, 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'UE dans l'affaire dite Schrems 2 ; suivi des recommandations du Comité Européen de la Protection des Données et des autorités de supervision locales ; évaluation des impacts des transferts de données dans les pays tiers ; signatures des nouvelles Clauses Contractuelles Types accompagnées de mesures techniques et organisationnelles adéquates...).



4

## UNE ENTREPRISE HUMAINE



**1059**

Collaborateurs au  
sein du Groupe

**34,5%**

De femmes au sein  
du Groupe

**9 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

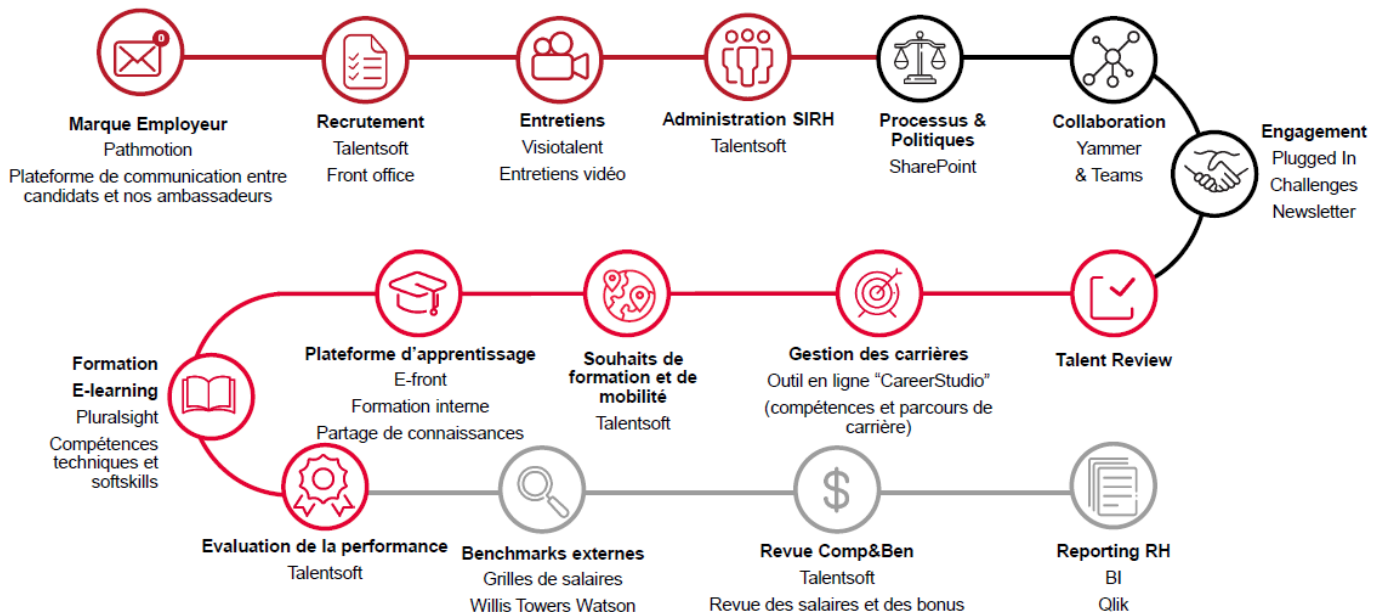
Le groupe est structuré autour de Business Line globales et est présent sur 4 continents. Si les équipes Linedata sont multiculturelles et pluridisciplinaires, favorisant ainsi la richesse humaine, c'est aussi un défi à veiller à leur diversité, à faciliter les transferts de connaissance, à motiver et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

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

Ainsi, dans sa mission de levier de croissance tout en offrant une expérience unique à toutes et tous, la stratégie People se développe autour de 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, de garantir l'équité et proposer des solutions basées sur les données et adaptées aux régions et aux business-
- **Continuer à cultiver une culture Linedata globale :** des actions de communications, tel que des « challenges », newsletter, évènements 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.
- **Continuer à assurer une expérience collaborateur complète et intégrée, innovante et digitale :** autour de solutions en amélioration continue et de notre site internet en externe. Les outils et plateformes viennent supporter cette expérience unique pour l'ensemble des salariés. Poursuivre la digitalisation de l'expérience employés en s'appuyant sur ce qui a été réalisé tout en simplifiant et en se concentrant sur l'utilisation et l'adoption des solutions proposées.

## 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

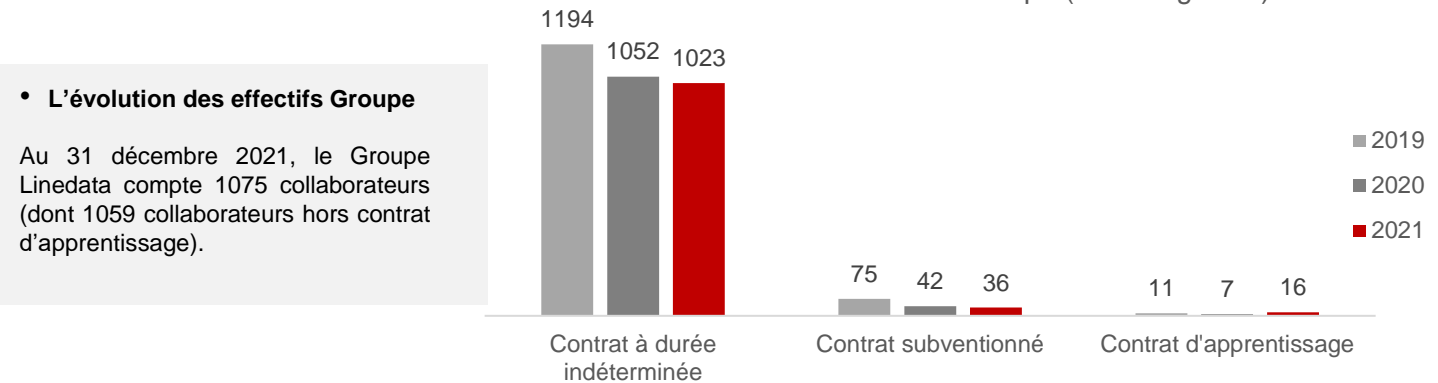
Après une année d'adaptation des Ressources Humaines face à un environnement incertain, l'ambition des politiques RH de Linedata est remise en question par :

- Un changement de paradigme : ce qui était vrai hier doit être redéfini
- Un besoin d'exprimer notre philosophie de 'comment nous travaillons @Linedata'
- La nécessité de répondre aux besoins fondamentaux (rémunérations, bien-être) pour assurer la continuité des activités tout en renforçant la rétention des talents et des compétences,

Cette année 2021 a été impactée par une très forte volatilité de nos ressources et une contraction du marché des Talents dans l'ensemble des régions où nous sommes présents. Nous continuons à renforcer notre marque employeur ainsi que toutes les actions permettant d'attirer et de fidéliser les talents.

Pour l'année 2022, nous renforcerons notre organisation afin d'établir un plan de recrutement et de 'ciblage du marché' adapté à nos enjeux, en respect avec nos valeurs, réel avantage compétitif.

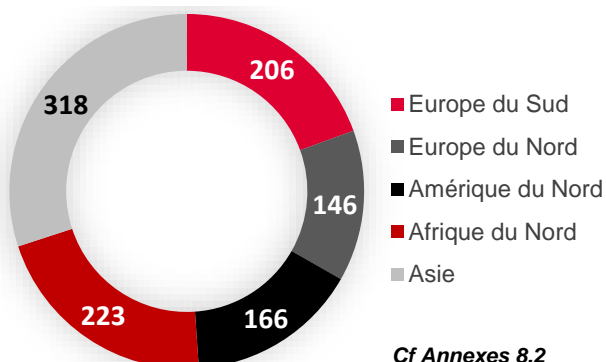
Evolution des effectifs Groupe (hors stagiaires)



Cf Annexes 8.1

**100%**  
de CDI\*

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



Cf Annexes 8.2

• **Répartition des effectifs par région**

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

### • Répartition des effectifs Groupe par métier

#### Un système de classification des métiers adaptés à nos expertises

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

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

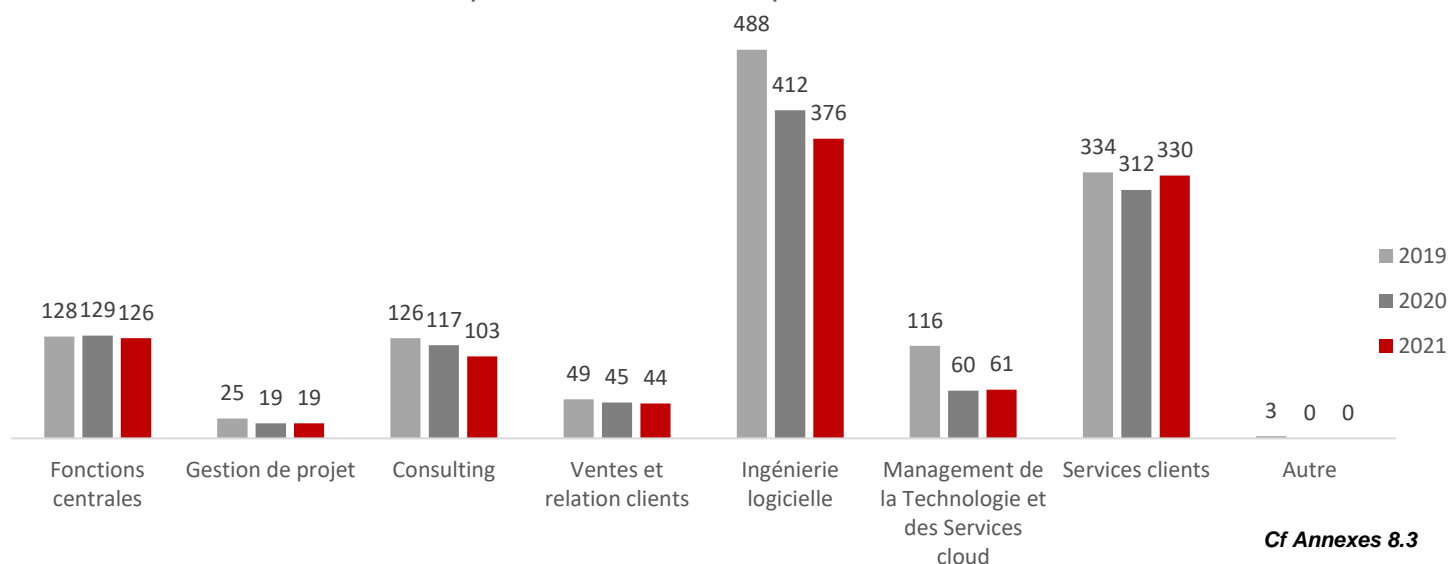
Ces déséquilibres peuvent aussi provoquer simultanément un surnombre global et un sous-effectif sur une unité spécifique.

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

C'est pour cette raison que le Groupe Linedata a instauré 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. Ce job mapping est régulièrement revu pour refléter au plus près notre organisation et les besoins futurs de compétences; grâce au feedback régulier des salariés, experts et managers. Enfin grâce au PDR (People Development Review), une évaluation annuelle de ces compétences a été réalisée et les aspirations de chacun d'évolutions collectées.

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

#### Répartition des effectifs par activité



Compte tenu du métier d'éditeur de logiciels, les fonctions Ingénierie logicielle (36%), Consulting (10%) et Services Clients (31%) représentent l'essentiel des effectifs du Groupe. En 2021 et dans le futur nous continuerons à renforcer de façon pérenne nos fonctions techniques et services clients.

### • Evolution de la répartition des managers

	2019	2020	2021
<b>Managers</b>	<b>235</b>	<b>213</b>	<b>200</b>
<b>Non Managers</b>	<b>1031</b>	<b>881</b>	<b>859</b>
<b>Total</b>	<b>1266</b>	<b>1094</b>	<b>1059</b>
<b>% Managers</b>	<b>18,5%</b>	<b>19,5%</b>	<b>18,9%</b>

Il est exclu du périmètre les contrats d'apprentissage.

Fin 2019, 3 salariés n'étaient pas cartographiés correspondant à des « Secondment » à Hong Kong.

En 2021, nous avons pu rééquilibrer le ratio de managers/contributeurs individuels. Par ailleurs, un programme de développement managérial a été mis en œuvre en Tunisie cette année afin d'équiper d'outils de rétention et de développement nos managers. Cette initiative sera renforcée en 2022 et dans les années à venir dans toutes les régions .

### • Politique de Recrutement

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

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

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

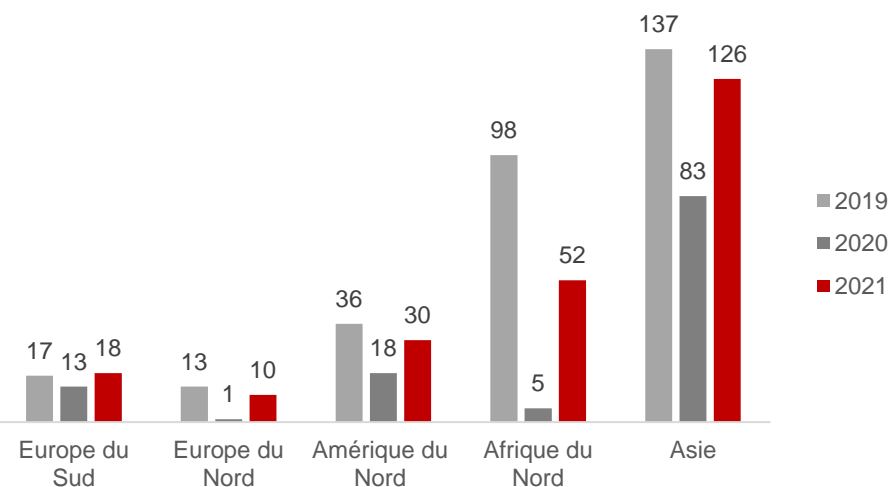
Le métier d'éditeur de logiciels et de prestataire de services destinés au monde financier nécessite que les sociétés du Groupe maîtrisent les aspects non seulement techniques mais aussi fonctionnels. La présence de compétences fonctionnelles fortes dans les équipes permet de mieux comprendre le métier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

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

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

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

### Evolution des recrutements par région



Cf Annexes 8.4

Après une année 2020 prudente en recrutement, compte tenu de la crise COVID-19, Linedata a repris le recrutement, notamment des CIVP en Tunisie, sans toutefois retrouver son niveau 2019.

### • Attraction des talents

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

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

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

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

De plus, les réseaux sociaux ayant pris une part de plus en plus importante dans le processus de recrutement, Linedata poursuit sa transformation digitale : le compte Linedata sur « LinkedIn » est suivi par plus de 61 000 abonnés fin 2021 soit une augmentation de 17% du nombre d'abonnés par rapport à fin 2020 et le Groupe compte près de 1 400 « followers » sur Twitter.

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

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

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

Le Groupe Linedata est doté d'un outil de suivi de la performance individuelle et d'évaluation annuelle («Development Review») global, commun à l'ensemble des collaborateurs, qui permet d'évaluer la contribution d'un collaborateur à son poste et les compétences associées et d'établir un plan de développement et de carrière pour l'année à venir. Cet outil apporte plus de fluidité dans le partage et le suivi des plans de développement des collaborateurs. En 2021, 95% des collaborateurs ont eu un entretien concernant leurs performances et leurs objectifs à travers cet outil.

En 2022, nous continuerons à faire évoluer cette approche de mesure de la performance et de développement afin de pouvoir régulièrement et à plusieurs reprises au cours de l'année, organiser du feedback 360°. L'objectif de cette approche et de nourrir la perspective de performance et de mieux équiper chacun dans son développement tout en renforçant une culture de l'apprentissage continue déjà présente dans l'ADN de Linedata.

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

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

#### • La revue des talents

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

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

En 2022, notre objectif est de développer ces viviers de talents riches et diversifiés avec des talents qui sont bien préparés et qui aspirent également à évoluer au sein de l'Entreprise. En plus de nos efforts de recherche de candidats externes, nous le ferons en nous concentrant davantage sur le développement intentionnel des candidats internes, avec les rôles de destination précisés.

#### • La mobilité, vecteur de réussite du développement des compétences

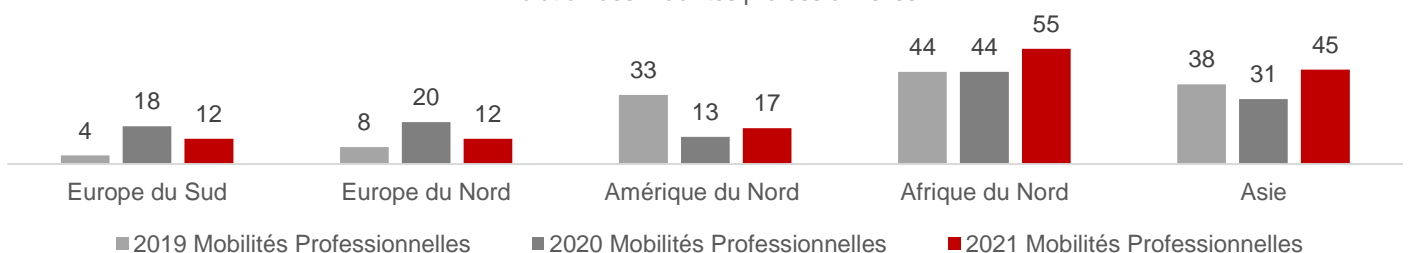
Le Groupe Linedata différencie 2 types de mobilités:

- 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. Le contexte de la pandémie représente un frein à la mobilité géographique, temporaire comme pérenne. Elle reste cependant une réalité pour certains des talents.

Evolution des mobilités professionnelles



Cf Annexes 8.6

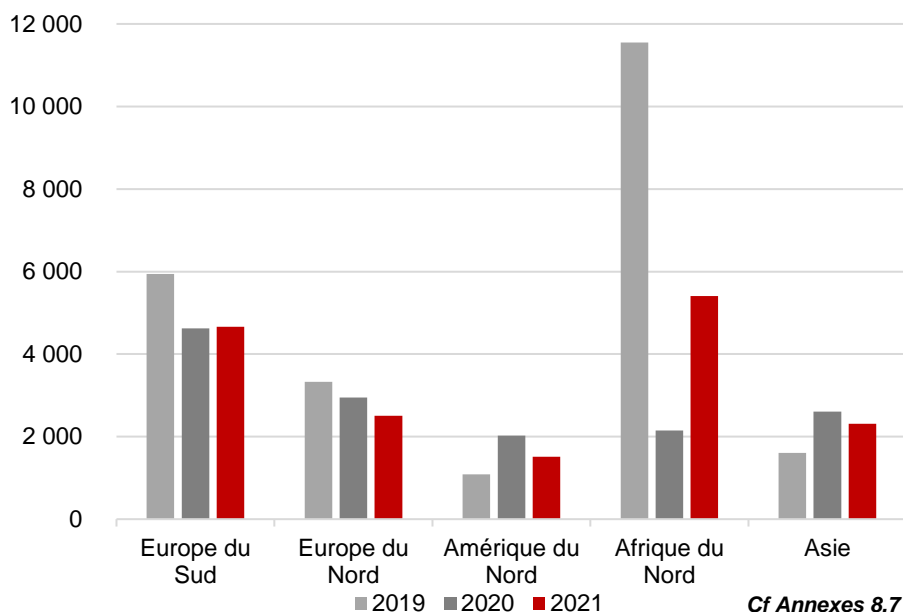
En 2021, 141 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité professionnelle horizontale ou verticale, soit 16,1%. Ce nombre ne représente pas l'ensemble des évolutions professionnelles. Ici n'est capturé en mobilité verticale que les changements de niveaux. Des sous-niveaux sont utilisés en particulier 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.

	2021		
	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Professionnelle
Europe du Sud	9	3	12
Europe du Nord	12	0	12
Amérique du Nord	16	4	17
Afrique du Nord	55	11	55
Asie	45	3	45
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>21</b>	<b>141</b>

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.

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

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.

	2019	2020	2021
Live : Présentiel, Online Live Training, Webinar	20 084	6 452	9 890
Plateforme : Efront, Pluralsight...	3 429	7 907	6 504
<b>Total Heures Formation</b>	<b>23 514</b>	<b>14 360</b>	<b>16 394</b>
<b>% Formation Live</b>	<b>85%</b>	<b>45%</b>	<b>60%</b>

16 394 heures de formation ont été réalisées au cours de l'année (+14% par rapport à 2020), dont 60% de formation « Live » dispensées en présentiel/visioconférence et 40% de formations « Différées » dispensées sur des plateformes de formation. Après une année 2020 ayant fortement impacté le volume de formation en présentiel, l'utilisation de la visioconférence (qui représente 75% des formations « Live ») a permis une reprise de ces formations.

A l'échelle du groupe, la part de collaborateurs ayant participé à des formations non obligatoires au cours de l'année a progressé de 9 points avec 83% de collaborateurs formés en 2021. Cette hausse s'explique notamment par le succès de la nouvelle offre de formation lancée par le département innovation autour de sujets d'actualités technologiques : « Tech' Talk » et de démonstrations des produits et services de la gamme Linedata : « Demo days ».

Cela démontre que, malgré les fortes contraintes sanitaires, la culture d'apprentissage continue de se développer chez Linedata.

Le temps moyen de formation en 2021 par collaborateur formé est de 15,8 heures, soit une stabilité par rapport à 2020 (15,6 heures).



#### 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 tout au long des périodes ou vagues d'accélération pandémiques.

Linedata a continué à mettre au centre de ses préoccupations la santé, la sécurité, ainsi que l'équilibre, de tous. De nombreux événements en présentiel ou digitaux ont été organisés tout au long de l'année pour renforcer l'esprit d'appartenance et les liens sociaux qui nous sont chers.

En 2021, des formations spécifiques ont été mises en place en Amérique du Nord, en France et en Lettonie pour sensibiliser aux Risques Psychosociaux et à leur détection. Ces formations vont continuer à être déployées dans les différentes régions où Linedata est présent.

En 2021, des campagnes de vaccination ont été organisées sur nos sites en Inde.

Enfin, la crise COVID19 ayant profondément modifié les modes de travail, nous avons intégré dans notre baromètre Life@Linedata\* de nombreuses questions sur le ressenti des collaborateurs sur les mode de travail hybride, entre autres. Les plans d'action liés aux résultats de cette enquête intégreront la mise en place de ce mode de travail.



Lancement du baromètre « Life@Linedata » en Novembre 2021 avec pour objectif de créer un environnement de travail agile, positif et d'offrir une expérience collaborateur unique où chacun puisse d'épanouir et libérer pleinement son potentiel.

##### • Politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe est basée sur 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.

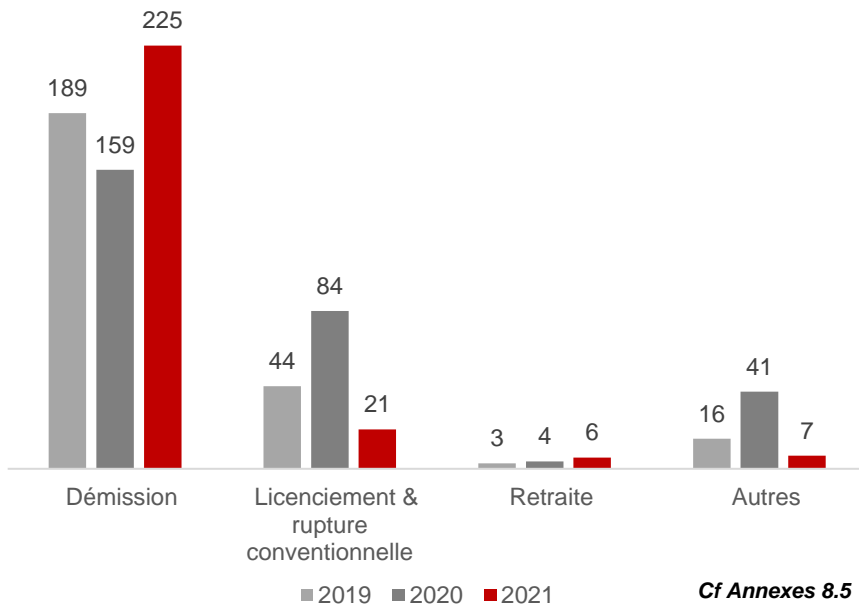
Des dispositifs concernant la retraite ont été négociés ou institués en 2014 pour les sociétés françaises. Ces dispositifs applicables depuis 2015 sont: un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Groupe (PERCOG, incluant un abondement de l'entreprise pour les versements volontaires) et un contrat d'épargne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

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.

### • Evolution des départs par nature

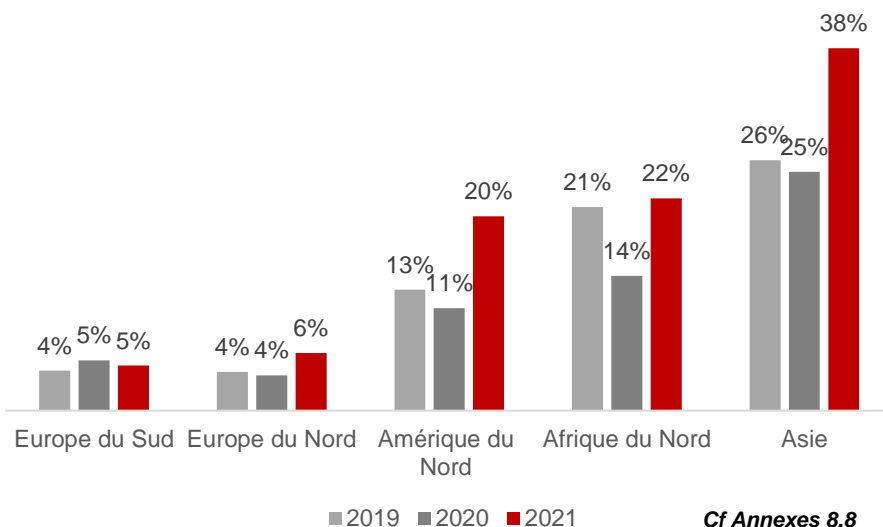


Cf Annexes 8.5

La hausse du nombre de démission en 2021 s'explique par une situation du marché du travail afin fortement impacter l'attrition volontaire (cf ci-dessous).

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

### • Taux d'attrition volontaire par zone géographique



Cf Annexes 8.8

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

La 'Grande Démission' est un phénomène qui dépasse les frontières géographiques et impacte toutes les entreprises. Nous observons d'une part un nombre de démissions accru, principalement à Hong-Kong, dans nos centres d'Excellence en Inde et en Tunisie et en Amérique du Nord.

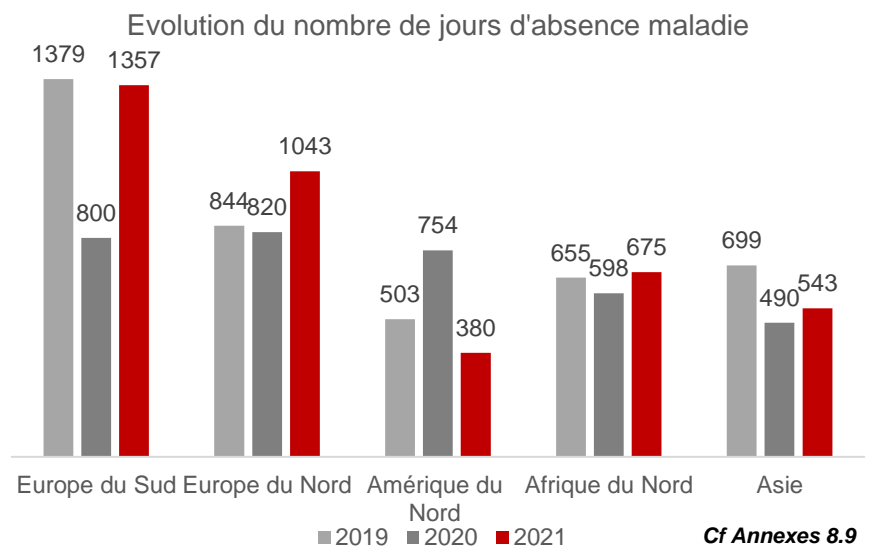
Nous avons adapté notre mécanisme de recrutement et continuons à travailler avec les managers à actionner les leviers de rétention.

### • Absence maladie

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

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

La forte hausse constatée en Europe du Sud s'explique par un niveau exceptionnellement bas d'absence en 2020 lié au confinement et télétravail.



Cf Annexes 8.9

### 4.5 Diversité & égalité des chances

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

#### 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.

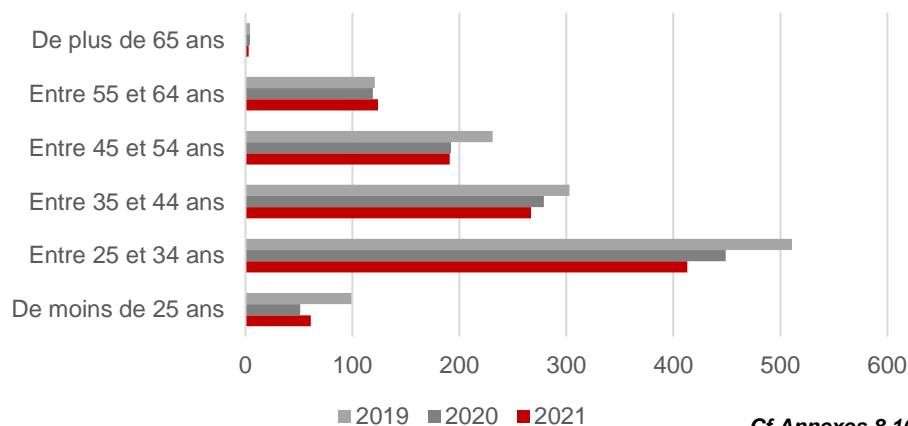
Les sociétés françaises et étrangères sont soumises à des lois spécifiques, en particulier en matière de lutte contre les discriminations professionnelles entre les hommes et les femmes.

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, ainsi que des formations aux Etats Unis.

En quelques chiffres :

- Les femmes représentent 34,4% des effectifs du Groupe en 2021.
- En France, ce chiffre s'élève à 31%, ce qui est supérieur à la moyenne des 10 plus grandes SSII françaises (entre 20 et 30% selon une étude du journal du net<sup>1</sup>). 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 55% et 64% 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) : 86/100 sur l'exercice 2020.

#### 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.

Cf Annexes 8.10

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

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

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

**5**

## UNE ENTREPRISE CITOYENNE

**700**

Clients dans le monde

**4**

Labs au sein du Groupe

**3**

Partenariats signés en 2021

**11**

Actions caritatives en 2021

# 5

## UNE ENTREPRISE CITOYENNE

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

## 5.1 Dialogue avec les parties prenantes

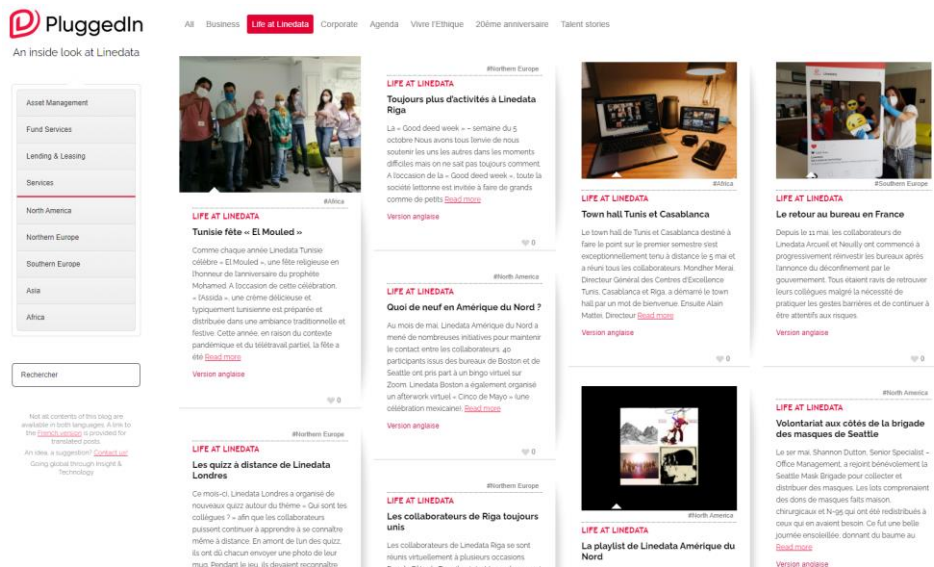
Linedata échange avec ses parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires et actionnaires) autour des différents projets de l'entreprise afin de s'assurer de l'adéquation de sa stratégie mais également de ses engagements d'entreprise responsable avec leurs attentes. L'écoute mais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

### • Avec les collaborateurs

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

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

- Des sessions d'information telles que les town halls organisés au sein des business lines ou niveau groupe.
- Un blog et un réseau social d'entreprise, PluggedIn & JoinIn – 500 visites par mois en moyenne sur les 4 continents.
  - En 2021, mise en avant soutenue de :
    - L'innovation chez Linedata, l'un des piliers de la stratégie du Groupe
    - L'activité des business lines
    - Des collaborateurs/équipes via des portraits « Talent Stories »
- Les communications et animations internes incluant la newsletter mensuelle qui regroupe toute l'information locale et Groupe.
  - En 2021, un nouveau challenge a été proposé aux collaborateurs les invitant à devenir Rédacteur en Chef des réseaux sociaux de Linedata le temps d'une semaine.
- Un intranet (KEN/SharePoint) qui met à disposition la documentation et les outils centraux



Linedata souhaite écouter davantage et plus régulièrement ses collaborateurs, c'est pourquoi ceux-ci ont été invité fin 2021 à participer au baromètre « Life at Linedata ». Cette enquête encourage les collaborateurs à partager leur point de vue et influencer les évolutions du groupe.



### • Avec les fournisseurs

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



### • Avec les clients

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

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

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

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

### L'importance de la satisfaction des clients

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

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

Depuis 2019, l'enquête a été restructurée afin d'avoir un questionnaire spécifique aux besoins de 4 populations distinctes : C-Level, Senior Manager, Spécialiste IT et Utilisateur final. En 2021, l'enquête de satisfaction client a permis de recueillir l'avis de 10,9% des clients de Linedata (vs 12,3% en 2020).

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

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

### Afin de continuer à améliorer la qualité de la relation client, Linedata a concrétisé les engagements pour l'année 2021 sur les 2 axes suivants :

- Association renforcée des clients au processus de Recherche et Développement, notamment avec la globalisation du **Client Engagement Program**
- Renforcement de la relation client avec un suivi appuyé de la fréquence de contact

### L'année 2022 verra l'intensification de l'action de Linedata auprès de ses clients :

- 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)

## 5.2 Loyauté envers les parties prenantes

### • Lutter contre la fraude fiscale

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

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

### • Prévenir des conflits d'intérêt

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

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

### • Développer des pratiques commerciales loyales

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

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

### • Respecter les Droits de l'Homme

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

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

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

### • Refuser le travail forcé des enfants

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

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



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





### 5.3 Renforcement d'un écosystème innovant et digital

Depuis plusieurs années, le rôle du département innovation est d'accompagner la transformation digitale, de piloter les expérimentations sur des sujets clés et d'accompagner les initiatives innovantes des collaborateurs. Après une année 2018 consacrée au lancement de sa transformation digitale et à la mise en place des conditions fondamentales de son déploiement, une année 2019 focalisée sur l'innovation produits et une année 2020 consacrée à la diffusion de la culture d'innovation permettant à chacun de prendre conscience qu'il peut avoir un impact sur la transformation du groupe, au service des collaborateurs et des clients.

En 2021, Linedata a renforcé sa **stratégie d'Innovation** selon trois axes majeurs :

#### i. Nouveaux partenariats avec des acteurs innovants sur trois continents

La stratégie d'écosystème de Linedata a pour vocation de rassembler les expertises technologiques et innovantes clés et de les apporter à ses collaborateurs et ses clients. Pour ce faire, Linedata a signé trois partenariats en 2021 avec :

- le Laboratoire de Computer Science et d'Intelligence Artificielle du MIT. Cette alliance permet aux collaborateurs Linedata d'accéder à l'ensemble des ressources du CSAIL (résultats de recherches, start-ups incubées, chercheurs, événements, cours en ligne) et donc d'améliorer notre offre à destination des clients.
- l'incubateur WILCO, basé à Paris. Linedata participe au processus de sélection des start-ups incubées et financées par Wilco, mais également à leur mentorat (8 collaborateurs volontaires au sein des équipes françaises). Des événements communs sont prévus en 2022 afin d'intensifier les liens entre les start-ups WILCO et les collaborateurs Linedata.
- l'entité tunisienne du Founders Institute. Cette institution accueillera, notamment, 5 à 6 collaborateurs Linedata à Tunis pour les accompagner dans leur projet d'intrapreneuriat (en les formant à tous les aspects de l'entrepreneuriat).

#### ii. Renforcement du réseau de Lab

Fort de ses quatre labs existants à Neuilly-sur-Seine, Boston, Mumbai et Tunis, Linedata ouvrira deux nouveaux Labs en 2022 dans nos bureaux de Londres et Arcueil. Ces Labs sont les lieux d'échange et de rencontre entre collaborateurs, partenaires et clients.

#### iii. Contribution à la formation des collaborateurs, notamment sur les thématiques d'Intelligence Artificielle de Blockchain.

En 2021, l'équipe Innovation de Linedata a déployé deux programmes d'événements permettant de compléter l'offre de formation du groupe et d'améliorer les connaissances de nos équipes avec un focus particulier sur l'IA et la Blockchain :

- les TechTalk qui visent à sensibiliser les équipes Linedata sur les sujets technologiques d'actualité (8 sessions en 2021 avec 1784 participants au total) ;
- les Demo Days qui font découvrir aux collaborateurs les différents produits et services de la gamme Linedata (5 sessions en 2021 avec 1245 participants au total).

Ces trois axes ont permis, et continueront de le faire en 2022, à Linedata d'accompagner ses clients dans la transformation digitale et les enjeux liés aux nouvelles technologies

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

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

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

### 5.3 Mécénat & Bénévolat

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



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

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

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

Les collaborateurs de Linedata seront invités à participer à ce projet en se rendant sur place dès que les conditions sanitaires mondiales le permettent.



# VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

**2**

Engagements  
« Numérique responsable »  
signés en 2021

**14**

Bureaux ayant un  
dispositif de tri des  
déchets

# 6

## VERS UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

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

L'année 2021, avec notamment le rapport GIEC et la COP21, a confirmé l'urgence de la prise en compte par tous des enjeux environnementaux et des conséquences du changement climatique. Le groupe Linedata, en tant qu'éditeur de logiciel, est conscient de l'impact de l'activité numérique sur l'environnement et souhaite apporter une contribution positive aux enjeux environnementaux en réduisant son empreinte environnementale.

### 6.1 Réduction de l'impact environnemental de nos activités

Le Comité RSE a mis en place une politique environnementale dont les principales actions sont présentées ci-dessous :

#### ✓ Utilisation durable des ressources

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

##### En matière de parc informatique

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

##### En matière d'éclairage

Dans la majorité de ses bureaux, le Groupe Linedata utilise des ampoules basse consommation ainsi que des minuteries dans les parties communes permettant une extinction automatique des lumières. En outre, les sociétés de ménage et de gardiennage sont incitées à éteindre le soir les lumières des bureaux sur l'ensemble des sites.

##### En matière de papier

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

- En matière de gestion administrative du personnel, les documents administratifs internes tels que les fiches de paie, les demandes de congés ou les notes de frais ont été digitalisés.
- En matière de comptabilité, nous transmettons nos factures de façon électronique et nous invitons nos fournisseurs à privilégier les factures électroniques. De plus, un outil de gestion digitalisé des bons de commande été généralisé à l'ensemble du groupe.

#### ✓ 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.

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

- Le tri des déchets (papier, plastique, verre, pile) en collaboration avec une société externe ou de façon collective au sein des immeubles où se situent les sites Linedata avec si possible l'obtention des volumes de déchets recyclés afin de pouvoir suivre et optimiser le volume de déchets. En France, 2700kg de déchets ont été recyclés en 2021 (vs 1400kg en 2020), cette augmentation est liée au déménagement du site d'Arcueil qui a fortement impacté la collecte (environ 1800kg supplémentaires)
- La collecte des cartouches d'encre usagées sur l'ensemble des sites concernés.

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



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



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

### 6.1 Réduction de l'impact environnemental de nos activités (suite)

#### ✓ Transport

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 et l'émission des gaz à effet de serre.

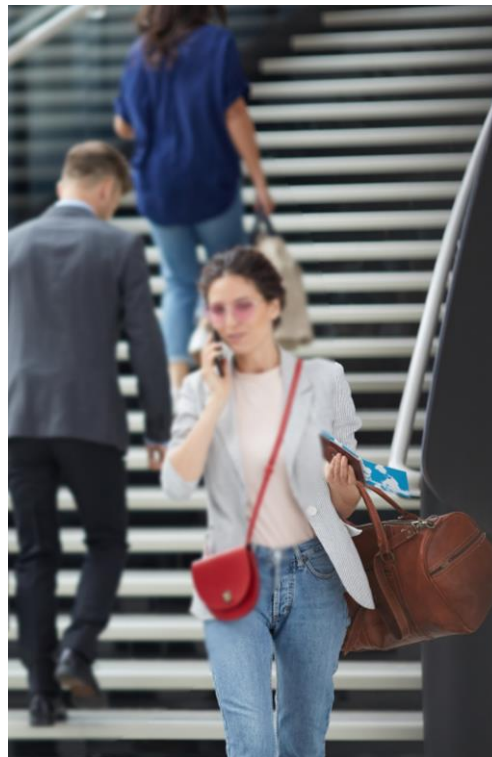
En France, Linedata poursuit le renouvellement de son parc automobile en privilégiant les véhicules à faible émission de CO2.

#### Politique de voyages

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

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

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



### 6.2 Gestion des achats responsables

Le Groupe Linedata a acheté près de 33 millions d'euros de biens et de services en 2021. 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.

#### ✓ 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.



Fin 2021, Linedata a sélectionné un conseil/éditeur de logiciel spécialisé dans la réduction des impacts environnementaux afin de réaliser son premier bilan carbone en 2022.

A la suite de ce bilan carbone, Linedata fixera, en lien avec sa stratégie, ses objectifs et sa trajectoire carbone pour les prochaines années.

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

### 7.4 Informations non applicables

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



### 7.5 Explication du reporting

#### • Référentiel de reporting

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

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

#### • Explication des principaux indicateurs

##### Les indicateurs sociaux

**Effectifs Groupe:** Les effectifs du Groupe Linedata comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de travail d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein du Groupe Linedata au 31 décembre 2021, correspondant au dernier jour calendaire de l'année.

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

Les effectifs Stagiaires comprennent l'ensemble des collaborateurs bénéficiant d'un contrat de stage entre le 1 janvier et le 31 décembre 2021.

**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 31/12/2021.

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

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

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



### Les indicateurs environnementaux

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. En 2021, le Groupe Linedata avait 17 bureaux actifs ayant des salariés rattachés, il n'y a pas de bureau physique en Espagne et pas de salariés dans les bureaux de Greenwich et Charlotte (ouvert en Janvier 2022).

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. L'indicateur 2021, qui est également impacté par les restrictions de voyages reprend les données de l'ensemble des pays.

Concernant les émissions de gaz à effet de serre, le Groupe Linedata n'est pas encore dans la capacité de chiffrer l'ensemble de son impact carbone.

### **Taxonomie verte européenne**

Dans le cadre de la Taxonomie verte européenne sur les activités durables, Linedata n'ayant pas identifié d'activités « éligibles » et « alignées », nous publions pour l'exercice 2021 les trois KPI à 0% : 0% de CA vert, 0% de Capex verts et 0% d'Opex verts. Concernant la proposition de simplification pour l'exercice 2021 de ne publier uniquement les activités « éligibles », nous considérons qu'il ne soit pas opportun de publier ces éléments en sachant qu'ils ne sont pas « alignées » et qu'ils ne seront donc pas pris en compte dans les KPI des prochains exercices.

#### • **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.

**ANNEXES**  
**(chiffres 2019-2021)**



## 8.1 Evolution des effectifs par contrat

	2019	2020	2021
Contrat à durée indéterminée	1194	1052	1023
Contrat à durée déterminée	0	0	0
Contrat subventionné	75	42	36
Contrat d'apprentissage	11	7	16
<b>Total</b>	<b>1280</b>	<b>1101</b>	<b>1075</b>
Contrat de stage*	81	30	62
<b>Total avec contrat de stage</b>	<b>1361</b>	<b>1131</b>	<b>1137</b>

## 8.2 Evolution des effectifs par région

	2019	2020	2021
Europe du Sud	238	217	206
Europe du Nord	172	152	146
Amérique du Nord	232	178	166
Afrique du Nord	283	227	223
Asie	344	320	318
<b>Total</b>	<b>1269</b>	<b>1094</b>	<b>1059</b>

## 8.3 Répartition des effectifs par activité

	2019	2020	2021
Fonctions centrales	128	129	126
Gestion de projet	25	19	19
Consulting	126	117	103
Ventes et relation clients	49	45	44
Ingénierie logicielle	488	412	376
Management de la Technologie et des Services cloud	115	60	61
Services clients	335	312	330
Autre	3	0	0
<b>Total</b>	<b>1269</b>	<b>1094</b>	<b>1056</b>

\* L'effectif « Contrat de stage » correspond aux nombres de stagiaires ayant démarré un stage au cours de l'année et non le nombre de stagiaire au 31/12/2021. Linedata recrute principalement des stagiaires à Tunis : Stage d'été (2 mois) et Stage fin d'étude (6 mois).

## 8.4 Evolution recrutement par région

	2019	2020	2021
Europe du Sud	17	13	18
Europe du Nord	13	1	10
Amérique du Nord	36	18	30
Afrique du Nord	98	5	52
Asie	137	83	126
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>120</b>	<b>236</b>

## 8.5 Evolution des départs par nature

	2019	2020	2021
Démission	189	159	225
Licenciement & rupture conventionnelle	44	84	21
Retraite	3	4	6
Autres	16	41	7
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>288</b>	<b>259</b>

## 8.6a Evolution des mobilités - géographiques par région

	2019		2020		2021	
	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante	Mobilité Entrante	Mobilité Sortante
Europe du Sud	4	0	2	0	5	1
Europe du Nord	4	6	1	2	1	0
Amérique du Nord	4	3	2	0	0	3
Afrique du Nord	0	4	0	3	0	2
Asie	1	0	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

## 8.6b Evolution des mobilités – horizontales / verticales par région

	2019		2020		2021	
	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale	Mobilité Horizontale	Mobilité Verticale
Europe du Sud	2	4	9	9	3	9
Europe du Nord	3	6	4	17	0	12
Amérique du Nord	13	26	2	12	4	16
Afrique du Nord	4	43	3	43	11	51
Asie	1	37	3	29	3	44
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>116</b>	<b>21</b>	<b>110</b>	<b>21</b>	<b>132</b>

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

	2019	2020	2021
Europe du Sud	5 942	4 628	4 663
Europe du Nord	3 327	2 950	2 503
Amérique du Nord	1 088	2 023	1 510
Afrique du Nord	11 552	2 153	5 407
Asie	1 604	2 607	2 312
<b>Total</b>	<b>23 513</b>	<b>14 360</b>	<b>16 394</b>

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

	2019	2020	2021
Europe du Sud	5 820	4 385	4 464
Europe du Nord	2 821	857	1 142
Amérique du Nord	0	8	625
Afrique du Nord	10 866	715	2 829
Asie	577	488	831
<b>Total</b>	<b>20 084</b>	<b>6 453</b>	<b>9 890</b>

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

	2019	2020	2021
Europe du Sud	122	243	199
Europe du Nord	506	2 093	1 361
Amérique du Nord	1 088	2 015	885
Afrique du Nord	686	1 437	2 578
Asie	1027	2 119	1 481
<b>Total</b>	<b>3 429</b>	<b>7 907</b>	<b>6 504</b>

## 8.7d – Analyse– Formation (hors formation obligatoire)

	2020				2021			
	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	% collab. formés*	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	% collab. formés*
Europe du Sud	4 628	153	30,2	64%	4 663	193	24,2	82%
Europe du Nord	2 950	139	21,2	84%	2 503	137	18,3	85%
Amérique du Nord	2 023	163	12,4	80%	1 510	164	9,2	89%
Afrique du Nord	2 153	200	10,8	75%	5 407	249	21,7	90%
Asie	2 607	264	9,9	70%	2 312	292	7,9	74%
<b>Total</b>	<b>14 360</b>	<b>919</b>	<b>15,6</b>	<b>74%</b>	<b>16 394</b>	<b>1 035</b>	<b>15,8</b>	<b>83%</b>

## 8.7e –Analyse- Formation obligatoire « Conformité »

	2020				2021			
	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	% collab. formés*	Nombre d'heures formation	Nombre de formés	Nombre d'heures /formé	% collab. formés*
Europe du Sud	138	227	0,6	98%	11	20	0,5	8%
Europe du Nord	113	163	0,7	98%	156	131	1,2	82%
Amérique du Nord	107	193	0,6	99%	264	183	1,4	96%
Afrique du Nord	135	239	0,6	97%	40	45	0,9	2%
Asie	187	332	0,6	99%	227	258	0,9	65%
<b>Total</b>	<b>680</b>	<b>1 154</b>	<b>0,6</b>	<b>98%</b>	<b>698</b>	<b>637</b>	<b>1,1</b>	<b>46%</b>

\* Le % de collaborateurs formés se calcule uniquement sur les collaborateurs présents du 1<sup>er</sup> Janvier au 31 Décembre 2021

## 8.8 Evolution de l'attrition par région

	2019	2020	2021
Europe du Sud	4%	5%	5%
Europe du Nord	3%	4%	6%
Amérique du Nord	12%	11%	20%
Afrique du Nord	21%	14%	22%
Asie	24%	24%	38%
<b>Total</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>21%</b>

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

	2019	2020	2021
Europe du Sud	1379	800	1357
Europe du Nord	844	820	781
Amérique du Nord	503	754	380
Afrique du Nord	655	598	675
Asie	518	490	543
<b>Total</b>	<b>4080</b>	<b>3462</b>	<b>3736</b>

## 8.10 Répartition des effectifs par tranche d'âge

	2019	2020	2021
De moins de 25 ans	99	51	61
Entre 25 et 34 ans	511	449	413
Entre 35 et 44 ans	303	279	267
Entre 45 et 54 ans	231	192	191
Entre 55 et 64 ans	121	119	124
De plus de 65 ans	4	4	3
<b>Total</b>	<b>1269</b>	<b>1094</b>	<b>1059</b>



# 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 2021

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](http://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 d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 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<sup>ème</sup> 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 5 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 septembre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de 20 semaines. Nous avons mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

### Conclusion

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

Fait à Toulouse, le 11 février 2022

**L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT**

**SAS CABINET DE SAINT FRONT**

**Pauline de Saint Front**

Présidente



Linedata