

# **INFOTEL**

Société Anonyme au capital de 2.794.142,40 Euros  
Siège social : Le Valmy – 4/16 avenue Léon Gaumont  
75020 PARIS

317 480 135 RCS PARIS  
SIRET : 317 480 135 000 43

## **RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**PRÉSENTÉ À**

**L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DU 27 MAI 2025**

*(Exercice clos le 31/12/2024)*

*(Rapport sur la gestion du groupe et contrôle interne inclus)*

(Au 31 décembre 2024)

**– MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION –**

	Durée du mandat	date de nomination	date de renouvellement
<b>Monsieur Bernard LAFFORET</b> Président, Directeur Général	<b>6 ans</b>	<b>31 mai 2018</b>	<b>AG de mai 2030</b>
<b>Monsieur Michel KOUTCHOUK</b> DG Délégué, Administrateur	<b>6 ans</b>	<b>31 mai 2018</b>	<b>AG de mai 2030</b>
<b>Madame Josyane MULLER</b> DG Délégué, Administrateur	<b>6 ans</b>	<b>31 mai 2018</b>	<b>AG de mai 2030</b>
<b>Madame Hélène KERMORGANT</b> Administrateur	<b>6 ans</b>	<b>31 mai 2018</b>	<b>AG de mai 2030</b>
<b>Madame Anne ANDRE</b> Administrateur	<b>6 ans</b>	<b>29 mai 2019</b>	<b>AG de mai 2025</b>
<b>Monsieur Alain LABBE</b> Administrateur représentant les salariés	<b>3 ans</b>	<b>17 novembre 2023</b> (élections)	<b>Novembre 2026</b>

**– DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS, NON ADMINISTRATEURS –**

	Durée du mandat	date de nomination	date de renouvellement
<b>Monsieur Eric FABRETTI</b>	<b>6 ans</b>	<b>31 mai 2018</b>	<b>CA de mai 2030</b>

**– COMMISSAIRES AUX COMPTES –**

	Durée du mandat	date de nomination	date de renouvellement
<b>FORVIS MAZARS SA</b> Représenté par Madame Isabelle MASSA	<b>6 ans</b>	<b>25 mai 2022</b>	<b>AG de mai 2028</b>
<b>CONSTANTIN ASSOCIES</b> Représenté par Madame Cécile REMY	<b>6 ans</b>	<b>25 mai 2022</b>	<b>AG de mai 2028</b>

Chers Actionnaires,

Nous vous avons réunis ce jour, en **Assemblée Générale Mixte**, conformément aux dispositions légales et statutaires, pour vous rendre compte de l'activité de notre société au cours de l'exercice clos le **31 décembre 2024**, vous présenter les résultats du groupe qu'elle contrôle, ses perspectives d'avenir et soumettre à votre approbation les comptes sociaux et consolidés dudit exercice et l'affectation des résultats.

## LE GROUPE INFOTEL

### PRINCIPAUX ÉVÉNEMENTS DE L'EXERCICE

En 2024, **Infotel** a enregistré un chiffre d'affaires de 294,8 M€, en baisse de 4,1 % par rapport aux 307,5 M€ de 2023.

Le chiffre d'affaires de l'activité Services s'établit à 281,5 M€ en diminution de 4,9 %. Dans les Services, **Infotel** confirme son fort ancrage dans le secteur Banque – Finance qui représente 39,2 % du chiffre d'affaires Services, et ce en dépit d'un ralentissement temporaire des investissements IT. Le secteur Industrie totalise 26,3 % du chiffre d'affaires Services avec une baisse des investissements chez Airbus et Stellantis. Les Services – Transports représentent 19,1 % du chiffre d'affaires de l'activité.

Sur un marché toujours caractérisé par des tensions dans le recrutement, le groupe **Infotel** a stabilisé ses effectifs avec 387 recrutements bruts réalisés en 2024, portant le total des effectifs à 3 083 collaborateurs à fin décembre. Le taux d'intercontrats reste très contenu sur l'ensemble de l'année à 3,4 %.

L'activité **Logiciels** affiche une solide croissance sur l'année à 15,6 % et **Infotel** consolide sa position au-delà du seuil des 10 M€ en 2024 avec un chiffre d'affaires de 13,3 M€. Les royalties IBM sur le 4<sup>e</sup> trimestre s'élevaient à 1,7 M€ et à 6,1 M€ sur l'ensemble de l'année 2024. De son côté, Orlando, logiciel dédié à la documentation technique d'avions, poursuit sa croissance remarquable générant un chiffre d'affaires de 4,0 M€ contre 2,8 M€ en 2023, représentant une croissance de 43 % sur l'année. Plus de 50 compagnies aériennes sont désormais en portefeuille et le potentiel de croissance reste encore très important.

Le résultat opérationnel courant s'établit à 24,6 M€ contre 24,9 M€ un an auparavant. Le taux de marge opérationnelle courante est de 8,4 % contre 8,1 % en 2023, avec un taux de sous-traitance en baisse de 3,72 points pour atteindre 37,25 % du chiffre d'affaires (contre 40,97 % en 2023). À l'inverse la part relative des coûts du personnel augmente de 2,7 points par rapport au chiffre d'affaires, représentant 44,17 % du chiffre d'affaires (contre 41,42 % en 2023).

Le résultat net part du Groupe ressort à 18,5 M€ soit une marge nette de 6,3 % du chiffre d'affaires contre 5,9 % l'an dernier. Avec une capacité d'autofinancement avant impôts de 36,5 M€, un besoin en fonds de roulement et des investissements maîtrisés, **Infotel** a renforcé sa situation financière au 31 décembre 2024 avec 123,8 M€ de capitaux propres, aucun endettement significatif et une trésorerie de 109,9 M€ à la clôture de l'exercice. Ceci nous a permis de proposer, lors du Conseil d'administration du 19 mars 2025, le versement d'un dividende de deux euros (2,00 €) par action.

### RÉSULTATS CONSOLIDÉS DU GROUPE

Le chiffre d'affaires du Groupe s'est élevé à 294 823 k€ pour l'exercice 2024 contre 307 547 k€ au cours de l'exercice précédent, marquant ainsi une baisse de 4,14 %.

L'année 2024 a été marquée par une baisse de 4,91 % de l'activité Services (95,48 % du CA) qui passe de 296 017 k€ à 281 493 k€, et une hausse de l'activité Logiciels de 15,61 % (4,52 % du CA) qui passe de 11 530 k€ à 13 330 k€.

Les charges opérationnelles courantes ont diminué de 7,84 %. Elles passent de 282 673 k€ en 2023 à 260 499 k€ en 2024.

Le résultat opérationnel courant s'élève à 24 638 k€ et représente 8,36 % du chiffre d'affaires alors qu'il s'élevait à 24 874 k€ en 2023 et représentait 8,09 % du chiffre d'affaires, soit une hausse de 0,27 point.

Le résultat financier est de 1 018 k€ contre 689 k€ pour l'exercice précédent. Il est bénéficiaire grâce aux placements de trésorerie.

Après déduction de l'impôt sur les bénéfices pour un montant de 6 803 k€, le résultat net part du Groupe consolidé s'élève à 18 485 k€ contre 18 073 k€ pour l'exercice précédent.

Les capitaux propres – part du Groupe s'élevaient au 31 décembre 2024 à la somme de 123 771 k€.

La variation des capitaux propres part du Groupe de 6 007 k€ s'explique par les éléments suivants :

- résultat 2024 : + 18 485 k€ ;
- distribution de dividendes de l'assemblée du 22 mai 2024 : (13 864) k€ ;
- variation de capital : néant ;
- variation des réserves consolidées : + 2 k€ ;
- variation des primes liées au capital : néant ;
- impact des mouvements sur actions propres : (309) k€ ;
- variation des écarts de conversion : + 93 € ;
- variation actuarielle : 93 k€ ;
- attributions actions gratuites : + 1 924 k€ ;
- autres variations : (144) k€.

#### • Risque de taux

À ce jour, le Groupe n'a aucun endettement financier dont le montant serait assez important pour faire peser un risque lié de taux significatif et ne détient pas d'autre actif financier que des SICAV de trésorerie. Le risque de taux est donc marginal.

La Société et le Groupe n'ont pas recours à l'utilisation d'instruments financiers pour faire face au risque de taux.

#### • Risque de change

En milliers d'US Dollars	Montant
Actifs	2 011
Passifs	1855
Position nette	189

En milliers de Livres Sterling	Montant
Actifs	3 826
Passifs	931
Position nette	2 895

En milliers de Roupies Indiennes	Montant
Actifs	72 014
Passifs	39 424
Position nette	32 590

En milliers de Dirhams marocains	Montant
Actifs	22 009
Passifs	12 406
Position nette	9 603

En milliers de Dollars canadiens	Montant
Actifs	605
Passifs	446
Position nette	159

La position nette avant gestion correspond à la différence entre l'actif et le passif en devises.

La société mère supporte le risque de change sur les facturations intragroupe et sur les royalties IBM. Elle n'a pas procédé à la couverture de ces risques jusqu'à présent.

Les filiales d'**Infotel** à l'étranger facturent leurs prestations en monnaie locale. Elles supportent des coûts commerciaux également en monnaie locale.

La part du chiffre d'affaires 2024 du groupe **Infotel** pouvant être concernée par une variation du dollar US est de 6 510 k€, soit 2,2 % du chiffre d'affaires (contre 5 711 k€ en 2023 représentant 1,9 % du chiffre d'affaires global). Le chiffre d'affaires réalisé en livre sterling représente 2,6 % du chiffre d'affaires 2024, soit 7 623 k€ (contre 2,2 % du chiffre d'affaires 2023, soit 6 599 k€). Celle réalisée en dollar canadien est de 326 k€. La part réalisée en roupie indienne et en dirham marocain est nulle.

Une évolution du cours du dollar US de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 76 k€.

Une évolution du cours de la livre sterling de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 29 k€.

Une évolution du cours de la roupie de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 7 k€.

Une évolution du cours du dirham marocain de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 49 k€.

Une évolution du cours du dollar canadien de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 5 k€.

#### • **Risque de liquidité**

**Infotel** a procédé à une revue spécifique de son risque de liquidité qu'elle estime nul en raison d'un niveau faible d'emprunt et de la trésorerie excédentaire dont elle dispose. Par conséquent, elle considère être en mesure de faire face à ses échéances à venir.

#### • **Risque sur actions**

La politique de gestion de la trésorerie du Groupe est extrêmement prudente : elle consiste à placer les liquidités dans des SICAV de trésorerie et des dépôts à terme pour que ces sommes soient rémunérées sans risques et qu'elles puissent être facilement disponibles. L'exposition de la Société au risque sur actions se limite aux titres de SICAV monétaires et aux actions propres. La Société ne supporte pas de risques sur actions liés à des investissements dans des entités non consolidées car elle ne réalise pas de placements en actions.

Le portefeuille de valeurs mobilières et d'actions propres tel qu'il apparaît dans les comptes consolidés du groupe **Infotel**, se décompose de la manière suivante :

Actions propres :	401 k€
Bons et comptes à terme :	69 140 k€

Ces actifs ne font l'objet d'aucune provision.

#### • **Risque pays**

L'activité du Groupe étant exercée essentiellement sur le territoire de l'Europe occidentale et les États-Unis, le risque pays est considéré comme marginal.

S'agissant des pays dans d'autres zones géographiques comme le Canada, l'Inde ou le Maroc, le risque est faible compte tenu de la faible proportion du chiffre d'affaires réalisé dans ces pays par rapport aux chiffres d'affaires du groupe **Infotel**.

## INFORMATIONS SUR LES DELAIS DE PAIEMENT

Les informations relatives aux délais de paiement pour la société Infotel SA sont exprimées dans les tableaux ci-dessous :

### **Factures reçues et émises non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu (tableau prévu au I de l'article D. 441-4 du Code de Commerce)**

	Article D. 441-4 I.-1° : Factures <i>reçues</i> non réglées à la date de clôture de						Article D. 441-4 I.-2° : Factures <i>émises</i> non réglées à la date de clôture de					
	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
<b>(A) Tranches de retard de paiement</b>												
Nombre de factures concernées						4						43
Montant total des factures concernées (TTC)	1 454	0	0	-19	1 435	442	75 480	0	1 636 031	1 711 954		
Pourcentage du montant total des achats de l'exercice (TTC)	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%							
Pourcentage du chiffre d'affaire de l'exercice (TTC)							0,01%	1,16%	0,00%	25,21%	26,38%	
<b>(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées</b>												
Nombre des factures exclues	0						0					
Montant total des factures exclues (préciser : HT ou TTC)	0						0					
<b>(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal - article L. 441-6 ou article L. 443-1 du code de commerce)</b>												
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement	Délais contractuels : Délais légaux : 45 jours						Délais contractuels : 60 jours Délais légaux :					

**Factures reçues et émises ayant connu un retard de paiement au cours de l'exercice  
(tableau prévu au II de l'article D. 441-4 du Code de commerce)**

	Article D. 441-4 II : Factures <i>reçues</i> ayant connu un retard de paiement au						Article D. 441-4 II : Factures <i>émises</i> ayant connu un retard de paiement au					
	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
<b>(A) Tranches de retard de paiement</b>												
Nombre cumulé de factures concernées						111						22
Montant cumulé des factures concernées (TTC)		2 412 184	0	0	0	2 412 184		759 112	36 411	110 081	309 175	1 214 779
Pourcentage du montant total des factures reçues dans l'année (TTC)		23,49%	0,00%	0,00%	0,00%	23,49%						
Pourcentage du montant total des factures émises dans l'année (TTC)								11,70%	0,56%	1,70%	4,76%	18,72%
<b>(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées</b>												
Nombre des factures exclues	0						0					
Montant total des factures exclues (préciser : HT ou TTC)	0						0					
<b>(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal - article L. 441-6 ou article L. 443-1 du code de commerce)</b>												
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement	Délais contractuels : Délais légaux : 45 jours						Délais contractuels : 60 jours Délais légaux :					

## TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INFORMATIONS

Informations sociales	2024	2023
Effectif total au 31 / 12 <sup>(1)</sup>	1827	1 957
Entrées (CDI et contrats de professionnalisation)	310	521
Embauches CDD	0	0
Sorties (CDI et contrats de professionnalisation)	440	433
Licenciements (économiques et pour autres causes)	12	7
Heures supplémentaires forfaitaires	2,15 ou 2,75 par semaine selon fonction	100 par an ou 2,75 par semaine selon fonction
Main d'œuvre extérieure	Néant	Néant
Plans de réduction d'effectifs	Néant	Néant
Organisation du temps de travail	Calcul des HS à la semaine	Annualisation à 90 %
Durée du temps de travail	37,15 ou 37,75 heures par semaine	37,20 ou 37,75 heures par semaine
Durée du temps partiel (moyenne)	26,9 heures par semaine	30,1 heures par semaine
Motifs et taux d'absentéisme	Maladie, AT, maternité : 2,17 %	Maladie, AT, maternité : 2,39 %
Rémunération moyenne incluant les primes (hors dirigeants)	43218 € / an	45 216 € / an
Évolution des rémunérations individuelles de base dans l'année	+3,5 % en moyenne	+5,8 % en moyenne
Charges sociales	43 % des rémunérations	43 % des rémunérations
Intéressement	Néant	Néant
Participation	Coefficient 4/7	Coefficient 4/7
PEE	Oui, y compris en actionnariat	Oui, y compris en actionnariat
Égalité professionnelle hommes femmes : salaire moyen <sup>(2)</sup>	3,6 % de plus pour les hommes	2,6 % de plus pour les hommes
Égalité professionnelle : salaire qualification médiane (C2.2)	0,1 %	1,8 %
Accords collectifs	Egalité Professionnelle Femmes/Hommes-QVT ; Participation	RTT ; Egalité Professionnelle Femmes/Hommes-QVT ; Participation
Hygiène et sécurité	1 CSE, maladie prof. : néant	1 CSE, maladie prof. : néant
Accidents de travail et de trajet avec arrêt	6	6
Formation	2 357k€ soit 1,81% des charges du personnel	2 937k€ soit 2,31% des charges du personnel
Travailleurs en situation de handicap	36	41
Œuvres sociales	255 k€ (CSE)	224 k€ (CSE)
Sous-traitance	45,7 % du poste total salaires + ST	52,3 % du poste total salaires + ST
Impact territorial	Néant	Néant
Relation avec les associations	Elles Bougent + Social Builder + Descodeuses	Elles Bougent + Social Builder
Sous-traitance à l'étranger	<0,5 %	<0,5 %
Impact sur le développement local à l'étranger	Néant	Néant

<sup>(1)</sup> : exclusion faite de toutes les sorties 2024

- la différence entre les effectifs Groupe France et les effectifs mondiaux, inférieure à 9 %, n'est pas significative et justifie de leur exclusion des données mentionnées dans ce chapitre. Les données présentées dans ce tableau incluent le périmètre France et Monaco depuis 2019 sauf pour les indicateurs « motifs et taux d'absentéisme » et Égalité Professionnelle hommes femmes qui sont sur un périmètre Infotel Conseil uniquement.

<sup>(2)</sup> : ce faible écart est jugé comme non significatif.

<sup>(3)</sup> : un accord d'entreprise relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail a été signé le 3 mars 2009 avec le Comité d'entreprise pour une durée indéterminée.

## RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT, BREVETS ET LICENCES

Durant l'année 2024, le groupe **Infotel** a poursuivi ses efforts de recherche et de développement pour ses activités de Logiciels et de Services.

Pour les Logiciels, les dépenses de recherche et développement ont porté sur des logiciels novateurs :

- Arcsys (plate-forme technologique d'archivage) :
  - Étude d'intégration de la blockchain dans un contexte de préservation numérique ;
  - Étude et prototypage de l'intégration de la norme d'échange SEDA au sein du moteur d'archivage ;
  - Amélioration du support des pré-traitements permettant notamment l'intégration des traitements IA sur les documents archivés pour les enrichir ou améliorer leur métadonnées.
- Orlando (suite pour Tech Pubs) :
  - Ajout du suivi de la conformité aux réglementations des autorités aériennes ;
  - Création d'un module dédié au suivi de la conformité ;
  - Intégration avec AMAS.aero permettant l'extraction des exigences des autorités mises à jour ;
    - gestion de nouveaux manuels Embraer de maintenance au format ATA iSpec 2200 ;
    - optimisation de la gestion des versions documentaires temporaires ;
    - amélioration et optimisation de la gestion des manuels Airbus de maintenance dans le cadre du partenariat avec Airbus.
- Les produits de la gamme IBM DB2 for z/OS, notamment InfoUnload et DB/IQ :
  - déchargement consistant de données Db2 : le déchargement des données DB2 est réalisable sans que la base de données doive être arrêtée. Les données sont donc disponibles à 100 % du temps ;
  - Intégration de nouveaux formats de déchargement, notamment le format de données XML ;
  - Intégration du mode d'accès BSAM dans notre produit de déchargement rapide, permettant d'améliorer grandement les performances de l'outil InfoUnload ;
- Prise en compte de la stabilisation du traitement des requêtes dynamiques pour DB/IQ.

Pour cette activité, les frais de développement se sont élevés en 2024 à 1 594 k€ entièrement portés à l'actif avant imputation du CIR.

Pour les Services, les dépenses de recherche et développement ont porté sur la poursuite des points suivants :

- conception d'une usine logicielle et d'intégration continue sur la base des services Azure de Microsoft pour le groupe Infotel ;
- outil de scan des sites de production d'Appels d'Offres pour retenir plus facilement ceux qui sont couverts par l'offre Infotel pour les ingénieurs commerciaux ;
- étude de la mise en place d'outils d'Intelligence Artificielle dans plusieurs domaines :
  - amélioration des réponses à Appel d'Offres sur la base de l'apprentissage ;
  - modèles prédictifs sur différents sujets comme les parcours de carrière, la tension sur un réseau électrique, production de CO<sub>2</sub>, etc ;
  - développement d'une solution d'optimisation pour l'assistance technique ;
  - constitution d'une base de connaissance de différents modèles prédictifs pour entraîner de nouveaux modèles.

Pour ces activités de service, les charges de recherche se sont élevées à 681 k€, correspondant uniquement aux charges du personnel prises dans le calcul du CIR.

Le tableau ci-dessous récapitule les charges de recherche et développement sur les trois dernières années :

En k€	2024	2023	2022
Frais de développement activés	1 594	1 638	1 409
Frais de développement du logiciel Orlando	2 324	1 865	1 687
Frais de développement comptabilisés en charges	681	1 249	1 039
<b>Total frais de recherche et développement</b>	<b>4 599</b>	<b>4 752</b>	<b>4 135</b>

## **SITUATION D'INFOTEL DURANT L'EXERCICE ECOULE**

Le chiffre d'affaires du Groupe s'est élevé à 294 823 k€ pour l'exercice 2024 contre 307 547 k€ au cours de l'exercice précédent, marquant ainsi une baisse de 4,14 %.

L'année 2024 a été marquée par une baisse de 4,91 % de l'activité Services (95,48 % du CA) qui passe de 296 017 k€ à 281 493 k€, et une hausse de l'activité Logiciels de 15,61 % (4,52 % du CA) qui passe de 11 530 k€ à 13 330 k€.

Les charges opérationnelles courantes ont diminué de 7,84 %. Elles passent de 282 673 k€ en 2023 à 260 499 k€ en 2024.

Le résultat opérationnel courant s'élève à 24 638 k€ et représente 8,36 % du chiffre d'affaires alors qu'il s'élevait à 24 874 k€ en 2023 et représentait 8,09 % du chiffre d'affaires, soit une hausse de 0,27 point.

Le résultat financier est de 1 018 k€ contre 689 k€ pour l'exercice précédent. Il est bénéficiaire grâce aux placements de trésorerie.

Après déduction de l'impôt sur les bénéfices pour un montant de 6 803 k€, le résultat net part du Groupe consolidé s'élève à 18 485 k€ contre 18 073 k€ pour l'exercice précédent.

### **Société mère**

La société mère **Infotel** a une activité de création, de développement et de vente de logiciels en France et à l'étranger.

Holding animatrice du Groupe, elle tire aussi ses ressources des redevances de concession de logiciels conformément à son accord de distribution avec IBM, des redevances d'assistance à ses filiales, des dividendes en provenance de ses filiales et de la part lui revenant des produits financiers résultant de la gestion de la trésorerie du Groupe.

Le chiffre d'affaires de l'exercice 2024 s'élève à 11 518 k€, en hausse de 7,76 % contre 10 689 k€ en 2023.

Les charges d'exploitation ont augmenté de 9,89 %. Elles passent de 11 387 k€ en 2023 à 12 513 k€ en 2024.

Le résultat d'exploitation passe de 947 k€ à 607 k€, et le résultat financier ressort à 13 570 k€ alors qu'il s'élevait à 13 804 k€ pour l'exercice précédent.

Le résultat courant s'élève à 14 177 k€ contre 14 750 k€ pour l'exercice précédent.

Le résultat exceptionnel s'élève à 7 k€ en 2024, alors qu'il était nul en 2023.

Le montant de l'impôt sur les bénéfices correspond à un crédit d'impôt de 268 k€.

Enfin le bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ressort à 14 452 k€ contre 14 823 k€ pour l'exercice précédent.

## **ACTIVITÉ ET RÉSULTAT DES FILIALES**

### **Activité d'Infotel Conseil**

Le chiffre d'affaires d'Infotel Conseil, détenue à 100 %, s'est élevé à 273 648 k€ pour l'exercice 2024 contre 287 693 k€ au cours de l'exercice précédent, marquant ainsi une baisse de l'ordre de 4,88 %.

Les charges d'exploitation ont diminué de 4,99 %. Elles passent de 267 745 k€ en 2023 à 254 392 k€ en 2024.

Le résultat d'exploitation, qui s'élève à 22 258 k€, représente 8,13 % du chiffre d'affaires pour l'exercice 2024 alors que le résultat d'exploitation de l'exercice précédent s'élevait à 23 258 k€ et représentait 8,08 % du chiffre d'affaires.

Le résultat financier est de 3 177 k€ contre 1 699 k€ pour l'exercice précédent.

Après 5 290 k€ d'impôt sur les bénéfices et après déduction de la participation des salariés d'un montant de 3 637 k€, le résultat net comptable s'élève à 16 600 k€ contre 16 166 k€ pour l'exercice précédent.

### **Activité d'OAIO**

La société OAIO, détenue à 91,25 % par **Infotel**, a réalisé un chiffre d'affaires en 2024 de 9 700 k€ contre 9 877 k€ en 2023, soit une baisse de 1,79 %.

Le résultat d'exploitation de 1 578 k€ représente 16,27 % du chiffre d'affaires pour l'année 2024 alors que le résultat d'exploitation de l'exercice précédent s'élevait à 1 640 k€, représentant 16,60 % du chiffre d'affaires.

Le résultat financier est de 69 k€ en 2024 alors qu'il était nul en 2023.

Après déduction de l'impôt sur les bénéfices d'un montant de 348 k€ et de la participation des salariés de 262 k€, le résultat net comptable s'élève à 1 026 k€ contre 1 096 k€ pour l'année précédente.

### **Activité d'Altanna**

La société Altanna, dans laquelle **Infotel** a fait une acquisition de 30 % du capital le 27 juin 2024, a réalisé un chiffre d'affaires en 2024 (clôture au 31 août) de 3 674 k€ contre 1 814 k€ en 2023 (clôture au 31 août), soit une hausse de 102,50 %.

Le bénéfice net comptable est de 209 k€ en 2024 contre 61 k€ pour l'exercice précédent.

### **Activité de Coach'IS**

Coach'IS, détenue à 100 % par Infotel Conseil, a réalisé un chiffre d'affaires en 2024 de 130 k€ et une perte nette comptable de 26 k€.

### **Activité d'Infotel Corporation (USA)**

La société Infotel Corporation (USA), détenue à 100 %, assure le support technique des logiciels aux États-Unis et gère les relations avec certains distributeurs.

Elle a réalisé un chiffre d'affaires de 1 550 k€ en 2024, en hausse de 46,36 % (1 059 k€ en 2023) et un bénéfice de 719 k€ contre 78 k€ pour l'exercice précédent.

### **Activité d'Infotel Monaco (Monaco)**

La société Infotel Monaco (Monaco), détenue à 100 %, a réalisé un chiffre d'affaires de 7 842 k€ en 2024 contre 7 646 k€ lors de l'exercice précédent, marquant ainsi une hausse de 2,56 %. Le résultat de l'activité est un bénéfice de 1 186 k€ contre 1 337 k€ pour l'exercice précédent.

### **Activité d'Insoft Infotel Software GmbH (Allemagne)**

La société Insoft Infotel Software GmbH (Allemagne), détenue à 100 %, a réalisé un chiffre d'affaires de 990 k€ en 2024, en hausse de 6,00 % (934 k€ en 2023). Le résultat de l'activité est un bénéfice de 234 k€, contre 231 k€ pour l'exercice précédent.

### **Activité d'Infotel UK Consulting Ltd**

La société Infotel UK Consulting Ltd (Royaume-Uni), détenue à 51 %, a réalisé un chiffre d'affaires de 8 504 k€, en hausse de 7,75 % (7 752 k€ au cours de l'exercice 2023). Le résultat de l'activité est un bénéfice de 564 k€, contre 711 k€ pour l'exercice précédent.

### **Activité de Infotel IT Consulting Private Limited**

La société Infotel IT Consulting Private Limited (Inde), détenue à 99,9 % par la société Infotel UK Consulting Ltd, a réalisé un chiffre d'affaires de 1 491 k€ pour l'année 2024. Le résultat net pour la période est de 151 k€ après impôt sur les bénéfices.

### **Activité d'Infotel Canada Inc.**

La société Infotel Canada Inc., détenue à 100 %, a réalisé un chiffre d'affaires de 326 k€ en 2024, en hausse de 167 % (122 k€ en 2023). Le résultat pour la période est de 49 k€ avant impôt sur les bénéfices.

### **Activité de Groupe Adaming Maroc**

La société Groupe Adaming Maroc, détenue à 65 %, a réalisé un chiffre d'affaires de 4 536 k€ au cours de l'exercice 2024, en hausse de 183 %. Le résultat de l'activité est un bénéfice de 487 k€ (1 602 k€ en 2023).

## **CHANGEMENT SIGNIFICATIF DE LA SITUATION FINANCIÈRE OU COMMERCIALE**

Aucun changement significatif de la situation financière ou commerciale du Groupe n'est intervenu depuis la fin du dernier exercice.

## **PRISES ET CESSIONS DE PARTICIPATION**

Le 18 novembre 2024, la filiale d'**Infotel Conseil**, à savoir la société **Coach'IS**, a absorbé sa filiale détenue à 100 %, **Collaboratif Portail Services**, par la voie d'une fusion-absorption à effet comptable et fiscal au 1<sup>er</sup> janvier 2024,

Le 27 juin 2024, **Infotel** a fait l'acquisition de 30 % du capital de la société lyonnaise Altanna, partenaire sur les sujets Infrastructure, DevOps et Cloud. **Infotel** souhaitant construire une offre claire, visible et à fort potentiel sur ces sujets, il est apparu intéressant d'aller plus loin dans ce partenariat.

## **PERSPECTIVES D'AVENIR DE LA SOCIÉTÉ ET DU GROUPE POUR 2025**

**Infotel** dispose d'excellents atouts au sein de ses deux pôles d'activité Services et Logiciels, une trésorerie confortable, un endettement limité et un positionnement fort chez ses clients.

En 2025, le Groupe entend consolider ses positions commerciales chez la majorité de ses clients grands comptes, en ayant recours à tous ses atouts, dont l'exploitation des possibilités nouvelles apportées par l'intelligence artificielle.

Le début de l'année 2025 est marqué par une stabilisation de l'inflation et les incertitudes sur la situation macro-économique avec les retombées des crises en Europe de l'Est et au Moyen Orient. Nous envisageons un premier semestre difficile, sans croissance, et nous espérons un retour à la croissance au cours du second semestre.

Mais nous avons confiance en nos salariés et en notre entreprise pour réaliser les objectifs de notre plan de développement.

## IDENTITÉ DES DIRIGEANTS DÉTENANT UNE PARTICIPATION SIGNIFICATIVE

Les dirigeants détenant, au 31 décembre 2024, une participation directe significative dans le capital de la société **Infotel** sont les suivantes :

<u>Titulaires :</u>	<u>% Capital</u>	<u>% Droits de vote</u>
- M. Bernard LAFFORET	26,69	37,06
- M. Michel KOUTCHOUK	5,58	7,75
- M. Eric FABRETTI	0,72	0,81

Aucune acquisition, cession, souscriptions ou échanges de titres significatif n'ont été réalisées par les membres du Conseil d'administration et le Directeur Général ainsi que toute autre personne qui, dans les conditions définies par le règlement général de l'Autorité des marchés financiers a, d'une part, au sein de l'émetteur, le pouvoir de prendre des décisions de gestion concernant son évolution et sa stratégie, et a, d'autre part, un accès régulier à des informations privilégiées concernant directement ou indirectement cet émetteur ou des personnes ayant, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État, des liens personnels étroits avec les personnes ci-dessus mentionnées.

Il n'existe aucune restriction statutaire à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions ou de clauses de conventions portées à la connaissance de la Société en application de l'article L. 233-11.

Il n'existe aucune participation directe ou indirecte dans le capital de la Société en vertu des articles L. 233-7 et L. 233-12.

Il n'existe aucun accord entre les actionnaires pouvant entraîner des restrictions au transfert d'actions et à l'exercice des droits de vote.

Les règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du Conseil d'administration sont décidées par l'Assemblée générale ordinaire. La durée des fonctions étant de six années.

La modification des statuts de la Société est décidée par l'Assemblée générale extraordinaire à la majorité des deux tiers des voix des actionnaires présents, représentés ou votant par correspondance.

Les pouvoirs du Conseil d'administration, l'émission ou le rachat d'actions sont récapitulés dans le tableau des délégations ci-annexé.

Il n'existe aucun accord conclu avec la Société qui modifierait ou prendrait fin en cas de changement de contrôle de la Société et porterait atteinte à ses intérêts.

Il n'existe aucun accord prévoyant des indemnités pour les membres du Conseil d'administration ou les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique.

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration se composait au 31 décembre 2024 des membres suivants :

- **Monsieur Bernard LAFFORET**, Président, Directeur Général
- **Monsieur Michel KOUTCHOUK**, Administrateur et Directeur Général Délégué
- **Madame Josyane MULLER**, Administrateur
- **Madame Anne ANDRÉ**, Administrateur
- **Madame Hélène KERMORGANT**, Administrateur
- **Monsieur Alain LABBÉ**, Administrateur représentant les salariés

## **CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES**

Le rapport spécial des Commissaires aux comptes ne fait mention d'aucune convention réglementée.

Etant précisé que les conventions conclues avec des filiales détenues à 100 % par la Société n'ont plus le caractère de convention réglementée.

Par ailleurs, aucune convention n'a été conclue directement ou par personne interposée, entre, d'une part et selon le cas, l'un des membres du conseil de surveillance, le directeur général, l'un des directeurs généraux délégués, l'un des administrateurs ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 % de la Société et, d'autre part, une autre société dont la Société possède, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital.

En application de la Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite Loi « PACTE », la société **Infotel** a élaboré une procédure d'évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales. Cette procédure a également vocation à suivre la Recommandation de l'AMF n°2012-05 du 2 juillet 2012, modifiée le 5 octobre 2018.

À cette occasion, il a été rappelé le cadre législatif et réglementaire applicable aux conventions réglementées ainsi que la méthodologie appliquée en interne pour qualifier les différentes conventions conclues.

Cette procédure a été approuvée à l'occasion de la séance du Conseil d'administration d'Infotel en date du 4 mars 2020.

## **CHARGES NON DEDUCTIBLES VISÉES A L'ARTICLE 39-4 DU C.G.I.**

Les comptes de l'exercice écoulé font apparaître au titre des charges non déductibles visées à l'article 39-4 du C.G.I des amortissements excédentaires de **10.042,00 euros**.

## **PARTICIPATION DES SALARIÉS AU CAPITAL**

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-102 du Code de commerce, la participation des salariés du groupe **Infotel** au capital de la société au 6 janvier 2025 au travers du plan d'épargne entreprise est de 89 476 actions représentant 1,29 % du capital social d'**Infotel**.

En application du même article, il est rappelé qu'au 31 décembre 2023, aucun salarié du groupe **Infotel** ne détient d'actions nominatives acquises dans les conditions ci-dessous :

- acquises au titre de la participation, y compris celles qui ne sont plus en période d'incessibilité ;
- acquises à la suite d'une opération de privatisation ;
- résultant d'attributions gratuites dans le cadre de l'article L. 22-10-59 alinéa 2 du Code de commerce ;
- souscrites à l'occasion d'augmentations de capital réservées aux salariés dans le cadre de l'article L. 225-187 du Code de commerce avant son abrogation par la loi du 20 février 2001 sur l'épargne salariale.

## **LISTE DES MANDATS SOCIAUX**

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1, al. III et L. 22-10-36 du Code de commerce, nous vous communiquons en annexe la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercées dans d'autres sociétés par chacun des mandataires sociaux de la Société.

## **RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX**

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de commerce, nous vous rendons compte des rémunérations de toute nature et des avantages en nature versés durant l'exercice écoulé à chaque mandataire social :

- **Monsieur Bernard LAFFORET**, Président et Directeur Général : une rémunération et des avantages en nature s'élevant à un montant brut global de **216** k€.

- **Monsieur Michel KOUTCHOUK**, Directeur Général Délégué: une rémunération et des avantages en nature s'élevant à un montant brut global de **200** k€.

- **Monsieur Eric FABRETTI**, Directeur Général Délégué : une rémunération et des avantages en nature s'élevant à un montant brut global de **240** k€.

Toutes les rémunérations ci-dessus sont allouées au titre d'un mandat social.

Monsieur Michel Koutchouk a bénéficié, au cours des trois derniers exercices, d'un avantage en nature au titre de la mise à disposition d'un véhicule.

Au titre des exercices clos les 31 décembre 2021, 2022 et 2023, aucune rémunération proportionnelle, variable ou exceptionnelle ou jeton de présence n'a été alloué aux dirigeants.

Il est observé qu'aucun de ces mandataires sociaux ne perçoit d'autre rémunération ou d'avantage en nature dans les sociétés contrôlées par **Infotel** au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce.

Madame Hélène KERMORGANT, Administrateur indépendant, a perçu une somme de **3** k€ au titre de sa rémunération pour l'exercice 2024.

Monsieur Alain HALLEREAU, Administrateur indépendant, a perçu une somme de **3** k€ au titre de sa rémunération pour l'exercice 2024.

Aucune option de souscription ou options d'achat d'actions, ni aucun instrument donnant accès au capital n'a été attribué à des mandataires sociaux.

Aucun prêt, ni garantie n'a été accordé en faveur des mandataires sociaux.

Il n'existe pas d'engagement de quelque nature que ce soit, pris par la Société au bénéfice de ses mandataires sociaux, correspondant à des éléments de rémunération, de prestation de service, à des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de ces fonctions ou postérieurement à celles-ci.

## **REMUNERATION ANNUELLE DES ADMINISTRATEURS**

Pour l'exercice 2024, nous vous proposons d'allouer au Conseil d'administration une rémunération annuelle d'un montant global de **6.000** Euros, étant précisé que le Conseil d'administration souhaite l'attribuer à parts égales aux deux administrateurs indépendants.

## **SITUATION DES MANDATS DES ADMINISTRATEURS ET DES COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Le Conseil examine la situation des mandats des administrateurs et des Commissaires aux comptes.

Le Conseil constate qu'aucun mandat d'administrateur n'arrive à expiration à l'issue de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire Annuelle.

Le Conseil examine la situation des mandats des Commissaires aux comptes et constate qu'aucun mandat n'arrive à expiration à l'issue de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire Annuelle.

## AFFECTATION DU RÉSULTAT

Nous vous proposons d'affecter le bénéfice net comptable de l'exercice clos le 31 décembre 2024, s'élevant à **14.451.533,10** Euros, de la façon suivante :

Bénéfice de l'exercice .....	<b>14.451.533,10 €</b>
- Diminué de la dotation à la réserve légale .....	<b>2.022,60 €</b>
- Augmenté du Report à Nouveau créateur .....	<b>7.307.018,12 €</b>
<hr/>	
- Formant un Bénéfice distribuable de .....	<b>21.756.528,62 €</b>
- A titre de dividendes .....	<b>13.970.712,00 €</b>
soit <b>2,00</b> Euros pour chacune des <b>6.985.356</b> actions composant le capital social	
- Le solde, soit la somme de .....	<b>7.785.816,62 €</b>
en instance d'affectation au Report à Nouveau	
<hr/>	
<b>TOTAL EGAL au bénéfice distribuable .....</b>	<b>21.756.528,62 €</b>

Le montant des dividendes sera par ailleurs ajusté afin de tenir compte du nombre d'actions auto détenues et non rémunérées. La somme correspondante sera affectée automatiquement au poste Report à nouveau.

Lorsqu'elle est versée à des personnes physiques domiciliées fiscalement en France, la distribution est soumise à l'impôt sur le revenu au barème progressif, après application de l'abattement de 40% mentionné à l'article 158.3 2<sup>e</sup> du Code Général des Impôts. Etant aussi précisé que les dividendes distribués feront l'objet, pour les personnes physiques, d'un paiement à la source des prélèvements sociaux de 17,2 % dans la plupart des cas, et du prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 12,8 %.

D'autre part, en application des dispositions de l'article 243 bis du Code général des impôts, l'Assemblée Générale constate qu'il a été procédé, au titre des trois précédents exercices, aux distributions de dividendes suivantes :

- **Exercice clos le 31/12/2021** : Un dividende par action de 1,60 Euros, donnant droit à un abattement de 40%, au profit des personnes physique.
- **Exercice clos le 31/12/2022** : Un dividende par action de 2,00 Euros, donnant droit à un abattement de 40%, au profit des personnes physique.
- **Exercice clos le 31/12/2023** : Un dividende par action de 2,00 Euros, donnant droit à un abattement de 40%, au profit des personnes physique.

## INTERVENTION DE LA SOCIÉTÉ SUR SES PROPRES TITRES

L'Assemblée générale du 22 mai 2024 a autorisé le Conseil d'administration à acquérir en Bourse un nombre maximum d'actions correspondant à 10 % du capital social de la société calculé au jour de la décision d'achat, déduction faite des éventuelles actions revendues pendant la durée de l'autorisation, conformément aux dispositions de l'article L.22-10-62 du Code de commerce et a fixé le prix maximum d'achat à 120 euros.

Cette autorisation est valable pour une durée de dix-huit mois. Elle annule et remplace celle donnée par l'Assemblée générale du 17 mai 2023.

Des achats d'actions propres ont été réalisés dans le cadre du programme de rachat, entre le 1<sup>er</sup> janvier et 31 décembre 2024. Au 31 décembre 2024, la Société détenait 2 619 actions propres rachetées dans le cadre du contrat de liquidité. Au 31 décembre 2024, la Société détenait 7 098 actions propres rachetées dans le cadre du programme de rachat.

Les opérations effectuées au titre du contrat de liquidité conclu avec la société Gilbert Dupont, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024 sont les suivantes :

	Quantité	CMP	Montant brut
Achat	36 312	44,30 €	1 608 590 €
Vente	36 155	44,93 €	1 624 614 €

Les opérations effectuées au titre du contrat de rachat conclu avec la société Gilbert Dupont, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024 sont les suivantes :

	Quantité	CMP	Montant brut
Achat	7 098	41,15 €	291 811,40€

## **LE CONTRÔLE INTERNE**

### **1. Définition et objectifs du contrôle interne**

Les procédures de contrôle interne en vigueur chez **Infotel** ont pour objet :

- d'une part, de veiller à ce que les actes de gestion ou de réalisation des opérations ainsi que les comportements des personnels s'inscrivent dans le cadre défini par les orientations données aux activités de l'entreprise par la Direction générale, par les lois et règlements applicables, et par les valeurs, normes et règles internes à l'entreprise ;
- d'autre part, de veiller à ce que les informations comptables, financières et de gestion communiquées aux organes sociaux de la Société reflètent avec sincérité l'activité et la situation de la Société ;
- enfin, de veiller au bon fonctionnement des processus internes de la société notamment ceux concourant à la sauvegarde des actifs.

L'un des objectifs du système de contrôle interne est de prévenir et maîtriser les risques résultant de l'activité de l'entreprise et les risques d'erreurs ou de fraudes, en particulier dans les domaines comptable et financier.

Comme tout système de contrôle, il ne peut cependant fournir une garantie absolue que ces risques sont totalement éliminés.

Ces objectifs sont compatibles avec la définition du C.O.S.O (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Le C.O.S.O a défini le contrôle interne comme un processus mis en œuvre par les organes sociaux et la Direction générale d'une entreprise afin d'avoir une assurance raisonnable dans la réalisation des objectifs suivants : efficacité et bon fonctionnement des opérations, fiabilité du reporting financier, mise en conformité avec les lois et règles applicables.

### **2. Présentation de l'organisation générale des procédures de contrôle**

**Infotel** est la société mère d'un groupe fondé en 1979.

Au 31 décembre 2024, le Groupe est constitué de ses filiales françaises, Infotel Conseil, OAIO et Altanna détenues respectivement à 100 %, 91,25 % et 30 % par **Infotel**. La société Infotel Conseil détient 100 % de la société Coach'IS.

Le groupe **Infotel** a également une présence à l'international grâce à ses filiales étrangères implantées aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne et à Monaco : les sociétés Infotel Corporation, Insoft Infotel Software GmbH et Infotel Monaco sont détenues à 100 % et sa filiale au Royaume-Uni, Infotel UK Consulting Ltd, est détenue à 51 %.

Par ailleurs, **Infotel** s'est plus récemment implanté dans trois autres pays pour renforcer ses projets internationaux, à savoir en Inde, au Canada et au Maroc. Depuis le 19 août 2022, Infotel UK Consulting Ltd détient 99,9 % de la société indienne Infotel IT Consulting Private Limited. Par ailleurs, Infotel Canada Inc. a été constitué le 14 mars 2023 et cette filiale canadienne est détenue à 100 % par **Infotel**. Le groupe **Infotel** s'est également implanté au Maroc et a fait l'acquisition le 5 mai 2023, de 65 % de la société Groupe Adaming Maroc.

### **Les acteurs du contrôle interne**

Le Conseil d'administration est responsable de la politique de la Société pour évaluer les risques, mettre en place un système de contrôle interne approprié et en suivre l'efficacité. Cette politique correspond à des contrôles et des procédures de gestion financière et de conformité aux lois.

Dans l'exercice de ses fonctions de Comité d'audit, le Conseil d'administration est chargé du suivi du processus d'élaboration de l'information financière, du suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, du suivi du contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés par les commissaires aux comptes et du suivi de l'indépendance des commissaires aux comptes.

Les filiales opérationnelles d'**Infotel** sont détenues à 100 % (sauf OAIO détenue à 91,25 %, Altanna détenue à 30 %, Infotel UK Consulting Ltd détenue à 51 % et Groupe Adaming Maroc détenue à 65%) et le contrôle interne du Groupe s'exerce de façon transversale au niveau de l'ensemble des entités.

**Infotel** est organisée de manière centralisée. En conséquence, les filiales sont dirigées par le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués d'**Infotel** qui exercent l'essentiel des activités de contrôle opérationnel.

### **La gestion des risques majeurs**

La politique de management des risques consiste à anticiper les conséquences significatives de l'activité sur le patrimoine et les résultats de la Société. Dans le groupe **Infotel**, ces actions de prévention sont du domaine de la Direction générale. Une étude approfondie des facteurs de risque pesant sur **Infotel** est développée dans le document d'enregistrement universel 2024 de la société **Infotel**. En résumé voici les principaux facteurs de risques examinés par **Infotel**.

*Risques de marché (liquidité, taux, change, portefeuille actions, ...)*

#### **Risques de taux**

À ce jour, le Groupe n'a aucun endettement financier dont le montant serait assez important pour faire peser un risque lié de taux significatif et ne détient pas d'autre actif financier que des SICAV de trésorerie. Le risque de taux est donc marginal.

La Société et le Groupe n'ont pas recours à l'utilisation d'instruments financiers pour faire face au risque de taux.

## Risques de change

En milliers d'US Dollars	Montant
Actifs	2 011
Passifs	1855
Position nette	189

En milliers de Livres Sterling	Montant
Actifs	3 826
Passifs	931
Position nette	2 895

En milliers de Roupies Indiennes	Montant
Actifs	72 014
Passifs	39 424
Position nette	32 590

En milliers de Dirhams marocains	Montant
Actifs	22 009
Passifs	12 406
Position nette	9 603

En milliers de Dollars canadiens	Montant
Actifs	605
Passifs	446
Position nette	159

La position nette avant gestion correspond à la différence entre l'actif et le passif en devises.

La société mère supporte le risque de change sur les facturations intragroupe et sur les royalties IBM. Elle n'a pas procédé à la couverture de ces risques jusqu'à présent.

Les filiales d'**Infotel** à l'étranger facturent leurs prestations en monnaie locale. Elles supportent des coûts commerciaux également en monnaie locale.

La part du chiffre d'affaires 2024 du groupe **Infotel** pouvant être concernée par une variation du dollar US est de 6 510 k€, soit 2,2 % du chiffre d'affaires (contre 5 711 k€ en 2023 représentant 1,9 % du chiffre d'affaires global). Le chiffre d'affaires réalisé en livre sterling représente 2,6 % du chiffre d'affaires 2024, soit 7 623 k€ (contre 2,2 % du chiffre d'affaires 2023, soit 6 599 k€). Celle réalisée en dollar canadien est de 326 k€. La part réalisée en roupie indienne et en dirham marocain est nulle.

Une évolution du cours du dollar US de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 76 k€.

Une évolution du cours de la livre sterling de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 29 k€.

Une évolution du cours de la roupie de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 7 k€.

Une évolution du cours du dirham marocain de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 49 k€.

Une évolution du cours du dollar canadien de plus ou moins 10 % aurait un impact sur le résultat financier de plus ou moins 5 k€.

## Risques de liquidité

**Infotel** a procédé à une revue spécifique de son risque de liquidité qu'elle estime nul en raison d'un niveau faible d'emprunt et de la trésorerie excédentaire dont elle dispose. Par conséquent, elle considère être en mesure de faire face à ses échéances à venir.

## Risques sur actions

La politique de gestion de la trésorerie du Groupe est extrêmement prudente : elle consiste à placer les liquidités dans des SICAV de trésorerie et des dépôts à terme pour que ces sommes soient rémunérées sans risques et qu'elles puissent être facilement disponibles. L'exposition de la Société au risque sur actions se limite aux titres de SICAV monétaires et aux actions propres. La Société ne supporte pas de risques sur actions liés à des investissements dans des entités non consolidées car elle ne réalise pas de placements en actions.

Le portefeuille de valeurs mobilières et d'actions propres tel qu'il apparaît dans les comptes consolidés du groupe **Infotel**, se décompose de la manière suivante :

Actions propres :	401 k€
Bons et comptes à terme :	69 140 k€

Ces actifs ne font l'objet d'aucune provision.

## Clients

Compte tenu de la qualité des entreprises clientes du groupe **Infotel** et de l'historique des relations, il existe peu de risques clients appréciables : **Infotel** travaille en effet avec les directions informatiques de grands groupes français et internationaux, clients depuis parfois plus de 30 ans, pour lesquels l'informatique est un outil stratégique et dont l'externalisation partielle n'est confiée qu'à des entreprises pérennes.

Le chiffre d'affaires Services du groupe **Infotel** se compose de prestations en régie et de prestations forfaitisées.

Au cours des deux derniers exercices la répartition du chiffre d'affaires entre ces modes de réalisation des prestations se décompose comme suit :

(en pourcentage)	2024	2023	2022
Prestations en régie et centres de service	83	81	82
Prestations forfaitisées	17	19	18

Le client le plus important d'**Infotel** représente 14,7 % du chiffre d'affaires consolidé contre 16,9 % lors de l'exercice précédent. Le deuxième plus gros client représente 10,9 % du chiffre d'affaires, contre 9,8 % en 2023. Quant aux cinq plus gros clients, ils représentent au total 50,7 % du chiffre d'affaires consolidé contre 54,0 % lors de l'exercice précédent. La majorité des prestations réalisées pour ces clients est effectuée au sein de centres de service, faisant l'objet de contrats pluriannuels.

## Fournisseurs

Il n'existe pas de risque lié aux fournisseurs qui aurait une incidence quelconque sur la réalisation technique ou financière des activités du groupe **Infotel**. La charte Qualité du Groupe, établie pour sa certification ISO 9001, énonce une devise : « *faire ce que l'on maîtrise et maîtriser ce que l'on fait, pour viser l'excellence* » : **Infotel** a toujours voulu assumer ses choix techniques, en ne dépendant que des compétences de sa direction et de celles de ses équipes internes, et jamais de fournisseurs externes.

## Dépendance à l'égard du personnel clé

La Société est dépendante de ses principaux dirigeants, dont le départ pourrait affecter ses perspectives. Cependant, elle met en place progressivement un encadrement intermédiaire destiné, à terme, à prendre les postes de Direction de la Société.

## Sous-traitance

Le recours à la sous-traitance représente 37,3 % du chiffre d'affaires en 2024 (41,0 % en 2023). Le risque de dépendance envers les sous-traitants est faible compte tenu de leur forte atomisation.

## Prestations au forfait

Les prestations réalisées par la Société, sont facturées soit au forfait, soit en régie.

Pour les facturations au forfait, le prix étant négocié au préalable avec le client, le risque est une sous-évaluation des coûts, des difficultés liées au projet ou des demandes additionnelles de la clientèle.

Afin de gérer ce risque, le Groupe a donc mis en place une politique managériale visant à former et à encadrer ses chefs de projet à l'évaluation des coûts et la gestion du client pendant la période contractuelle (ISO).

## Risques technologiques

Le principal risque technologique subi par **Infotel** tient à l'évolution des données technologiques du marché qui modifierait le positionnement du Groupe, dans ses deux branches d'activité.

Il est rappelé que le Groupe est spécialisé dans des domaines d'informatique de gestion liés à la digitalisation et faisant appel à de très grandes bases de données, dont aucun expert ne prévoit la disparition rapide en tant que marché significatif. Le Groupe a montré qu'il savait évoluer vers d'autres technologies adoptées par ses clients tout en restant leur fournisseur, et également gagner de nouveaux clients.

## Baisse des prix - Forfait

Le Groupe pourrait être soumis à une pression sur les prix.

Il est toutefois rappelé que le Groupe a su, par le passé, prévenir ce type de risque et que la nature et la qualité de ses prestations - à forte valeur ajoutée et ciblées sur l'informatique vitale des grandes entreprises pour assurer leur croissance - constituent un facteur important pour réduire l'impact de ce risque.

## Arrivée de nouveaux concurrents

Le Groupe pourra être amené à faire face à l'arrivée de nouveaux concurrents, dans un secteur en perpétuelle mutation technologique. Il est toutefois rappelé que :

- son activité d'édition de logiciels s'adresse à un marché de niche sur lequel interviennent des sociétés ayant acquis une spécialisation ancienne sur z/OS et DB2 ; il a su renouveler sa gamme et la développer pour reprendre des parts de marché à ses concurrents ;
- il a su gérer dans le passé les conséquences de l'arrivée fréquente de nouveaux concurrents dans son activité de prestation de service, et fait maintenant partie des acteurs de référence.

## Gestion de croissance

**Infotel** prévoit une croissance dans les années à venir, notamment à l'international.

Des difficultés liées à cette croissance sont susceptibles de survenir, que ce soit dans les domaines commercial, technique ou administratif.

Par le passé, **Infotel** a fait face avec succès à ce type de difficultés. Il est rappelé que le développement à l'étranger est effectué en accompagnement de l'expansion de grands clients.

### *Risques juridiques*

La politique de gestion des risques juridiques consiste à provisionner des sommes relatives à certains conflits, à hauteur du risque estimé de sortie de ressource pour le Groupe. Le montant des provisions pour litiges s'élève à 939 k€.

### **Réglementation particulière**

L'activité d'**Infotel** ne dépend pas d'autorisations légales, réglementaires ou administratives, ni de procédures d'homologation.

### **Confidentialité**

La quasi-totalité des documents remis à la Société par ses clients fait l'objet d'accords de confidentialité. Le risque existe de divulgation d'informations par la Société sur les projets d'une société cliente. La Société a, toutefois, établi des normes déontologiques qui s'appliquent à son personnel, visant à prévenir ce risque.

### **Dépendance à l'égard des droits de propriété intellectuelle**

Il est rappelé que les programmes d'ordinateurs développés par **Infotel** ne sont pas des inventions brevetables.

À ce jour, le Groupe n'a pas engagé, ni été partie, dans un contentieux dans ce domaine.

**Infotel** n'est pas dépendant de logiciels appartenant à des tiers : les ventes de logiciels, directes ou indirectes, concernent principalement des logiciels développés par **Infotel** qui n'induisent pas de paiement de redevances.

### **Non-respect d'obligations de résultat**

Le Groupe pourra avoir à faire face à des risques de non-respect d'obligations de résultat pour ses prestations au forfait. Il est néanmoins rappelé que, si ce risque ne peut être écarté, le Groupe dispose d'une expérience ancienne de la gestion de ce risque.

### **Faits exceptionnels et litiges**

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun fait exceptionnel ou litige susceptible d'avoir ou d'avoir eu, dans un délai récent, une incidence significative sur l'activité, le patrimoine, la situation financière d'**Infotel**.

### **Nantissements d'actifs de l'émetteur**

Il n'existe aucun nantissement sur les actifs du groupe **Infotel**.

## *Risques environnementaux*

### **Risques industriels et liés à l'environnement**

**Infotel** exerce une activité intellectuelle qui n'est pas une activité polluante. La Société a mis en place un système de collecte sélective des déchets (principalement des cartouches d'encre pour imprimantes et collecte du matériel informatique obsolète) et sensibilise, dès l'embauche, tout son personnel aux valeurs environnementales.

Même si les prestations de services du Groupe ont un très faible impact sur l'environnement, le groupe **Infotel** s'efforce néanmoins de limiter les effets de son activité sur l'environnement par différentes mesures décrites au sein du Rapport de durabilité.

Notamment, le groupe **Infotel** est certifié ISO 14001 depuis le 29 juillet 2011.

En l'absence de risque environnemental et/ou industriel direct, les sociétés du Groupe n'ont passé aucune provision ni pris de garantie pour le risque de pollution.

### **Risques climatiques**

Conformément à l'article 173 de la loi relative à la transition énergétique, depuis l'exercice 2016, **Infotel** est tenue de mentionner les risques financiers liés aux effets du changement climatique et des mesures prises par la société pour les réduire en mettant en œuvre une stratégie bas carbone dans toutes les composantes de son activité.

### **Prise en compte des risques climatiques**

Compte tenu de la localisation de ses implantations, principalement européennes, le groupe **Infotel** est peu exposé aux risques liés au changement climatique, tant dans le cadre de son fonctionnement que dans l'exercice de ses activités.

Certains phénomènes climatiques extrêmes sont néanmoins susceptibles d'affecter les locaux d'**Infotel** en Europe (ex. : tempêtes, canicules, crue de la Seine, etc.).

### **Stratégie bas carbone**

L'urgence climatique oblige aujourd'hui à faire évoluer le modèle d'affaires afin de s'engager dans une trajectoire à faible émission de carbone.

En 2025, Le groupe **Infotel** a réalisé un Bilan BEGES (Émission des gaz à effet de serre) par un organisme externe le Citepa (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique) sur les données de l'année 2024.

Au-delà des recommandations du BEGES sur les pistes de réduction identifiées, **Infotel** a choisi de lancer en 2024 une démarche ACT (Assessment Low Carbon) destinée à identifier les leviers nécessaires pour définir une trajectoire vers une transition bas-carbone fiable tout en prenant en compte nos objectifs de développement.

Cet accompagnement vise à nous permettre de prendre des mesures concrètes pour réduire notre empreinte carbone et contribuer ainsi à l'effort collectif de lutte contre le changement climatique.

**Infotel** a décidé dès 2024 de formaliser son engagement envers la réduction de son empreinte environnementale en démarrant le processus auprès de l'initiative Science Based Targets (SBTi) visant à fixer et faire valider sous 2 ans un objectif pour réduire son empreinte carbone et un plan d'action associé.

## Qualité

Infotel a publié une Charte Qualité Groupe sur laquelle repose son engagement à l'égard de ses clients.

Certificat/Label	Libellé du certificat	Sites certifiés
ISO9001-2015 Numéro de certification 1998/10031.14	Activités de conception, réalisation, maintenance et support de logiciels avec engagement de résultats.	<b>Infotel Conseil</b> Paris (Neuilly-sur-Seine et Paris Montreuil et Nanterre), Toulouse (Blagnac et Balma), Bordeaux (Pessac), Lyon, Rennes, Nantes (Saint-Herblain), Le Mans, Brest, Niort, Aix-en-Provence, Nice (Sophia-Antipolis), Lille (Lezennes).
ISO 14001-2015 Numéro de certification 2001/40997.7	Activités de réalisation, maintenance et support de logiciels avec engagement de résultats	<b>Infotel Conseil</b> Paris (Neuilly-sur-Seine, Paris Montreuil et Nanterre), Toulouse (Blagnac et Balma), Bordeaux (Pessac), Lyon, Rennes, Nantes (Saint-Herblain), Le Mans, Brest, Niort, Aix-en-Provence, Nice (Sophia-Antipolis), Lille (Lezennes).
ISO27001-2017 Numéro de certification 2017/77710.6.	Activités de Conception, Réalisation, Maintenance et Support de logiciels avec engagements de résultat depuis les infrastructures Infotel et la mise à disposition de solutions logicielles Infotel en mode SAAS et des services managés associés basés sur les infrastructures Infotel ou Cloud (Solution de type IAAS)	<b>Infotel Conseil</b> Rennes, Paris, Nanterre, Toulouse Blagnac <b>Infotel Monaco</b> Monaco <b>Infotel UK</b> Newcastle. <b>Infotel India</b> Chennai
Label NR Niveau 2	Label Numérique Responsable	<b>Infotel Conseil</b> Paris Toulouse
O-TTPS (ISO20243)	Arcsys Family products, z/OS Db2 utilities z/OS Db2 utility HPUz for IBM, LUW Db2 utilities for IBM, z/OS utility Infopak from Insoft Infotel Software Department	<b>Infotel SA</b> <b>Département logiciel</b>
NF461	Système archivage électronique conforme au ISO14641 et NF Z42-013	<b>Infotel Monaco</b>

## *Risques sanitaires*

Pour faire face à la crise sanitaire générée par la pandémie de la Covid-19, survenue au début de l'année 2020, **Infotel** avait été dans l'obligation d'adapter son organisation, en particulier par un recours au télétravail que le Groupe continue à intégrer dans ses pratiques.

### **Organisation des délégations**

Les opérations significatives nécessitant une validation du Comité de direction ou la Direction générale, sont les suivantes :

- la rédaction des offres relatives à des opérations comportant un risque important est soumise à l'avis du Comité de direction ;
- les décisions importantes concernant la recherche et le développement ;
- la mise en place des actions touchant au système d'information du Groupe.

L'intégration des filiales tant au plan juridique qu'opérationnel est mentionnée ci-dessus. Le contrôle des filiales est assuré par la Direction générale.

### **Description des procédures de contrôle interne**

Nous décrivons ci-dessous les procédures de contrôle interne.

Les filiales opérationnelles d'**Infotel** sont détenues à 100 % (sauf OAIO détenue à 91,25 %, Infotel UK Consulting Ltd détenue à 51 %, Groupe Adaming Maroc détenue à 65 % et Altanna détenue à 30 %) et le contrôle interne du Groupe s'exerce de façon transversale au niveau de l'ensemble des entités.

La filiale de droit indien Infotel IT Consulting Private Limited est détenue à 99,9 % par Infotel UK Consulting Ltd.

Par ailleurs, Infotel Conseil détient 100 % de la société Coach'IS.

Pour cela, le Groupe est divisé en différentes directions qui assurent chacune à leur niveau des contrôles spécifiques.

Un Comité de direction placé sous l'autorité du Président et regroupant les responsables de directions régionales assure la direction opérationnelle du Groupe. Il se réunit de façon hebdomadaire.

#### *1) La Direction générale*

La Direction générale du Groupe a pour mission de définir la stratégie, la politique générale, les objectifs, et les plans d'actions. Elle conduit également les fonctions d'organisation et les missions spéciales non couvertes par les directions opérationnelles.

Un certain nombre de réunions ont périodiquement lieu afin de réaffirmer les grands objectifs du Groupe, la stratégie à moyen et long terme, ainsi que les valeurs sur lesquelles le Groupe s'appuie pour atteindre ces objectifs.

#### *2) La direction opérationnelle*

La mission de la direction opérationnelle est d'une part de concevoir, commercialiser et rentabiliser toutes les prestations de type forfaitaire (centres de service), régie ou assistance technique et formation adaptables aux besoins des clients dépendant de leur périmètre géographique, et d'autre part d'assurer la conception, le développement, la maintenance et le support technique des Logiciels.

La responsabilité de cette direction est exercée par un Directeur général délégué.

### *3) La direction financière*

La direction financière a pour mission pour l'ensemble du Groupe de gérer la trésorerie, de superviser la gestion comptable, de produire les éléments nécessaires au contrôle de gestion, notamment les tableaux de bord financiers et les calculs des marges.

Elle coordonne la communication financière et participe avec la direction générale aux réunions d'informations des analystes financiers lors de la publication des résultats semestriels et annuels.

Cette direction est assurée en 2024 par une personne spécifique sous le contrôle de la Direction Générale.

### *4) La direction du personnel*

La direction du personnel est compétente pour l'ensemble des salariés du Groupe. Elle a pour mission de définir les normes et règlements, administrer le personnel, gérer les relations humaines, participer aux procédures d'embauche et décisions de carrière, établir la paye, contrôler la cohérence de la politique salariale, et gérer les relations avec les organes représentatifs du personnel. Cette direction rattachée à la direction opérationnelle sous le contrôle d'un Directeur général délégué.

### *5) La fonction communication*

La fonction communication est rattachée à la Direction du personnel.

## **3. Contrôle interne relatif à l'élaboration de l'information financière et comptable**

Comme au niveau opérationnel, l'organisation d'**Infotel** en termes d'information financière est centralisée.

### *1) Gestion de la trésorerie et délégation de signature*

Les dépenses dans les filiales françaises du Groupe ne peuvent être engagées que par le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués d'**Infotel**.

Pour les filiales étrangères, seules les dépenses de fonctionnement d'un montant limité peuvent être engagées par les gestionnaires locaux. Les encaissements des clients s'effectuent exclusivement par virement sur des comptes dédiés aux encaissements. Seuls le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués sont habilités à effectuer des mouvements de sortie sur ces comptes.

### *2) Établissement des comptes annuels*

Les comptabilités de toutes les entités du Groupe sont tenues ou supervisées par des cabinets d'expertise comptable, sous le contrôle de la Direction générale d'**Infotel**.

La préparation des comptes annuels leur est également confiée.

L'expert-comptable de la société mère assure la fonction de responsable comptable du Groupe.

### *3) Établissement des comptes consolidés*

L'établissement des comptes consolidés semestriels et annuels est confié au cabinet d'expertise comptable de la société mère, sous le contrôle de la Direction générale d'**Infotel**.

La Direction générale exerce également un suivi des engagements hors bilan et un suivi des actifs.

### **Évolution du contrôle interne**

**Infotel** se place dans une logique d'amélioration permanente de son dispositif de contrôle interne.

Le système de contrôle financier (budget/reporting) mis en place depuis de nombreuses années, est opérationnel. Les outils sur lesquels il s'appuie nous semblent performants à notre taille mais devront être adaptés en cas de croissance significative du Groupe.

La fonction de contrôle de la bonne application des règles est assurée par la direction générale. En fonction de l'évolution de sa taille, **Infotel** renforcera de manière pragmatique cette fonction (renforcement du contrôle de gestion, perfectionnement de l'organisation et des systèmes).

**Infotel** sera amené à auditer périodiquement sa gestion des risques, soit en interne soit en externe et à formaliser des plans d'action d'amélioration réguliers.

### **Conformité aux lois et règlements en vigueur**

L'organisation d'**Infotel** est aussi centralisée dans le cadre des procédures de conformité aux lois et règlements en vigueur, qui sont du ressort de la Direction générale et des Directeurs généraux délégués.

Il est précisé que pour l'élaboration, la mise en œuvre et la description de son système de contrôle interne et de gestion des risques, la Société s'appuie sur le « *cadre de référence du contrôle interne : guide de mise en œuvre pour les valeurs moyennes et petites* » proposé par l'AMF et que l'utilisation de ce guide n'a pas permis d'identifier de défaillance ou d'insuffisance dans le système de contrôle interne mis en place dans le groupe **Infotel**.

**Monsieur Bernard LAFFORET**  
*Président Directeur Général, Administrateur*

# INFOTEL

Société Anonyme au capital de 2.794.142,40 Euros  
Siège social : Le Valmy – 4/16 avenue Léon Gaumont  
75020 PARIS

317 480 135 RCS PARIS  
SIRET : 317 480 135 000 43

## LISTE DES ADMINISTRATEURS FONCTIONS EXERCÉES DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS (Au 31 décembre 2024)

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 27 MAI 2025

Nom, prénom usuel des Administrateurs et Directeurs généraux	Fonctions occupées dans d'autres sociétés
<b>Administrateurs</b>	
Bernard Lafforet, Président-Directeur général	« President –Director » d'Infotel Corp. « Président Administrateur-Délégué » d'Infotel Monaco
Michel Koutchouk	« Director » d'Infotel Corp. Représentant permanent d'Infotel, administrateur d'Infotel Conseil
Josyane Muller	Néant
Anne André	Néant
Hélène Kermorgant	Néant
Alain Labbé	Salarié
<b>Directeurs généraux délégués</b>	
Michel Koutchouk	Voir ci-dessus
Éric Fabretti	« Directeur Général délégué » d'Infotel Conseil « Director » d'Infotel UK Consulting Ltd Président d'OAIO Président de Coach'IS Gérant de Collaboractif Portail Services Président d'Infotel Canada Inc. Gérant de Groupe Adaming Maroc

NATURE DES INDICATIONS	2020	2021	2022	2023	2024
<b>1. Situation financière à la fin d'exercice</b>					
a - Capital social	2.693.781	2.756.223	2.756.223	2.756.223	2.794.142
b - Nombre d'actions émises	6.734.452	6.890.558	6.890.558	6.890.558	6.985.356
c - Nombres d'obligations convertibles en actions	-	-	-	-	-
<b>2. Résultat global des opérations effectives</b>					
a - Chiffre d'affaires hors taxes	9.784.833	9.531.398	10.666.825	10.688.598	11.517.740
b - Bénéfice avant impôt, participation, amortissements et provisions	10.514.548	12.871.835	14.091.019	16.622.934	16.018.905
c - Impôt sur les bénéfices	661.087	-204.320	4.508	-72.736	-268.222
d - Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	7.595.556	11.048.555	12.151.932	14.823.004	14.451.533
e - Montant des bénéfices distribués	10.914.040	11.024.893	13.781.116	13.781.116	13.970.712
<b>3. Résultat des opérations réduit à une seule action</b>					
a - Bénéfice après impôt et participation, mais avant amortissements et provisions	1,46	1,84	2,04	2,42	2,33
b - Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	1,13	1,60	1,76	2,15	2,07
c - Dividende versé à chaque action	1,60	1,60	2,00	2,00	2,00
<b>4. Personnel</b>					
a - Nombre de salariés	4	4	4	4	3
b - Montant de la masse salariale	815.808	845.808	847.059	847.854	655.854
c - Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux (sécurité sociale, œuvres sociales)	307.024	320.946	320.704	324.607	254.290

**TABLEAU RECAPITULATIF DES DÉLÉGATIONS EN COURS**

<b>Assemblée</b>	<b>Type de délégation</b>	<b>Montant autorisé</b>	<b>Délai</b>	<b>Montant utilisé</b>
17 mai 2023	Émission d'actions et de valeurs mobilières	1 380 000 euros	17 juillet 2025	0
15 décembre 2022	Attribution d'actions gratuites à des salariés	5 % du capital social à la date de la décision de leur attribution par le Conseil d'administration	15 février 2026	0,64 %
22 mai 2024	Rachat d'actions propres	10 % du capital de la société calculé au jour de la décision d'achat, déduction faite des éventuelles actions revendues dans le cadre de la présente autorisation	22 novembre 2025	0

## **RAPPORT DE DURABILITE**

### **MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL DELEGUE**

Depuis plusieurs années, Infotel mène une transformation en profondeur pour renforcer sa position d'acteur de référence dans l'édition de logiciels, le conseil et les services numériques. Cette dynamique s'appuie sur trois leviers : le développement géographique, l'évolution de notre modèle opérationnel, et l'enrichissement de notre offre de valeur. Notre engagement en matière de développement durable s'inscrit pleinement dans cette stratégie, avec une accélération notable de nos actions.

Nous évoluons dans un contexte complexe, marqué par des tensions géopolitiques, la guerre en Europe, la transition numérique, et l'urgence climatique. L'année passée a confirmé des tendances fortes, comme l'essor de l'intelligence artificielle et une concurrence toujours plus intense. Dans cet environnement incertain, Infotel reste fidèle à sa vision : allier performance durable et innovation technologique pour bâtir une croissance responsable.

En 2024, nous avons renforcé nos engagements sociaux et environnementaux. Notre trajectoire de décarbonation avance grâce à une démarche structurée et des outils efficaces. Des initiatives concrètes sont engagées, notamment autour de la mobilité durable et du numérique responsable, qui devient un marqueur fort de notre identité. Nous avons également intensifié nos actions pour la diversité et l'égalité des chances, convaincus que progrès social et performance économique sont indissociables.

L'arrivée de la directive CSRD marque une nouvelle étape vers plus de transparence. Ce premier rapport de durabilité traduit notre volonté d'être exemplaires, tout en inscrivant nos actions dans une démarche d'amélioration continue. Nous sommes convaincus qu'une innovation technologique éthique est clé pour relever les défis environnementaux et sociaux, et nous continuerons à mobiliser nos parties prenantes pour construire ensemble un avenir plus responsable.

**Michel Koutchouk**

## **GÉNÉRAL**

### **ESRS 2 - Informations générales**

#### **BP-1. Base générale pour la préparation des états de durabilité**

BP-1\_01, BP-1\_02, BP-1\_03, BP-1\_04

La présente déclaration de durabilité a été préparée sur une base consolidée. Le périmètre de consolidation pour ce premier rapport de durabilité n'est pas le même que les états financiers pour des data points quantitatifs qui prennent en compte pour cette première CSRD uniquement la France et Monaco avec Infotel et ses filiales Infotel Conseil, OAI0 et Infotel Monaco. La CSRD a vocation à être progressivement étendue aux autres filiales dans les prochaines années.

La déclaration de durabilité du Groupe couvre les données et impacts de sa chaîne de valeur en amont et en aval.

#### **BP-2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières**

BP-2\_01, BP-2\_02

##### **Définitions des horizons temporels à court, moyen et long terme**

Le groupe Infotel pour sa déclaration de durabilité considère les valeurs suivantes :

- Court terme : d'un mois à un an.
- Moyen terme : d'un à cinq ans.
- Long terme : 5 ans ou plus.

Les valeurs d'horizons retenues dans le cadre de la CSRD ne diffèrent pas des horizons temporels définis dans la section 6.4 de l'ESRS 1.

BP-2\_07, BP-2\_08, BP-2\_09

##### **Métriques quantitatives soumises à un haut niveau d'incertitude de mesure**

<b>Métrique quantitative</b>	<b>Sources d'incertitude de mesure</b>	<b>Description des hypothèses, approximations et jugements effectués lors de la mesure</b>
Le Bilan des GES est concerné par des mesures sujettes à l'incertitude.	Les données peuvent être estimées et non relevées et cela engendre des incertitudes.	Au fur et à mesure des bilan Carbone, nous affinons les données collectées.

#### **GOV-1. Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance**

GOV-1\_01

##### **Nombre de membres exécutifs dans les organes administratifs, de gestion et de supervision de l'entreprise**

Infotel compte 4 membres exécutifs au niveau du conseil d'administration.

GOV-1\_02

##### **Nombre de membres non exécutifs dans les organes administratifs, de gestion et de surveillance de l'entreprise**

Infotel compte 10 membres non exécutifs au niveau du Comex.

GOV-1\_03

##### **Représentation des employés et autres travailleurs dans les organes administratifs, de gestion et de supervision de l'entreprise**

M. Alain Labbé est le représentant des salariés au conseil d'administration du groupe Infotel.

GOV-1\_04

### **Expérience du membre pertinente pour les secteurs, produits et localisations géographiques**

Infotel a fait évoluer son modèle de gouvernance en 2023 pour prendre en compte les enjeux liés à la responsabilité sociale et environnementale (RSE) du Groupe.

Comme le rappelle le Code Middenext dans sa nouvelle recommandation R 8, « *les entreprises sont de plus en plus sollicitées par leurs parties prenantes afin de formaliser les actions conduites en faveur de leur environnement et dans la création de valeur durable. La signature des accords de Paris, premier accord mondial juridiquement contraignant sur le changement climatique, l'engagement du Conseil européen de tout mettre en œuvre pour parvenir à une Union Européenne climatiquement neutre d'ici 2050, amènent les entreprises à modifier radicalement leurs modes de fonctionnement afin que la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), soit encore plus au cœur de toutes les décisions stratégiques* ».

En application de cette nouvelle recommandation, le Code Middenext recommande que chaque Conseil se dote d'un comité spécialisé en RSE, ou alors qu'il se réunisse en formation de comité RSE. Infotel a décidé d'opter pour la réunion du Conseil d'administration en formation de comité RSE, chargée de déployer la stratégie RSE, laquelle relève de la stratégie générale du Groupe, et chargée d'étudier des questions et sujets particuliers en lien avec la RSE.

- Présidé par un administrateur.
- Animé par le responsable des questions liées au RSE.
- Avec comme invité le Responsable RSE de l'entreprise.

Le Conseil d'administration s'est réuni pour la première fois en comité spécialisé en matière de responsabilité sociale et environnementale (Comité RSE) au cours de l'année 2024.

En outre, dans ce cadre, Infotel a souhaité nommer un Responsable des questions liées au RSE afin d'effectuer une surveillance et mener les réflexions auprès du Conseil d'administration.

Infotel a également souhaité se doter d'un Responsable RSE pour assurer la coordination des démarches et des initiatives ainsi que l'amélioration de la performance.

Le Groupe a ensuite déployé cette démarche auprès des régions et des filiales en nommant des correspondants RSE chargés d'effectuer le reporting RSE de leur entité et de déployer des bonnes pratiques.

GOV-1\_05, GOV-1\_06

### **Pourcentage de membres des organismes administratifs, de gestion et de supervision par genre**

<b>Genre</b>	<b>Pourcentage au conseil d'administration</b>
Homme	50 %
Femme	50 %
Total	100 %

GOV-1\_07

### **Pourcentage de membres indépendants au conseil d'administration**

Le pourcentage de membres indépendants au conseil d'administration s'élève à 33 %.

GOV-1\_15, GOV-1\_16, GOV-1\_17, GOV-2\_04

### **Expertise et compétences liées à la durabilité dans les organes administratifs, de gestion et de supervision**

En plus de la réunion du Conseil d'administration en formation de comité RSE, Infotel a mis en place deux instances de pilotage.

Un **Comité Stratégique RSE**, avec un représentant RSE auprès du Conseil d'Administration, dont la mission est notamment de définir la stratégie et le plan d'action global RSE, de fixer les objectifs du Groupe sur les 3 piliers ESG, de suivre l'exécution de la feuille de route, d'analyser les retours sur rapport de durabilité des CAC et/ou OTI sur le rapport de durabilité ainsi que de valider les communications RSE.

- Fréquence : trimestrielle.
- Composition : Direction générale, DRH, responsable RSE, membre du Conseil d'administration.

Un **Comité Opérationnel RSE** chargé de déployer la feuille de route RSE, de proposer des initiatives RSE, de déployer les bonnes pratiques, de construire les indicateurs nécessaires pour le rapport de durabilité.

- Animé par le Responsable RSE.
- Fréquence mensuelle.
- Composition : Responsable RSE – Responsable Qualité et environnement – Correspondants RSE région – Formation – Services Généraux (achats Responsables) – DSI – Communication – Inclusion et Handicap – Mobilité – Eco-conception.

## **GOV-2. Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes**

### GOV-2\_01

Les IRO (Impacts, Risques et Opportunités) ont été analysés par le Directeur Financier et Administratif, le Responsable RSE et le Responsable Qualité et Environnement avant présentation à la Direction du Groupe.

Les IRO sont remontés au Comité RSE Stratégique, avec des membres du CODIR et le référent RSE du Conseil d'administration.

### GOV-2\_02

Infotel anticipe les IRO en intégrant la durabilité dans sa gouvernance, garantissant ainsi un équilibre entre performance économique et engagements ESG.

Lors de projets de transactions significatives (fusions, acquisitions, investissements) :

- Une due diligence ESG est menée pour évaluer l'impact environnemental et social des acquisitions et partenariats.
- Les investissements sont analysés avec une analyse des risques RSE et de leur rentabilité à long terme.
- Les attentes des parties prenantes (clients, investisseurs) sont prises en compte pour garantir une cohérence avec les engagements RSE d'Infotel.

### GOV-2\_03

#### **Liste des impacts matériels traités par les organes administratifs, de gestion et de supervision**

Pendant la période de reporting, les organes administratifs de gestion et de supervision ont intégré les impacts ci-dessous dans la stratégie.

#### Impacts environnementaux traités :

- Réduction des émissions de GES et transition énergétique : Adoption d'une trajectoire carbone ACT Pas à Pas et engagement à faire valider les objectifs de réduction des émissions par le SBTi d'ici fin 2025.

- Gestion durable des équipements IT : Mise en place de critères d'achats responsables avec l'adoption du label EPEAT Gold pour les PC portables et renforcement des pratiques de reconditionnement et d'allongement de la durée de vie des équipements.

Impacts sociaux traités :

- Attractivité et fidélisation des talents : Renforcement du programme RH "Human First", incluant des plans de formation interne, des parcours de carrière et des dispositifs d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Diversité, inclusion et bien-être des collaborateurs : Déploiement d'indicateurs de suivi de la diversité et de l'inclusion au sein des effectifs, avec une sensibilisation accrue aux enjeux d'égalité des chances.

Impacts économiques traités :

- Évolution du modèle économique vers un numérique responsable : Adaptation des offres logicielles pour répondre aux exigences ESG des clients, notamment en intégrant des critères d'éco-conception et d'optimisation des performances énergétiques des applications.

**GOV-3. Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation**

GOV-3\_01

**Programmes d'incitations liés à la durabilité pour les instances administratives, de gestion et de supervision**

L'entreprise propose des programmes d'incitation et des politiques de rémunération liés aux questions de durabilité pour ses organes administratifs, de gestion et de supervision.

GOV-3\_02, GOV-3\_03, GOV-3\_04, GOV-3\_05, GOV-3\_06

**Aperçu des systèmes d'incitation liés à la durabilité et des politiques de rémunération**

<b>Programme d'incitation</b>	Gouvernance et Engagement Durable des Dirigeants et Directeurs Business Unit
<b>Breve description</b>	Chez Infotel, l'engagement envers la durabilité est intégré dans la gouvernance d'entreprise et la politique de rémunération des dirigeants et directeurs de Business Unit. Les dirigeants, en raison de leur participation significative dans le capital de l'entreprise (36,32 % du capital et 50,26 % des droits de vote), sont directement incités à promouvoir la stratégie RSE et à intégrer les pratiques durables dans la gestion de l'entreprise. Pour les directeurs de Business Unit, des indicateurs de performance RSE sont inclus dans la rémunération variable, basée sur les évaluations RSE et la performance environnementale et sociale de l'entreprise.
<b>Impacts liés à la durabilité abordés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction de l'empreinte carbone : Contribution à l'objectif de réduction de 37 % des émissions de GES d'ici 2025.</li> <li>- Achats responsables : Intégration de critères environnementaux et sociaux dans les choix de fournisseurs et d'équipements.</li> <li>- Bien-être des collaborateurs : Mise en place d'actions pour améliorer la qualité de vie au travail et favoriser la diversité et l'inclusion.</li> <li>- Engagement sociétal : Participation aux initiatives solidaires et partenariats avec des associations (ex. : Secours Populaire, UFCV).</li> </ul>
<b>Objectifs liés à la durabilité atteints</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du pourcentage d'énergie verte consommée</li> <li>- Développement du numérique responsable : Allongement de la durée de vie des équipements IT et achats de matériel reconditionné.</li> <li>- Amélioration des scores d'évaluation RSE : Réponses optimisées aux évaluations CDP et questionnaires clients.</li> <li>- Accélération de la politique de mobilité durable : Augmentation du nombre de véhicules électriques et hybrides dans la flotte.</li> </ul>
<b>Mesures des performances liées au développement durable sont considérées comme des références de</b>	Pour les dirigeants, la performance RSE est directement liée à la valorisation de l'entreprise et à sa réputation auprès des investisseurs et clients, influençant ainsi la gouvernance stratégique et la prise de décision.

<b>performance ou incluses dans les politiques de rémunération</b>	Pour les directeurs de Business Unit, des indicateurs spécifiques sont intégrés à leur rémunération variable, en particulier l'amélioration ou la non-dégradation des évaluations Ecovadis-CDP-Ethifinances qui relèvent d'un engagement collectif et déployé localement.
<b>Rémunération variable dépendant d'objectifs et/ou d'impacts liés au développement durable (en %)</b>	5 %
<b>Niveau de l'entreprise auquel les conditions sont approuvées et mises à jour</b>	Direction Générale

#### **GOV-4. Déclaration sur la vigilance raisonnable**

GOV-4\_01

#### **Cartographie des éléments clés du processus de diligence raisonnable dans la déclaration de durabilité**

<b>Éléments essentiels de la vigilance raisonnable</b>	<b>Déclaration relative à la durabilité</b>
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique.	SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur. GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance.
Collaborer avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable.	GOV-1 Intérêts et points de vue des parties intéressées.
Identifier et évaluer les impacts négatifs.	IRO-1 Description des procédures d'identification des impacts, risques et opportunités matériels.
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs.	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique.
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer.	GOV-1 rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance.

#### **GOV-5. Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité**

GOV-5\_01

#### **Portée, principales caractéristiques et composants des processus de gestion des risques et de contrôle interne**

##### Portée du contrôle interne

Le contrôle interne chez Infotel vise à :

- Assurer que les actes de gestion et les comportements du personnel s'inscrivent dans le cadre défini par la direction générale, les lois et les règles internes.
- Veiller à ce que les informations comptables, financières et de gestion, communiquées reflètent fidèlement l'activité et la situation du groupe.
- Garantir le bon fonctionnement des processus internes, notamment ceux liés à la sauvegarde des actifs.

##### Caractéristiques principales

Organisation centralisée : Le contrôle interne s'exerce de façon transversale sur l'ensemble des entités du groupe, avec une direction centralisée.

Implication de la direction : Le Comité de direction, placé sous l'autorité du Directeur général, examine mensuellement le suivi des prévisions et réalisations du chiffre d'affaires, ainsi que les résultats trimestriels pour toutes les entités du Groupe.

Prévention des risques : Le système vise à prévenir et maîtriser les risques liés à l'activité du Groupe, notamment dans les domaines comptable et financier.

Suivi de l'efficacité : Un comité d'audit est chargé d'assurer le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.

Adaptation au reporting de durabilité : Bien que les informations spécifiques à Infotel sur le reporting de durabilité soient limitées, les principes généraux de contrôle interne peuvent être appliqués pour :

- Sécuriser les flux de données liés à la durabilité.
- Identifier et prioriser les risques liés au reporting de durabilité.
- Mettre en place des contrôles sur les étapes clés du processus de reporting.
- Veiller à la qualité et à la fiabilité des informations produites.

Évolution continue : Le dispositif de contrôle interne doit être entretenu et aligné avec les changements de l'organisation, en particulier pour s'adapter aux nouvelles exigences du reporting de durabilité.

Cette approche du contrôle interne permet à Infotel de gérer efficacement les risques liés à son activité, y compris ceux émergents dans le domaine du reporting de durabilité.

GOV-5\_02

## **Méthodologie d'évaluation et de hiérarchisation des risques**

Infotel utilise une approche pour évaluer et prioriser les risques liés au reporting en matière de durabilité.

### Identification des risques potentiels

Infotel procède à un brainstorming impliquant des collaborateurs de différentes unités opérationnelles pour identifier tous les risques possibles pouvant affecter l'organisation, ses partenariats et son secteur d'activité.

### Évaluation de l'impact

Le Groupe détermine ensuite comment ces risques pourraient l'affecter et associe à chaque risque des typologies spécifiques.

### Analyse de la probabilité et de la gravité

Infotel évalue tous les types de risques selon leur probabilité d'occurrence et leur niveau de gravité potentiel.

### Élaboration de scénarios

Des scénarios sont élaborés pour chaque risque identifié, en les graduant selon la facilité de mise en place et les hypothèses d'évolution favorable ou défavorable.

### Plans d'atténuation et de réponse

Infotel crée des plans pour atténuer ces risques et y répondre si nécessaire.

### Mise en place d'un système de surveillance

Infotel définit des paramètres de monitoring pour surveiller en continu ces risques.

### Évaluations externes

Infotel fait également appel à des évaluations externes pour valider sa démarche :

- Évaluation Ecovadis (médaille de bronze avec 64/100 en 2024) sur les thématiques environnement, sociétal, éthique et achats responsables.
- Évaluation ESG par Ethifinance (61/100 sur l'indice GAIA en 2024).

### Certifications et engagements

Le groupe Infotel s'appuie sur des certifications comme ISO 14001 et le label Numérique Responsable pour structurer sa démarche de gestion des risques liés à la durabilité.

Cette méthodologie permet à Infotel d'avoir une approche systématique et complète pour évaluer, prioriser et gérer les risques liés au reporting en matière de durabilité.

### GOV-5\_03

#### **Vue d'ensemble des risques identifiés associés aux rapports sur le développement durable**

Infotel n'a pas identifié à ce jour de risques spécifiques liés au reporting de durabilité. Toutefois, en s'appuyant sur les pratiques du marché, plusieurs risques peuvent être anticipés, ainsi que des leviers concrets pour les maîtriser.

#### **Risques potentiels**

- Manque d'harmonisation des normes et indicateurs
  - Le recours à des référentiels différents (GRI, ISO 26000, SASB, etc.) peut rendre les données difficilement comparables d'une entité ou d'une année à l'autre.
- Qualité et fiabilité des données
  - Certaines données peuvent être mal renseignées, incomplètes ou biaisées (ex : estimations plutôt que des données issues de factures ou de plateformes de réservation pour l'empreinte carbone des déplacements par exemple)
- Périmètre et matérialité mal définis
  - Le choix des sujets couverts par le reporting peut être subjectif, avec un risque de minimisation des enjeux clés (ex : surpondérations d'actions solidaires (ex. dons, mécénat de compétences) et inversement de poids de l'empreinte environnementale des services numériques (serveurs, usage cloud, etc.).
- Contexte réglementaire en évolution
  - Les exigences réglementaires (ex : CSRD) évoluent rapidement et peuvent être interprétées différemment selon les acteurs.

#### **Stratégies de réponse**

- Intégrer la RSE dans la stratégie globale et publier les engagements court et moyen terme
- Utiliser des méthodologies et des outils de maîtrise de la trajectoire carbone
  - Exemple démarche ACT pas à pas de l'ADEME
- Utiliser des outils partagés pour la collecte avec un référentiel de données unique
- Impliquer les organes de gouvernance
  - Exemple Conseil d'administration en formation RSE
- Cartographier la chaîne de valeur et les circuits de collecte, de validation et de remontée des données

### GOV-5\_04

#### **Intégration des résultats de l'évaluation des risques dans les fonctions et processus internes**

Infotel intègre les résultats de ses évaluations des risques de durabilité et les conclusions de son contrôle interne dans ses fonctions et processus de plusieurs manières :

### Analyse et prévention des risques

Les équipes Environnement et Qualité d'Infotel mènent une analyse approfondie des risques environnementaux liés aux activités du Groupe. Cette analyse vise à prévenir, réduire et réparer les potentiels rejets dans l'air, l'eau et le sol qui pourraient avoir un impact négatif sur l'environnement. Les résultats de cette analyse sont utilisés pour adapter les pratiques du Groupe et renforcer son engagement envers la protection de l'environnement.

### Intégration dans les processus opérationnels

Infotel adopte une approche de gestion des risques centrée sur les processus métier, intégrant le contrôle interne et la conformité aux processus opérationnels. Cette approche permet de :

- Accélérer l'analyse des processus et les contrôles qualité
- Améliorer l'évaluation des impacts des risques dans toute l'organisation
- Simplifier le suivi des plans de remédiation
- Réduire les efforts de conformité et de mitigation

### Amélioration continue

Infotel utilise les résultats de ses évaluations pour mettre en place une dynamique d'amélioration continue.

Cela implique :

- L'adoption de méthodes pour garantir la constance des efforts d'amélioration.
- L'enracinement de la démarche d'amélioration continue dans le Groupe.

### Formation et encadrement

Pour gérer les risques liés aux prestations au forfait, Infotel a mis en place une politique managériale visant à sensibiliser et encadrer ses chefs de projet à l'évaluation des coûts et à la gestion des clients. Cette approche pourrait être étendue pour inclure la formation sur les aspects de durabilité et de reporting non financier.

GOV-5\_05

## **Rapport sur les risques pour les organes administratifs, de gestion et de surveillance**

Infotel a mis en place un processus pour signaler périodiquement les résultats de l'évaluation des risques et des contrôles internes à ses organes de gouvernance :

### **Comité de direction**

Un Comité de direction, placé sous l'autorité du Président Directeur Général, se réunit tous les quinze jours pour examiner notamment le suivi des prévisions et des réalisations du chiffre d'affaires pour l'ensemble des entités du Groupe, ainsi que le suivi des impayés, de la trésorerie et de l'évolution des effectifs. Ce comité examine également les résultats trimestriels pour toutes les entités du Groupe.

### **Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration d'Infotel remplit les fonctions du comité d'audit. À ce titre, il assure le suivi :

- Du processus d'élaboration de l'information financière ;
- De l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- Du contrôle légal des comptes annuels et consolidés par les commissaires aux comptes ;
- De l'indépendance des commissaires aux comptes.

Le Conseil d'administration examine l'activité et les résultats du contrôle interne au cours de l'exercice écoulé. Il approuve également les limites globales de risques.

## **SBM-1. Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur**

SBM-1\_01

### **Description des principaux produits et services offerts**

Infotel est à la fois une société de services informatiques et un éditeur de logiciels :

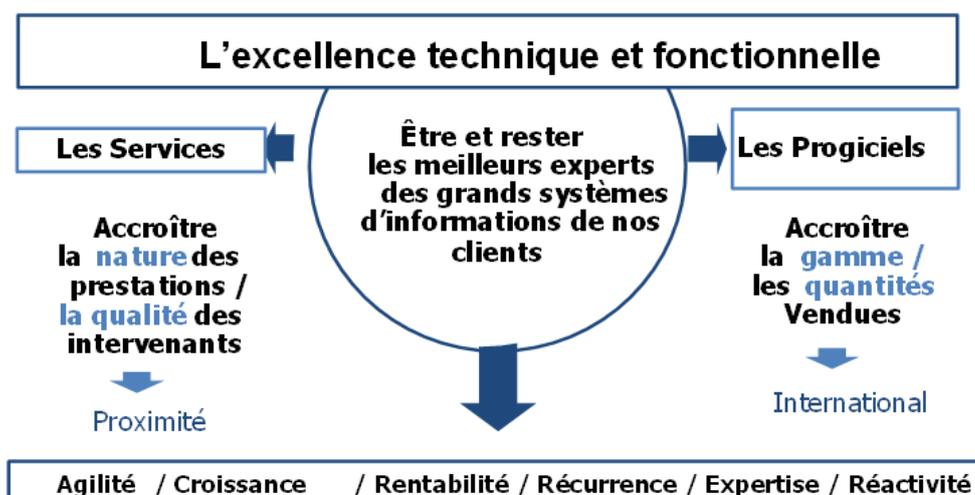
- Avec ses prestations de conseil, d'étude, d'audit de systèmes informatiques et de TMA (Tierce Maintenance Applicative) Infotel propose de concevoir, réaliser, maintenir et faire évoluer, en régie ou au forfait, au sein de centres de service, des projets de gestion mettant en œuvre les méthodes et techniques les plus avancées, depuis les terminaux connectés au Web jusqu'aux très grandes bases de données ; par ses formations sur mesure, Infotel répond aux besoins d'évolution des informaticiens.
- Infotel a développé des logiciels pour assister les clients dans des domaines tels que l'aide à l'exploitation des grandes bases de données relationnelles (sécurité, performance, management), l'archivage, la gestion des données ou la qualité et les performances des applications. Une évolution récente est d'aller vers des logiciels fonctionnels, Orlando en étant le premier élément.



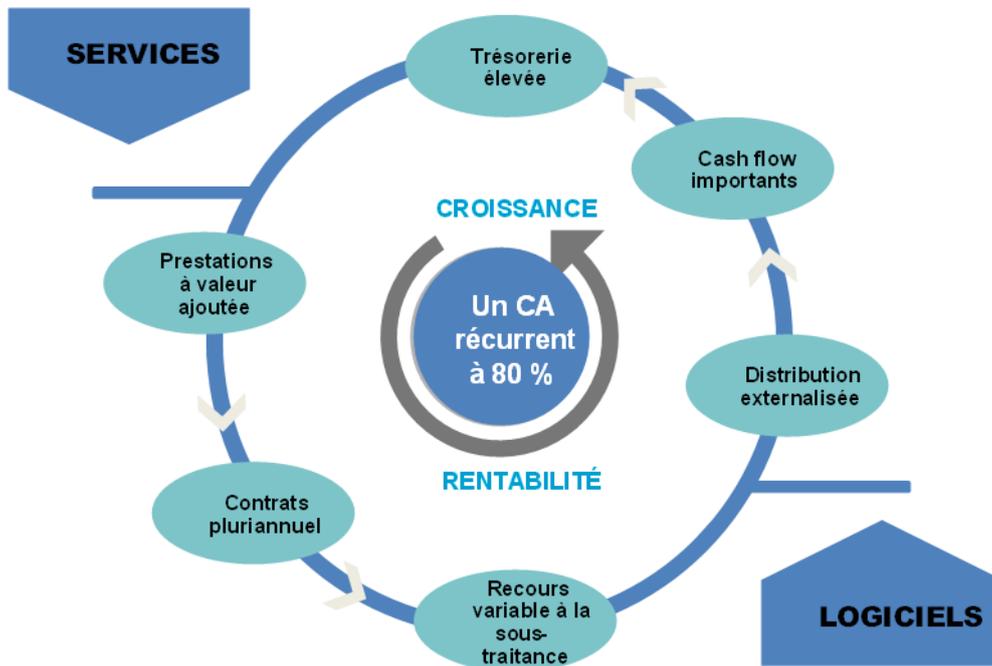
Le modèle d'affaires d'Infotel peut se schématiser en trois parties :

- 1) **Modèle opérationnel** : Il montre comment les deux activités, les Services et les Logiciels, s'articulent autour de valeurs d'excellence au cœur de la transformation des clients.

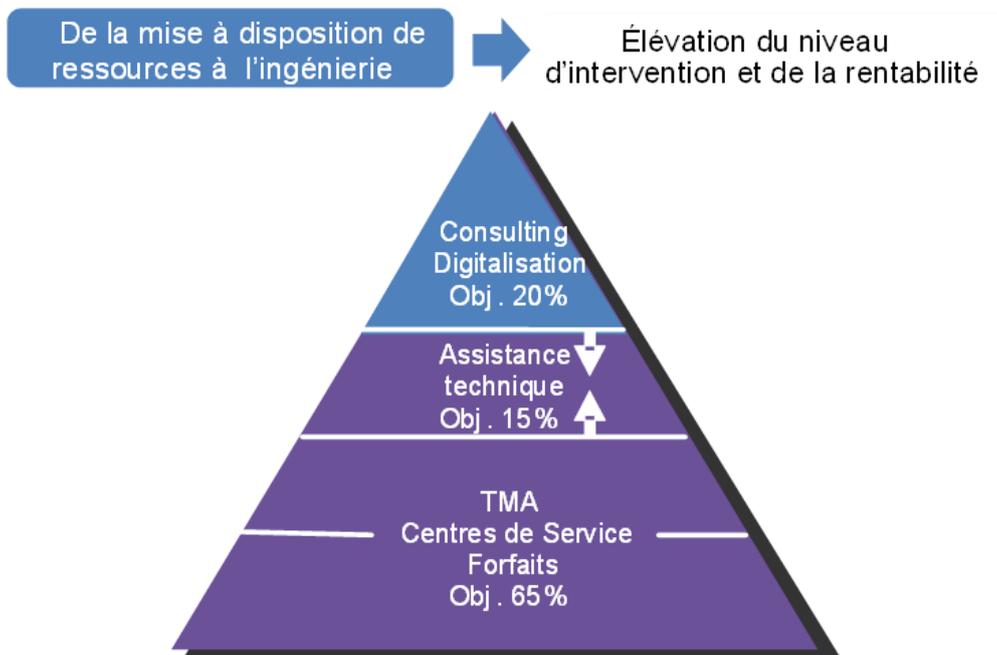
### Pour accompagner la transformation digitale de nos clients



2) **Modèle économique** : Il montre comment l'articulation des deux activités contribue à la rentabilité et au développement de l'entreprise.



3) **Modèle métier** : Il montre que l'évolution des métiers assure pérennité et la complémentarité des activités. Le haut de la pyramide amène la rentabilité alors que le bas de la pyramide amène la récurrence des affaires.



SBM-1\_02

### Description des marchés significatifs et des groupes de clients

Dans ses activités de services et d'éditeur de logiciel, Infotel intervient dans quatre secteurs principaux :

• **Banque / Finance** : Banque de France, Groupe BNP Paribas, Groupe Banques Populaires / Caisse d'Épargne, Natixis, Groupe Crédit Agricole, CACIB, Groupe Crédit Mutuel, Société Générale, Fortuneo, La Banque Postale, Oney, ProCapital, Boursorama, HSBC, CACF (Sofinco), Virgin Money, etc.

• **Assurance / Retraite** : Allianz, AGIRC ARRCO, AG2R, APB, Aviva, AXA, Europ Assistance, GENERALI, Groupama GAN, GMF, Humanis, KLESIA, Lybernet, MAAF, MAIF, MACIF, Malakoff Médéric, MGEN, Covea, NOVALIS TAITBOUT, PRO BTP, SCOR, SMABTP, SMACL, Swiss Life, Systalians, Verspieren, etc.

• **Industrie** : Airbus, Airbus Defence and Space, Airbus Helicopters, ATR, Safran, Groupe Stellantis (Peugeot, Citroën, Opel, Fiat, ...), Siemens, Groupe Total, Fromageries Bel, LDC, Daunat, Coopagri, Roquette, Sanders, Nissan, etc.

• **Transport / Services / Télécoms / Distribution / Administrations** : Air France KLM, Bouygues Télécom, CGEA, EDF, Éducation Nationale (CINES, CNOUS, CROUS, Rectorats), EPO (European Patent Office), Euroclear, ERDF, ENGIE, ENEDIS, Gefco, Groupe Accor, Groupe Leclerc, La Poste, Lyra Networks, Nouvelles Frontières, Orange, Semvat, SNCF, Sysmedia, Yves Rocher, Système U, Groupe Barrière, Veritas, Ouest France, Isocel, Cdiscount, Vinci Autoroutes, Cegedim, Virgin Atlantic, etc.

SBM-1\_03, SBM-1\_04

### Nombre d'employés par zone géographique significative

Pays	Nombre d'employés (effectif)	Méthode de calcul
France	1 769	Ce chiffre cumule les employés des sociétés Infotel SA, Infotel Conseil et OAIO en France en décembre 2024
Monaco	61	Employés d'Infotel Monaco en décembre 2024
Royaume-Uni	30	Nombre d'employés au Royaume Uni en décembre 2024.
Inde	80	Nombre d'employés en Inde en décembre 2024.

SBM-1\_05

### Description des groupes importants de produits ou de services faisant l'objet de restrictions ou d'interdictions

Infotel ne fait l'objet d'aucune restriction sur les produits ou services rendus.

SBM-1\_06, SBM-1\_07

### Revenu par secteur ESRS significatif

Secteur	Revenus du secteur (en k€)
Dans les services, le secteur Banque Finance représente 39,2% du CA en 2024	110 372
Le secteur Industrie totalise 26,3 % du chiffre d'affaires Services en 2024	73 965
Le secteur Services – Transports représente 19,1 % du chiffre d'affaires Services en 2024.	53 659
Le secteur Assurance Retraite représente 11,4 % du chiffre d'affaires services en 2024	32 030
Le secteur Administrations représente 4,1 % du chiffre d'affaires services en 2024	11 466
Le secteur Logiciel représente 4,5 % du CA annuel groupe	13 330

SBM-1\_21

### Vue d'ensemble des objectifs de durabilité pour les produits, services et marchés clés

Les objectifs de durabilité du groupe Infotel se concentrent sur les trois piliers principaux de la RSE que sont l'économie, l'environnement, et le social, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU.

#### Objectifs de durabilité :

- Réduction de l'impact environnemental : Infotel vise à réduire l'empreinte écologique du numérique à travers sa stratégie de « numérique responsable ». Le Groupe s'efforce de diminuer sa consommation d'énergie et de ressources.
- Amélioration de l'impact social : le Groupe cherche à sensibiliser ses employés aux pratiques numériques responsables. Infotel s'engage dans la formation et le développement des compétences de ses collaborateurs.
- Économie financière et innovation : La démarche de durabilité est vue comme un levier d'innovation et d'économie potentielle.
- Engagement à long terme : Infotel Conseil est labellisée Numérique Responsable niveau 2 depuis avril 2022.

#### Groupes de produits et services significatifs :

- Services de transformation numérique,
- Conseil et mise en œuvre de projets digitaux, avec une expertise en Big Data et Mobile,
- Développement d'applications stratégiques à forte valeur ajoutée,
- Édition de logiciels.

Infotel propose une gamme de logiciels pour les grands serveurs.

#### Catégories de clients

Infotel travaille principalement avec de grands groupes français et internationaux dans divers secteurs.

➤ Voir tableau « **Revenu par secteur ESRS significatif** » pour les rubriques SBM-1\_06, SBM-1\_07  
Parmi les clients majeurs figurent Airbus, BNP Paribas, BPCE, Banque de France, Air France, Crédit Mutuel, Stellantis PSA, Covea, Enedis EdF et Agirc-Arrco.

#### Régions géographiques

Infotel opère principalement en :

- France
- Europe (Allemagne, Belgique, Monaco, Pays-Bas, Royaume-Uni)
- États-Unis

#### Relations avec les parties prenantes

- Employés : Infotel emploie plus de 1 769 personnes sur France et Monaco et met l'accent sur leur formation et leur sensibilisation aux pratiques durables.
- Clients : Infotel maintient des relations étroites avec ses grands comptes en leur proposant des solutions sur mesure.
- Fournisseurs : Infotel a mis en place une politique d'achats responsables, privilégiant des labels écologiques pour ses fournitures.
- Organismes de certification : Le groupe collabore avec l'INR (Institut du Numérique Responsable) et l'agence LUCIE pour sa labellisation et ses engagements.
- Investisseurs : Cotée sur Euronext Paris, Infotel communique régulièrement sur ses performances financières et extra-financières.

SBM-1\_22

### **Évaluation des produits, services, marchés et groupes de clients importants**

Infotel a mis en place plusieurs initiatives pour évaluer ses produits, services et pratiques par rapport à ses objectifs de durabilité.

#### Évaluation des produits et services

Infotel a obtenu la certification ISO 14001 en juillet 2011, démontrant son engagement à réduire son impact environnemental et à améliorer continuellement sa performance environnementale.

L'outil Ecoach by Infotel a également été développé afin de faciliter le pilotage de son engagement en matière de numérique responsable et le suivi de son plan d'actions validé par l'INR et l'agence LUCIE.

Des modules de formation en e-learning ont par ailleurs été mis en place afin de sensibiliser ses employés aux bonnes pratiques du numérique responsable.

#### Évaluation des marchés et groupes de clients

Infotel Conseil a obtenu le label Numérique Responsable niveau 2 en avril 2022, attestant de ses efforts pour réduire l'impact environnemental et social du numérique. Le label Numérique Responsable traite notamment des thématiques suivantes : la mise en place d'une politique Numérique Responsable, d'une politique achats responsables, l'analyse du cycle de vie du matériel, écoconception logicielle et la formation en interne à la sobriété numérique.

Infotel a reçu une évaluation ESG de 64/100 en 2024 basée sur les thématiques de l'environnement, du sociétal, de l'éthique et des achats responsables.

Une autre évaluation ESG réalisée par Ethifinance a attribué à Infotel un score de 61/100 sur l'indice GAIA.

#### Objectifs de durabilité

Infotel a pour objectif d'atteindre les 100% d'approvisionnement en énergie verte pour ses sites en France d'ici 2026.

Le Groupe s'efforce de réduire son empreinte énergétique et de limiter les émissions de carbone.

Ainsi, Infotel privilégie l'achat de matériel informatique labellisé EPEAT Gold et de papier certifié PEFC, FSC et EU Ecolabel.

Ces initiatives démontrent l'engagement d'Infotel à évaluer et améliorer continuellement ses pratiques en matière de durabilité dans l'ensemble de ses activités.

SBM-1\_23

### **Éléments de stratégie qui se rapportent à ou impactent les questions de durabilité**

Infotel intègre la durabilité dans sa stratégie, notamment à travers la réduction des émissions de carbone, l'utilisation accrue d'énergies renouvelables, le développement de solutions IT éco-conçues, une chaîne d'approvisionnement responsable, un engagement sociétal renforcé, et une gouvernance alignée sur les exigences CSRD et SBTi.

SBM-1\_24

### **Liste des secteurs importants de l'ESRS**

Les secteurs significatifs sont :

- Banque et Finance avec Assurance et Retraite,
- Industrie
- Transport / Services / Télécoms / Distribution / Administrations
- Logiciel

SBM-1\_25, SBM-1\_26

### **Description des entrées et approche pour rassembler, développer et sécuriser les entrées**

Infotel structure sa chaîne de valeur autour de trois éléments clés : ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires, qui constituent les piliers de son modèle d'affaires en prestations informatiques.

1. Clients : Infotel conçoit et délivre des solutions IT adaptées aux besoins de ses clients, en intégrant des critères de performance, de sécurité et de durabilité. L'entreprise garantit la satisfaction client grâce à une écoute active, des comités de suivi et une amélioration continue des services.
2. Collaborateurs : Les talents d'Infotel sont au cœur de son expertise. L'entreprise attire, forme et fidélise ses collaborateurs à travers son programme RH « Human First », des parcours de formation et des opportunités d'évolution interne. La diversité et la qualité de vie au travail sont intégrées dans la politique de gestion des ressources humaines.
3. Partenaires : Infotel collabore avec un réseau de fournisseurs et partenaires technologiques pour garantir des prestations de qualité. L'approvisionnement en matériel IT et en solutions logicielles est sécurisé par une sélection des partenaires, intégrant des critères de conformité ESG, de fiabilité, de réparabilité et d'innovation.

SBM-1\_25, SBM-1\_27

### **Description des résultats et des aboutissements pour les parties prenantes**

Infotel génère de la valeur pour ses clients, investisseurs, collaborateurs et partenaires à travers son modèle économique fondé sur la performance IT, l'innovation et la durabilité.

- **Clients** : Infotel propose des solutions IT performantes, sécurisées et durables, alignées sur leurs besoins métiers et leurs objectifs ESG. L'évolution des offres vers des solutions éco-conçues garantit une adaptation aux nouvelles attentes du marché.
- **Investisseurs** : Grâce à un reporting extra-financier (CSRD, SBTi) et à l'intégration des critères ESG, Infotel renforce sa résilience financière et son attractivité sur le marché des investissements durables.

- Collaborateurs : Le programme RH « Human First » favorise la fidélisation des talents, le développement de compétences et l'amélioration continue des conditions de travail, garantissant un engagement fort des équipes.
- Partenaires et fournisseurs : Infotel sécurise sa chaîne de valeur par des partenariats alignés sur des critères de responsabilité sociétale, favorisant une collaboration durable et performante.

SBM-1\_25, SBM-1\_28

### Description des caractéristiques principales de la chaîne de valeur et position dans la chaîne de valeur

Infotel se positionne comme un acteur clé des services IT, opérant dans une chaîne de valeur basée sur trois piliers : les fournisseurs, Infotel (prestataire IT) et les clients.

#### 1. Chaîne de valeur en amont (approvisionnement et partenaires technologiques)

Infotel s'approvisionne en matériel informatique (PC, serveurs, équipements réseau, etc.) auprès de fournisseurs sélectionnés selon des critères de performance, conformité RSE et sobriété énergétique. L'entreprise s'appuie également sur des partenaires logiciels et des prestataires spécialisés pour compléter ses offres de services IT.

La sécurisation de cette chaîne passe par une diversification des fournisseurs, un suivi des pratiques RSE et une intégration croissante de solutions reconditionnées pour limiter l'empreinte environnementale.

#### 2. Position d'Infotel dans la chaîne de valeur (acteur de services IT)

Infotel agit en tant que prestataire de services IT, proposant du conseil, du développement logiciel, de la gestion d'infrastructures et de l'optimisation des performances IT à ses clients.

Son rôle clé est d'accompagner la transformation numérique des entreprises en assurant innovation, sécurité et durabilité.

#### 3. Chaîne de valeur en aval (clients et distribution des services IT)

Les principaux clients d'Infotel sont des grands comptes et ETI de secteurs variés (banque, assurance, industrie, services, etc.) nécessitant des solutions IT adaptées à leurs besoins spécifiques.

Infotel intervient en mode projet ou régie, en déployant des équipes dédiées et en fournissant des services d'accompagnement et de maintenance.

L'intégration croissante des enjeux RSE dans les projets IT (éco-conception logicielle, optimisation énergétique des infrastructures) répond aux attentes des clients en matière de numérique responsable.

### SBM-2. Intérêts et points de vue des parties prenantes

SBM-2\_01, SBM-2\_02, SBM-2\_03, SBM-2\_04, SBM-2\_05, SBM-2\_06, SBM-2\_07

#### Aperçu de l'engagement des parties prenantes

	Clients	Investisseurs	Collaborateurs	Partenaires	Communautés et associations
Groupe/catégorie de parties prenantes	Entreprises utilisant les solutions d'Infotel IT	Actionnaires, analystes et institutions financières évaluant la performance ESG	Employés et talents potentiels impliqués dans la stratégie RH et RSE	Fournisseurs IT et prestataires de service dans la chaîne de valeur	ONG, associations locales et partenaires sociaux engagés dans les solidarités d'Infotel
Brève description	Ces groupes sont essentiels à la stratégie de durabilité et de croissance d'Infotel, ils influencent ses décisions et sa politique d'engagement responsable				

L'engagement a-t-il lieu avec ce groupe/catégorie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Comment s'organise l'engagement ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comités clients et réunions stratégiques pour recueillir leurs attentes et adapter l'offre</li> <li>- Intégration des critères RSE dans les appels d'offres et collaborations pour répondre aux besoins responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports financiers et extras financiers intégrant des indicateurs ESG</li> <li>- Réunions stratégiques et assemblées générales pour échanger sur la performance et les engagements RSE</li> <li>- Échanges réguliers lors de la présentation des résultats financiers et des perspectives à venir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquêtes internes et baromètres pour suivre l'engagement et le bien-être au travail</li> <li>- Plan de formation et initiatives RSE favorisant la montée en compétences et l'intégration des enjeux durables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inclusion de critères RSE dans les contrats fournisseurs pour garantir des pratiques d'achats responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariats avec des ONH et associations pour soutenir des initiatives solidaires Ex : Secours Populaire, UFCV, 16 Anges)</li> <li>- Missions de bénévolat de compétences permettant aux collaborateurs d'apporter leur expertise à des causes sociales</li> </ul>
Objet de la mission	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Répondre aux attentes en matière de numérique responsable et d'optimisation IT</li> <li>-Adapter les produits et les services aux exigences ESG des clients</li> <li>-Améliorer l'expérience client et ainsi la satisfaction grâce aux retours d'utilisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Assurer une transparence financière et extra-financière, notamment sur les engagements ESG</li> <li>-Aligner la stratégie d'Infotel avec les attentes des investisseurs sur la croissance durable</li> <li>-Renforcer la crédibilité d'Infotel sur les marchés grâce à une gouvernance responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Améliorer l'attractivité RH, la fidélisation des talents et la qualité de vie au travail</li> <li>-Déployer des initiatives de formation et de développement professionnel</li> <li>-Renforcer la politique de diversité et d'inclusion pour favoriser un environnement de travail équitable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Garantir un approvisionnement responsable en intégrant des critères environnementaux et sociaux</li> <li>-Renforcer la collaboration sur des pratiques durables et innovantes</li> <li>-Évaluer et optimiser l'impact carbone de la chaîne d'approvisionnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Accroître l'engagement sociétale d'Infotel en soutenant des initiatives solidaires</li> <li>-Apporter une contribution concrète aux enjeux sociaux et environnementaux, notamment via des missions de bénévolat de compétences</li> </ul>
Comment le résultat de l'engagement est-il pris en compte ?	Infotel intègre les résultats de son engagement avec les parties prenantes en adaptant ses offres aux attentes ESG des clients, en optimisant ses indicateurs extra-financiers pour les investisseurs, en améliorant ses politiques RH pour les collaborateurs, en renforçant les critères RSE dans la sélection des fournisseurs et en développant des initiatives solidaires avec les associations.				

Description de la compréhension qu'a l'entreprise des intérêts et des points de vue de ce groupe/catégorie	Infotel a conscience que ses clients recherchent des solutions IT éco-conçues et alignées avec leurs engagements ESG	Ses investisseurs exigent une transparence accrue sur la performance extra-financière et sur les stratégies de croissance durable	Nos collaborateurs attendent des conditions de travail optimisées, des opportunités de développement et une politique RH inclusive	Les partenaires et fournisseurs privilégient des relations commerciales fondées sur des critères RSE	Les communautés et associations sollicitent un engagement sociétal accru, notamment par le biais d'actions solidaires et environnementales de la part d'Infotel
--	--	---	--	--	---

SBM-2\_08, SBM-2\_09, SBM-2\_10, SBM-2\_11

### **Description des modifications apportées à la stratégie et (ou) au modèle d'affaires**

Infotel a ajusté sa stratégie pour mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes en intégrant :

1. Offre durable : Développement de solutions IT éco-conçues et optimisation des infrastructures numériques.
2. Mobilité et achats responsables : Transition vers une flotte hybride/électrique et recours accru au matériel IT reconditionné.
3. Renforcement ESG : Alignement sur la CSRD, engagement SBTi et amélioration de la transparence extra-financière.
4. Évolution RH : Déploiement du programme « Human First » pour fidéliser les talents et améliorer la diversité.
5. Engagement sociétal accru : Développement des partenariats associatifs et du bénévolat de compétences.

SBM-2\_12

### **Description de la manière dont les organes de gouvernance sont informés des avis et des intérêts des parties prenantes**

La chaîne décisionnelle d'Infotel intègre pleinement les critères RSE, assurant une remontée efficace des informations liées aux engagements et aux retours des parties prenantes jusqu'au plus haut niveau de gouvernance.

Les comités opérationnels, comités commerciaux, Comex, comité de direction et conseil d'administration jouent un rôle clé dans ce processus. Les avis des parties prenantes sont collectés à travers ces instances et consolidés pour orienter les décisions stratégiques.

De la même manière, les décisions prises au plus haut niveau sont redescendues via ces mêmes instances afin d'être mises en œuvre à travers des plans d'action concrets et des mesures associées.

### **SBM-3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique**

SBM-3\_01, SBM-3\_03, SBM-3\_04, SBM-3\_05, SBM-3\_06, SBM-3\_07, SBM-3\_10, SBM-3\_11, SBM-3\_12

#### **▪ ESRs E1 : Adaptation au changement climatique**

Infotel doit s'adapter au changement climatique qui peut impacter ses infrastructures et son personnel en prenant en compte non seulement les effets actuels mais également ceux à venir.

Effets en cas de canicule sur les salariés

Concernant les cas de canicule, Infotel recense les impacts, actuels ou futurs, suivants :

- Impact sur la santé des salariés
- Impact sur le bien être des salariés
- Impact négatif sur certaines prestations
- Impact sur les déplacements des salariés

Face à cela, Infotel doit déployer un plan de canicule pour préserver la santé des salariés face à la hausse des températures.

#### Effets en cas d'événements climatiques tels que des inondations ou des tempêtes

Dans de telles situations, plusieurs impacts peuvent être constatés :

- Impact sur les lignes HT pour Infotel, les clients et les collaborateurs
- Impact sur les infrastructures routières et transports en commun
- Impact sur les lieux de vie des collaborateurs

Cela peut dégrader la performance dans la livraison des prestations, ainsi pour limiter ces impacts Infotel met en place un plan de continuité d'activité. Par ailleurs, diverses mesures RH sont prises en fonction de la typologie des problèmes rencontrés.

De manière générale, les émissions de gaz à effet de serre participent au dérèglement climatique et à l'augmentation des catastrophes naturelles. Dans le cadre de son développement, Infotel doit réduire ses émissions afin de ralentir son impact sur le réchauffement climatique.

L'adaptation au changement climatique est une préoccupation à court terme, qui concerne l'ensemble des salariés Infotel.

Au-delà de l'impact sur les salariés, en fonction de la gravité de l'événement météorologique cela peut également impacter financièrement la délivrance de prestations, que ce soit pour nos clients ou en interne.

#### ▪ **ESRS E1 : Energie**

Pour Infotel, les principaux sujets concernant l'énergie sont l'approvisionnement en énergie, la compensation carbone et les achats d'énergie renouvelable (électricité).

Afin d'appréhender les éventuels impacts actuels ou futurs de sa consommation en énergie, Infotel réalise depuis 2023 un bilan annuel BEGES sur les scopes 1, 2 et 3.

#### Réaction actuelle :

- Achats de contrats d'énergie verte pour la France et Monaco
- Adaptation de la flotte de véhicules avec des contrats de leasing sur des véhicules hybrides rechargeables

#### Réaction à venir :

- Études d'achats de contrats d'énergie verte pour les filiales UK, Inde et Maroc
- Électrification de la flotte de véhicules
- Achats de crédits carbonés pour compenser les déplacements effectués en avion

Les mesures prises et à prendre dans le futur doivent permettre de diminuer les émissions de gaz à effet de serre et ainsi contribuer à notre ambition, qui est de diminuer de 37% nos émissions d'ici 2035. Le principal impact provient des émissions de CO2 du Scope 3. Comme le changement climatique il s'agit d'un impact à court termes notamment sur les achats durables.

#### ▪ **ESRS S1 : Conditions de travail**

Le sujet des conditions de travail englobe les différents thèmes suivants :

- Sécurité de l'emploi

- Temps de travail
- Salaires décents
- Dialogue social
- Liberté d'association, existence de comités d'entreprise et droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation
- Négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Santé et sécurité

### **Les effets de l'impact sur le modèle économique, la chaîne de valeur, la stratégie et la prise de décision**

Les conditions de travail influencent à la fois le modèle économique, la chaîne de valeur, et la stratégie d'entreprise. Si le Groupe a aujourd'hui mis en place des actions solides et maîtrisées, l'évolution des attentes sociétales et réglementaires impose une vigilance accrue pour anticiper des impacts futurs.

#### Sur le modèle économique

Aujourd'hui, Infotel garantit une gestion maîtrisée de son modèle économique en assurant une politique active de sécurité de l'emploi et d'équité salariale. Avec plus de 80 % de ses collaborateurs bénéficiant d'horaires flexibles et une amélioration notable de l'index égalité femmes-hommes (89/100 en 2024), l'entreprise montre sa capacité à répondre aux attentes de ses équipes. Cette gestion proactive permet notamment de limiter les risques liés à l'absentéisme, au turnover, et aux coûts associés, tout en renforçant la fidélité des collaborateurs.

À l'avenir, des pressions réglementaires accrues et des exigences supplémentaires en matière de bien-être au travail se traduiront par des engagements complémentaires en matière de conditions de travail, notamment sur le temps de travail, les négociations collectives, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ces engagements seront importants pour assurer l'alignement avec les attentes des collaborateurs, des clients et des investisseurs sur ces sujets.

#### Sur la chaîne de valeur

Aujourd'hui, Infotel collabore avec des fournisseurs et partenaires dans un cadre RSE, s'assurant que les relations commerciales respectent les principes fondamentaux des droits des travailleurs. L'entreprise évalue régulièrement ses processus et encourage ses partenaires à s'aligner sur ses pratiques responsables, réduisant ainsi les risques réputationnels liés à la non-conformité de certains acteurs de la chaîne de valeur. Ces efforts renforcent la transparence et contribuent à la résilience de la chaîne de valeur.

À l'avenir, des normes sociales plus strictes et/ou des attentes accrues des investisseurs et des clients pourraient rendre nécessaire la refonte de certains partenariats. Infotel prévoit d'investir dans des audits et certifications pour garantir la conformité de ses fournisseurs. La nécessité de maintenir un réseau de partenaires alignés avec les exigences RSE de l'entreprise représentera un défi financier et opérationnel pour ne pas mettre à risque les référencements stratégiques du groupe.

#### Sur la stratégie de l'entreprise

Aujourd'hui, les ressources humaines constituent un des principaux actifs des ESN et sont intégrées aux priorités stratégiques de l'entreprise.

Les efforts réalisés en matière sociale sont soutenus par des programmes dédiés, tels que le soutien pour les collaborateurs et l'optimisation des déplacements professionnels grâce à des politiques favorisant le télétravail. Ces actions contribuent au développement de la marque employeur tout en répondant aux attentes des parties prenantes internes et externes.

À l'avenir, des attentes croissantes en matière de durabilité en parallèle des politiques mises en œuvre à l'intérieur de la société amèneront l'intégration d'objectifs sociaux encore plus ambitieux afin de continuer à proposer des opportunités de différenciation et d'innovation aux collaborateurs.

### Sur la prise de décision

Aujourd'hui, les décisions d'Infotel sont guidées par une approche de la gestion des risques sociaux et des attentes des collaborateurs. Les analyses régulières d'équité salariale, l'amélioration continue de l'index égalité, et le dialogue social actif via le CSE, constituent une base solide pour répondre aux enjeux de gouvernance sociale.

À l'avenir, l'intégration de nouveaux indicateurs sociaux dans les processus décisionnels permettra d'améliorer la résilience de l'entreprise face aux évolutions des marchés et des réglementations. Ces indicateurs auront pour ambition de mieux prioriser les investissements et les initiatives, tout en renforçant l'alignement entre les objectifs internes et les attentes des parties prenantes.

En réponse à ces évolutions, Infotel a mis en œuvre des actions concrètes et ambitieuses pour répondre aux impacts identifiés, tout en se positionnant stratégiquement face aux défis et opportunités à venir. Ces mesures reflètent un engagement clair envers l'amélioration continue de son modèle économique, de sa chaîne de valeur, et de sa stratégie.

Dans un premier temps, Infotel a nommé un Chief Sustainability Officer (CSO) pour piloter l'intégration des critères sociaux et environnementaux au cœur de ses décisions. Cette initiative est renforcée par une sensibilisation active du Conseil d'Administration aux enjeux de durabilité et de conditions de travail. Afin de répondre aux attentes croissantes des collaborateurs, Infotel a déployé des politiques de télétravail favorisant la flexibilité, permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

L'entreprise soutient activement l'inclusion et la diversité, notamment à travers des partenariats avec des initiatives comme Elles Bougent, qui encouragent les femmes à se diriger vers les formations scientifiques et techniques, qui sont plus valorisées sur le marché du travail et à s'engager les métiers des secteurs technologiques et industriels en manque de talents féminins.

Pour Infotel, Elles Bougent, se sont plusieurs dizaines de marraines/relais qui participent aux événements suivants : accueil de jeunes femmes au sein de nos locaux, Forum, Course à pied, Rencontre avec les jeunes filles au sein de leur établissement scolaire, Challenge innovation.

Sur la chaîne de valeur, des clauses sociales et environnementales ont été intégrées aux contrats fournisseurs, témoignant d'une exigence accrue envers des pratiques responsables. Parallèlement, Infotel s'efforce de renforcer sa marque employeur, valorisant ainsi son attractivité auprès des talents tout en fidélisant ses collaborateurs.

Plusieurs actions sont prévues pour consolider ces acquis et répondre aux défis futurs. Un baromètre collaborateur annuel sera instauré pour évaluer la satisfaction et identifier les axes d'amélioration.

En complément, l'entreprise mettra en place des programmes de soutien psychologique et des formations sur la gestion du stress, répondant ainsi aux risques psychosociaux identifiés. Un programme dédié au partage d'expérience et de compétences entre collaborateurs sera également déployé, favorisant la transmission de savoirs et le renforcement de la cohésion interne.

Infotel entend également déployer un plan ambitieux pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, intégrant des actions de recrutement, d'accompagnement, et de sensibilisation. À cela s'ajoute le développement de partenariats avec l'économie sociale et solidaire, permettant aux collaborateurs de s'impliquer dans des initiatives de bénévolat de compétences, renforçant ainsi l'engagement sociétal de l'entreprise.

Pour garantir une conformité accrue aux normes internationales, Infotel envisage de se conformer aux standards ISO 20 400 (achats responsables), et ISO 37 001 (anti-corrruption). L'entreprise souhaite

également faire évoluer les compétences de ses développeurs à travers des formations dédiées à l'éco-conception logicielle, répondant ainsi aux attentes croissantes en matière de solutions numériques durables.

Ces actions, qu'elles soient déjà mises en œuvre ou en cours de planification, démontrent la capacité d'Infotel à répondre efficacement aux défis liés aux conditions de travail. Elles reflètent une vision stratégique visant à concilier performance économique et impact social positif, tout en garantissant la résilience et la compétitivité de son modèle économique.

### **Conséquence de l'impact sur les personnes et l'environnement**

L'impact lié aux conditions de travail affecte, ou est susceptible d'affecter, les personnes en générant du stress, un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et une baisse de satisfaction des collaborateurs. Cela peut entraîner une diminution de l'engagement et de la productivité, se traduisant par un absentéisme accru, un turnover important et une moindre capacité à attirer des talents.

De plus, un risque réputationnel pourrait émerger si certains fournisseurs ne respectent pas les normes sociales, notamment en matière de droits humains, de salaires équitables ou de sécurité au travail.

Sur le plan environnemental, l'impact se manifeste par une empreinte carbone accrue, principalement liée aux déplacements professionnels en l'absence de politiques renforcées sur la mobilité durable et les achats responsables. Ces enjeux font l'objet d'une vigilance constante pour anticiper et minimiser les risques futurs, tout en alignant les pratiques de l'entreprise sur les attentes sociétales croissantes.

L'impact sur les conditions de travail est étroitement lié aux choix stratégiques et au modèle économique d'Infotel. Bien qu'Infotel ne privilégie pas la course à la croissance rapide, elle est consciente que la nature concurrentielle du secteur des services numériques peut créer des pressions accrues sur les collaborateurs.

Cette réalité impose de concilier les exigences de performance économique avec une gestion équilibrée des conditions de travail pour minimiser les impacts négatifs.

Le modèle économique d'Infotel, centré sur les prestations de services numériques, dépend fortement de l'engagement et de la satisfaction des collaborateurs, qui sont essentiels à la qualité des services et à la gestion des relations sereines avec les clients.

Une dégradation de ces conditions de travail, même limitée, pourrait affecter l'engagement des équipes, entraînant une baisse de la compétitivité et des performances globales de l'entreprise. Intégrer ces enjeux dans la stratégie permet à Infotel d'assurer une croissance durable tout en protégeant la satisfaction et la productivité de ses opérations.

### **Gestion de l'impact par Infotel**

Le modèle économique de la prestation de service numérique est un modèle dit "people intensive", cela veut dire que le Chiffre d'affaires de l'entreprise est directement lié au nombre de collaborateurs qui travaillent sur les projets ou sont en mission.

Infotel a défini une stratégie à moyen terme qui intègre les problématiques environnementales, sociales et de gouvernance. L'entreprise s'engage sur ces piliers avec des actions concrètes et mesurables. La dernière évaluation ECOVADIS a montré un effort significatif sur les aspects sociaux et environnementaux et des axes de progrès sont identifiés.

Si l'on compare avec la période de reporting précédente, Infotel renforce son attention sur les impacts des conditions de travail sur sa chaîne de valeur. La signature du pacte de l'ONU et des 17 objectifs de développement durables, de même que la création d'une charte RSE fournisseurs responsables associée à un questionnaire de maturité RSE annuel vont dans le sens d'une meilleure maîtrise des impacts éventuels.

▪ **ESRS S1 : Égalité de traitement et égalité des chances pour tous**

Ce thème traite des questions relatives aux sujets suivants :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- Formation et développement des compétences
- Emploi et inclusion des personnes handicapées
- Mesures de lutte contre la violence et le
- Harcèlement sur le lieu de travail
- Diversité

L'égalité de traitement et des chances renforce actuellement l'attractivité et la rétention des talents chez Infotel, comme l'illustre l'amélioration de l'index égalité femmes-hommes (89/100 en 2024).

Ces actions favorisent un environnement de travail équitable et un turnover maîtrisé. Ne pas répondre aux attentes croissantes en matière de diversité et d'inclusion pourrait entraîner une baisse d'attractivité de l'entreprise et une image peu lisible de sa politique.

Sur la chaîne de valeur, l'intégration de clauses sociales dans les contrats fournisseurs est un levier pour encourager des pratiques responsables. Cependant, un manque de suivi ou de rigueur dans l'application de ces engagements pourrait exposer l'entreprise à des risques réputationnels et à des ruptures dans ses partenariats stratégiques, ce qui a amené Infotel à déléguer à la solution Provigis le suivi RSE des fournisseurs réalisant moins d'1 million d'Euros par an et à Ecovadis pour les fournisseurs au-dessus de ce seuil.

Au niveau de la stratégie, l'absence d'initiatives tangibles ou d'indicateurs spécifiques sur la diversité et l'inclusion pourrait créer un décalage entre les attentes sociétales et les actions perçues, fragilisant la marque employeur et la capacité de l'entreprise à innover.

La mise en place d'objectifs ambitieux et mesurables assurera un alignement avec les attentes croissantes de même que l'intégration d'indicateurs spécifiques dans les processus décisionnels contribuera à pérenniser l'impact positif des initiatives concernant les enjeux d'égalité.

Infotel a déjà engagé un certain nombre d'actions afin d'anticiper les impacts, et envisage d'en mettre d'autres en place dans le futur.

Ainsi, on note parmi les actions déjà engagées :

- Nomination d'un CSO *Chief Sustainability Officer*
- Sensibilisation du Conseil Administration
- Politique de gestion de carrière formalisée
- Négociations salariales avec les organisations représentatives
- Convention collective
- Déploiement de politiques de télétravail permettant une meilleure flexibilité tout en équilibrant vie professionnelle et personnelle.
- Lancement de programmes pour accompagner les femmes dans les métiers technologiques (ex : partenariats avec des initiatives comme « Elles Bougent »).
- Inclusion de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs
- Renforcement de la Marque Employeur

Les actions envisagées dans le futur sont quant à elles les suivantes :

- Installation d'un baromètre collaborateur annuel pour évaluer la satisfaction et identifier les points d'amélioration
- Mise en place de programmes de soutien psychologique et de formations sur la gestion du stress

- Mise en place d'un programme pour favoriser le partage d'expérience et de compétences entre collaborateurs
- Développement de KPI pour suivre les avancées en matière de qualité de vie au travail
- Déployer un plan handicap pour recruter, accompagner et intégrer les collaborateurs en situation de handicap.
- Développer les partenariats avec l'économie sociale et solidaire (bénévolat de compétences)
- Se conformer aux normes ISO 20400, ISO 37001
- Faire évoluer le métier de développeur en formant les équipes à l'éco-conception logicielle pour des solutions numériques durables

### **Conséquence de l'impact sur les personnes et l'environnement**

L'égalité de traitement, et ce qui en découle, peut engendrer du stress, un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et conduire à une baisse de satisfaction des collaborateurs et ainsi entraîner un sentiment de désengagement qui se traduit par de l'absentéisme et un fort turnover.

Par ailleurs, l'absence de flexibilité dans les déplacements accroît l'empreinte carbone des émissions, aggravée par le manque de potentiel de politique d'Achats Responsables et de directives sur la mobilité (flotte automobile, déplacements Train-Avion, forfait mobilité durable, etc.

L'impact sur les conditions de travail découle directement des choix stratégiques et du modèle économique de l'entreprise :

- Une priorité donnée à la croissance rapide et à la performance économique peut entraîner des pressions accrues sur les collaborateurs
- Le modèle économique des prestations de services numériques repose fortement sur l'engagement et la satisfaction des collaborateurs. La dégradation de cette satisfaction peut entraîner une baisse d'engagement et *in fine* une baisse de compétitivité de l'entreprise

L'impact découle des activités de prestation de services numériques, caractérisées par une forte intensité humaine, où le succès repose sur une main-d'œuvre stable et engagée. Les relations commerciales incluent des partenariats avec des fournisseurs et sous-traitants, ce qui exige une vérification continue de leur conformité aux normes sociales et éthiques.

### **Gestion de l'impact par Infotel**

La stratégie et le modèle économique d'Infotel sont conçus pour minimiser et gérer efficacement les impacts liés aux autres droits liés au travail. En mettant en place des politiques claires de conformité sociale, des clauses contractuelles rigoureuses pour les fournisseurs, et des contrôles réguliers, l'entreprise s'assure de prévenir les risques associés sur un court terme.

#### **▪ ESRS E1 : Atténuation du changement climatique**

Les activités du groupe Infotel sont sources d'émission de gaz à effet de serre. Cela concerne les infrastructures avec les bâtiments et l'infrastructure SI, et les déplacements des collaborateurs du groupe.

L'atténuation du changement climatique entraîne des impacts sur le modèle d'affaire et donc sur la stratégie du groupe. Dans cet objectif, Infotel a mis en place une politique de transport, une politique d'Achats responsables au niveau du groupe, et rationalise les bureaux.

Ainsi, l'impact est susceptible d'affecter le personnel par :

- des changements dans les déplacements professionnels
- des changements dans les déplacements domicile travail
- l'application de politique d'achats responsables

L'atténuation du changement climatique est un impact à court terme, lié à la fois aux achats de services en amont de la chaîne de valeur, et à la fois aux déplacements des collaborateurs.

### ▪ **ESRS E3 : Eau**

Afin d'aborder les IROs concernant cette norme ESRS E3, nous avons passé en revue les sous-sous thèmes suivants :

- Consommation d'eau
- Prélèvements d'eau
- Rejet des eaux
- Rejet des eaux dans les océans
- Extraction et utilisation des ressources marines

En ce qui concerne la consommation d'eau, Infotel n'utilise pas d'eau dans ses activités professionnelles, la consommation est donc strictement limitée aux usages sanitaires. L'eau est fournie par les services publics locaux qui assurent en permanence sa qualité et sa conformité aux normes environnementales. De ce fait, Infotel n'est pas concerné par les prélèvements d'eau.

Les eaux usées liées aux usages sanitaires sont quant à elles rejetées dans les réseaux prévus à cet effet, aucun rejet direct dans l'environnement n'est effectué.

Enfin, l'activité d'Infotel n'est pas concernée par le rejet des eaux dans les océans et l'extraction et l'utilisation des ressources marines.

L'impact de la consommation d'eau est donc négligeable, et n'est pas lié à la stratégie ou au modèle économique puisque l'utilisation se réduit à un usage sanitaire, soit 5 268 m<sup>3</sup> en 2024.

Cette consommation n'a donc aucun impact sur nos relations commerciales ou toute autre activité de l'entreprise, et il n'y a par ailleurs pas eu d'évolution d'une année sur l'autre.

La consommation d'eau fait partie des impacts qui sont couverts par les exigences de divulgation de l'ESRS et par l'information spécifique à l'entreprise.

### ▪ **ESRS E5 : Déchets**

Le groupe Infotel a mis en place un système de collecte sélective et de recyclage des déchets. Les principaux déchets suivis sont la filière papiers cartons et D3E (Déchets d'équipements électriques et électroniques).

Nous suivons également la collecte des canettes en métal liées à l'alimentation des collaborateurs et d'autres déchets.

Depuis 2022, Infotel renouvelle sa confiance auprès des Ateliers du Bocage qui sont une coopérative d'utilité sociale et environnementale, filiale d'Emmaüs (<https://ateliers-du-bocage.fr/>).

Lorsque le matériel est déclaré au rebut par la DSI du Groupe, il est collecté et envoyé aux Ateliers du Bocage depuis les sites de Rennes, Paris et Toulouse.

Le traitement par les Ateliers du Bocage commence par un inventaire valorisé. Après inventaire valorisé des matériels informatiques confiés aux Ateliers du Bocage, une partie de ce matériel est remis en vente dans des boutiques dites solidaires.

L'impact des déchets est coté faible au regard de la matérialité de l'impact au vu des volumes traités par an. Il est traité dans le cadre de la stratégie de contribuer à un numérique responsable en minimisant ses DEEE.

Tous les services de l'entreprise utilisent, comme chaque ESN, du matériel informatique qui deviendra après la mise au rebut un déchet dit DEEE. La mise en place d'une politique numérique responsable contribue à gérer au mieux cet impact.

La gestion de cet impact n'a pas connu de modification par rapport à la période de reporting précédente.

▪ **ESRS E5 : Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources**

Les ressources entrantes sont les achats de matériel informatique (PC portables, serveurs pour les salles d'infrastructures).

La prise en compte du Scope 3 dans l'évaluation de l'empreinte carbone renforce la nécessité de revoir les pratiques d'approvisionnement et d'allonger la durée de vie des équipements.

La transition vers des infrastructures IT plus durables pourra nécessiter des investissements supplémentaires dans des solutions plus écologiques (ex. serveurs à haute efficacité énergétique, cloud vert).

Concernant les achats de PC portables, nous avons retenu le label EPEAT Gold, ainsi la quasi-totalité des achats de PC portables respectent ce critère en 2024.

Par ailleurs, afin de limiter les achats de matériel informatique neuf, nous mettons en place deux actions au niveau du numérique responsable :

- achats de matériel reconditionné ;
- allongement de la durée de vie du matériel.

Infotel s'appuie sur un logiciel de gestion pour suivre son parc informatique et notamment l'achat du matériel, l'affectation du matériel et en fin de vie la mise au rebut avec traitement dans des filières qui valorisent le matériel.

Des critères environnementaux sont progressivement intégrés dans les décisions d'achats et dans la gestion des équipements IT du Groupe afin de maîtriser l'impact sur court terme.

- Achats de matériel IT : sélection des fournisseurs selon des critères environnementaux (EPEAT Gold).
- Gestion du parc informatique : suivi des équipements et anticipation de leur fin de vie.
- Recyclage et reconditionnement : partenariats avec des acteurs spécialisés dans la récupération et la valorisation du matériel en fin de vie.

Le suivi précis des équipements et l'adoption d'un modèle de reconditionnement et de prolongation de la durée de vie assurent une transition progressive vers un modèle IT plus durable et plus résilient qui permet de gérer l'impact.

▪ **ESRS E5 : Ressources sortantes liées aux produits et services**

Les ressources sortantes liées aux produits et services sont non matériel pour Infotel.

▪ **ESRS E4 : Biodiversité et écosystèmes**

Pour cette norme, nous avons étudié les sous-thèmes suivants :

- Vecteurs d'incidence direct de la perte de biodiversité
- Incidences sur l'état des espèces
- Incidences sur l'étendue et l'état des écosystèmes
- Incidences et dépendances sur les services écosystémiques.

Il s'avère que ces sujets ne sont pas matériels pour le groupe Infotel.

▪ **ESRS E2 : Pollution**

Ce sujet traite de la pollution dans la norme ESRS E2, cela concerna la pollution de l'air, des eaux, des sols et enfin des organismes vivants et ressources alimentaires.

Concernant la pollution de l'air, les déplacements, et notamment les trajets domicile/travail et les déplacements professionnels, peuvent émettre des particules fines néfastes à la qualité de l'air. Infotel traite ce point avec l'atténuation des émissions dans les sous-thèmes liés à l'énergie et à l'atténuation du changement climatique de l'ESRS E1.

La consommation d'eau chez Infotel concerne uniquement l'usage boisson ou des sanitaires, l'impact sur la pollution des eaux est donc faible.

Enfin, la pollution des sols ainsi que la pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires ne sont pas matérielles pour Infotel.

En tant ESN, Infotel ne produit pas de substance préoccupante dans ses activités. Par ailleurs, dans le cadre de la norme ISO14001, nous surveillons la législation concernant les déchets comme les batteries Lion-Lithium des PC portables et smartphones.

Les substances extrêmement préoccupantes ne sont quant à elle pas matérielles.

L'entreprise Infotel considère que la principale pollution résulte des émissions de particules des véhicules thermiques lors des déplacements professionnels et des déplacements domicile travail. La pollution de l'air qui en découle peut avoir des effets néfastes sur la santé des populations.

Dans son développement, le groupe Infotel a mise en place le télétravail qui a un impact positif sur la réduction des déplacements domicile travail. L'avènement des outils numériques incite également les salariés à moins se déplacer.

#### ▪ **ESRS S3 : Communautés touchées**

L'analyse des sous-thèmes de cette norme montre que nos activités n'ont pas d'impact matériel sur les points suivants :

- Droits économiques, sociaux et culturels des communautés
- Droits civils et politiques des communautés
- Droits des peuples autochtones

#### ▪ **ESRS S4 : Consommateurs et utilisateurs finals**

Ce sujet concerne les interactions entre Infotel et les consommateurs et utilisateurs finaux.

Par ses activités informatiques et de conseil, notre Groupe n'est concerné que par le terme utilisateur final au sens de l'EFRAG.

L'entreprise agit sur la protection des données personnelles avec la mise en place de mesures organisationnelles et techniques avec le SMSI basé autour de l'ISO27001.

La mise en place de mesures de protection des données personnelles et de l'information dans le Groupe permet de protéger les citoyens européens.

Le règlement européen « RGPD » est entré en application le 25 mai 2018.

Infotel est sensible à la protection des données pour son compte et pour ses parties prenantes, clients et fournisseurs.

En ce sens, diverses mesures ont été prises :

- Désignation à la CNIL d'un Data Protection Officer joignable à l'adresse [dpo@infotel.com](mailto:dpo@infotel.com) ;
- Élaboration d'une politique des données personnelles ;
- Déploiement d'un Système de Management de la Sécurité de l'information SMSI depuis 2017 avec certification ISO27001 pour les sites de Paris, Nanterre, Rennes, Blagnac et Newcastle en UK et les filiales

D'autres actions concernent Infotel Monaco et Infotel India :

- Mise en place des registres conformes au RGPD ;
- Procédure pour le droit d'accès, rectification et d'opposition à ses données personnelles ;
- Déploiement d'un module de sensibilisation au RGPD pour tous les salariés.

Cet impact concerne toutes les activités de l'entreprise où sont collectées des données personnelles.

La politique PSSI est intégrée à la stratégie du groupe Infotel.

▪ **ESRS S1 : Autres droits liés au travail**

Le sujet traite des questions liées au travail forcé, le travail des enfants, le logement, la protection de la vie privée

À l'avenir, ces enjeux joueront un rôle clé dans l'accès aux marchés exigeant des engagements mesurables sur ces questions.

Infotel a mis en place des politiques strictes en matière de conformité sociale, a intégré des clauses RSE dans les contrats fournisseurs et a renforcé le suivi pour garantir le respect des droits liés au travail. Le Groupe prévoit d'intensifier la formation des parties prenantes et de renforcer ses partenariats avec des fournisseurs responsables.

L'impact pourrait affecter les personnes en exposant les collaborateurs et les travailleurs de la chaîne de valeur à des violations des droits fondamentaux, entraînant ainsi des conséquences sociales et réputationnelles négatives pour l'entreprise.

Cet impact à moyen terme est directement lié à la stratégie et au modèle économique d'Infotel, qui repose sur des relations étroites avec ses collaborateurs et ses fournisseurs.

Il découle des activités de prestation de services numériques, caractérisées par une forte intensité humaine, où le succès repose sur une main-d'œuvre stable et engagée.

La stratégie et le modèle économique d'Infotel sont conçus pour minimiser et gérer efficacement les impacts liés aux autres droits liés au travail. En mettant en place des politiques claires de conformité sociale, des clauses contractuelles rigoureuses pour les fournisseurs, et des contrôles réguliers, l'entreprise s'assure de prévenir les risques associés, notamment les pratiques non conformes en matière de protection de données personnelles, de travail forcé ou de travail des enfants.

▪ **ESRS S2 : Travailleurs de la chaîne de valeur – Conditions de travail**

Le sujet traite des questions relatives aux thèmes suivants :

- Sécurité de l'emploi
- Temps de travail
- Salaires décents
- Dialogue social
- Liberté d'association, y compris l'existence de comités d'entreprise
- Négociations collectives
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Santé et sécurité

Une gestion proactive des conditions de travail dans la chaîne de valeur renforce la stabilité des partenariats et limite les litiges, tout en alignant le modèle économique sur des pratiques socialement responsables.

Infotel a mis en place un questionnaire systématique pour évaluer les pratiques des fournisseurs d'une part et une procédure renforcée de contrôle pour ceux dont les chiffres d'affaires annuels avec l'entreprise dépassent 1 million d'euros d'autre part.

L'impact sur les conditions de travail chez les fournisseurs peut améliorer la sécurité de l'emploi, les salaires, et la santé des personnes, réduisant ainsi les inégalités sociales. Il est également susceptible d'encourager des pratiques respectueuses de l'environnement au sein de la chaîne de valeur, contribuant à des opérations plus durables.

Cela découle directement de la stratégie d'Infotel, qui privilégie une chaîne de valeur responsable et durable. Son modèle économique, basé sur des partenariats à long terme et sur la conformité à la Charte RSE fournisseurs permettent de s'assurer des pratiques équitables chez ses fournisseurs.

Cet impact est lié aux activités d'achats et aux contrats avec des fournisseurs, particulièrement dans les domaines de l'informatique et de l'achat de prestations de services externalisés

La stratégie et le modèle économique d'Infotel reposent sur une gestion de son vivier de plus de 1 200 sous-traitants et permettent une maîtrise efficace de l'impact grâce à des processus de sélection rigoureux, des contrôles réguliers, et le respect de la charte RSE fournisseurs.

Si l'impact n'a pas significativement changé par rapport à la période de reporting précédente, l'entreprise continue toutefois de renforcer ses procédures, notamment avec le questionnaire fournisseurs.

▪ **ESRS S2 : Travailleurs de la chaîne de valeur – Égalité de traitement et égalité des chances pour tous**

Le sujet traite des questions relatives à :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- Formation et développement des compétences
- Emploi et inclusion des personnes handicapées
- Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- Diversité

Une meilleure égalité de traitement renforce la diversité et l'inclusivité chez les partenaires, améliorant la collaboration et la performance globale de la chaîne de valeur.

Infotel a réagi en intégrant des critères liés à l'égalité dans ses questionnaires fournisseurs et en sensibilisant ses partenaires aux enjeux de l'inclusion et la diversité. Elle prévoit d'instaurer des formations spécifiques et de renforcer les contrôles pour garantir l'égalité de traitement et des chances dans toute la chaîne de valeur.

L'impact améliore les conditions de travail en réduisant les discriminations et en favorisant l'égalité des chances, ce qui contribue à une inclusion sociale accrue.

Il découle directement de la stratégie d'Infotel, qui valorise la diversité et l'inclusion comme leviers de performance et de responsabilité. Le modèle économique, basé sur des relations partenariales durables, favorise l'intégration de pratiques équitables dans la chaîne de valeur.

L'impact est principalement lié aux relations commerciales avec les sous-traitants, fournisseurs matériel informatique.

La stratégie d'Infotel, soutenue par des processus d'évaluation rigoureux et un vivier de 1 200 sous-traitants, permet de gérer efficacement l'impact en favorisant des pratiques équitables, tout en renforçant la résilience et la conformité de son modèle économique.

▪ **ESRS S2 : Autres droits liés au travail**

Le sujet traite des questions relatives à :

- Travail des enfants
- Travail forcé
- Logement adéquat
- Eau et assainissement
- Protection de la vie privée

Les impacts actuels liés aux droits humains, comme le travail des enfants, le travail forcé, les conditions de logement, l'accès à l'eau et la protection de la vie privée, exposent l'entreprise à des risques juridiques, réputationnels et opérationnels, affectant potentiellement la rentabilité et la chaîne de valeur. Ces impacts influencent la stratégie et la prise de décision en orientant l'entreprise vers des contrôles renforcés, une meilleure conformité et une anticipation des attentes réglementaires et sociétales.

Infotel a mis en place, à travers ses questionnaires systématiques pour les fournisseurs, des questions ciblées sur les droits humains. Des clauses contractuelles exigeant le respect de normes éthiques, notamment pour le travail des enfants et le travail forcé sont également prévues.

L'impact affecte les conditions de vie et de travail des employés de la chaîne de valeur, en éliminant les pratiques abusives comme le travail des enfants ou le travail forcé, l'accès à l'eau et la protection de la vie privée. Il incite également les fournisseurs à adopter des pratiques responsables, contribuant ainsi à une réduction des inégalités sociales

Les droits liés au travail sont intrinsèquement liés à la stratégie et au modèle économique d'Infotel, qui privilégient des partenariats durables et éthiques dans la chaîne de valeur. Ce sont donc, à moyen terme, les activités d'approvisionnement stratégique et les relations commerciales avec des fournisseurs et sous-traitants clés qui sont concernées.

Le modèle économique, basé sur des partenariats à long terme avec de nombreux sous-traitants, garantit une résilience face aux enjeux sociaux et environnementaux dans la chaîne de valeur.

Par rapport à la période de reporting précédente, l'impact est mieux maîtrisé grâce à des initiatives renforcées, telles que la nomination d'un responsable achats groupe, l'adhésion à la charte SFRAR, et l'intégration des critères de la norme ISO 20400.

#### ▪ **ESRS G1 – Conduite des affaires : culture d'entreprise**

La culture d'entreprise d'Infotel, axée sur l'éthique, la transparence et la responsabilité, impacte positivement la confiance des parties prenantes, renforce l'engagement des employés et soutient des pratiques durables dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

Une culture d'entreprise éthique et responsable renforce la confiance des clients et des partenaires, stabilise la chaîne de valeur, et aligne les décisions stratégiques sur les attentes sociétales et réglementaires.

Cette culture permettra à Infotel de s'adapter rapidement aux évolutions du marché, d'attirer des talents et des partenaires sensibles aux valeurs ESG, et de consolider son modèle économique sur des bases durables et résilientes.

Infotel a réagi en nommant un Chief Sustainability Officer (CSO), en sensibilisant son conseil d'administration aux enjeux ESG, et en s'engageant via la signature du Pacte de l'ONU sur les 17 ODD, du Manifeste pour l'inclusion, et de la Charte de la diversité.

Le Groupe a également déployé un plan handicap et renforcé sa marque employeur, alignant ainsi ses actions sur une culture d'entreprise responsable et durable.

Infotel considère que la force de son organisation réside dans la richesse de ses différences individuelles. Infotel croit en particulier que la diversité sous toutes ses formes, qu'elle soit liée au genre, à l'âge, à l'origine ethnique, à la nationalité, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap ou à tout autre aspect, enrichit sa culture d'entreprise, stimule l'innovation et renforce sa capacité à atteindre les objectifs commerciaux.

Un manque d'alignement entre les valeurs et la politique RSE du Groupe et les attentes des collaborateurs et clients, peut réduire l'attractivité de l'entreprise, nuire à son référencement sur des appels d'offres intégrant une forte composante RSE, et affaiblir la confiance des investisseurs sensibles à des référentiels comme SBTi, ACT, Ecovadis, ou Gaia, et ainsi impacter la performance globale et la compétitivité.

Par ailleurs, une incohérence entre les valeurs RSE affichées et les attentes des parties prenantes peut compromettre l'adéquation stratégique sur un moyen terme, affectant la capacité d'Infotel à répondre aux exigences croissantes des clients, collaborateurs et investisseurs.

Infotel évolue sur le marché très compétitif des ESN, et particulièrement parmi les entreprises référencées premium auprès des grands comptes du CAC 40 et du SBF 120.

La différenciation repose sur la qualité des missions, leur durée, le niveau d'accompagnement et de proximité avec les collaborateurs, ainsi que sur des aspects tels que la formation continue, la gestion du stress, et des entretiens annuels d'évaluation centrés sur les performances individuelles et sur les missions.

Infotel a mis en place une politique volontariste s'agissant de l'apprentissage avec une augmentation du nombre d'apprentis de 31,25 % sur deux ans entre 2022 et 2024. Infotel s'investit régulièrement en matière de formation, et entretient des relations étroites et privilégiées avec les établissements d'enseignement informatique, en mettant notamment en place des partenariats proposant des apprentissages, des stages, et des formations. Ces actions sont également complétées au niveau local par le versement de la taxe d'apprentissage à différentes écoles et universités et l'intervention au sein de forums académiques.

La cooptation, ou « recrutement participatif », permet à des salariés de recommander des candidats potentiels qui pourraient correspondre à une offre d'emploi au sein du Groupe. Elle est basée sur le volontariat et est ouverte toute l'année. Elle est bénéfique tant pour l'entreprise, qui rencontre des candidats de confiance et reconnus par ses collaborateurs, que pour les collaborateurs en place, qui bénéficient d'avantages en cas de réussite du processus.

Ces éléments sont essentiels pour attirer et fidéliser les talents qui constituent le principal actif de l'entreprise tout en répondant aux attentes élevées des clients.

Ces enjeux sont partie intégrante de la stratégie et leurs progrès sont suivis via des plateformes d'évaluation reconnues, telles que le CDP pour les performances environnementales, Ecovadis pour la RSE, et Gaia-Ethifinance pour les critères ESG.

Ces outils permettent à Infotel de mesurer ses avancées, d'assurer une transparence vis-à-vis des parties prenantes, et de répondre aux exigences des clients et investisseurs en matière de durabilité et de responsabilité.

La mise en œuvre de la trajectoire de réduction carbone avec ACT Pas à Pas, et l'objectif de validation par le SBTi dès 2025 renforcent l'engagement d'Infotel envers la durabilité, tout en répondant aux attentes croissantes des parties prenantes en matière de transparence et de lutte contre le changement climatique.

▪ **ESRS G1 : Bien être matériel**

Le sujet est non matériel pour la société Infotel.

▪ **ESRS G1 : Protection des lanceurs d'alerte**

Infotel dispose d'une politique de lutte contre la corruption et le versement de pots-de-vin conforme à la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Une telle politique s'intègre dans un cadre plus large d'éthique dans les relations d'affaires.

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin II », institue diverses mesures structurantes en vue de renforcer la transparence des groupes et des entreprises.

Cette année encore, la Direction générale d'Infotel a été sensibilisée sur les risques de corruption et de trafic d'influence auxquels les collaborateurs peuvent être exposés.

Infotel réprovoque la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que ses dirigeants et salariés s'impliquent pour faire respecter ce principe.

L'objectif est de refuser toute tolérance en matière de corruption, objectif qui doit être partagé par le Groupe, ses salariés et ses parties prenantes. À ce titre, Infotel a désigné l'un de ses salariés en qualité de Responsable Conformité.

Ce dernier est en charge du déploiement du dispositif de lutte anti-corruption au sein du Groupe.

Par ailleurs, Infotel a procédé à une étude de la réalité du risque, aboutissant à une cartographie qui est réévaluée chaque année par la Direction du Groupe.

En complément, un code de conduite anti-corruption a été ajouté au règlement intérieur de l'entreprise et un dispositif d'alerte / signalement, qui intègre la loi dite « Wasserman » visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (Loi n°2022-401 du 21 mars 2022), a été mis en place au sein du Groupe.

Ainsi, les parties prenantes du système de management peuvent émettre un signalement sur le canal suivant [alerte-infotel@proton.me](mailto:alerte-infotel@proton.me). Le système d'alerte est ouvert aux clients, fournisseurs, sous-traitants et salariés.

La procédure de signalement est accessible depuis la page anticorruption du site Infotel.

Dans ce processus, les lanceurs d'alerte sont protégés par la protection des données (anonymat), une adresse de contact sécurisé et la mise en œuvre du RGPD dans la procédure.

La mise en place de la politique anti-corruption amène le groupe Infotel à former les personnes à risque dans l'exercice de leurs fonctions.

Cet impact à court terme concerne principalement les activités en lien avec les achats.

#### ▪ **ESRS G1 : Engagement politique et activités de lobbying**

Infotel n'exerce pas de lobbying, ni d'activité politique.

Il n'existe pas d'impact sur le modèle économique, la chaîne de valeur, la stratégie et la prise de décision.

[SBM-3 02](#), [SBM-3 03](#), [SBM-3 08](#), [SBM-3 09](#), [SBM-3 10](#), [SBM-3 11](#), [SBM-3 12](#)

#### **Description des opportunités matérielles résultant de l'évaluation de matérialité**

##### ▪ **Achats d'énergie renouvelable pour l'électricité**

Infotel a mis en place une politique d'achats de contrats d'approvisionnement d'électricité avec des Garanties d'Origine pour la France et Monaco, ce qui permet de moins utiliser d'énergie fossile.

Cela représente une opportunité d'élargir cette politique aux filiales UK, Inde et Maroc.

L'achat de contrats avec Garantie Origine pour l'électricité verte n'entraîne pas une augmentation importante des tarifs pour la France et Monaco d'une part, et d'autre part, cela n'engendrera pas une augmentation importante des tarifs pour les sites non-couverts en France.

L'achat d'énergie renouvelable est une opportunité qui contribue à baisser le scope 2. Elle permettra d'améliorer la perception de la politique RSE avec une meilleure visibilité pour les investisseurs, nos clients et nos futurs salariés.

##### ▪ **Véhicules électriques (flotte Infotel)**

Les véhicules électriques représentent une opportunité de transition pour remplacer les véhicules thermiques par des véhicules électriques.

Cela aura comme conséquence de supprimer l'énergie fossile dans les déplacements grâce à la flotte de véhicules.

Cette mesure devrait augmenter dans un premier temps le coût des contrats de leasing, mais le poids de la flotte en leasing est modéré dans les comptes du groupe Infotel.

##### ▪ **ESRS S1 : Conditions de travail**

Comme évoqué précédemment le sujet traite des questions relatives à :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égalé
- Formation et développement des compétences

- Emploi et inclusion des personnes handicapées
- Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- Diversité

Les effets actuels de l'opportunité sur le modèle économique se traduisent par une meilleure rétention des talents grâce à des politiques d'égalité de genre, d'égalité de rémunération et de développement des compétences, réduisant ainsi les coûts liés au turnover et renforçant l'engagement des collaborateurs.

À l'avenir, s'investir davantage dans l'inclusion des personnes handicapées, la prévention du harcèlement et la promotion de la diversité positionnera l'entreprise comme un employeur de choix, en phase avec les attentes croissantes en matière de durabilité et de pérennité.

Sur la chaîne de valeur, les initiatives actuelles pour des conditions de travail responsables incitent déjà les fournisseurs à adopter des pratiques alignées sur des normes sociales et environnementales. Renforcer ces engagements à l'avenir, notamment sur la diversité et l'égalité de rémunération, améliorera la transparence et la résilience de la chaîne, répondant aux attentes des clients et investisseurs.

Dans la stratégie d'entreprise, intégrer des conditions de travail optimales renforce la marque employeur et attire des talents diversifiés et motivés. Aligner la stratégie sur des principes d'inclusion et d'équité renforcera la compétitivité et la résilience face aux attentes sociétales et réglementaires croissantes.

Sur la prise de décision, les initiatives actuelles en faveur de la diversité, du développement des compétences et de la lutte contre le harcèlement influencent les orientations stratégiques. À l'avenir, intégrer des indicateurs sociaux, comme des objectifs de diversité, dans les processus décisionnels renforcera l'impact positif des actions de l'entreprise et son alignement avec les attentes des parties prenantes.

### **Les effets de l'opportunité sur la situation financière, la performance et les flux de trésorerie**

Les effets actuels de l'opportunité sur la situation financière se traduisent par une meilleure stabilité des effectifs grâce à des initiatives telles que le télétravail, les programmes d'inclusion et les mesures favorisant le bien-être au travail.

Ces actions réduisent le turnover, limitant ainsi les coûts associés au recrutement et à la formation de nouveaux collaborateurs.

Par ailleurs, le respect des normes sociales dans la chaîne de valeur atténue les risques légaux et réputationnels, renforçant ainsi la confiance des parties prenantes et donc de réduire les litiges potentiels.

Les effets futurs attendus de l'opportunité sur la situation financière se traduiront par une fidélisation accrue des collaborateurs grâce à des initiatives en faveur de l'égalité, de la diversité et du bien-être au travail. Cette fidélisation, associée à une réputation renforcée auprès des investisseurs, contribuera à une meilleure stabilité financière et à une attractivité accrue pour de nouveaux partenariats stratégiques.

En termes de performance financière, un environnement de travail épanouissant favorise l'engagement des collaborateurs, augmentant leur productivité et, par conséquent, la rentabilité des projets.

De plus, les clients privilégient les entreprises affichant un engagement fort envers des pratiques responsables, ce qui facilite le renouvellement des contrats et l'accès à de nouvelles opportunités commerciales.

Dans le futur, une productivité améliorée et des marges optimisées découleront d'un engagement renforcé envers les pratiques responsables, attirant des clients sensibles à la performance RSE. Ces facteurs ouvriront de nouvelles opportunités commerciales et renforceront la compétitivité d'Infotel, soutenant ainsi une croissance durable.

Concernant les flux de trésorerie, une meilleure productivité et une réduction des périodes d'inter-contrats permettent d'optimiser la rentabilité et la stabilité financière de l'entreprise. A titre d'exemple, sur la base d'un taux de marge de 10%, un collaborateur en inter-contrat pendant 20 jours équivaut à la marge générée par ce même collaborateur en mission de 200 jours facturés.

Les effets futurs de cette opportunité sont la réduction des périodes d'inter-contrats et le maintien d'un turnover limité qui stabiliseront les revenus de l'entreprise. Couplée à la pérennité des contrats pluriannuels de référencement, cette stabilité permettra d'anticiper des excédents de trésorerie, offrant des possibilités de placement financier ou de réinvestissement stratégique.

### **Conséquences sur les valeurs de l'actif et du passif dans les états financiers de l'entreprise**

Les opportunités liées à l'amélioration des conditions de travail et des engagements RSE d'Infotel peuvent générer des changements significatifs dans les valeurs des actifs et du passif dans les états financiers de l'entreprise.

Du côté des actifs immatériels, la valorisation de l'image de marque et de la réputation d'Infotel, renforcées par des initiatives en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, contribue à accroître son attractivité pour les clients, investisseurs et talents. En parallèle, l'amélioration de l'engagement des collaborateurs favorise une culture d'entreprise forte, augmentant ainsi la valeur perçue de l'entreprise.

Concernant les actifs matériels, le développement de politiques favorisant la flexibilité, comme le télétravail, permet d'optimiser les surfaces de bureaux nécessaires, entraînant une réduction des coûts fixes. De plus, le choix de collaborer avec des clients RSE responsables améliore les délais de règlement, ce qui soutient une meilleure gestion du besoin en fonds de roulement (BFR).

Sur le plan du passif, les initiatives en faveur des conditions de travail et la signature de chartes RSE responsables avec les fournisseurs réduisent les risques de litiges et, par conséquent, les provisions nécessaires pour couvrir ces risques juridiques et sociaux. Cette réduction des provisions renforce la stabilité financière de l'entreprise, permettant de dégager des ressources pour d'autres priorités stratégiques.

Infotel dispose d'une stratégie et d'un modèle d'affaires solides pour capitaliser sur les opportunités liées aux conditions de travail et aux engagements RSE. En renforçant la proximité avec ses collaborateurs et partenaires, l'entreprise crée un environnement de travail engageant et stimule la confiance des clients. Cette approche améliore également la résilience face aux aléas des projets, grâce à des équipes motivées et des partenaires alignés sur des objectifs communs.

Enfin, l'intégration des critères RSE dans la stratégie renforce l'attractivité d'Infotel lors des appels d'offres, où la durabilité représente une part croissante des évaluations, augmentant ainsi sa compétitivité et sa capacité à remporter de nouveaux contrats.

Par rapport à la période de reporting précédente, l'opportunité liée aux engagements responsables d'Infotel a pris de l'ampleur, notamment en raison de l'augmentation constante du poids des critères environnementaux et sociaux dans les appels d'offres et les attentes des clients. Cette évolution se traduit par des initiatives renforcées, telles que la formation accrue des collaborateurs, l'évaluation systématique de l'empreinte carbone des prestations, le développement de sites accessibles et éco-conçus, le renforcement des partenariats avec le secteur adapté, et des actions concrètes pour promouvoir l'inclusion.

#### **▪ Main d'œuvre propre**

La main-d'œuvre propre constitue un atout stratégique pour Infotel, permettant de garantir la qualité des prestations et d'assurer la proximité avec les clients.

À l'avenir, la valorisation des compétences et le renforcement des dispositifs RH (formation, mobilité interne) permettront d'optimiser l'efficacité opérationnelle et renforcer l'attractivité de l'entreprise dans un contexte concurrentiel de recherche de talents.

Les coûts liés aux salaires, aux avantages sociaux et aux politiques RH sont intégrés dans les charges d'exploitation, influençant directement la rentabilité de l'entreprise. L'investissement dans la formation et le bien-être des collaborateurs peut améliorer la productivité et la rétention, limitant ainsi les coûts liés au turnover.

Une gestion optimisée des talents et une politique RH renforcée permettront de continuer à réduire les coûts de recrutement et augmenter l'efficacité opérationnelle, améliorant ainsi la marge brute et la rentabilité globale. L'adoption d'outils digitaux pour la gestion des collaborateurs permettra également d'entraîner des gains d'efficacité et une meilleure allocation des ressources financières.

Sur les actifs, les effets sont la capitalisation des investissements en formation (actifs immatériels) valorisation du capital humain et des expertises internes (valeur perçue), investissement dans des outils SIRH, des plateformes de formation, d'IA recrutement, etc.

Infotel a mis en place une politique RH « Human First » pour attirer et fidéliser les talents, ce qui s'aligne avec son modèle économique basé sur l'expertise et la proximité client.

L'opportunité reste relativement stable d'une année à l'autre, mais l'évolution du marché de l'emploi influence progressivement la manière dont Infotel capitalise sur sa main-d'œuvre propre.

#### ▪ **Compensation carbone**

La compensation carbone est la possibilité d'achats de crédits carbone dans le but de tendre vers une réduction de 37% des émissions de gaz à effets de serre d'ici 2025.

La décision d'acheter des crédits carbone devrait dans un premier temps compenser les déplacements en avion.

Cette compensation devrait être plus coûteuse dans les prochaines années du fait de l'augmentation des crédits Carbone dans les prochaines années.

La baisse des émissions de gaz à effets de serre valorisera l'entreprise auprès des institutions européennes, investisseurs et clients.

Infotel renforce les réponses aux questionnaires Carbone de nos clients (CDP) lors des appels d'offres.

#### ▪ **ESRS S1 : Égalité de traitement et égalité des chances pour tous**

Le sujet traite des questions relatives à :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- Formation et développement des compétences
- Emploi et inclusion des personnes handicapées
- Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- Diversité

Les initiatives actuelles en faveur de l'égalité renforcent la fidélisation des talents, la compétitivité et l'attractivité client. À l'avenir, investir dans des politiques inclusives et équitables consolidera la résilience économique, la transparence de la chaîne de valeur et l'alignement stratégique avec les attentes des parties prenantes.

Quant aux effets actuels de l'opportunité sur la situation financière, ils incluent une meilleure maîtrise des coûts liés au turnover et une réduction des risques juridiques associés à l'égalité de traitement.

En termes de performance financière, l'engagement des collaborateurs favorise une productivité accrue et des marges optimisées.

Les flux de trésorerie, eux, bénéficient d'une prévisibilité améliorée grâce à des relations de long terme avec les clients sensibles aux engagements RSE.

Les effets futurs attendus incluent une stabilité financière renforcée par la fidélisation des talents et une image employeur valorisée, une performance optimisée grâce à une meilleure productivité et des opportunités élargies, ainsi que des flux de trésorerie plus prévisibles

L'opportunité d'améliorer l'égalité de traitement et les conditions de travail pourrait augmenter la valeur des actifs immatériels, comme la marque employeur et la fidélité des collaborateurs, tout en réduisant les passifs liés aux litiges sociaux et à la non-conformité réglementaire.

Infotel, avec sa stratégie axée sur l'humain et l'innovation responsable, est bien positionnée pour saisir les opportunités liées à l'égalité et à la diversité. En renforçant ses politiques inclusives et ses partenariats, l'entreprise est en mesure de répondre aux attentes croissantes des clients et collaborateurs tout en consolidant sa compétitivité.

Dans le temps, de nouvelles opportunités liées à la capitalisation sur les engagements de l'entreprise apparaissent.

#### ▪ **ESRS S1 : Autres droits liés au travail**

Le sujet traite des questions liées au travail forcé, au travail des enfants, au logement et à la protection de la vie privée.

L'intégration des droits humains (absence de travail forcé, logement adéquat, respect de la vie privée) renforce la confiance des parties prenantes, tout en favorisant des relations commerciales durables.

Le respect des critères liés aux droits humains accroît la fidélité des clients et réduit les risques de sanctions et de litiges. Cela stabilise les revenus, limite les coûts associés aux non-conformités, et génère des flux de trésorerie plus prévisibles.

La posture d'Infotel sur ces critères permettra d'attirer des clients et investisseurs sensibles à la durabilité, tout en réduisant les coûts liés aux risques sociaux et juridiques.

L'opportunité peut augmenter la valeur des actifs immatériels, tels que la réputation et la marque d'une part, et réduire les passifs en limitant les risques juridiques, les provisions pour litiges, et les coûts liés à la non-conformité sociale dans la chaîne de valeur d'autre part.

La stratégie d'Infotel, centrée sur la performance durable, et son modèle d'affaires, autour d'une chaîne de valeur maîtrisée de plus de 1 200 sous-traitants, permet de saisir efficacement l'opportunité.

Les initiatives comme l'adhésion à la charte SFRAR et l'intégration de critères ISO 20400 renforcent cette capacité.

L'opportunité s'est également élargie grâce à la nomination d'un responsable achats Groupe.

#### ▪ **ESRS S2 Conditions de travail**

Le sujet traite des questions relatives aux sous-traitants à :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égalé
- Formation et développement des compétences
- Emploi et inclusion des personnes handicapées
- Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- Diversité

Les opportunités liées à l'égalité de genre, l'inclusion des personnes handicapées, la diversité, la lutte contre le harcèlement et le développement des compétences permettent à Infotel de renforcer sa chaîne de valeur et sa stratégie en attirant des partenaires alignés sur ses valeurs éthiques.

L'entreprise réagit en intégrant ces critères dans les questionnaires et audits fournisseurs, tout en sensibilisant ses sous-traitants via des formations spécifiques. Ces actions améliorent les conditions de travail, réduisent les inégalités et favorisent un environnement inclusif, alignant le modèle économique sur les attentes sociétales et réglementaires, tout en renforçant la résilience et l'attractivité d'Infotel.

Les opportunités liées à l'égalité, la diversité et l'inclusion améliorent la situation financière actuelle d'Infotel en renforçant la fidélité des clients et investisseurs sensibles à ces valeurs, tout en réduisant les risques juridiques et les coûts liés aux conflits sociaux.

À l'avenir, ces opportunités devraient améliorer la performance financière d'Infotel en augmentant son attractivité auprès des clients et investisseurs attachés à l'inclusion et à la diversité.

La prise en compte des conditions de travail peut augmenter la valeur des actifs immatériels, tels que la réputation et l'attractivité de la marque, grâce à un positionnement renforcé sur les pratiques inclusives et responsables.

Elle peut également réduire les passifs en limitant les provisions pour litiges et les risques financiers liés à des pratiques non conformes ou discriminatoires.

La stratégie d'Infotel, axée sur la responsabilité sociale et l'éthique, et son modèle d'affaires basé sur des relations partenariales durables, permettent de saisir efficacement l'opportunité. L'intégration de critères d'inclusion, de diversité et de formation dans la sélection des sous-traitants renforce la résilience de la chaîne de valeur et l'alignement avec les attentes sociétales.

Par rapport à la période de reporting précédente, l'opportunité s'est accrue grâce à des actions renforcées, telles que l'intégration systématique de critères d'égalité, d'inclusion et de diversité dans les questionnaires fournisseurs.

#### ▪ **ESRS S2 : égalité de traitement**

Le sujet traite des questions relatives à :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- Formation et développement des compétences
- Emploi et inclusion des personnes handicapées
- Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail - Diversité

Les opportunités liées aux sous-traitants d'Infotel dans les domaines de l'égalité de genre et de rémunération, la diversité, l'inclusion des personnes handicapées, la lutte contre le harcèlement et la violence, ainsi que le développement des compétences, permettent à l'entreprise de renforcer sa chaîne de valeur et sa compétitivité.

Les opportunités liées à l'égalité, à l'inclusion et à la diversité chez les sous-traitants renforcent actuellement la fidélité des clients et investisseurs sensibles aux pratiques responsables, contribuant ainsi à stabiliser les revenus et à améliorer la performance financière.

À l'avenir, ces opportunités devraient améliorer la situation financière d'Infotel en attirant davantage de clients et investisseurs sensibles aux valeurs éthiques, augmentant ainsi le chiffre d'affaires et la valeur intrinsèque de l'entreprise.

L'opportunité peut augmenter la valeur des actifs immatériels, tels que la réputation, l'attractivité de la marque, et la fidélité des clients, grâce à un positionnement renforcé sur les pratiques inclusives et éthiques. Elle peut également réduire les passifs en limitant les provisions pour litiges et les risques liés à la non-conformité sociale et réglementaire.

L'intégration de ces critères de sélection de ses sous-traitants renforcent sa capacité à aligner ses pratiques sur les attentes sociétales et à en tirer des avantages compétitifs.

#### ▪ **ESRS S2 : autres droits liés au travail**

Le sujet traite des questions liées au travail forcé, le travail des enfants, le logement, la protection de la vie privée.

Les opportunités pour Infotel liées à la lutte contre le travail forcé, le travail des enfants, l'amélioration des conditions de logement, et la protection de la vie privée chez les sous-traitants permettent de

renforcer la chaîne de valeur et d'aligner les pratiques sur les normes internationales et sociétales croissantes.

Les opportunités actuelles liées à la lutte contre le travail forcé, le travail des enfants, l'amélioration des conditions de logement et la protection de la vie privée chez les sous-traitants stabilisent la performance financière d'Infotel. Elles renforcent la fidélité des clients et investisseurs sensibles à l'éthique, limitent les coûts liés aux litiges ou sanctions, et génèrent des flux de trésorerie prévisibles du fait de la stabilité des partenaires sélectionnés.

L'effet attendu est une amélioration de la situation financière grâce à une attractivité accrue auprès des clients et investisseurs sensibles aux pratiques responsables, une réduction des coûts liés aux risques sociaux et juridiques, et une stabilisation des flux de trésorerie grâce à des relations commerciales plus éthiques et durables.

L'opportunité peut entraîner une augmentation des actifs immatériels, tels que la réputation et la valeur de la marque, en positionnant Infotel comme un leader éthique et responsable. Elle peut également réduire les passifs en limitant les provisions pour risques liés aux litiges ou aux non-conformités sociales.

La stratégie et le modèle d'affaires d'Infotel, éprouvés depuis plus de 40 ans, sont adaptés pour saisir efficacement cette opportunité. En misant sur des partenariats durables, des processus rigoureux de sélection et de contrôle des sous-traitants, ainsi qu'une culture de performance et de responsabilité, Infotel dispose des outils nécessaires pour intégrer pleinement ces enjeux dans sa chaîne de valeur.

Par rapport à la période de reporting précédente, l'opportunité s'est renforcée grâce à l'intégration de critères sociaux et éthiques plus stricts dans les processus de sélection des sous-traitants.

- **ESRS G1 : Conduite des affaires - culture d'entreprise**

La culture d'entreprise d'Infotel, axée sur l'éthique, la transparence et la responsabilité, impacte positivement la confiance des parties prenantes, renforce l'engagement des employés et soutient des pratiques durables dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

Cette opportunité, qui n'est pas nouvelle pour Infotel, s'appuie sur une culture d'entreprise ancrée dans l'éthique, la transparence et la responsabilité. L'entreprise a renforcé cet engagement en mettant en place des processus collaboratifs pour retravailler sa plateforme de marque employeur, notamment en redéfinissant sa raison d'être et sa vision.

Ces initiatives améliorent l'attractivité de l'entreprise auprès des talents et des clients, stabilisent la chaîne de valeur en favorisant des partenariats responsables, et orientent les prises de décision vers une stratégie alignée sur les attentes ESG et sociétales.

À l'avenir, cette dynamique permettra à Infotel de consolider son positionnement sur un marché compétitif tout en garantissant une résilience durable.

Les effets actuels de cette opportunité renforcent l'attractivité d'Infotel auprès des clients grands comptes et des talents, stabilisant ainsi les revenus grâce à des contrats durables et une fidélisation accrue. En réduisant les coûts liés au recrutement et à la non-conformité sociale, cette dynamique soutient une performance financière robuste et des flux de trésorerie sécurisés.

Une fidélisation accrue des talents et des partenaires réduira les coûts de recrutement et de formation, tandis qu'une différenciation claire sur les marchés compétitifs stabilisera les flux de trésorerie et augmentera la performance financière globale.

L'opportunité peut augmenter les actifs immatériels, tels que la valeur de la marque et la réputation, grâce à un positionnement renforcé sur les pratiques éthiques et responsables. Elle peut également limiter les passifs en réduisant les provisions pour litiges ou sanctions liées à la non-conformité, tout en minimisant les coûts associés au turnover et au recrutement.

La stratégie et le modèle d'affaires d'Infotel, fondés sur plus de 40 ans d'expérience, offrent une capacité éprouvée à saisir efficacement cette opportunité. L'approche centrée sur la proximité avec les collaborateurs, la qualité des missions, et l'intégration de valeurs éthiques dans les relations clients, alliée à des processus collaboratifs pour faire adhérer les collaborateurs la marque employeur, permet à Infotel de capitaliser pleinement sur les attentes croissantes en matière de RSE et d'ESG.

Par rapport à la période de reporting précédente, l'opportunité s'est renforcée grâce à des initiatives telles que le travail collaboratif de repositionnement de la marque employeur, la redéfinition de la raison d'être et de la vision, ainsi que l'engagement accru dans des programmes RSE structurants (ACT Pas à Pas, SBTi).

## **IRO-1. Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels**

IRO-1\_01

### **Méthodologies et hypothèses utilisées pour identifier les impacts matériels**

Infotel a adopté une approche pour identifier et évaluer les impacts matériels en lien avec les normes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*). Cette démarche repose sur une analyse approfondie des thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes définis par la réglementation afin de déterminer leur pertinence pour les activités du Groupe.

L'identification des impacts matériels s'appuie sur :

- Le cadre réglementaire défini par le Règlement Délégué (UE) 2023/2772, qui complète la directive 2013/34/UE sur les normes d'information en matière de durabilité, et notamment son paragraphe AR16 ;
- Une consultation des parties prenantes internes, réalisée sous forme d'échanges et d'ateliers de travail afin d'identifier les enjeux clés pour Infotel.

Infotel a identifié 9 enjeux.

### **Méthodologie d'évaluation de la double matérialité**

Infotel applique une approche de double matérialité, qui prend en compte à la fois :

- L'impact des activités du groupe sur l'environnement et la société (matérialité d'impact) ;
- L'impact des enjeux de durabilité sur la performance financière d'Infotel (matérialité financière).

L'évaluation des enjeux s'est fondée sur une analyse qualitative, permettant d'identifier les thématiques jugées significatives en fonction de leur criticité et de leur pertinence stratégique.

Cette approche a permis de hiérarchiser les sujets clés et d'assurer une prise en compte alignée avec les exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes.

IRO-1\_01

### **Méthodes et hypothèses utilisées pour identifier les risques et opportunités importants**

Infotel adopte une approche pour l'évaluation de la double matérialité, combinant une analyse d'impact et une analyse de matérialité financière afin d'évaluer de manière complète comment les opérations du groupe affectent et sont affectées par les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

### **Identification des risques et opportunités matériels**

L'analyse repose sur une évaluation qualitative, menée à travers des échanges et consultations internes avec les parties prenantes du groupe.

Cette démarche permet d'identifier :

- Les réactions des parties prenantes face aux impacts matériels identifiés,
- Les dépendances du groupe vis-à-vis de ressources clés,

- L'évaluation des risques et opportunités selon quatre paramètres clés :
  - o Type (réglementaire, opérationnel, stratégique, réputationnel, etc.),
  - o Intensité de l'impact,
  - o Horizon temporel (court, moyen ou long terme),
  - o Probabilité d'occurrence.

### **Évaluation de la matérialité d'impact et financière**

L'identification des enjeux matériels repose sur une grille d'évaluation appliquant des seuils pour déterminer la criticité des enjeux.

- Matérialité d'impact : chaque enjeu est classé en fonction de son degré d'impact sur l'environnement, la société et les parties prenantes.
- Matérialité financière : l'analyse intègre la manière dont ces enjeux peuvent influencer la performance financière du groupe, en appliquant les seuils définis par

*Ces seuils sont détaillés dans la section IRO-2.*

IRO-1\_03, IRO-1\_02

### **Description de la façon dont l'évaluation de la matérialité se concentre sur les facteurs qui augmentent le risque d'impacts négatifs**

L'évaluation de la double matérialité chez Infotel repose sur une analyse des risques liés aux impacts de durabilité, en tenant compte des spécificités de la chaîne de valeur du Groupe. Cette approche permet d'identifier les points sensibles où les activités du Groupe pourraient avoir des effets négatifs significatifs sur l'environnement et la société, ainsi que les risques que ces impacts font peser sur l'entreprise elle-même.

L'analyse prend en compte l'ampleur géographique des impacts, leur portée en termes de parties prenantes affectées, leur caractère potentiellement irréversible ainsi que la probabilité de leur survenue.

IRO-1\_04, IRO-1\_02

### **Description de comment le processus prend en compte les impacts dans ses propres opérations et sa chaîne de valeur**

Infotel a analysé l'impact de ses activités sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, en se concentrant notamment sur les achats en amont, les activités internes, et les services fournis aux clients.

L'évaluation des achats porte sur la sélection des fournisseurs en intégrant des critères environnementaux et sociaux, notamment pour l'approvisionnement en énergie et en équipements informatiques. Pour ses propres opérations, Infotel prend en compte l'impact de ses infrastructures, la consommation énergétique de ses bureaux ainsi que les déplacements professionnels.

Enfin, l'analyse des prestations clients vise à mesurer l'empreinte environnementale des solutions logicielles et services IT délivrés.

IRO-1\_05, IRO-1\_02

### **Description de la manière dont l'évaluation de la matérialité a inclus des consultations avec des parties prenantes et des experts externes**

Pour cette première année de reporting CSRD, Infotel a privilégié une **approche interne** en consultant ses parties prenantes clés afin d'identifier les enjeux matériels les plus pertinents.

Cette démarche a permis d'intégrer les perspectives des différentes directions et fonctions du Groupe, notamment en matière de durabilité, de gestion des risques et de performance opérationnelle.

IRO-1\_06, IRO-1\_02

### **Paramètres utilisés pour évaluer l'importance des impacts**

Pour chaque enjeu de durabilité, Infotel évalue si les activités de l'entreprise entraînent des impacts positifs ou négatifs significatifs.

Pour les impacts négatifs, Infotel a passé en revue quatre paramètres qui sont : la gravité de l'impact, l'étendue des personnes ou régions affectées, la difficulté à inverser l'impact et la probabilité.

Pour les impacts positifs, Infotel a passé en revue trois paramètres qui sont : la gravité de l'impact, l'étendue sur les personnes ou régions affectées et la probabilité.

Infotel évalue l'importance de ses impacts en tenant compte de leur nature, de leur ampleur et de leur probabilité.

L'analyse des impacts négatifs repose sur plusieurs critères, notamment la gravité des effets sur l'environnement et la société, l'étendue des personnes ou des écosystèmes affectés, la difficulté à inverser ces effets ainsi que la probabilité de leur survenue.

Pour les impacts positifs, l'évaluation s'appuie sur des paramètres similaires, en mettant l'accent sur l'ampleur du bénéfice généré, le nombre d'acteurs concernés et la viabilité de l'impact dans le temps.

IRO-1\_09, IRO-1\_07

### **Évaluation de la probabilité, de l'ampleur et de la nature des impacts financiers**

L'approche intègre à la fois une perspective d'impact et de matérialité financière, garantissant une évaluation complète de la manière dont les opérations d'une entreprise affectent et sont affectées par les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Les risques et opportunités de durabilité matérielle se concentrent sur les réactions des parties prenantes aux impacts matériels et aux dépendances à des ressources clés à travers l'évaluation sur la base de quatre paramètres clés : type, intensité, horizon temporel et probabilité.

Le groupe Infotel a analysé sa dépendance à des ressources critiques comme l'air pur, l'eau et des écosystèmes sains pour identifier les risques et opportunités potentiels avec par exemple la réduction de la disponibilité des ressources, une dégradation de la qualité, une augmentation des coûts d'accès ou des réglementations à venir plus fortes.

Infotel évalue les risques et opportunités liés à la durabilité en analysant comment ses activités sont affectées par les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). L'analyse repose sur quatre paramètres : le type de risque, son intensité, son horizon temporel et sa probabilité d'occurrence.

Le Groupe a également étudié sa dépendance à des ressources critiques telles que l'air pur, l'eau et les écosystèmes sains. Cette évaluation permet d'anticiper les impacts potentiels, comme la raréfaction des ressources, la dégradation de leur qualité, l'augmentation des coûts ou le renforcement des réglementations.

IRO-1\_10, IRO-1\_07

### **Hierarchisation des risques liés au développement durable par rapport aux autres risques**

Infotel intègre les risques liés au développement durable dans sa gestion des risques globale. Ils sont évalués au même titre que les autres risques financiers, opérationnels et réglementaires.

L'analyse tient compte de leur gravité, de leur probabilité et de leur impact sur l'activité. Cette approche permet de prioriser les actions pour réduire les risques les plus importants et aligner la stratégie du groupe avec ses engagements en matière de durabilité.

## **Processus de prise de décision et procédures de contrôle interne associées**

1°) La chaîne de valeur du groupe Infotel a été déterminée en prenant en compte l'intégralité des processus des activités logiciel et service.

Compte tenu des processus, le groupe a identifié les IRO au sein des activités propres et sur la chaîne de valeur, y compris les parties prenantes indirectes.

Pour réaliser l'identification nous avons utilisé l'article AR16 du règlement, ainsi que la liste de 115 enjeux fournie par l'ESRS 1 comme base de réflexion.

L'analyse des parties prenantes est relativement simple compte tenu des activités du Groupe. Ceci a permis d'identifier les parties prenantes affectées et les utilisateurs du rapport de durabilité.

Le groupe de travail participant à l'élaboration du rapport de la CSRD est constitué de salariés de différentes directions (ressources humaines, qualité, finance) de consultant, et de la direction qui sont également actionnaires. Pour cette première CSRD, nous n'avons pas sollicité les sous-traitants pour la détermination des IRO.

Le groupe de travail est représentatif de la majorité des parties de l'entreprise dans la collecte et l'analyse des données.

### **2°) Principaux acteurs impliqués**

- Direction générale : Pour assurer une vision stratégique.
- Organe de gouvernance : Pour garantir la conformité du rapport de durabilité.
- Équipes opérationnelles : Pour la collecte et l'analyse des données.

### **3°) Outils et cadres d'évaluation**

- Bilan carbone : Pour quantifier les émissions de gaz à effet de serre.
- Empreinte environnementale : Pour mesurer l'impact global sur l'environnement.
- Impact Score : Outil d'auto-évaluation pour un diagnostic global.
- Normes sectorielles (ISSB, GRI, CDP) : En l'absence de normes ESRS sectorielles.

### **4°) Fréquence des évaluations**

- Évaluation annuelle : Pour la préparation du rapport de durabilité conforme à la CSRD.
- Mises à jour régulières : Pour suivre l'évolution des impacts et risques identifiés.

### **5°) Communication des résultats**

- Rapport de durabilité : Document principal pour communiquer les résultats.
- Communication interne : Impliquer les employés dans le parcours vers un avenir plus durable.
- Transparence : Partager les objectifs et les pratiques de l'organisation avec toutes les parties prenantes.
- Formation : Sensibiliser et former les équipes aux enjeux de durabilité.

Cette approche permettra au groupe Infotel de répondre efficacement aux exigences de la CSRD tout en intégrant la durabilité dans sa stratégie globale.

Infotel s'appuie sur ses processus internes pour évaluer et vérifier les informations rapportées, sans création de dispositif spécifique, hormis un groupe de travail ad hoc chargé de la coordination et de l'analyse des données. Ce groupe réunit des représentants des principales directions pour assurer une vision transversale.

Les procédures internes reposent sur la collecte et la validation des données par les équipes responsables, leur consolidation par le groupe de travail et leur revue par les instances de gouvernance.

IRO-1\_12

### **Intégration entre l'évaluation de la matérialité et le système global de gestion des risques**

Infotel intègre l'évaluation de la matérialité dans son **cadre global de gestion des risques**, sans créer de processus distinct. L'identification des risques ESG est alignée avec les méthodes existantes d'analyse et de suivi des risques stratégiques, opérationnels et financiers.

Les résultats de l'évaluation de la matérialité sont pris en compte dans les décisions de gestion des risques et sont régulièrement actualisés pour anticiper les évolutions réglementaires et sectorielles.

IRO-1\_13

### **Intégration entre l'évaluation des opportunités et les processus de gestion**

Les opportunités sont identifiées et évaluées dans le cadre des processus de planification stratégique et de gestion des risques. La direction a historiquement mis en place des plans stratégiques à 5 ans pour mesurer à intervalle régulier les opportunités du marché.

Cette démarche implique une analyse de marché régulière, une implication des parties prenantes et des revues internes pour repérer les domaines de croissance, d'innovation ou d'amélioration.

Une fois identifiées, les opportunités sont évaluées pour leur impact potentiel et leur alignement avec nos objectifs stratégiques. Elles sont ensuite intégrées dans des plans d'action et suivies pour garantir qu'elles soient gérées efficacement et contribuent à la création de valeur à long terme.

IRO-1\_14

### **Paramètres d'entrée utilisés dans l'évaluation de la matérialité**

Le **bilan carbone** mesure les émissions de gaz à effet de serre, et l'**empreinte environnementale** évalue l'impact global des activités d'Infotel. Les indicateurs sociaux et de gouvernance, comme les politiques RH, la diversité et l'éthique des affaires, sont également pris en compte.

L'analyse repose sur l'ampleur des impacts, leur irréversibilité, leur probabilité d'occurrence et leurs implications financières.

IRO-1\_15

### **Modifications impactant l'évaluation de la matérialité comparée à la période de rapport précédente**

La double matérialité a été prise en compte pour la première fois pour ce reporting CSRD.

IRO-1\_15

### **Modifications de l'évaluation de la matérialité du risque et des opportunités par rapport à la période de rapport précédente**

En 2025, le changement dans le rapport de durabilité est la prise en compte de la CSRD et des normes ESRS en remplacement de la DPEF avec la norme NFRD.

## **IRO-2. Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise**

IRO-2\_03

### **Explication de l'évaluation de matérialité négative pour les ESRS E1 - Changement climatique**

La norme ESRS E1 est matérielle pour le groupe Infotel.

IRO-2\_04

### **Explication de l'évaluation de la matérialité négative pour ESRS E2 Pollution**

La norme ESRS E2 n'est pas significative pour le groupe Infotel. Les déplacements et notamment les trajets domicile/travail et les déplacements professionnels peuvent émettre des particules fines néfastes à la qualité de l'air.

Infotel traite ce point avec l'atténuation des émissions dans les sous-thèmes énergie et atténuation du changement climatique de l'ESRS E1.

IRO-2\_05

### **Explication de l'évaluation de matérialité négative pour les ESRS E3 Ressources aquatiques et marines**

Lors de la réponse au questionnaire Water du CDP en 2024, nous avons étudié cette thématique de l'eau.

Infotel n'utilise pas d'eau dans ses activités professionnelles. Ainsi, la consommation d'eau est limitée pour les usages dits sanitaires. Il n'existe pas d'usage industriel.

L'eau utilisée est fournie par les services publics qui contrôlent en permanence sa qualité.

IRO-2\_06

### **Explication de l'évaluation de matérialité négative pour ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes**

La norme ESRS E4 n'est pas matérielle après étude des sous-thèmes de l'AR16 du règlement.

IRO-2\_07

### **Explication de l'évaluation de matérialité négative pour ESRS E5 Économie circulaire**

Le sous-thème des déchets mérite d'être analysé en profondeur sur la matérialité d'impact. Les déchets les plus sensibles sont les déchets d'équipements électriques et électroniques dit DEEE.

Lorsque le matériel est déclaré au rebut par la DSI du groupe, le matériel est collecté et envoyé au Ateliers du Bocage depuis les sites de Rennes, Paris et Toulouse.

Le traitement par les Ateliers du Bocage fournit toujours un inventaire valorisé.

IRO-2\_03

### **Explication de l'évaluation de matérialité négative pour les communautés affectées par les ESRS S3**

L'évaluation de la matérialité a conclu que l'ESRS S3 **Communautés affectées** n'est pas matériel pour Infotel.

L'activité du Groupe, centrée sur le développement de solutions informatiques et le conseil en services numériques, n'a pas d'impact direct significatif sur des communautés locales spécifiques.

IRO-2\_11

### **Explication de l'évaluation négative de la matérialité de l'ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux**

L'évaluation de la matérialité a conclu que l'ESRS S4 **Consommateurs et utilisateurs finaux** n'est pas matériel pour Infotel. L'entreprise ne commercialise pas de produits destinés directement aux consommateurs finaux et ses services s'adressent exclusivement à des clients professionnels (B2B).

L'analyse des risques et opportunités n'a pas mis en évidence d'enjeux ESG significatifs liés aux consommateurs pouvant affecter la performance financière du groupe.

IRO-2\_12

### **Explication de l'évaluation de matérialité négative pour la conduite des affaires ESRS G1**

L'évaluation de la matérialité a conclu que l'ESRS G1 **Conduite des affaires** est matériel pour Infotel. La gouvernance d'entreprise, la conformité réglementaire et l'éthique des affaires sont des éléments clés dans les activités du groupe, notamment en raison des exigences croissantes en matière de transparence et de responsabilité des entreprises.

Infotel est engagé dans la prévention des **risques liés à la corruption, à la fraude et aux pratiques anticoncurrentielles**. L'entreprise met en place des politiques et des procédures internes pour assurer le respect des réglementations et des bonnes pratiques en matière de gouvernance.

Les attentes des parties prenantes, qu'il s'agisse des clients, des investisseurs ou des régulateurs, renforcent l'importance de la gouvernance responsable. La conformité aux cadres réglementaires et l'intégrité dans la conduite des affaires sont donc des enjeux stratégiques qui justifient la matérialité de l'ESRS G1 pour Infotel.

L'évaluation de la matérialité chez Infotel repose sur des seuils définis pour identifier les enjeux significatifs à divulguer conformément aux exigences des **ESRS**.

Pour la **matérialité d'impact**, les enjeux sont classés selon leur degré d'influence sur l'environnement et la société :

- **Impact nul** : de 0 à 25 %
- **Impact faible** : de 25 % à 50 %
- **Impact fort** : de 50 % à 75 %
- **Impact très fort** : de 75 % à 100 %

Pour la **matérialité financière**, les seuils sont définis en fonction de leur impact sur **le ROC** (Résultat Opérationnel Courant) :

- **Impact nul** : 0 €
- **Impact faible** : 0 à 100 000 €
- **Impact fort** : 100 000 € à 300 000 €
- **Impact très fort** : supérieur à 300 000 €

Seuls les sujets atteignant un niveau de matérialité fort ou très fort, que ce soit en termes d'impact ou de conséquence financière, sont considérés comme matériels et donc intégrés dans la divulgation.

## **INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES**

### **ESRS E1 - Changement climatique**

#### **Prérequis généraux**

E1.MDR-A\_13

#### **Déclaration sur l'absence d'actions (adaptation au changement climatique)**

Le groupe Infotel est en cours d'élaboration en 2025 d'une démarche ACT pas à pas de l'ADEME et est accompagné par le CITEPA.

E1.MDR-A\_14

#### **Calendrier pour l'adoption d'actions (adaptation au changement climatique)**

Le groupe Infotel vise 2026 pour communiquer sur son plan d'action.

#### **E1-1. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique**

E1-1\_01, E1-1\_02

#### **Description générale du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique**

Infotel aligne sa stratégie de décarbonation sur l'Accord de Paris en agissant sur plusieurs leviers, notamment :

- Énergie : Passage à 100 % d'électricité verte d'ici 2026 et optimisation des infrastructures IT via le cloud vert.
- Mobilité durable : Transition vers une flotte hybride/électrique, réduction des trajets aériens et promotion des transports bas-carbone.
- Achats responsables : Priorisation du matériel IT labellisé ou reconditionné, allongement du cycle de vie et recyclage.
- Compensation carbone : Achat de crédits carbone pour les émissions résiduelles et participation à des projets de reforestation.
- Suivi et conformité : Engagement dans le programme ACT Pas à Pas de l'ADEME, suivi via des indicateurs de performance et intégration des exigences CSRD et SBTi.

E1-1\_03, E1-4\_02, E1-4\_23

#### **Description des leviers de décarbonisation**

<b>Levier de décarbonation</b>	<b>Brève description</b>	<b>Réduction estimée des émissions de GES (tCO2e)</b>	<b>Objectifs de réduction associés</b>
Électricité renouvelable d'origine	Contractualisation d'achats d'électricité verte pour réduire l'empreinte carbone en interne.	Non estimé en 2025	Atténuation au changement climatique
Véhicules hybrides ou électriques	Passage à une flotte hybride et/ou électrique pour limiter les émissions.	Non estimé en 2025	Réduction de l'empreinte carbone des activités
Optimisation des surfaces de bureaux	Réduction des surfaces des locaux pour optimiser l'utilisation des espaces et diminuer les consommations énergétiques.	Non estimé en 2025	Atténuation au changement climatique

Numérique responsable	Privilégier les achats de matériel informatique EPEAT Gold et allonger la durée de vie du parc informatique.	Non estimé en 2025	Réduction de l'empreinte carbone des activités
Sensibilisation des salariés	Sensibilisation des salariés aux écocodes dans le cadre du plan de sobriété numérique et du système de management environnemental.	Non estimé en 2025	Réduction de l'empreinte carbone des activités
Réduction des déplacements professionnels	Mise en place de politiques visant à limiter les déplacements professionnels non essentiels et promotion des réunions à distance.	Non estimé en 2025	Réduction de l'empreinte carbone des activités
Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments	Mise en place de solutions d'isolation thermique, d'éclairage LED et d'optimisation des systèmes de chauffage/climatisation.	Non estimé en 2025	Amélioration de l'efficacité énergétique
Économie circulaire et recyclage des équipements	Mise en place de stratégies de recyclage et de réutilisation du matériel IT et des équipements de bureau.	Non estimé en 2025	Réduction des déchets et des émissions liées aux équipements

E1-1\_04, E1.MDR-A\_01, E1.MDR-A\_02, E1.MDR-A\_03, E1.MDR-A\_04, E1.MDR-A\_05, E1.MDR-A\_06, E1.MDR-A\_07, E1.MDR-A\_08, E1-3\_01, E1-3\_02, E1-3\_05, E1-3\_06

### Description des actions d'atténuation / adaptation au changement climatique

Infotel s'engage dans une trajectoire de réduction de son empreinte carbone en intégrant des actions concrètes dans ses opérations. L'objectif principal est d'atteindre 100% d'électricité d'origine renouvelable d'ici 2026, en sécurisant des contrats d'approvisionnement en énergie verte et en optimisant la gestion énergétique des infrastructures.

La mobilité durable constitue un autre levier clé, avec la transition progressive vers une flotte de véhicules hybrides et électriques et des incitations à l'usage des transports en commun. L'entreprise poursuit également son engagement dans un numérique responsable, en privilégiant l'achat de matériel informatique à faible impact environnemental et en optimisant ses infrastructures IT pour réduire leur consommation énergétique.

Ces mesures visent une réduction totale des émissions de gaz à effet de serre estimée à 1 000 tCO<sub>2</sub>e. L'entreprise mobilise un budget de 200 000 euros pour soutenir ces initiatives, dont le succès repose sur l'allocation des ressources, l'accès aux technologies bas carbone et l'engagement des parties prenantes.

E1-1\_13

### Alignement du plan de transition avec la stratégie d'entreprise

Infotel intègre son plan de transition climatique à sa stratégie commerciale et financière en visant 100% d'électricité renouvelable d'ici 2026, une réduction progressive des émissions validée par le SBTi en 2025, et une transition vers de véhicules hybrides/électriques, tout en optimisant ses infrastructures IT et en alignant ses investissements sur les exigences CSRD et Taxonomie UE.

E1-1\_14

### **Approbation du plan de transition par les instances administratives, de gestion et de supervision**

Le plan de transition de l'entreprise a été approuvé par les organes administratifs, de gestion et de supervision.

E1-1\_16

### **Délai pour l'adoption d'un plan de transition pour l'atténuation du changement climatique**

Au-delà des recommandations du BEGES sur les pistes de réduction identifiées, Infotel a choisi de lancer en 2024 une démarche ACT (Assessment Low Carbon) en cours destinée à identifier les leviers nécessaires pour définir une trajectoire vers une transition bas-carbone fiable tout en prenant en compte nos objectifs de développement.

Cet accompagnement vise à nous permettre de prendre des mesures concrètes pour réduire notre empreinte carbone et contribuer ainsi à l'effort collectif de lutte contre le changement climatique. Infotel a décidé dès 2024 de formaliser son engagement envers la réduction de son empreinte environnementale en démarrant le processus auprès de l'initiative Science Based Targets (SBTi) visant à fixer et faire valider en 2025 un objectif pour réduire son empreinte carbone et un plan d'action associé

## **E1.IRO-1. Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat**

E1.IRO-1\_03

### **Identification des dangers climatiques à court, moyen et long terme**

Le groupe Infotel a identifié dans son analyse environnementale les dangers liés aux événements climatiques. Nous parlons de catastrophes naturelles causant des dommages aux biens et des interruptions d'activités.

Les principales catastrophes naturelles envisagées sont les suivantes : inondations, fortes précipitations, tornades et ouragans, orages, sécheresse, canicules, grêle et incendies de forêt, qui peuvent entraîner des répercussions sur les locaux du Groupe, sur les locaux des clients, sur les infrastructures de transports et de réseau électrique.

E1.IRO-1\_04

### **Évaluation de l'exposition des actifs et des activités aux risques liés au climat**

Les locaux du groupe Infotel sont exposés à des événements de type météorologie extrême. Les événements pourraient endommager certains locaux, ou infrastructures de transports et retarder la délivrance de prestations informatiques.

E1.IRO-1\_05

### **Définition des horizons temporels et alignement avec la stratégie et l'allocation de capitaux**

À moyen terme, la demande croissante des clients pour une économie bas carbone influence les choix stratégiques d'Infotel, notamment sur son infrastructure IT, ses locaux et la mobilité des collaborateurs. L'entreprise s'appuie sur la norme ISO 14001 depuis 2011 pour identifier et atténuer les risques environnementaux.

Les principaux leviers d'action incluent :

- **Mobilité durable** : électrification de la flotte, covoiturage, plans de mobilité.
- **Efficiences énergétiques** : réduction de la consommation des centres de données face aux évolutions réglementaires et à l'essor de l'IA.
- **Digitalisation** : diminution de la consommation de papier.

Alignement avec la transition bas carbone : Infotel ne recense pas d'activité incompatible avec une transition vers une économie neutre en carbone et poursuit l'élaboration.

## **E1-2. Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci**

E1.MDR-P\_01, E1.MDR-P\_02, E1.MDR-P\_03, E1.MDR-P\_04, E1.MDR-P\_05, E1.MDR-P\_06, E1-2\_01

### **Energies renouvelables**

L'objectif de la politique est d'atteindre une transition vers 100% d'énergie verte d'ici 2026. La portée de cette politique pilotée par le Comité de direction s'inscrit dans le cadre de la CSRD et de l'engagement STBI. Cette politique s'inscrit dans l'atténuation au réchauffement climatique. Cela prend en compte les principales parties prenantes comme clients, investisseurs et collaborateurs.

Cette politique est une opportunité de réduire les émissions et de diminuer la dépendance aux énergies fossiles.

### **Mobilité durable**

La mobilité durable incluse dans la politique de déplacement est menée par le Comité de direction par des actions comme la transition vers une flotte électrique/hybride et la limitation des trajets aériens. Cela contribue à réduire les émissions de gaz à effets de serre. Cette politique est encouragée par la trajectoire bas carbone avec l'ACT pas à pas de l'ADEME.

### **Achats responsables**

Un axe des achats responsables est la sélection de fournisseurs IT éco-responsables et l'allongement du cycle de vie des équipements. La politique d'achats responsables inclus une charte RSE fournisseurs et s'appuie sur la norme ISO20400. Cela se traduira par une opportunité de réduire l'impact environnemental et d'augmenter la durabilité des approvisionnements.

### **Compensation carbone**

Compenser ses émissions de carbone par la participation à des projets de séquestration pour neutraliser les émissions résiduelles s'inscrit dans la démarche SBTi pilotée par la direction RSE du groupe. Cela prend en compte les attentes des clients, investisseurs et collaborateurs.

### **Sensibilisation et formation**

Le changement de culture d'entreprise s'accompagne par la formation des collaborateurs avec la sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales. Le programme de formation est piloté par la direction des ressources humaines.

### **Stratégie climat et gouvernance**

Les enjeux climatiques sont intégrés dans la gouvernance de l'entreprise par le comité de direction et le conseil d'administration.

## **E1-3. Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique**

E1-3\_03

### **Total des réductions d'émissions de GES atteintes grâce aux actions d'atténuation du changement climatique**

Le montant s'élève à 20 tCO<sub>2</sub>e lié à l'achat de crédit-carbone dans une action de reforestation d'une parcelle.

E1-3\_04

## Réductions totales prévues des émissions de GES provenant des actions d'atténuation du changement climatique

1 000 tCO<sub>2</sub>e

### E1-4. Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Catégorie	Identifiant	Description	Valeur	Commentaires
Plan d'action pour l'atténuation du changement climatique	E1-3_03	Total des réductions d'émissions atteintes grâce aux actions d'atténuation.	20 tCO <sub>2</sub> e	
Plan d'action pour l'atténuation du changement climatique	E1-3_04	Réductions totales prévues des émissions de GES provenant des actions d'atténuation.	1 000 tCO <sub>2</sub> e	
Objectifs d'atténuation du changement climatique	E1.MDR-T_01	Réduction des émissions de GES d'ici 2035.	37%	Scope 3 dominant, faible impact des scopes 1 et 2.
Objectifs d'atténuation du changement climatique	E1.MDR-T_02	Transition vers une flotte de véhicules écoresponsable d'ici 2030.	43 tCO <sub>2</sub> e	Intégrée aux achats responsables.

E1.MDR-T\_14

#### Calendrier pour l'adoption des objectifs (changement climatique)

Les objectifs sont en cours d'élaboration dans le cadre de la démarche ACT pas à pas de l'ADEME avec l'organisme Citepa.

E1.MDR-T\_15

#### Déclaration sur l'absence d'objectifs (changement climatique)

Infotel a initié en 2024 une démarche **ACT (Assessment Low Carbon)** afin d'identifier les leviers nécessaires à la définition d'une trajectoire bas-carbone alignée avec ses objectifs de développement. Cet accompagnement permet de structurer des actions concrètes pour réduire son empreinte carbone et contribuer à l'effort collectif de lutte contre le changement climatique.

En parallèle, Infotel a formalisé son engagement environnemental en rejoignant l'**initiative Science Based Targets (SBTi)**. L'entreprise s'est engagée à fixer et faire valider sous deux ans un objectif de réduction de son empreinte carbone, accompagné d'un plan d'action.

## E1-5. Consommation d'énergie et mix énergétique

E1-5\_01, E1-6\_19, E1-6\_21, E1-6\_22, E1-6\_23

### Aperçu de la consommation d'électricité

Indicateur	Consommation d'électricité pour la France et Monaco
Quantité d'électricité	1 133 MWh
Quantité d'électricité couverte par des instruments et associée à des attributs relatifs à la production d'énergie	1 073 MWh
Quantité d'électricité couverte par des instruments et NON associée à des attributs relatifs à la production d'énergie	46 MWh

E1-5\_03, E1-5\_04, E1-5\_05, E1-5\_07, E1-5\_09, E1-5\_14 E1-5\_15

### Consommation d'électricité par source

*Pour le tableau ci-dessous, les sources d'énergie sont supposées pour l'électricité couverte par des instruments et non associée à des attributs relatifs à la consommation d'énergie (même répartition que pour les GO associés à des attributs).*

Source	Consommation en MWh
Charbon	0,04 MWh
Pétrole	0,08 MWh
Nucléaire	15 MWh
Hydroélectricité	840 MWh
Eolien	230 MWh
Photovoltaïque	51 MWh
Biomasse	-
Marées et Vagues	-
Hydrogène	-
Biofuel	-
Autre énergie fossile	1,4 MWh
Autre énergie renouvelable	1,0 MWh

E1-5\_03, E1-5\_04

### Consommation totale d'énergie provenant de sources nucléaires dans le cadre des activités propres

La consommation provenant du nucléaire représente 15MWh et 1% de la quantité totale d'électricité.

E1-5\_04, E1-5\_05, E1-5\_07, E1-5\_09, E1-5\_14, E1-5\_15

## Consommation de vapeur

Type de source d'énergie	Quantité consommée	Commentaires supplémentaires
Biomasse et unité de valorisation énergétique	0 MWh	Pas de consommation de vapeur pour Infotel
Géothermique	0 MWh	Pas de consommation de vapeur pour Infotel
Fioul / Diesel	0 MWh	Pas de consommation de vapeur pour Infotel
Autre énergie fossile	0 MWh	Pas de consommation de vapeur pour Infotel

E1-5\_07

### Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables

Le montant s'élève à 1 122 MWh.

E1-5\_14

### Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur ou de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources fossiles

Le montant s'élève à 1,5 MWh.

E1-5\_01, E1-5\_02, E1-5\_05, E1-5\_06, E1-5\_09, E1-5\_10, E1-5\_11, E1-5\_12, E1-5\_13, E1-5\_15

### Consommation d'énergie – générale

Indicateurs		
Consommation d'énergie totale liée à vos propres opérations	1403	MWh
Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles	266	MWh
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables dans le cadre des activités propres	1122	MWh
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables dans le cadre des activités propres		MWh
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (activités propres)	80	%
Consommation de carburant à partir du charbon et des produits à base de charbon (opérations propres)		MWh
Consommation de combustibles provenant du pétrole brut et des produits pétroliers	183	MWh
Consommation de carburant à partir de gaz naturel (opérations propres)	82	MWh
Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles (activités propres)		MWh
Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles (activités propres)	19	%

### E1-6. Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

E1-4\_04, E1-4\_07, E1-4\_10, E1-4\_13, E1-4\_16, E1-6\_02, E1-6\_03, E1-6\_06, E1-6\_09, E1-6\_10, E1-6\_12, E1-6\_13, E1-6\_18, E1-6\_20, E1-6\_30, E1-6\_31

#### Émissions brutes de GES du scope 1

<b>2024</b>	115tCO2e
<b>2023</b>	97tCO2e
<b>N/N-1</b>	1,2

Le scope 1 est la partie du bilan GES qui a le plus changé avec l'évolution de périmètre (impact de la prise en compte du gaz à Neuilly).

E1-6\_08

**Pourcentage des émissions de GES du scope 1 provenant des systèmes réglementés d'échange d'émissions**

Le montant s'élève à 0 %.

E1-6\_17

**Émissions de CO2 biogéniques provenant de la combustion ou de la biodégradation de biomasse non incluses dans les émissions de GES du scope 1**

Le montant s'élève 0 tCO2e.

E1-4\_04, E1-4\_07, E1-4\_10, E1-4\_13, E1-4\_16, E1-6\_02, E1-6\_03, E1-6\_06, E1-6\_09, E1-6\_10, E1-6\_12, E1-6\_13, E1-6\_18, E1-6\_20, E1-6\_30, E1-6\_31

**Aperçu des émissions de GES du scope 2**

Retrospective « or milestones »	Émissions GES brutes Scope 2 « location-based » (tCO2eq)	Émissions GES brutes Scope 2 « market-based » (tCO2eq)
Retrospective - 2024	45 tCO2e	0,5 tCO2e

E1-6\_24

**Émissions de CO2 biogéniques provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES du scope 2**

Le montant s'élève 0 tCO2e.

E1-6\_11

**Émissions brutes de GES du scope 3**

Le total des émissions du scope 3 est 4121 tCO2e.

E1-6\_06

**Total des émissions de GES par section de la chaîne de valeur**

Catégorie de la chaîne de valeur	Emissions GES
Amont	4 121 tCO2
Opérations internes <i>correspond aux scopes 1&amp;2.</i>	115 tCO2
Aval	0 tCO2
Transport	0 tCO2e

E1-6\_15

**Méthodologies, hypothèses significatives et facteurs d'émission utilisés pour évaluer les émissions de GES**

La méthodologie Bilan Carbone utilisée, avec l'outil Bilan Carbone version 8.10.3

Les prestataires d'Infotel, qui ne sont pas directement salariés d'Infotel, mais qui réalisent une activité semblable au jour le jour pour l'entreprise, ont été pris en compte (part non négligeable spécifiquement pour les déplacements domicile-travail et pour les repas).

Le site de Monaco a été intégré en plus, dans le bilan 2024, par rapport au bilan 2023.

Par ailleurs, certains services dont les données n'étaient pas disponibles pour le bilan 2023 ont été ajoutés.

La consommation de gaz de Neuilly, dont la donnée n'était pas accessible sur le bilan 2023, a été ajoutée pour le bilan 2024.

E1-6\_26, E1-6\_27, E1-6\_29

### **Limites de déclaration, méthodes de calcul et exclusions (Émissions de GES du Scope 3)**

Le groupe Infotel se fait accompagner pour son Bilan BEGES par un organisme reconnu le CITEPA. L'ensemble des activités d'Infotel SA a été étudié, sur les sites France et Monaco. Cela concerne Infotel Conseil, OAIO et Infotel Monaco.

Les postes non quantifiés sont le fret (négligeable au regard de l'activité de l'entreprise), et l'utilisation des produits vendus.

La méthodologie Bilan Carbone utilisée, avec l'outil Bilan Carbone version 8.10.3

Les prestataires d'Infotel, qui ne sont pas directement salariés d'Infotel, mais qui réalisent une activité semblable au jour le jour pour l'entreprise, ont été pris en compte (part non négligeable spécifiquement pour les déplacements domicile-travail et pour les repas).

Les facteurs d'émissions sont issus de la Base Empreinte de l'ADEME.

Les données d'activité sont majoritairement des données physiques.

Les données monétaires ont été utilisées seulement pour les intrants de services et pour les intrants de biens hors déjeuners.

E1-6\_28

### **Émissions biogéniques de CO<sub>2</sub> se produisant dans la chaîne de valeur non incluses dans les émissions de GES du scope 3**

Le montant s'élève à 0 tCO<sub>2</sub>e.

### **E1-7. Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone**

E1-7\_05

#### **Total de l'élimination et du stockage des gaz à effet de serre**

Le montant s'élève à 0 tCO<sub>2</sub>e.

E1-7\_10

#### **Montant total des crédits carbone hors chaîne de valeur, vérifiés selon des normes de qualité reconnues et annulés**

Le montant s'élève à 0 tCO<sub>2</sub>e.

E1-7\_11

#### **Montant total des crédits carbone en dehors de la chaîne de valeur prévus pour être annulés**

Le montant s'élève à 0 tCO<sub>2</sub>e.

E1-7\_13

#### **Pourcentage des projets de réduction**

Le montant s'élève à 0%.

E1-7\_14

**Pourcentage de projets de retrait**

Le montant s'élève à 0%.

E1-7\_17

**Pourcentage de crédits carbone (en termes d'émissions de GES) émis à partir de projets dans l'Union Européenne**

Le montant s'élève à 0%.

E1-7\_18

**Pourcentage de crédits carbone (en termes d'émissions de GES) qui se qualifie comme ajustement correspondant selon l'Article 6 de l'Accord de Paris**

Le montant s'élève à 0%.

E1-7\_20

**Neutralisation des émissions résiduelles de GES**

Les actions mises en place par le groupe Infotel dans le cadre d'une diminution des gaz à effets de serre sont les suivantes :

- La réalisation annuelle d'un Bilan BEGES chaque année afin de suivre les émissions et les améliorations dans la décennie actuelle.
- Un plan de transition vers moins de carbone.
- Le recours à de l'énergie électrique verte.
- Les achats de véhicules hybrides et électriques.
- Une politique de plan de mobilité.
- Le choix de bâtiments écoresponsables lors des projets de changement de locaux

Lorsque ces actions auront porté leurs fruits, il restera à s'occuper des émissions de GES restantes non encore chiffrés à date.

**E1-9. Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat**

E1-9\_01

**Actifs à risque physique important avant d'envisager des actions d'adaptation au changement climatique**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_02

**Actifs exposés à un risque physique majeur avant les actions d'adaptation au changement climatique**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_03

**Actifs exposés à des risques physiques chroniques avant toute action d'adaptation au changement climatique**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_04, E1-9\_15

**Valeur totale des actifs à la fin de la période de référence**

Le montant s'élève à 70 768 830 €.

E1-9\_04

**Pourcentage d'actifs à risque physique matériel avant de prendre en compte les actions d'adaptation au changement climatique**

Le montant s'élève à 0%.

E1-9\_07

**Pourcentage d'actifs à risque physique matériel traités par des actions d'adaptation**

Le montant s'élève à 0%.

E1-9\_08

**Revenus nets des activités commerciales à risque physique important**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_10, E1-9\_18

**Portée de l'évaluation des effets financiers prévus sur les activités commerciales face aux risques physiques et aux risques de transition importants**

L'évaluation des effets financiers anticipés liés aux risques physiques et de transition couvre l'ensemble des activités et opérations d'Infotel.

Elle inclut l'analyse des zones géographiques où l'entreprise est implantée, l'exposition des actifs à des événements climatiques extrêmes, ainsi que l'impact des évolutions réglementaires et du marché sur les services numériques.

Les principaux domaines évalués concernent la consommation énergétique des infrastructures IT, l'adaptation aux nouvelles normes environnementales et les implications financières liées à la décarbonation des activités.

E1-9\_10, E1-9\_18

**Définitions de l'horizon temporel utilisées dans l'évaluation des effets financiers pour les activités commerciales à risque physique ou de transition significatif**

L'évaluation des effets financiers des activités commerciales exposées aux risques matériels physiques ou de transition suit les horizons temporels définis par les réglementations CSRD.

- Court terme : Correspond à la période de reporting des états financiers annuels et permet d'évaluer les impacts immédiats des changements réglementaires et des évolutions du marché sur les coûts opérationnels et la rentabilité.
- Moyen terme : Couvre une période allant d'un à 5 ans et intègre les évolutions progressives des cadres réglementaires, les adaptations aux nouvelles exigences environnementales et les investissements nécessaires pour répondre aux attentes du marché en matière de durabilité.

- Long terme : Englobe toute période supérieure à 5 ans et prend en compte les transformations structurelles liées à la transition vers une économie bas-carbone, les évolutions technologiques majeures, ainsi que les impacts climatiques à plus grande échelle pouvant affecter les infrastructures et les modèles d'affaires.

Ces horizons temporels sont utilisés pour anticiper les risques financiers et planifier les ajustements stratégiques nécessaires afin d'assurer la résilience et la durabilité du modèle économique d'Infotel.

E1-9\_11, E1-9\_19

### **Intégration entre l'évaluation des activités commerciales à risque et la détermination des risques et des scénarios**

L'évaluation des activités commerciales considérées comme à risque physique matériel ou en transition s'inscrit dans le processus global de gestion des risques d'Infotel et l'élaboration de ses scénarios stratégiques.

L'identification des risques de transition matériels prend en compte l'évolution des réglementations, les changements de marché et les avancées technologiques susceptibles d'affecter les modèles d'affaires et les investissements.

Les risques physiques matériels sont évalués en fonction de l'exposition des infrastructures et des opérations aux événements climatiques extrêmes et aux évolutions progressives du climat.

E1-9\_14

### **Actifs présentant un risque de transition important avant la prise en compte des mesures d'atténuation du changement climatique**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_15

### **Pourcentage d'actifs présentant un risque de transition important avant toute action d'atténuation du climat**

Le montant s'élève à 0 %.

E1-9\_16

### **Pourcentage d'actifs à risque de transition matérielle traités par les actions d'atténuation du changement climatique**

Le montant s'élève à 0 %.

E1-9\_19

### **Lien entre les définitions de l'horizon temporel et l'horizon de planification stratégique**

Infotel aligne ses horizons temporels de planification stratégique pour garantir une transition maîtrisée vers un modèle bas-carbone.

#### **1. Court terme (période de reporting des états financiers - 2024)**

- Suivi des indicateurs de performance RSE et carbone (bilan GES annuel, consommation d'énergie verte).
- Optimisation des infrastructures IT et de la mobilité durable (flotte hybride/électrique, achats IT reconditionnés).
- Conformité avec les réglementations CSRD et reporting ESG pour assurer une transparence accrue.

## 2. Moyen terme (2025-2029)

- Validation SBTi de la trajectoire carbone et réduction progressive des émissions des Scopes 1, 2 et 3.
- Atteinte de 100 % d'électricité verte et déploiement généralisé du numérique responsable.
- Anticipation des évolutions réglementaires et adaptation des offres aux exigences RSE des clients.

## 3. Long terme (2030 et au-delà)

- Poursuite de la décarbonation des infrastructures et services IT pour s'aligner sur les objectifs de neutralité carbone.
- Intégration des évolutions technologiques bas-carbone pour limiter l'empreinte environnementale des activités.
- Adaptation continue aux risques de transition climatique (réglementations renforcées, évolutions du marché, nouvelles exigences clients).

E1-9\_19

### **Lien entre les définitions de l'horizon temporel et les plans d'allocation de capital**

#### 1. Court terme (période de reporting – 2024)

- Investissements opérationnels : Optimisation de la consommation énergétique des bureaux et des infrastructures IT.
- Mobilité durable : Acquisition de véhicules hybrides et électriques pour la flotte d'entreprise.
- Conformité réglementaire : Ressources allouées au reporting CSRD et SBTi et aux bilans GES annuels.

#### 2. Moyen terme (2025-2029)

- Transition énergétique : Accélération des investissements vers l'électricité verte (objectif 100 % d'ici 2026).
- IT durable : Financement accru des achats de matériel reconditionné et des services cloud bas carbone.
- Adaptation aux exigences RSE des clients : Allocation de capital pour intégrer des solutions numériques responsables et renforcer les critères RSE dans les offres commerciales.

#### 3. Long terme (2030 et au-delà)

- Stratégie de neutralité carbone : Financement progressif des solutions IT à faible impact environnemental et modernisation continue des infrastructures.
- Anticipation des risques réglementaires et technologiques : Allocation budgétaire pour adapter les activités aux nouvelles exigences du marché et aux innovations bas-carbone.
- Engagement dans l'innovation durable : Développement de solutions numériques alignées avec les futures réglementations environnementales.

E1-9\_22

### **Valeur comptable totale des biens immobiliers dont la consommation d'énergie est basée sur des estimations internes**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_29

### **Revenu net des activités commerciales à risque de transition matérielle**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_30

**Revenu net provenant des clients opérant dans les activités liées au charbon**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_31

**Revenu net des clients opérant dans les activités liées au pétrole**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_32

**Revenu net provenant des clients opérant dans les activités liées au gaz**

Le montant s'élève à 0 €.

E1-9\_33

**Pourcentage du revenu net provenant des clients opérant dans des activités liées au charbon**

Le montant s'élève à 0%.

E1-9\_38

**Divulgarion des effets financiers anticipés en termes d'érosion des marges pour les activités commerciales à risque de transition significatif**

Infotel anticipe un impact limité en termes d'érosion des marges liée aux risques de transition vers une économie bas-carbone, mais reste attentif aux évolutions réglementaires et aux attentes croissantes des clients en matière de durabilité.

Les principaux facteurs pouvant influencer les marges incluent :

- Coûts de mise en conformité : L'intégration des exigences CSRD et des attentes clients en matière de reporting extra-financier pourrait nécessiter des investissements supplémentaires en formation, outils de suivi et conformité réglementaire.
- Évolution des critères d'achat des clients : Une demande accrue pour des solutions numériques à faible empreinte carbone pourrait nécessiter des ajustements dans l'offre, notamment via le recours à des infrastructures cloud plus vertes, des optimisations logicielles ou des certifications spécifiques.
- Augmentation des coûts d'énergie et de transport : La transition vers une flotte hybride/électrique et la réduction des déplacements aériens pourraient engendrer des investissements et des coûts initiaux, bien que des économies soient attendues à moyen terme.

Toutefois, ces évolutions sont également perçues comme des opportunités stratégiques pour renforcer la compétitivité du groupe Infotel.

**ESRS E2 – Pollution**

**Prérequis généraux**

E2.MDR-T\_14

**Calendrier pour l'adoption des objectifs concernant la pollution**

Le groupe Infotel a engagé une transition de sa flotte de véhicules vers une flotte écoresponsable. Le plan de transition a démarré en 2023 et a un objectif d'une flotte à 100% écoresponsable en 2030.

E2.MDR-T\_15

### **Déclaration sur l'absence d'objectifs concernant la pollution**

Les activités en propre du groupe Infotel ne participent pas à la pollution de l'air. Les déplacements professionnels avec des véhicules thermiques et les déplacements domicile travail et domicile client en véhicule thermique peuvent participer à l'émission de particules néfastes pour la qualité de l'air. Le groupe Infotel n'a pas d'activité polluante vis à vis de l'eau.

### **E2.IRO-1. Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à la pollution**

E2.IRO-1\_01

Processus d'identification des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels liés à la pollution

Le groupe Infotel a utilisé une approche par enquête, basée sur la norme ESRS E2, pour évaluer les risques de pollution de l'air (faible) et l'eau (nul) dans nos opérations. Cette évaluation a été doublée d'une analyse des catégories, thèmes et sous-thèmes de l'AR16.

### **E2-1. Politiques en matière de pollution**

E2.MDR-P\_01, E2.MDR-P\_02, E2.MDR-P\_03, E2.MDR-P\_04, E2.MDR-P\_05, E2.MDR-P\_06, E2-1\_01, E2-1\_02, E2-1\_03, E2-1\_04

#### **Gestion de la politique environnementale liée à la pollution**

Le principal objectif est de réduire les émissions de gaz à effets de serre et particules fines issues des véhicules thermiques dans les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail.

La politique liée à la pollution environnementale vise à atténuer les impacts négatifs liés à la pollution de l'air, de l'eau et du sol. Cette politique couvre les principaux polluants atmosphériques, les substances dangereuses pour l'eau et le sol, ainsi que les déchets.

Le niveau le plus élevé responsable de la mise en œuvre de la politique est le Conseil d'administration en mode RSE et le comité de direction.

La mise en œuvre d'une politique liée à la pollution respecte la norme ISO 14001 sur les systèmes de management environnemental et s'aligne sur les principes du Pacte mondial des Nations Unie auquel le groupe Infotel a adhéré en 2024.

Le groupe Infotel prend en compte les intérêts des investisseurs, des salariés et des clients

La politique liée à la pollution est mise à disposition de toutes les parties prenantes potentiellement affectées et responsables de sa mise en œuvre via le site web de l'entreprise dans les documents investisseurs, des communications ciblées en interne et en externe.

Le groupe Infotel n'est pas concerné dans le cadre de sa politique contre la pollution avec l'utilisation des substances préoccupantes ou extrêmement préoccupantes.

Dans sa politique environnementale, le groupe Infotel vise à éviter des situations d'urgence avec une politique de protection des locaux contre les incendies.

## **E2-2. Actions et ressources relatives à la pollution**

E2.MDR-A\_01, E2.MDR-A\_02, E2.MDR-A\_03, E2.MDR-A\_04, E2.MDR-A\_05, E2.MDR-A\_06, E2.MDR-A\_07, E2.MDR-A\_08, E2.MDR-A\_09, E2.MDR-A\_10, E2.MDR-A\_11, E2.MDR-A\_12, E2-2\_01, E2-2\_02, E2-2\_03, E2-2\_04

### **Aperçu des actions concernant la pollution**

Le groupe Infotel a décidé de basculer sa flotte de véhicules vers une flotte écoresponsable. La portée de cette action concerne les déplacements à usage professionnel.

L'objectif retenu dans la trajectoire de réduction du scope 3 est de réduire de 37% les émissions de gaz à effets de serre.

## **E2-6. Effets financiers attendus d'impacts, risques et opportunités liés à la pollution**

E2-6\_10

Incidents de pollution matérielle et dépôts ayant un impact sur l'environnement et/ou les indicateurs financiers

Aucun incident lié à la pollution est à mentionner dans nos activités.

## **ESRS E3 - Ressources hydriques et marines**

E3.MDR-P\_07, E3.MDR-P\_08, E3.MDR-A\_13

Le groupe Infotel n'a pas élaboré de politique formelle concernant les ressources en eau et marines parce que nos activités ne sont utilisatrices de ressource aquatique.

L'eau est exclusivement réservée à l'usage sanitaire.

Le groupe Infotel prévoit dans les prochaines années d'améliorer son système de mesure de la consommation d'eau actuellement basée sur une estimation.

Infotel n'a pas mis en place d'actions spécifiques liées à l'eau et aux ressources marines. Nos activités n'ont pas d'impact sur l'eau et les ressources marines de façon significative. Notre principal enjeu environnemental est la trajectoire carbone.

E3.MDR-T\_14

Infotel ne prévoit pas de fixer d'objectif pour l'eau à usage sanitaire tant que le Groupe ne dispose pas d'un système de collecte précis de la consommation d'eau.

E3.MDR-T\_15

Infotel n'a pas prévu de fixer des objectifs liés à la consommation à usage sanitaire. Cet indicateur n'est pas pertinent pour cet usage.

## **E3.IRO-1. Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés aux ressources hydriques et marines**

E3.IRO-1\_01

### **Évaluation des actifs et activités pour identifier les impacts, risques et opportunités liés à l'eau et aux ressources marines**

Le groupe Infotel a mené une évaluation approfondie de ses activités pour identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à l'eau et aux ressources marines dans ses opérations et sa chaîne de valeur.

Concernant la matérialité financière, nous n'avons pas identifié d'impacts sur les flux financiers à court, moyen ou long terme.

Concernant la matérialité d'impact, nous avons uniquement identifié notre consommation d'eau à usage sanitaire. Notre consommation d'eau déclarée aujourd'hui est une estimation et non une donnée relevée. Un enjeu pour les prochaines années sera de construire un indicateur avec des relevés de consommation.

E3.IRO-1\_02

Compte tenu de l'enjeu sur l'eau (consommation à usage sanitaire), le groupe Infotel n'a pas jugé opportun d'impliquer les parties prenantes.

### **E3-1. Politiques en matière de ressources hydriques et marines**

E3-1\_07

Infotel n'a pas adopté de politique spécifique parce que ce sujet est non matériel à ce stade pour Infotel.

### **E3-4. Consommation d'eau**

E3-4\_01, E3-4\_02, E3-4\_03, E3-4\_04, E3-4\_05, E3-4\_06, E3-4\_07

#### **Consommation d'eau**

La consommation d'eau totale est 5 268 m<sup>3</sup> avec 100% de la consommation qui est estimée.

La consommation d'eau est estimée avec une formule par m<sup>2</sup> et par an.

Compte-tenu de la pratique du télétravail dans les locaux du Groupe, il est raisonnable d'appliquer un abattement de 30%.

Le principal risque identifié sur nos sites pour l'eau est l'impact des sécheresses sur l'approvisionnement en eau dans certaines régions.

Il est à noter que l'usage de l'eau est réservé uniquement à de l'usage sanitaire. L'eau n'est pas utilisée pour refroidir les salles serveurs.

À l'heure actuelle, l'eau provient des différents réseaux d'eau potable mis en place par les différentes collectivités.

À notre connaissance, nous n'utilisons pas d'eau de pluie récupérée. Les eaux utilisées en usage sanitaire repartent dans les réseaux de collecte des eaux usées.

E3-4\_08

#### **Ratio d'intensité en eau**

Le ratio d'intensité en eau est de 17 (*consommation en m<sup>3</sup> / unité de CA en millions d'euros*).

### **ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes**

#### **E4.IRO-1. Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à la biodiversité et aux écosystèmes**

E4.IRO-1\_01

Le groupe Infotel, en réalisant son évaluation de matérialité pour son fonctionnement interne n'a pas identifié d'IRO avec un seuil de matérialité et financier significatif. Il s'avère donc que le sujet est non matériel pour le groupe Infotel.

E4.IRO-1\_02

Nous n'avons pas identifié d'impacts qui impacteraient nos activités d'entreprise de services numériques. De plus, nous n'avons pas d'opérations dans des zones dites sensibles.

E4.IRO-1\_04

### **Considération des risques systémiques dans l'évaluation de la double matérialité**

Nous n'avons pas identifié dans notre chaîne de valeur de risque significatif pour nos activités.

### **ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire**

E5.MDR-T\_15

Infotel ne fixe pas des objectifs sur l'utilisation des ressources et l'économie circulaire. L'enjeu est présent mais faible au niveau des volumes constatés au niveau du Système de management environnemental.

Deux exemples viennent illustrer cela :

- du DEEE remis en économie circulaire et
- du don de mobilier lors de rénovation de locaux.

### **E5.IRO-1. Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire**

E5.IRO-1\_01

Le Groupe a effectué une analyse complète de ses actifs et activités pour identifier les impacts, risques et opportunités effectifs et potentiels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire dans ses opérations ainsi que dans sa chaîne de valeur en amont et en aval.

E5.IRO-1\_01

#### **Méthodologie et hypothèses utilisées pour identifier les impacts, les risques et les opportunités (Utilisation des ressources et économie circulaire)**

Pour identifier les impacts, risques et opportunités liées à l'utilisation des ressources et à l'économie, Infotel se sert de son Système de Management Environnemental basé autour de la norme ISO14001 avec les aspects environnementaux significatifs AES, de la mise en place d'une politique Numérique Responsable, d'une politique d'achats responsables.

La mise en place d'actions pour l'économie circulaire nécessite un accompagnement au changement dans les achats.

Bien que au vu de nos activités de services et éditeurs de logiciels, les volumes sont faibles. Nous mettons des actions comme le processus de gestion des déchets dits DEEE avec les Ateliers du Bocage qui permettent de valoriser certains DEEE vers les boutiques solidaires, l'allongement de la durée de vie du matériel informatique avec la DSI du Groupe.

E5.IRO-1\_02

#### **Consultations avec les parties prenantes**

En 2024, une agence du Groupe dans le cadre de travaux a réalisé un don de mobilier auprès du Secours populaire, association reconnue d'utilité publique.

### **E5-1. Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire**

E5.MDR-P\_01, E5.MDR-P\_02, E5.MDR-P\_03, E5.MDR-P\_04, E5.MDR-P\_05, E5.MDR-P\_06, E5-1\_01, E5-1\_02, E5-1\_03, E5-1\_04

#### **Aperçu des politiques (Utilisation des ressources et économie circulaire)**

Gestion des déchets DEEE : l'envoi du matériel DEEE vers une filière comme les Ateliers du bocage assure à Infotel que le matériel est soit en recyclage, soit en réemploi.

Cette gestion des déchets DEEE concerne le matériel avec le statut mis au rebut dans le SMSI.

Les responsables de l'application de cette politique sont le DSI, le responsable RSE du Groupe et le responsable Qualité et Environnement.

Cette gestion des déchets DEEE est inscrite dans le Système de Management Environnemental.

Les intérêts des principales parties prenantes ont été pris en compte en intégrant l'impact d'un numérique responsable sur l'environnement, sur l'image d'Infotel auprès de ses clients, sur ses effectifs et ses investisseurs.

Les parties prenantes impliquées dans le processus partagent cette vision du numérique responsable. Avec cette politique, une partie du matériel est réparé et proposé en boutique solidaire.

La politique des déchets DEEE insiste sur le fait de procéder à une gestion environnementale la plus vertueuse pour l'environnement.

Dans le cadre d'un numérique responsable, nous insistons pour allonger autant que possible la durée de vie du matériel tout en prenant en compte la thématique de l'obsolescence matérielle et logicielle.

### **E5-3. Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire**

E5.MDR-T\_01, E5.MDR-T\_02, E5.MDR-T\_03, E5.MDR-T\_04, E5.MDR-T\_05, E5.MDR-T\_06, E5.MDR-T\_07, E5.MDR-T\_08, E5.MDR-T\_09, E5.MDR-T\_10, E5.MDR-T\_11, E5.MDR-T\_12, E5.MDR-T\_13, E5-3\_01, E5-3\_02, E5-3\_03, E5-3\_04, E5-3\_05, E5-3\_06, E5-3\_07, E5-3\_08, E5-3\_09, E5-3\_13

Dans le cadre de notre politique environnementale et numérique responsable, nous avons comme objectif d'envoyer 100% de nos DEEE vers des filiales spécialisées. Ainsi, ils deviennent soit des déchets recyclés, soit des déchets en réemploi.

Pour le DEEE, les trois sites Infotel Rennes, Paris et Toulouse certifiés récupèrent le matériel des autres sites qui sont ensuite collectés par les Ateliers du Bocage.

### **E5-4. Flux de ressources entrants**

E5-4\_01

#### **Description des flux de ressources matérielles**

Dans le cadre du projet Numérique Responsable, Infotel a conscience de l'impact de son activité via les achats notamment de matériel informatique (en particulier dans le cadre de leur fabrication), de papier et d'approvisionnement en énergie.

Selon les résultats du rapport de l'ADEME et l'Arcep de janvier 2022, les activités numériques représentent aujourd'hui 3 à 4% des émissions de gaz à effet de serre dans le monde et 2,5 % de l'empreinte carbone nationale.

La fabrication de matériel informatique représente 80% de l'impact environnement d'un PC portable si on prend en compte son cycle complet.

Les actions mises en œuvre par Infotel sur la chaîne de valeur de ses activités pour limiter l'impact sur la biodiversité sont :

- l'allongement de la durée d'utilisation du parc informatique tout en respectant la sécurité de l'information ;
- l'achat de matériel reconditionné pour diminuer l'empreinte liée à la fabrication ;
- les achats de papier avec la double certification FSC EU Ecolabel ;
- l'achat de matériel informatique avec le label EPEAT Gold et Energy Star ;
- l'approvisionnement en énergie verte avec des ressources renouvelables ;
- la gestion des déchets en visant 100 % de DEEE recyclé et revalorisé.

E5-4\_03

### **Systèmes de certification utilisés pour vérifier la source durable de matériaux biologiques et/ou de biocarburants utilisés à des fins non énergétiques**

Au niveau des achats de papier, Infotel privilégie le papier avec les labels FSC et EU Ecolabel.

E5-4\_06, E5-4\_08

### **Méthodologies et hypothèses utilisées pour calculer les données sur les flux de ressources**

Les données relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire proviennent de nos prestataires.

## **E5-5. Flux de ressources sortants**

E5-5\_07, E5-5\_10, E5-5\_15, E5-5\_16, E5-5\_11

### **Indicateurs clés sur la génération de déchets**

<b>Indicateur</b>	<b>Quantité (en kg)</b>	<b>Pourcentage du total des déchets</b>
Total des déchets produits	7 068 kg	100 %
Déchets non recyclés générés	6 063 kg	86 %
Déchets dangereux générés (DEEE)	1 005 kg	14 %
Déchets radioactifs générés	0 kg	0 %

E5-5\_08

### **Déchets détournés de l'élimination, répartition par type de déchets dangereux et non dangereux et type de traitement**

<b>Indicateur concernant les déchets DEEE</b>	<b>Quantité (en kg)</b>
Quantité détournée de l'élimination grâce à la préparation en vue de la réutilisation	68
Quantité détournée de l'élimination grâce au recyclage	937
Quantité détournée de l'élimination grâce à d'autres opérations de récupération	0
Quantité totale détournée de l'élimination	1005

E5-5\_12, E5-5\_13, E5-5\_14

### **Composition des déchets**

En tant qu'entreprise du secteur numérique, le groupe Infotel a identifié les principaux flux de déchets suivants.

1. Les déchets dit DEEE composés de terminaux, serveurs et ordinateurs en fin de vie.
2. Les cartons d'emballage du matériel informatique arrivant sur nos différents sites.
3. Les cartouches et toners des imprimantes du groupe Infotel.
4. Les papiers jetés dans les poubelles du groupe Infotel.
5. Les déchets provenant de nos salles de pauses avec les canettes, bouteilles en plastiques, verres.

E5-5\_17

## **Méthodologies et hypothèses utilisées pour calculer les données sur les déchets générés**

### Déchets de bureau

Nous calculons les données sur les déchets en utilisant les données de nos prestataires sur la période 2024 reçues au niveau de chaque agence.

Pour les sites de Toulouse, nous estimons le volume de déchets en tenant compte du volume des contenants et du nombre de passage annuel. En 2024, le site de Rennes s'est doté d'un nouveau partenaire pour le recyclage.

L'agence de Toulouse quant à elle étudie un nouveau système de collecte en 2025.

### Déchets dits DEEE

Le matériel électronique devient un déchet dès lors qu'il prend un statut mis au rebut dans le système GLPI piloté par la DSI du groupe Infotel. Trois sites collectent les déchets DEEE qui peuvent avoir un intérêt pour le possible réemploi du matériel.

À l'issue de chaque traitement par les Ateliers du Bocage, nous obtenons un inventaire des déchets qui se scindent en deux groupes. Les déchets recyclables et les déchets valorisés sont comptabilisés en kilos.

Sur le dernier inventaire de 999 kilos, 68 kilos de matériel (écrans, PC portables, Stations d'accueil, unités centrales) seront remis sur le marché en boutique solidaire.

E5-5\_18

## **Engagement dans la gestion des déchets en fin de vie du produit**

En ayant mis en place un système de management environnemental basé autour de la norme ISO14001, le Groupe participe à la valorisation et au recyclage du déchet électronique tout en prenant les exigences du système de management de sécurité de l'information basé autour de la norme ISO27001 avec une solution d'effacement des données dit Blanco.

## **TAXONOMIE**

L'Union Européenne a adopté le règlement européen UE 2020/852 du 18 juin 2020, entré en vigueur le 12 juillet 2020. Ce règlement vise à promouvoir les investissements durables au sein du marché intérieur, en matière environnementale, sociale et de gouvernance, mais également à intégrer la durabilité dans la gestion des risques.

Ledit Règlement établit un système commun de classification des activités avec des critères spécifiques, permettant de déterminer si une activité économique peut être considérée comme durable sur le plan environnemental. Ce dispositif est appelé taxonomie verte européenne.

En application du règlement précité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, chaque société devant établir une déclaration de performance extra financière, doit publier au sein du document d'enregistrement universel la part de son chiffre d'affaires, ses dépenses d'investissement (Capex) et dépenses opérationnelles (Opex) associées à des activités dites éligibles au sens de la réglementation européenne. Il s'agit des produits et/ou services liés à des activités économiques considérées comme durables.

Plus spécifiquement, les activités en question considérées comme durables sont celles qui contribuent substantiellement à l'un des six objectifs environnementaux suivants :

- 1) l'atténuation du changement climatique,
- 2) l'adaptation au changement climatique,
- 3) l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines,

- 4) la transition vers une économie circulaire,
- 5) la prévention et le contrôle de la pollution, et
- 6) la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Les actes délégués de l'Union Européenne du 4 juin 2021 et du 6 juillet 2021 établissent les critères d'examen technique permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être considérée comme contribuant aux objectifs détaillés ci-dessus, ainsi que la nature des informations à publier en matière de taxonomie verte.

La taxonomie européenne introduit les notions d'éligibilité et d'alignement :

- Une activité économique est dite éligible si elle est listée et décrite dans les actes délégués en raison de son potentiel contributif à l'un au moins des six objectifs environnementaux précités, indépendamment du fait que cette activité remplisse les critères techniques énoncés dans ces actes délégués ;
- La seconde notion est celle de l'alignement, laquelle vise à confirmer la contribution significative de cette activité économique éligible. Pour être alignée ; une activité doit ainsi respecter les critères de contribution substantielle à l'un des six objectifs précités, ne pas causer de préjudice important à aucun des cinq autres objectifs (critère dit DNSH : « Do not significantly harm ») et respecter des garanties minimales, à savoir respecter les Droits de l'Homme & principes et droit fondamentaux au travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les sociétés concernées doivent également publier la part de ces indicateurs qui est alignée avec les critères techniques de la Taxonomie.

En effet, a notamment été adopté depuis le règlement délégué (UE) 2023/2486 de la Commission européenne du 27 juin 2023 qui complète le règlement (UE) 2020/852 par les critères d'examen technique permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être considérée comme contribuant substantiellement aux quatre objectifs environnementaux et modifiant les méthodologies et formats de publication d'informations.

Pour Infotel, le périmètre de reporting pour les trois indicateurs (CA, CAPEX et OPEX) couvre les sites en France et Monaco, à l'exclusion des autres filiales étrangères, car leur impact est jugé non significatif et par conséquent elles ne sont pas intégrées au reporting présenté ci-après.

(i) La part du chiffre d'affaires associé à des activités économiques éligibles et alignées à la Taxonomie Européenne

Les six objectifs environnementaux à analyser au titre de l'exercice 2024 sont donc :

- l'« atténuation du changement climatique » ;
- l'« adaptation au changement climatique » ;
- l'« utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines » ;
- la « transition vers une économie circulaire » ;
- la « prévention et le contrôle de la pollution » et
- la « protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes ».

Analyse relative aux deux premiers objectifs :

S'agissant de l'activité listée au paragraphe 8.2. de l'Annexe II du Règlement délégué du 4 juin 2021, intitulé « Programmation, conseil et autres activités informatiques », appartenant à la catégorie du « secteur de l'information et de la communication », comme le précise très justement la Commission européenne dans ce Règlement délégué, ce secteur d'activité est marqué par une certaine ambivalence sur le terrain de la durabilité.

Elle précise en effet que « le secteur de l'information et de la communication est un secteur en progression constante, qui prend une part croissante dans les émissions de gaz à effet de serre. Dans

le même temps, les technologies de l'information et de la communication peuvent contribuer à atténuer le changement climatique et à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans d'autres secteurs, par exemple en offrant des solutions propres à faciliter la prise de décisions permettant de réduire ces émissions. » (§ 38 du Règlement délégué du 4 juin 2021).

Au titre des objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique, au stade actuel de la réglementation européenne, les activités 8.2. « Programmation, conseil et autres activités informatiques » (Annexe II du Règlement délégué) et l'activité 8.2 « Solutions fondées sur des données en vue de la réduction des émissions de GES » (Annexe I du Règlement délégué), sont considérées comme éligibles.

Dans le cas d'Infotel, pour pouvoir relever une part de chiffre d'affaires associé à ces activités économiques éligibles à la taxonomie européenne, il doit être démontré que le chiffre d'affaires généré par le Groupe est issu de solutions informatiques, digitales et de logiciels qui, grâce à leurs fonctionnalités, permettent une atténuation ou une adaptation au changement climatique.

Au titre de l'exercice 2024, il a été réalisé une analyse des solutions informatiques et logiciels afin d'établir au cas par cas leur impact respectif sur l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique, particulièrement sur la diminution des émissions de gaz à effet de serre. Les solutions informatiques suivantes ont été identifiées :

- ENEDIS TEM (Transition énergétique et Mobilité Electrique) : développement de la plateforme de pilotage et suivi des usages d'autoconsommation collective, Participation à un projet dédié à l'électrification des parcs de véhicules avec le déploiement des bornes de recharge associées, ainsi qu'un projet à l'échelle nationale visant à optimiser la relève et l'agrégation des données issues des IRVE (Infrastructures de Recharge pour Véhicules Électriques).

Banque de France : développement d'un indicateur climat qui permettra aux entreprises de se positionner par rapport à une trajectoire cible de « décarbonation » de leur secteur, information fondamentale pour leur permettre de rationaliser leurs efforts et d'impulser leur dynamique de transition.

- Air France : prestation d'amélioration de la gestion des plans de vols dont l'optimisation de la consommation de carburant.

- APRR : déploiement de l'offre éco-conception Infoscope Green pour réduire l'impact environnemental des développements logiciels.

- IBA : Déploiement du produit iDBA-Online chez un client bancaire permettant d'automatiser la maintenance de la base de données Db2 et faisant gagner 4 heures de calculs Mainframe sur quatre grands systèmes du client avec 70 % de baisse de consommation.

Le chiffre d'affaires associé aux solutions et logiciels développés par Infotel pouvant être qualifié d'éligible au sens de la taxonomie, s'élève à la somme globale de 4 787 milliers d'euros (1 298 milliers d'euros en 2023) (activité 8.2 « Solutions fondées sur des données en vue de la réduction des émissions de GES »), représentant 1,6 % du chiffre d'affaires total d'Infotel (0,4 % en 2023). À date, ce chiffre d'affaires éligible n'est pas considéré comme aligné.

#### Analyse relative aux quatre autres objectifs :

Les activités économiques visées par l'objectif de contribution à l'« utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines » (« eau ») sont la fabrication, l'installation et les services associés pour les technologies de contrôle des fuites permettant de réduire et de prévenir les fuites dans les systèmes d'approvisionnement en eau, la production et la distribution d'eau, l'assainissement, la gestion des déchets et dépollution, la gestion des risques de catastrophe et la fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données pour la réduction des fuites.

L'analyse des activités listées et des critères d'examen techniques du règlement européen permet d'aboutir à la conclusion suivante : les services vendus par Infotel ne sont pas concernés et par conséquent, aucune activité n'est éligible à ce 3<sup>ème</sup> objectif.

Les activités économiques visées par l'objectif de contribution à la « transition vers une économie circulaire » (« économie circulaire ») sont l'industrie manufacturière (fabrication d'emballage en matières plastiques, fabrication d'équipements électriques et électroniques), la production et la distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, la Construction et les activités immobilières (construction de bâtiments neufs, la rénovation de bâtiments existants, la démolition et le démantèlement de bâtiments et d'autres structures, l'entretien de routes et d'autoroutes, utilisation de béton dans le génie civil), la fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données, la réparation, la remise en état et le remanufacturation, la vente de pièces détachées, la préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie, la vente de biens d'occasion, les produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats, la place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés.

L'analyse des activités listées et des critères d'examen techniques du règlement européen permet d'aboutir à la conclusion suivante : les services venus par Infotel ne sont pas concernés et par conséquent, aucune activité n'est éligible à ce 4<sup>ème</sup> objectif.

Les activités économiques visées par l'objectif de contribution à la « prévention et au contrôle de la pollution » (« pollutions ») sont la fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives, la fabrication de médicaments, la production et la distribution d'eau, l'assainissement, la gestion des déchets et dépollution, la collecte et le transport de déchets dangereux, le traitement des déchets dangereux, la dépollution des décharges non conformes et des dépôts sauvages ou abandonnés de déchets et la dépollution de sites et zones contaminés.

L'analyse des activités listées et des critères d'examen techniques du règlement européen permet d'aboutir à la conclusion suivante : les services venus par Infotel ne sont pas concernés et par conséquent, aucune activité n'est éligible à ce 5<sup>ème</sup> objectif.

Les activités économiques visées par l'objectif de « protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes » (« biodiversité ») sont les activités de protection et de restauration de l'environnement (conservation des habitats, des écosystèmes et des espèces, y compris leur restauration), les activités d'hébergement (hôtels, hébergement touristiques, terrains de camping et hébergements similaires).

L'analyse des activités listées et des critères d'examen techniques du règlement européen permet d'aboutir à la conclusion suivante : les services venus par Infotel ne sont pas concernés et par conséquent, aucune activité n'est éligible à ce 6<sup>ème</sup> objectif.

Les résultats relatifs au chiffre d'affaires peuvent dès lors être synthétisés de la manière suivante, selon le format de présentation des indices clefs de performance des entreprises non financières figurant à l'Annexe V du Règlement délégué (UE) 2023/2486 :

Part du Chiffre d'affaires issue de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie - Informations pour l'exercice 2024																			
Activités économiques	Codes	Devise (m €)	Chiffre d'affaires absolu	Part du chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle					Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do Not Significant Harm)					Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie, année N-1	Catégorie d'activité habitante	Catégorie d'activité transitoire	
					Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire					Pollution
				%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E/T		
<b>A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																			
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)	NA	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0%	NA	NA
<b>A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>																			
Chiffre d'affaires des activités éligibles non alignées (A.2.)	CCM 8.2	4,787	1,6%																
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>	NA	4,787	0%														0%		
<b>B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)	NA	290	98,4%																
<b>Total A+ B</b>	NA	294,8	100%																

***(ii) Les dépenses d'investissement (CAPEX) éligibles et alignées à la Taxonomie Européenne***

Le groupe Infotel a réalisé un examen de la définition du numérateur de l'indicateur clé de performance relatif aux dépenses d'investissement présentées au point 1.1.2.2 de l'annexe I au Règlement délégué ainsi qu'au projet de FAQ publié par la Commission européenne le 2 février 2022 (question 11), précisant les dépenses d'investissement éligibles.

Le Groupe Infotel a conclu que :

a) le montant des dépenses d'investissement liées à des actifs ou à des processus associés à des activités économiques éligibles à la taxonomie est nul ;

b) le montant des dépenses d'investissement faisant partie d'un plan visant à l'expansion d'activités économiques éligibles sur la taxonomie, ou visant à permettre aux activités économiques éligibles à la taxonomie de s'aligner sur celle-ci est nul ;

c) le montant des Capex concernant l'achat de la production d'activités économiques éligibles à la taxonomie, ainsi que les mesures individuelles permettant aux activités ciblées de devenir sobres en carbone ou d'aboutir à des réductions d'émissions de gaz à effet de serre, notamment les activités listées aux points 7.3 à 7.6 de l'annexe I à l'Acte délégué relatif au Climat ainsi que les autres activités économiques listées dans les actes délégués adoptés en vertu de l'article 10, paragraphe 3), de l'article 11, paragraphe 3), de l'article 12, paragraphe 2), de l'article 13, paragraphe 2), de l'article 14, paragraphe 2) et de l'article 15, paragraphe 2) du Règlement Taxonomie s'élevait à 340 milliers d'euros pour l'année se terminant le 31 décembre 2024 (3412 milliers d'euros pour l'année 2023).

Le groupe Infotel a adopté une approche selon laquelle les dépenses en immobilisations liées aux bâtiments, aux voitures d'entreprise acquises ou louées au cours de l'exercice, sont considérées

comme « éligibles » au sens du règlement européen, pour autant qu'ils puissent être considérés comme participant aux objectifs fixés dans le règlement européen. En ce qui concerne les actifs loués, les nouveaux contrats, les renouvellements, les réévaluations et les prolongations ont été pris en compte dans le calcul du numérateur.

Le groupe Infotel a examiné la définition du dénominateur de l'indicateur clé de performance relatif aux dépenses d'investissement présentés au point 1.1.2.1 de l'annexe 1 au Règlement délégué. Le total des investissements constitué d'acquisitions et de changements de périmètre de consolidation tels que rapportés dans les notes 12.1 – Actifs incorporels, hors goodwill 12.3 – Immobilisations corporelles et matériel et 12.4 – Contrats de location (Section 5.2 « États financiers consolidés ») s'élevait à 4 179 milliers d'euros pour l'année se terminant le 31 décembre 2024 (7 475 milliers d'euros pour l'année 2023).

Par conséquent l'indicateur clé de performance relatif aux dépenses d'investissement s'élève à 8,14 % pour l'exercice 2024 (45,65 % en 2023).

Les résultats relatifs aux CAPEX peuvent dès lors être synthétisés de la manière suivante, selon le format de présentation des indices clefs de performance des entreprises non financières figurant à l'Annexe V du Règlement délégué (UE) 2023/2486 :

Part des dépenses CAPEX issue de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie - Informations pour l'exercice 2024																				
Activités économiques	Codes	CAPEX en absolu Devise (m €)	Part des CAPEX %	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important										
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité	Garanties minimales	Part des CAPEX alignée année N-1	Catégorie d'activité habitante	Catégorie d'activité transitoire	
				%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E/T		
<b>A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																				
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires		0	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%									NA	NA	NA
Acquisition et propriété de bâtiments		0	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%									NA	NA	NA
CAPEX des activités alignées (A.1.)		0	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%											
<b>A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires		0,000	0,00%	100%	0%	0%	0%	0%	0%									NA	NA	NA
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 8.2	0,340	8,14%	100%	0%	0%	0%	0%	0%									NA	NA	NA
CAPEX des activités éligibles non alignées (A.2.)		0,340	8,14%																	
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>		<b>0,340</b>	<b>8,14%</b>																	
<b>B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																				
CAPEX des activités non éligibles (B)		3,839	91,86%																	
<b>Total A+ B</b>		<b>4,179</b>	<b>100,00%</b>																	
Commentaire : Les travaux d'analyse pour la qualification des CAPEX éligibles comme alignés ou non étant en cours pour les 2 catégories, les CAPEX éligibles ont été considérés à date comme non alignés par prudence.																				

(iii) Les dépenses d'exploitation (OPEX) éligibles et alignées à la Taxonomie Européenne

Les dépenses d'exploitation (OPEX) tels que définis par la taxonomie européenne correspondent à des frais d'entretien et de réparation d'actifs corporels, à des frais de rénovation des bâtiments, aux frais de recherche et développements, ainsi qu'aux frais de loyers non capitalisés, lesquels ne représentent pas le cœur d'activité d'Infotel et constituent donc une faible quote-part des charges opérationnelles totales.

Or, il convient de rappeler que le modèle d'affaires d'Infotel génère principalement des dépenses d'exploitation afférentes à des charges de personnel et à des charges de sous-traitance. Ce constat amène Infotel à appliquer l'exemption de matérialité pour cet indicateur.

Les résultats relatifs aux OPEX peuvent dès lors être synthétisés de la manière suivante, selon le format de présentation des indices clefs de performance des entreprises non financières figurant à l'Annexe V du Règlement délégué (UE) 2023/2486 :

Part des OPEX concernant des services services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie - Informations pour l'exercice 2024																				
Activités économiques	Codes	Devise (m €)	OPEX en absolu	Part des OPEX	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important						Garanties minimales	Part des OPEX alignée année N-1	Catégorie d'activité habilitante	Catégorie d'activité transitoire
					Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité				
					%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	NA	NA	
<b>A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																				
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>																				
OPEX des activités alignées (A.1.)	NA	0	0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0%	NA	NA	
<b>A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>																				
OPEX des activités éligibles non alignées (A.2.)	NA	0	0%																	
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>	NA	0	0%																	
<b>B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																				
OPEX des activités non éligibles (B)	NA	0	0%																	
<b>Total A+B</b>	NA	0	0%																	

## **INFORMATIONS SOCIALES**

### **ESRS S1 - Personnel de l'entreprise**

#### **Prérequis généraux**

S1.MDR-A\_13

#### **Déclaration sur l'absence d'actions (main-d'œuvre de l'entreprise)**

Infotel a mis en place plusieurs actions en faveur de sa main-d'œuvre, notamment via le programme « Human First », la politique de télétravail et de flexibilité, le plan de formation et de montée en compétences, ainsi que les initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Cependant, ces initiatives ne se traduisent pas encore par des résultats mesurables et tangibles, en raison notamment des délais d'impact des actions mises en œuvre :

- Les programmes de formation et d'amélioration des conditions de travail nécessitent un cycle de mise en œuvre plus long avant que leurs effets ne soient pleinement visibles.
- Les mesures sur l'attractivité et la fidélisation des talents s'observent à moyen terme via le taux de turnover et d'engagement des collaborateurs.

S1.MDR-A\_14

#### **Calendrier pour l'adoption d'actions (main-d'œuvre de l'entreprise)**

##### À partir de 2025 : Premiers bilans et ajustements stratégiques

L'année 2025 marque le début d'une phase importante d'évaluation des initiatives en ressources humaines. Les premiers impacts des actions mises en œuvre seront méticuleusement mesurés, offrant ainsi une précieuse opportunité d'ajustement. L'analyse des données collectées, qu'il s'agisse de la fidélisation des employés, de l'inclusion ou encore de la satisfaction, s'appuiera sur les résultats du baromètre social. Ces indicateurs, véritables miroirs de la santé sociale de l'entreprise, guideront les ajustements nécessaires pour renforcer l'inclusion et promouvoir l'égalité professionnelle.

Parallèlement, un effort soutenu sera consacré à la consolidation du reporting. Un tableau de bord RH sera déployé, tel un instrument de navigation permettant un suivi continu des performances sociales et des initiatives favorisant le bien-être au travail. Ce tableau deviendra un outil garantissant une transparence accrue et une prise de décision éclairée pour la gouvernance.

##### 2026 et au-delà : Pérennisation et vision stratégique

Au-delà de 2026, l'ambition sera d'intégrer pleinement le suivi des indicateurs RH dans la gouvernance globale d'Infotel. Cette intégration systématique s'accompagnera de l'ajout d'objectifs mesurables, soigneusement définis pour répondre aux attentes des parties prenantes et aux évolutions réglementaires.

Ainsi, chaque action entreprise sera non seulement suivie mais également ajustée en fonction des dynamiques externes et internes. Cette démarche visera à inscrire durablement les ressources humaines au cœur de la stratégie d'entreprise, tout en cultivant un environnement où inclusion, bien-être et performance se nourrissent mutuellement.

### S1.SBM-3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

S1.SBM-3\_01

#### Portée des divulgations (main-d'œuvre de l'entreprise)

Les politiques de l'entreprise abordent explicitement la traite des êtres humains, le travail forcé, le travail obligatoire et le travail des enfants.

S1.SBM-3\_02

#### Employés et non-employés sur le marché du travail qui sont soumis à des impacts matériels

Type de travailleur	Catégorie d'emploi	Description
Salariés en CDI/CDD réalisant des prestations chez Infotel ou les clients d'Infotel.	Employé(s)	Les consultants internes d'Infotel sont des salariés en CDI ou CDD qui interviennent chez Infotel en centre de service ou directement chez les clients d'Infotel pour réaliser des prestations informatiques et technologiques. Ils travaillent principalement sur des missions de développement logiciel, d'administration système, de gestion de projets IT ou encore de conseil en transformation numérique.
Salariés en CDI/CDD travaillant au siège ou en agences (RH, finance, communication).	Employé(s)	Les fonctions support regroupent les salariés en CDI ou CDD travaillant au siège ou en agences, assurant des missions essentielles en Ressources Humaines, Finance, Communication, Achats, Informatique interne et Services généraux pour soutenir le bon fonctionnement et la croissance d'Infotel.
Consultants IT missionnés via des ESN partenaires.	Non-salarié(s)	Les prestataires externes sont des consultants IT missionnés via des ESN partenaires (Entreprises de Services du Numérique) pour réaliser des prestations spécifiques chez Infotel ou directement chez ses clients, en fonction des besoins en expertise et en effectifs.
Indépendants intervenant sur des projets spécifiques.	Non-salarié(s)	Les freelances et auto-entrepreneurs sont des travailleurs indépendants missionnés par Infotel pour intervenir sur des projets spécifiques nécessitant une expertise particulière, en fonction des besoins ponctuels de l'entreprise ou de ses clients.

S1.SBM-3\_03

#### Description des impacts négatifs matériels sur la main d'œuvre

Impact négatif	Nature de l'impact négatif	Description
Accidents du travail	Lié à des incidents individuels	
Accidents de trajet	Lié à des incidents individuels	
Isolement professionnel	Systemique	Nos collaborateurs amenés à travailler chez nos clients intègrent parfois des équipes où ils peuvent être les seuls issus d'Infotel.

Subordination double	Systemique	Les collaborateurs sont à la fois subordonnés à leur manager Infotel et à leur manager chez le client.
Réduction des budgets IT des clients	Systemique	En période de crise économique, les clients ont tendance à diminuer ou repousser leurs investissements en matière de transformation numérique et de projets informatiques. Cela se traduit par des projets suspendus ou annulés, affectant directement le carnet de commandes du groupe Infotel et réduisant leurs revenus prévus.
Pression sur les prix et la rentabilité	Systemique	Les clients négocient des contrats à des prix inférieurs, ce qui réduit les marges bénéficiaires. Cette situation oblige à optimiser l'organisation interne pour rester rentables malgré ces ajustements.
Augmentation des périodes d'intercontrat	Systemique	Les consultants et techniciens peuvent se retrouver sans mission pendant des durées plus longues, entraînant une sous-utilisation des ressources humaines. Cela représente un coût fixe significatif pour les ESN, pesant lourdement sur leur trésorerie.
Risques de cyberattaques	Systemique	Toutes les ESN sont exposées à des attaques par des logiciels malveillants capables de bloquer leur système informatique. Ces menaces peuvent paralyser les opérations, entraînant d'importantes pertes financières et des retards dans la fourniture de services.

S1.SBM-3\_04

#### Description des impacts positifs matériels sur les travailleurs

Impact positif	Types de travailleurs concernés	Description
Salaire attractif	Ensemble du personnel	Le groupe Infotel offre des rémunérations compétitives
Formation continue	Ensemble du personnel	Le groupe Infotel a une politique de formation des salariés leur permettant de rester à jour sur les dernières technologies ou d'acquérir de nouvelles compétences.
Diversité des projets	Consultants	Les salariés ont l'opportunité de travailler sur une variété de projets stimulants favorisant le développement de compétences diverses
Perspectives de carrière	Ensemble du personnel	Le groupe Infotel offre des possibilités d'avancement et de progression professionnelle pour les personnes talentueuses et engagées.
Flexibilité	Ensemble du personnel	Le groupe Infotel offre de la flexibilité en termes d'horaires notamment avec le télétravail.

## Risques et opportunités liés à votre propre personnel

Le groupe Infotel fait face à plusieurs risques et opportunités liés à son personnel :

### 1/ Risques

#### - Turnover élevé

Le taux de turnover est relativement élevé.

Ce phénomène s'explique par un marché du travail très concurrentiel et une pénurie de talents dans le secteur IT.

#### - Démotivation et anxiété

Les périodes d'intercontrat peuvent générer de l'anxiété et une baisse de motivation chez les salariés.

Le manque de reconnaissance et la sous-utilisation des compétences peuvent également frustrer les employés.

#### - Dégradation de l'image de marque

Un turnover élevé, des équipes insatisfaites ou le non-respect du droit peuvent nuire à la marque employeur Infotel.

#### - Fuite de données

Les collaborateurs traitent parfois de données très sensibles dans le cadre de leur travail, que ce soit en interne ou chez le client. Une fuite de données confidentielles pourrait nuire à l'image de l'entreprise et à sa relation avec ses clients.

#### - Difficultés de recrutement

La pénurie de talents IT rend le recrutement de nouveaux collaborateurs qualifiés particulièrement difficile.

### 2/ Opportunités

#### - Développement rapide des compétences

Infotel offre la possibilité de travailler sur des projets variés et avec des technologies de pointe, permettant une montée en compétences accélérée.

#### - Accélérateur de carrière

Les consultants peuvent rapidement gagner en responsabilités et être considérés comme des experts chez les clients.

#### - Flexibilité et équilibre vie professionnelle/personnelle

Infotel propose des horaires flexibles et des possibilités de télétravail. Infotel veille au bien être des salariés, ce qui permet de réduire les absences liées aux maladies et d'encourager la productivité des collaborateurs.

#### - Formation continue

Les périodes d'intercontrat peuvent être mises à profit pour se former et développer de nouvelles compétences.

#### - Développement du réseau professionnel

La variété des missions permet aux consultants d'élargir rapidement leur réseau professionnel.

#### - Sécurité de l'emploi

Comparé au statut d'indépendant, le travail en CDI offre la sécurité et les avantages du salariat.

#### - Marque employeur

Le renforcement de la marque employeur peut permettre d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser ceux déjà présents au sein du groupe Infotel.

## Impacts sur la propre main-d'œuvre résultant des plans de transition

Impact (nom ou identifiant)	Type d'impact	Description
Réduction des déplacements professionnels	Impact positif	Diminution des voyages aériens et encouragement du télétravail, réduisant l'empreinte carbone tout en améliorant l'équilibre vie pro/perso.
Transition vers une flotte de véhicules électriques	Impact positif	Remplacement progressif des véhicules thermiques par des modèles électriques, ou hybrides selon les conditions d'utilisation.
Évolution des compétences vers des pratiques numériques responsables	Impact positif	Sensibilisation et formation des collaborateurs aux pratiques numériques responsables, à l'accessibilité numérique et à l'écoconception logicielle, renforçant leur employabilité et contribuant à réduire l'empreinte carbone de leur prestation chez les clients
Mise en place d'une politique d'achats responsables	Impact positif	Adhésion à la chartre SFAR et adaptation des pratiques achats responsables

S1.SBM-3\_07, S1.SBM-3\_08, S1.SBM-3\_09, S1.SBM-3\_10

### Opérations exposées au risque de travail forcé ou de travail des enfants

Engagements et Conformité

#### Respect des droits humains fondamentaux

Le groupe Infotel conduit son développement dans le respect des droits humains et sociaux fondamentaux, en alignement avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Infotel est également signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, réaffirmant son engagement à promouvoir les droits humains et à prévenir toute complicité dans leur violation.

#### Absence de pratiques contraires aux droits humains

Aucune activité menée par Infotel Conseil, OAIO, ou Monaco n'est concernée par le travail forcé ou le travail des enfants. Les pays où le Groupe est implanté respectent les droits humains et les libertés fondamentales.

#### Diligence Raisonnable

Infotel applique une démarche proactive pour identifier, évaluer et atténuer les risques liés aux violations des droits humains dans ses chaînes d'approvisionnement et ses opérations mondiales.

#### Actions Spécifiques

- Analyse des risques : Une évaluation régulière est menée pour garantir qu'aucun risque lié au travail forcé ou au travail des enfants n'existe dans nos activités directes ou indirectes.
- Transparence : Infotel s'engage à publier des rapports détaillés sur ses démarches en matière de durabilité.

### S1-1. Politiques concernant le personnel de l'entreprise

S1-1\_01, S1-1\_03, S1-1\_04, S1-1\_05, S1-1\_06, S1-1\_12, S1.MDR-P\_01, S1.MDR-P\_02, S1.MDR-P\_03, S1.MDR-P\_04, S1.MDR-P\_05, S1.MDR-P\_06

#### Description des politiques (main-d'œuvre de l'entreprise)

### ▪ **Respect des droits de l'homme**

Cette politique vise à garantir des conditions de travail respectueuses et équitables à l'ensemble des salariés. Elle est mise en œuvre par la DRH.

#### Référence à des normes :

- Principe 12 des principes directeurs de l'ONU
- Directives de l'OCDE (chap. IV « Droits de l'homme »)

#### Prise en compte des intérêts des parties

- Respect de la durée légale de travail
- Droit à la déconnexion
- Rémunération équitable entre les hommes et les femmes

Infotel réaffirme son engagement en faveur de ses collaboratrices et notamment son souhait de faire évoluer le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations. Rappelons qu'elles sont déjà présentes sur plusieurs postes stratégiques et à responsabilité : direction générale, direction de département, direction d'agence, ou encore direction de projet ; Infotel souhaite continuer à œuvrer dans cette voie.

Pour cela, un plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en vigueur. Il priorise 4 piliers : le recrutement, la promotion professionnelle, la rémunération et enfin l'articulation vie professionnelle – vie personnelle pour l'ensemble de ses collaboratrices et de ses collaborateurs.

Infotel Conseil s'est fixé l'objectif d'atteindre un taux de personnel féminin au niveau national de 25 % pour l'effectif global à échéance 31.12.2025.

En conséquence, les mesures concrètes suivantes sont mises en place :

- les chargés de recrutement veillent à ce que les cabinets de recrutement externes avec lesquels Infotel collabore proposent autant de candidatures féminines que masculines ;
  - la Direction recommande que, dans les équipes dans lesquelles il existe une sous-représentation féminine, à compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, une priorité soit donnée à la candidate, sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières de tous les candidats ;
  - les équipes recrutement sont formées et sensibilisées aux enjeux de non-discrimination. Un membre de la DRH a par ailleurs suivi une formation approfondie à ce sujet, ce qui permet de former régulièrement les chargés de recrutement et d'être le référent au quotidien en cas de besoin ;
  - deux référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont été nommés ;
  - Infotel Conseil s'attache à promouvoir la présence de collaboratrices lors de présentations/formations dans les établissements supérieurs ou lors de présence à des forums ;
  - de plus, Infotel Conseil adhère aux associations Elles bougent (depuis avril 2021) et Social Builder (depuis mars 2023). Elles bougent a pour but d'accompagner les jeunes filles dans leurs choix d'orientation mais également de sensibiliser, grâce à différents événements, les parents et les enseignants aux possibilités de carrière dans les domaines scientifiques et techniques de l'industrie. Social Builder œuvre pour la reconversion et l'insertion des femmes aux métiers du numérique.
- Pour rendre concret l'engagement d'Infotel au sein de ces associations, les collaborateurs souhaitant participer aux actions de ces associations bénéficient de deux demi-journées par an sur temps de travail ;
- une communauté « Infot'Elles » vient également d'être créée pour continuer d'avancer sur le sujet. Cela se matérialise par diverses actions autour du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail (exemple : sensibilisation, conférences, groupe d'échange, partage de connaissances, etc.) ;
  - un programme d'accompagnement « Infot'Elles » a été lancé en novembre 2023. Dix collaboratrices sont coachées, par un cabinet externe, via des ateliers thématiques, des séances de co-

développement et des webinaires inspirants. Ces femmes ont été sélectionnées par leur Directeur de Région pour les accompagner dans leur carrière et leurs ambitions ;

- **Infotel** met en place une politique interne et externe de communication et de sensibilisation sur ces thèmes ;
- depuis 2021, la Directrice des Ressources Humaines est au Comité de Direction en plus du Comité exécutif.

- **Développement des compétences**

La politique de développement des compétences conduit par la DRH vise à former les collaborateurs aux nouveaux langages et technologies afin d'adapter leur poste aux évolutions en lien avec notre métier. Elle s'applique aux collaborateurs Infotel (hors sous-traitants).

Référence à des normes :

- Recommandation 195 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

Prise en compte des intérêts des parties :

- L'accès à des formations adaptées aux besoins de chacun
- Les entretiens professionnels annuels

Ces mesures sont prévues dans le Plan sur la gestion des compétences et des parcours professionnels en entreprise signé en 2022. Les collaborateurs disposent à cet effet de formations internes et de formation en e-learning, grâce à la LMS (Learning Management System) et l'accès au contenu de LinkedIn Learning.

- **Anti-discrimination**

La politique anti-discrimination veille à ce que le recrutement, la rémunération et la promotion soient fondés sur des critères objectifs, et ainsi permet de lutter contre la discrimination au sein de l'entreprise. Elle est mise en œuvre par la DRH et bénéficie à l'ensemble des salariés.

Référence à des normes :

- Principe 6, Pacte de l'ONU
- ODD 5 de l'ONU
- Convention 111, OIT

Prise en compte des intérêts des parties :

- Recrutement fondé sur les compétences et sur des éléments objectifs
- Égalité salariale et promotions équitables

Ces mesures font partie de l'accord QVT et égalité entre les femmes et les hommes, elles sont par ailleurs portées à la connaissance des salariés à travers les formations internes et la création d'un parcours de formation en e-learning consacré à l'anti-discrimination.

- **Bien-être au travail**

L'entreprise garantit un environnement de travail sain et un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Référence à des normes :

- ODD 3 de l'ONU
- Droit à la déconnexion, art. L2242-17 du code du travail

Prise en compte de l'intérêt des parties :

- Télétravail
- Horaires variables
- Conférences en lien avec le bien-être

Les mesures en faveur du bien-être au travail sont prévues dans l'accord QVT et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La prévention des accidents du travail est également prise en compte et les règles de télétravail sont quant à elles précisées dans une Charte Télétravail.

Les formations internes dispensées chaque année permettent de rappeler l'ensemble de ces mesures aux salariés.

S1-1\_09 ; S1-1\_10 ; S1-1\_11

L'entreprise aborde explicitement la prévention des accidents du travail dans ses politiques concernant sa propre main-d'œuvre.

Le groupe Infotel veille au respect du droit du travail, notamment en ce qui concerne les horaires afin de limiter les risques d'accident de travail ou de trajet. Ces règles sont également rappelées à chaque collaborateur qui rejoint le Groupe dans le livret d'accueil qu'il reçoit.

Infotel démontre un engagement envers la santé et la sécurité au travail à travers d'autres actions :

- Infotel est signataire du Manifeste Inclusion, qui comprend des engagements liés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- L'entreprise a déployé une Charte handicap intitulée « Nous sommes tous différents » il y a plusieurs années.

Objectif explicite d'élimination de la discrimination dans les politiques :

- Le Groupe a mis en place une politique de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances.
- Infotel s'engage à lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées à travers des actions internes de sensibilisation régulières.
- L'entreprise veille à avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses équipes.

Questions de droits de l'homme abordées par les politiques :

- L'entreprise conduit son développement dans le respect des droits humains et sociaux fondamentaux partout où elle exerce son activité.
- Infotel veille à ce que les pays où elle est implantée ne contreviennent pas aux droits de l'homme et libertés fondamentales.
- Infotel Conseil, OAIO publie l'index de l'égalité femmes/hommes sur son site internet, conformément à la loi française.

S1-1\_13

Infotel organise des sessions de formation obligatoires sur la diversité et l'inclusion pour tous les chargés de recrutement chaque année, afin de les sensibiliser à la reconnaissance et à la prévention de la discrimination. Un parcours de formation « Égalité professionnelle » a également été créé à partir des ressources LinkedIn Learning afin d'encourager chaque salarié à se former sur le sujet.

De plus, nous avons une politique claire contre la discrimination qui est communiquée lors de l'intégration. Les salariés peuvent dénoncer un comportement discriminatoire par le biais de notre procédure d'alerte interne.

S1-1\_14

Infotel diffuse ses politiques auprès des employés, sous-traitants, fournisseurs et investisseurs par le biais de courriels réguliers, de son site web et de communications externes sur les réseaux sociaux. Les réunions en personne et les webinaires jouent également un rôle important dans l'engagement des parties prenantes. De plus, les représentants du personnel et les managers renforcent cette communication en expliquant directement les politiques suivantes aux équipes.

Recrutement équitable

- Les offres d'emploi sont ouvertes à tous sans distinction de genre ou d'autres critères discriminants.

- L'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois et possibilités de promotion.
- Infotel Conseil et OAIO ont obtenu respectivement des scores de 89/100 et 93/100 à l'index égalité professionnelle en 2024.

#### Placement équitable

- Les critères d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et les hommes.
- L'entreprise vise une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux.
- Infotel promeut l'encadrement féminin et a créé une communauté interne « Infot'Elles ».

#### Formation équitable

- Un plan de formation est établi annuellement sur chaque site du Groupe.
- Infotel offre un accès illimité à LinkedIn Learning pour tous ses employés.
- L'entreprise organise des formations pour sensibiliser les équipes au handicap.

Infotel s'engage également dans des actions plus larges pour promouvoir l'égalité et la diversité, et notamment :

- Sensibilisation auprès des universités et des écoles.
- Adhésion aux associations « Elles bougent » et « Social Builder ».
- Organisation de conférences, ateliers et formations sur l'égalité professionnelle.
- Couverture de la politique : formation et recrutement

#### S1-1\_15

#### **Responsabilité de l'encadrement supérieur en matière d'égalité de traitement et d'opportunités**

Les politiques et procédures de l'entreprise garantissent que le recrutement, le placement et la formation se basent sur les qualifications, les compétences et l'expérience. Elles reconnaissent également que certaines personnes peuvent rencontrer des difficultés supplémentaires pour acquérir ces attributs et tiennent compte de cela.

Ainsi, l'encadrement supérieur d'Infotel démontre son engagement envers l'égalité de traitement et d'opportunités à travers plusieurs actions :

- La création d'une communauté interne « Infot'Elles » pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La mise en place d'un Comité RSE au niveau du Groupe, impliquant des responsables de haut niveau.
- L'organisation de formations et d'ateliers de sensibilisation, comme les fresques du climat, de la biodiversité et du numérique, pour les collaborateurs.

#### S1-1\_16, S1-1\_17, S1-1\_18

#### **Responsabilité de la direction en matière d'égalité**

Infotel a confié à sa direction la responsabilité de garantir l'égalité de traitement et d'opportunités en matière d'emploi. Cette mission s'accompagne de politiques et procédures claires, déployées à l'échelle de l'entreprise, visant à promouvoir des pratiques d'emploi équitables.

Cet engagement se manifeste notamment par :

- La création d'un Comité RSE au niveau du Groupe, impliquant des responsables de haut niveau.
- L'engagement de la direction dans des initiatives comme la communauté interne « Infot'Elles ».
- La signature de la Charte de la Diversité en avril 2024 par la direction.

Formation du personnel sur la non-discrimination : Infotel met en place, pour l'ensemble des salariés, des actions de formation et de sensibilisation pour lutter contre la discrimination :

- Organisation de formations et d'ateliers de sensibilisation sur divers sujets, y compris la non-discrimination.
- Sensibilisation régulière des équipes aux questions de handicap et d'inclusion.
- Participation à des événements externes pour promouvoir la diversité dans le secteur technologique.

Couverture de la politique : la politique d'Infotel en matière de formation et de recrutement vise à assurer l'équité et l'égalité des chances :

- Recrutement : Les offres d'emploi sont ouvertes à tous sans distinction, avec un engagement pour l'égalité d'accès aux emplois.
- Formation : Accès illimité à LinkedIn Learning pour tous les employés, plan de formation annuel sur chaque site du Groupe, et organisation de formations spécifiques sur l'égalité professionnelle et l'inclusion.

S1-1\_20

Infotel maintient des dossiers détaillés et actualisés concernant le recrutement, la formation et la promotion de ses employés.

Cette pratique permet :

- D'assurer une transparence dans l'évolution de carrière des collaborateurs
- De fournir une vision claire des opportunités offertes au sein de l'entreprise
- De faciliter l'analyse des parcours professionnels et l'identification des talents

Cette approche s'inscrit dans la politique d'égalité professionnelle d'Infotel, qui vise à offrir les mêmes chances de développement à tous ses employés.

S1-1\_21

### **Processus de gestion des plaintes des employés et de fourniture de solutions**

Infotel a mis en place un processus pour gérer les plaintes des employés et apporter des solutions :

- Un système de remontée des plaintes accessible à tous les collaborateurs
- Des procédures claires pour le traitement des réclamations
- Un engagement à traiter chaque plainte de manière confidentielle et impartiale
- Des mécanismes de suivi pour s'assurer que les solutions proposées sont mises en œuvre

Ce processus vise à maintenir un environnement de travail sain et à résoudre efficacement les conflits potentiels, renforçant ainsi la confiance des employés envers l'entreprise.

S1-1\_22

L'entreprise a mis en place des politiques et des programmes pour favoriser l'accès aux opportunités de développement des compétences pour ses employés.

## **S1-2. Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts**

S1-2\_01

### **Engagement des travailleurs dans la gestion de l'impact**

#### Canaux de communication et d'expression

- L'entreprise organise régulièrement des événements où les salariés peuvent s'exprimer sur la situation de l'entreprise.
- Des réunions d'agences sont organisées pour les salariés.
- Un journal interne (ARROBAS) permet aux employés de rédiger des articles sur divers sujets.

- Un réseau social d'entreprise est en cours de déploiement pour faciliter les échanges et l'expression des salariés.

#### Rôle du management et des RH

- Des entretiens formels (EPI/BPI) et informels sont prévus avec les managers de proximité.
- Les salariés peuvent demander des entretiens informels avec des responsables de niveau supérieur.
- La Direction des ressources humaines est disponible pour des entretiens formels ou informels à la demande des salariés.

#### Représentation du personnel

- Les représentants du personnel ont un rôle d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des salariés qui en font la demande.

#### Sensibilisation et communication

- La Direction des ressources humaines réalise des présentations pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise, notamment les managers, au contenu des accords sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.
- Une communication interne est mise en place pour informer l'ensemble des salariés sur les thématiques d'égalité femmes-hommes et de qualité de vie au travail.

#### Engagement des travailleurs dans la gestion des impacts

Infotel encourage activement l'engagement des travailleurs dans la gestion des impacts de l'entreprise :

- Des groupes de travail thématiques sont mis en place, permettant aux employés de contribuer directement à l'élaboration de solutions pour des enjeux spécifiques.
- Un système de suggestions est instauré, invitant les employés à proposer des idées pour améliorer les processus, réduire l'impact environnemental ou renforcer la responsabilité sociale de l'entreprise.
- Des formations sont proposées aux employés sur les enjeux de développement durable et de responsabilité sociale, les encourageant à intégrer ces considérations dans leur travail quotidien.
- Des objectifs liés à la gestion des impacts sont inclus dans les évaluations de performance, incitant les employés à s'impliquer activement dans ces domaines.
- Des « ambassadeurs RSE » sont désignés parmi les employés volontaires pour promouvoir et coordonner les initiatives liées à la gestion des impacts au sein de leurs équipes.

#### S1-2\_02

Infotel prend en compte les perspectives de son personnel à travers différents canaux de consultation, garantissant une intégration efficace du feedback dans la prise de décision.

##### 1. Collecte et intégration du feedback

- Enquêtes internes régulières pour mesurer la satisfaction et identifier les attentes des collaborateurs (questionnaire carbone - baromètre collaborateurs)
- Entretiens annuels liés au déroulement des missions et bilans professionnels, permettant aux employés d'exprimer leurs besoins et suggestions.
- Comités CSE et réunions RH, où les représentants du personnel font remonter les préoccupations terrain.

##### 2. Centralisation et prise de décision

- Le feedback est consolidé au niveau du comité de direction et des instances RH, avec un impact sur les décisions stratégiques (ex. adaptation du télétravail, amélioration des dispositifs de formation, etc.).

- Des ressources financières et humaines sont allouées aux programmes d'amélioration du bien-être et aux initiatives RSE internes.

### 3. Communication et transparence

- Les décisions prises en réponse au feedback sont communiquées via des newsletters internes, des réunions d'information et la plateforme collaborative Yammer
- Un suivi des actions mises en place est présenté lors des comités CSE, permettant un dialogue et une amélioration en continu.

S1-2\_02

## **Principaux participants et allocation des ressources dans le processus d'engagement**

### 1. Interactions avec les employés et leurs représentants

Infotel engage un dialogue direct avec ses collaborateurs ainsi qu'avec leurs représentants via plusieurs canaux :

- Échanges directs lors des enquêtes internes, bilans professionnels et réunions d'équipe.
- Comités sociaux et économiques (CSE) qui représentent les employés et remontent leurs préoccupations.
- Groupes de travail thématiques et webinaires sur des sujets comme la qualité de vie au travail, la mobilité ou la formation.

### 2. Ressources allouées à l'engagement

- Temps des équipes RH et managériales dédié aux entretiens, réunions et suivi des engagements.
- Budget formation pour répondre aux attentes identifiées
- Outils de communication internes (intranet, newsletters) pour diffuser les décisions prises en réponse au feedback.

### 3. Niveaux d'engagement et centralisation des retours

- Engagement local : interactions au niveau des agences et sites via les managers et RH de proximité.
- Centralisation des retours : synthèse des feedbacks au niveau du comité de direction

S1-2\_03

## **Stade, type et fréquence de l'engagement**

L'engagement avec les employés et leurs représentants a lieu à plusieurs étapes clés, notamment lors de l'élaboration de nouvelles politiques internes, avant la mise en œuvre de changements organisationnels impactant les conditions de travail et dans le cadre du suivi des pratiques RH pour le bien-être et l'évolution des compétences.

L'interaction prend plusieurs formes, incluant la consultation via des enquêtes internes et des réunions avec les représentants du personnel, le partage d'informations par le biais de newsletters et de réunions d'information, ainsi que la participation active à travers des groupes de travail sur des thématiques spécifiques comme la mobilité ou la formation.

La fréquence de cet engagement est annuelle pour les enquêtes internes et les bilans managériaux, mensuelle pour les réunions des comités sociaux et économiques (CSE).

S1-2\_04

### **Le département ou la fonction de rang le plus élevé responsable de garantir l'engagement avec la main-d'œuvre**

La Direction des Ressources Humaines (DRH) d'Infotel joue un rôle crucial dans l'engagement de la main-d'œuvre et la gestion des impacts de l'entreprise sur son personnel.

#### Responsabilités clés de la DRH

- Assurer la mise en place et le suivi des processus d'engagement avec les employés
- Intégrer les résultats de ces engagements dans la stratégie de gestion des impacts
- Coordonner les actions avec la direction générale et les managers de proximité

#### Pratiques d'engagement mises en œuvre

La DRH et les équipes RH déploient diverses méthodes pour favoriser l'engagement des collaborateurs :

- Gestion et analyse des enquêtes internes
- Animation des comités sociaux et économiques (CSE)
- Élaboration et suivi des plans d'action basés sur les retours des employés

#### Impact sur la prise de décision

Les résultats des initiatives d'engagement sont examinés attentivement par la direction pour :

- Orienter les décisions stratégiques en matière de conditions de travail
- Adapter les programmes de formation
- Améliorer le bien-être global des collaborateurs

S1-2\_05

### **Participation aux accords avec les représentants des travailleurs**

Infotel Conseil a mis en place plusieurs accords avec les représentants des travailleurs, démontrant une participation active au dialogue social :

- Accord sur le calendrier de négociation 2020/2021

Un accord a été signé le 29 avril 2020 entre la direction d'Infotel Conseil et les représentants des salariés.

Cet accord porte sur :

- Les calendriers des négociations
- L'exercice du droit syndical
- Les instances représentatives du personnel
- L'expression des salariés

- Accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

Un autre accord important a été conclu le 24 juillet 2019, couvrant les thèmes suivants :

- La qualité de vie au travail (QVT)
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La non-discrimination au travail
- L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Dans le préambule de cet accord, les parties signataires s'engagent à :

- Faire bénéficier tous les collaborateurs de conditions de travail de qualité
- Respecter le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes

- Promouvoir la mixité dans les emplois à tous les niveaux

#### Rôle de la Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines d'Infotel joue un rôle crucial dans ces accords :

- Elle facilite le dialogue social entre employés et représentants syndicaux
- Elle est responsable des négociations collectives
- Elle s'assure que les accords sont bénéfiques pour toutes les parties
- Elle gère les impacts sociaux en cas de changements organisationnels

#### S1-2\_06

Infotel évalue l'efficacité de son engagement envers ses employés à travers plusieurs indicateurs, notamment les enquêtes annuelles de satisfaction, le taux de turnover, et les retours des comités sociaux et économiques (CSE). Ces résultats sont analysés et présentés à la direction afin d'ajuster les politiques internes, améliorer l'expérience des collaborateurs et renforcer la rétention des talents.

#### S1-2\_07

#### **Prise en compte des perspectives des employés vulnérables et marginalisés**

Infotel a renforcé ses engagements envers les personnes vulnérables ou marginalisées, en mettant l'accent sur la participation active des travailleurs dans ces initiatives. L'entreprise a adopté une approche globale pour prendre en compte les perspectives de ces groupes :

#### Engagements formels et sensibilisation

- Signature du Manifeste Inclusion en mai 2024, complétant la Charte handicap « Nous sommes tous différents » déjà en place.
- Mise en œuvre d'actions régulières de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations.
- Formation des managers aux enjeux du handicap et de la diversité, avec l'introduction de référentiels de compétences spécifiques.

#### Initiatives pour l'inclusion

- Garantie d'accès aux entretiens de recrutement pour les candidats en situation de handicap ayant les compétences requises.
- Développement de partenariats avec des entreprises adaptées et des ESAT pour favoriser l'intégration professionnelle.
- Aménagement des postes de travail pour les collaborateurs titulaires d'une RQTH.

#### Participation des travailleurs et dialogue social

- Désignation de deux référents handicap pour un accompagnement personnalisé.
- Instauration d'un suivi régulier des collaborateurs en situation de handicap.
- Intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offres.
- Dialogue renforcé avec les syndicats et représentants du personnel sur les questions de vulnérabilité.

#### Collecte et utilisation des retours

- Réalisation d'enquêtes internes anonymes et de groupes de discussion.
- Évaluation régulière des progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion.
- Adaptation des politiques internes basée sur les retours collectés, notamment pour l'aménagement des conditions de travail et l'égalité salariale.

S1-2\_11, S1-2\_10

Le périmètre d'Infotel concerné cette année n'est pas concerné par des barrières linguistiques puisque l'ensemble des collaborateurs emploie la langue française.

Néanmoins, l'entreprise s'efforce de maintenir un environnement inclusif pour tous, que ce soit pour les personnes en situation de handicap ou bien pour les femmes qui évoluent dans un secteur principalement masculin ou encore les salariés proches de la retraite. L'ensemble des collaborateurs sont formés sur les sujets de discrimination, de diversité et d'inclusion.

Des actions ont été menées pour chaque population minoritaire :

- Deux journées de préparation à la retraite en partenariat avec notre partenaire Klésia
- Une campagne de sensibilisation sur le handicap avec notre partenaire PiDiEM
- Coaching tout au long de l'année d'un groupe de 10 femmes dans le cadre d'Infot'Elles et en partenariat avec Version Originale

S1-2\_12

Les diverses informations importantes de l'entreprise sont communiquées et accessibles via plusieurs canaux :

- Les panneaux d'affichages obligatoires pour les informations légales et autres informations sur la politique de l'entreprise
- Publication des documents, accords, chartes, flyer, etc. sur le « SharePoint » de l'entreprise ;
- Communication des nouveautés par mail ;
- Formation des collaborateurs aux nouveaux dispositifs ou aux nouvelles mesures entrées en vigueur.

S1-2\_14

### **Respect des droits de l'homme des employés**

Infotel a mis en place un processus d'engagement efficace et participatif pour garantir le respect des droits de l'homme et des normes de droit du travail, tant nationales qu'internationales.

#### Cadre normatif et engagement des travailleurs

- Alignement des politiques internes sur les normes de l'ONU, de l'OCDE et les Objectifs de Développement Durable (ODD).
- Implication active des collaborateurs dans l'élaboration et la mise à jour des politiques via la communauté interne Infot'elles.
- Formation obligatoire des employés sur des sujets clés comme le RGPD, l'anticorruption et le numérique responsable.

#### Mécanismes de contrôle et de dialogue

- Désignation de référents handicap pour un suivi personnalisé des travailleurs en situation de vulnérabilité.
- Réalisation d'enquêtes internes anonymes et de groupes de discussion pour recueillir les retours des employés.
- Dialogue renforcé avec les syndicats et représentants du personnel sur les questions de droits humains et de conditions de travail

## Transparence et amélioration continue

- Publication annuelle d'un index de l'égalité professionnelle (89/100 en 2025)
- Adaptation régulière des politiques internes basée sur les retours des collaborateurs
- Engagement à maintenir un équilibre femmes-hommes au niveau de la direction (50% en 2024)

### S1-2\_15

Infotel inscrit son engagement envers ses employés dans un processus d'amélioration continue, s'appuyant sur les retours des parties prenantes pour ajuster et enrichir ses pratiques RH. Cette dynamique a notamment permis d'adapter la marque employeur, en valorisant davantage les opportunités de carrière et la culture d'entreprise, tout en répondant aux attentes en matière de flexibilité et de bien-être au travail.

L'analyse des retours collaborateurs a également conduit à la création de nouveaux programmes de formation, favorisant le développement des compétences en adéquation avec les évolutions technologiques et métiers de l'ESN. En parallèle, l'entreprise a renforcé ses outils de communication interne pour assurer une meilleure transparence des décisions et favoriser l'adhésion des équipes aux transformations stratégiques.

## **S1-3. Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations**

### S1-3\_01

#### **Processus pour aborder et résoudre les impacts négatifs significatifs sur la main-d'œuvre**

Infotel a mis en place un processus pour identifier, traiter et corriger les impacts négatifs éventuels sur sa main-d'œuvre, en s'appuyant sur des mécanismes de suivi, des actions correctives et une évaluation continue afin d'améliorer les conditions de travail et la satisfaction des collaborateurs.

#### Identification et évaluation des impacts négatifs

- Suivi régulier du bien-être des employés via des enquêtes internes et un baromètre social permettant d'identifier les difficultés rencontrées par les collaborateurs (charge de travail, conditions de travail, satisfaction).
- Mécanismes de signalement confidentiels pour que les salariés puissent exprimer leurs préoccupations de manière sécurisée (ex. signalement des discriminations, du harcèlement ou des problèmes liés aux conditions de travail).

#### Actions correctives et mesures de réparation

- Mise en place de plans d'amélioration continue, notamment via l'adaptation des politiques RH pour mieux répondre aux préoccupations des collaborateurs (ex. amélioration des dispositifs de télétravail, renforcement de la flexibilité).
- Formations et sensibilisation des managers et collaborateurs sur des thématiques clés : égalité professionnelle, diversité, inclusion, lutte contre le harcèlement et prévention des risques psychosociaux.

#### Évaluation et suivi de l'efficacité des actions

- Suivi des indicateurs RH pour mesurer l'impact des actions mises en place : taux de fidélisation, taux de satisfaction, nombre de signalements traités, progression des indicateurs de diversité et d'inclusion.
- Dialogue avec les parties prenantes internes, en impliquant la direction, les managers et les représentants du personnel pour assurer un suivi transparent et une amélioration continue des pratiques RH.

### S1-3\_02

## **Description des canaux existants pour répondre aux préoccupations et besoins des employés**

Infotel a mis en place un système de communication et de signalement multi-canal pour garantir que les préoccupations des employés soient entendues et traitées de manière efficace.

La Direction des ressources humaines est accessible via une adresse courriel générique, offrant un point de contact direct pour toute question ou inquiétude. En parallèle, une procédure d'alerte spécifique a été instaurée pour signaler tout manquement au code anticorruption, avec une adresse dédiée permettant de remonter l'information directement au responsable conformité et anticorruption du Groupe.

Pour traiter les sujets sensibles de discrimination, harcèlement et agissements sexistes, deux référents harcèlement ont été nommés, l'un représentant la direction et l'autre les élus, assurant ainsi une approche équilibrée et impartiale.

Les collaborateurs ont également la possibilité de s'adresser aux élus du CSE ou aux représentants syndicaux pour faire part de problématiques rencontrées dans leur environnement de travail.

Enfin, les managers jouent un rôle crucial en tant que premiers interlocuteurs, étant à l'écoute des collaborateurs pour remonter ou résoudre tout incident survenant dans les locaux de l'entreprise ou chez les clients.

Ce dispositif complet vise à créer un environnement de travail sûr et respectueux, où chaque voix peut être entendue et chaque problème adressé de manière appropriée.

S1-3\_03

### **Accessibilité des mécanismes tiers pour la main-d'œuvre**

Les mécanismes tiers sont accessibles à tous les employés, à leurs représentants ou, en leur absence, aux personnes ou organisations agissant en leur nom ou informées des impacts négatifs.

S1-3\_04

Les collaborateurs sont informés de l'existence des différents canaux par divers moyens : communication par courriel, documentation sur les panneaux d'affichages, livret d'accueil remis à l'arrivée dans l'entreprise, ou encore rappel des différents interlocuteurs lors des formations internes.

S1-3\_05

### **Existence de mécanisme pour gérer les griefs ou plaintes**

L'entreprise a mis en place un mécanisme pour traiter efficacement les griefs ou plaintes des employés.

S1-3\_06

### **Soutien à la disponibilité des canaux de signalement de griefs et de plaintes**

Infotel a mis en place un système complet de gestion des incidents, garantissant une réponse adaptée à chaque situation signalée.

#### Canaux de signalement diversifiés

Les collaborateurs disposent de plusieurs options pour signaler un incident :

- Les élus du CSE sont accessibles pour tout type d'incident, quelle que soit sa nature.
- Des référents internes spécifiques sont désignés pour traiter les cas liés à la corruption, la discrimination, le harcèlement et les agissements sexistes.
- Les managers jouent un rôle de première ligne, intervenant sur les problèmes remontés au sein de leur équipe, que ce soit dans les locaux d'Infotel ou chez les clients.

### Procédures de traitement

Chaque incident signalé fait l'objet d'un suivi rigoureux par la DRH.

### Protection des lanceurs d'alerte

Le règlement intérieur d'Infotel inclut des dispositions spécifiques pour protéger :

- Les lanceurs d'alerte
- Tout salarié ayant témoigné de bonne foi

Cette protection vise à encourager la transparence et à garantir un environnement de travail sûr et éthique.

### Formation et sensibilisation

Infotel a mis en place des formations obligatoires pour tous les collaborateurs, notamment sur :

- Le RGPD
- L'anticorruption
- La sécurité de l'information

Ces formations, dispensées via une plateforme LMS (Learning Management System), renforcent la capacité des employés à identifier et signaler les incidents de manière appropriée.

Cette approche globale démontre l'engagement d'Infotel à créer un environnement de travail sûr et respectueux, où chaque incident est pris au sérieux et traité de manière efficace.

S1-3\_09

### **Protection des personnes qui soulèvent des problèmes contre les représailles**

Infotel a mis en place un dispositif complet pour protéger les lanceurs d'alerte et les personnes qui soulèvent des problèmes contre les représailles, conformément aux exigences légales et aux bonnes pratiques en la matière.

### Cadre légal et engagement

Infotel a intégré les dispositions de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 (dite loi Wasserman) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte dans son dispositif anticorruption. Cette loi renforce significativement les protections accordées aux lanceurs d'alerte.

### Étendue de la protection

La protection s'étend non seulement au lanceur d'alerte lui-même, mais aussi aux :

- « Facilitateurs » : personnes physiques ou morales à but non lucratif qui aident le lanceur d'alerte
- « Collègues et proches » : personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte risquant des représailles professionnelles
- Entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte ou avec lesquelles il a des liens professionnels

### Mesures de protection

Infotel garantit plusieurs niveaux de protection :

1. Confidentialité : Les éléments permettant d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement, sauf à l'autorité judiciaire.
2. Protection contre les représailles : Interdiction de toute mesure de représailles, notamment :
  - a. Suspension, mise à pied, licenciement,
  - b. Rétrogradation ou refus de promotion,
  - c. Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire,

- d. Mesures disciplinaires,
- e. Discrimination,
- f. Non-renouvellement de contrat.

3. Immunités :

- a. Irresponsabilité civile : Le lanceur d'alerte ne peut être condamné à des dommages et intérêts pour les dommages causés par son signalement.
- b. Irresponsabilité pénale : Protection contre les poursuites pour les infractions commises pour obtenir des preuves, sous certaines conditions.

4. Recours : Possibilité pour le lanceur d'alerte de saisir le conseil des prud'hommes en cas de mesure contraire au principe de protection.

#### Procédure de signalement

Infotel offre la flexibilité dans la procédure de signalement :

- Le lanceur d'alerte peut choisir entre un signalement interne ou externe.
- Il n'est pas obligé de suivre une procédure spécifique pour bénéficier de la protection.

Cette approche complète démontre l'engagement d'Infotel à créer un environnement sûr pour les personnes qui soulèvent des problèmes, en accord avec les dernières évolutions législatives et les meilleures pratiques en matière de protection des lanceurs d'alerte.

#### **S1-4. Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions**

S1-4\_08

##### **Assurer que les pratiques ne causent pas ou ne contribuent pas à des impacts négatifs**

Le groupe Infotel s'assure de ne pas causer ou contribuer à des impacts négatifs en déployant une politique interne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes que ce soit au niveau du recrutement ou de l'évolution de carrière. Les salariés sont sensibilisés grâce à des formations internes à l'égalité des chances et à la diversité et ce dans toutes les étapes de la vie professionnelle du salarié.

Dans cette optique, une communauté a été créée pour soutenir les femmes, population minoritaire, dans leurs ambitions au sein de notre Groupe afin de les accompagner dans leurs évolutions professionnelles.

Par ailleurs, Infotel veille à ce que les normes de santé et sécurité soient respectées, notamment grâce à la réalisation de visites de nos agences tout au long de l'année et de réunion de la CSSCT trimestrielles.

L'entreprise, à travers son accord égalité et QVT, veille à maintenir un environnement de travail sûr et respectueux et à préserver l'équilibre vie professionnelle et personnelle de ses collaborateurs.

S1-4\_10, S1-4\_11, S1-4\_12, S1-4\_13

##### **Approche générale pour aborder les impacts négatifs et promouvoir les impacts positifs**

De manière générale, des mesures ont été mises en place pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment avec la formalisation du télétravail à travers une Charte, et la récente mise en place des horaires variables au sein de l'entreprise.

L'accord égalité/QVT permet également aux futurs parents de bénéficier d'une place en crèche et d'un interlocuteur à leur disposition pour les accompagner dans leur parentalité.

Par ailleurs, un DUERP est mis à jour annuellement afin de lister l'ensemble des Risques Psychosociaux (RPS) et risques professionnels auxquels les salariés peuvent être confrontés. Chaque année, un plan d'action et de sensibilisation est prévu dans le Papripact afin de réduire au mieux les impacts.

Des communications sont également diffusées lors des journées sur le handicap ou sur la sécurité routière, et une campagne de sensibilisation a été réalisée en 2024 en collaboration avec notre partenaire.

S1-4\_14, S1-4\_15

### **Exploiter les relations commerciales pour atténuer les impacts négatifs**

En tant qu'entreprise de conseil en ingénierie, nos informaticiens sont placés chez le client pour effectuer leur mission. Infotel veille à ce que les missions proposées soient en accord avec les compétences du collaborateur afin de ne pas créer une surcharge de travail ou de stress. Par ailleurs, l'ordre de mission est rédigé en accord avec le client, dans le respect de la politique d'Infotel, ce qui nous permet de veiller à ce que les horaires projetés soient équilibrés au regard du projet et ainsi préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle de notre collaborateur.

Les ESN évoluent sur un marché en tension, Infotel développe une politique de formation et de développement des compétences qui permet à nos collaborateurs de rester à jour des derniers langages et dernières technologies afin de faciliter leur placement sur les missions de nos clients au fil du temps.

S1-4\_16, S1-4\_17

### **Implication des travailleurs et de leurs représentants dans la création d'impacts positifs**

La Direction d'Infotel maintient un dialogue continu avec les élus du CSE et les représentants syndicaux pour créer des impacts positifs alignés sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment en matière de travail décent et de croissance économique (ODD 8). Cette collaboration vise à améliorer les conditions de travail et le bien-être des salariés, tout en contribuant à la performance durable de l'entreprise. Les représentants du personnel sont systématiquement consultés lors de l'instauration de nouvelles mesures, comme récemment pour la mise en place des horaires variables, favorisant ainsi l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) se réunit trimestriellement pour aborder les sujets de santé et de sécurité au travail, en ligne avec l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être). Ces réunions permettent d'établir un bilan des visites effectuées dans les agences et de recenser les incidents, qu'ils soient matériels ou non. La participation de la médecine du travail à ces réunions apporte une expertise précieuse et des recommandations pour améliorer continuellement l'environnement de travail.

En outre, la main-d'œuvre est activement impliquée dans la création d'impacts positifs à travers diverses initiatives. Les employés participent à des groupes de travail thématiques sur le développement durable, proposent des idées d'amélioration via un système de suggestions, et s'engagent dans des actions de volontariat d'entreprise alignées sur les ODD.

Un comité RSE a été mis en place avec les salariés d'Infotel Conseil pour promouvoir les pratiques durables au sein du Groupe, renforçant ainsi l'engagement collectif envers les objectifs de développement durable d'Infotel.

S1-4\_18

### **Alignement entre les impacts positifs et les Objectifs de Développement Durable (ODD)**

Les initiatives prises par Infotel entrent dans le cadre des ODD suivants :

- ODD 3 - Bonne santé et bien-être : chaque année Infotel met à jour ses DUERP dans le cadre de sa politique de prévention des risques de santé et de sécurité au travail, des mesures en faveur du bien-être au travail sont ainsi mises en place (adaptation des postes de travail, télétravail, droit à la déconnexion, etc.)

- ODD 5 - Égalité entre les sexes : notre politique RH encourage la diversité et l'inclusion dans les métiers du numériques et un accès équitable à tous les dispositifs de promotion professionnelle. Des mesures visent également à favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des parents.
- ODD 8 - Travail décent et croissance économique : l'accord QVT et égalité professionnelle permet de garantir un environnement de travail sain et respectueux, ainsi que des dispositifs de formation permettant d'accompagner les évolutions numériques. Par ailleurs, les critères RSE sont de plus en plus pris en compte dans les décisions stratégiques.
- ODD 9 - Industrie, innovation, infrastructure : en tant qu'ESN, notre entreprise à la volonté d'évoluer vers des technologies plus respectueuses de l'environnement.
- ODD 12 - Consommation et production responsables : Infotel déploie une politique d'achats responsables et s'efforce de diminuer sa consommation. La mise en place d'un Comité RSE permet de réfléchir à différentes mesures pour le futur.
- ODD 13 - Lutte contre le changement climatique : toujours dans son approche RSE, l'entreprise essaye de sensibiliser les collaborateurs à des habitudes et des pratiques plus responsables (télétravail, développement de plans de mobilité, etc.).

#### S1-4\_20

Le département des Ressources Humaines veille à garantir que le recrutement et la promotion au sein d'Infotel reposent sur des critères équitables et inclusifs. Pour renforcer cette démarche, des formations sur les thématiques de l'inclusion sont proposées aux salariés, avec une attention particulière portée aux chargés de recrutement afin de sensibiliser aux enjeux liés à la diversité.

En parallèle, la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), en collaboration avec les membres du département RH, surveille les conditions de travail et s'assure du traitement rapide des éventuels incidents pouvant survenir au sein de l'entreprise. Pour répondre aux situations sensibles, des référents anti-discrimination et harcèlement ont été désignés, et une procédure d'alerte est mise en place pour permettre aux collaborateurs de signaler tout problème directement aux personnes responsables.

Infotel a également identifié des référents handicap, dont le rôle est d'accompagner les salariés dans leurs démarches administratives et d'assurer un environnement de travail adapté à leurs besoins, facilitant ainsi leur quotidien professionnel.

Enfin, un Comité RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) supervise l'alignement des politiques internes avec les enjeux sociaux et environnementaux poursuivis par le Groupe. Ce comité contribue à intégrer les principes de durabilité et d'équité dans toutes les dimensions de l'entrepr

#### S1-6. Caractéristiques des salariés de l'entreprise

S1-6\_01, S1-6\_02, S1-6\_03, S1-6\_07, S1-6\_18, S1-6\_19, S1-6\_20, S1-6\_09, S1-6\_10

##### Nombre d'employés par genre et type de contrat

Genre	Nombre total de salariés (en termes d'effectif)	Nombre de salariés permanents	Nombre de salariés temporaires	Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	Nombre de salariés à temps plein (optionnel)	Nombre de salariés à temps partiel (optionnel)
Homme	1 368	1 284	84	0	1 352	16
Femme	459	426	33	0	420	39
Total	1 827	1 710	117	0	1 772	55

S1-6\_04, S1-6\_05, S1-6\_06, S1-6\_08, S1-6\_18, S1-6\_19, S1-6\_20

### Nombre d'employés par pays et type de contrat

Pays	Nombre total de salariés (en termes d'effectif)	Nombre de salariés permanents (optionnel)	Nombre de salariés temporaires (optionnel)	Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (optionnel)	Nombre de salariés à temps plein (optionnel)	Nombre de salariés à temps partiel (optionnel)
France	1 766	1 649	117	0	1 711	55
Monaco	61	61	0	0	61	0

S1-6\_11

### Nombre d'employés ayant quitté l'entreprise pendant la période de référence

Le nombre de salariés ayant quitté le Groupe est de 440.

S1-6\_12

### Pourcentage de roulement des employés

Le taux de rotation des employés est de 19,40 % pour le périmètre.

S1-6\_13

### Informations supplémentaires sur la méthodologie et les hypothèses utilisées pour calculer le nombre d'employés

Les chiffres fournis dans ce questionnaire sont basés sur les extractions de notre logiciel de gestion du personnel, SYGES, utilisées par le département RH pour calculer l'ensemble de nos indicateurs.

S1-6\_14

### Méthodologie utilisée pour obtenir le nombre d'employés

Les chiffres des employés indiqués dans cette exigence de divulgation ont été calculés sur la base du nombre de personnes.

S1-6\_15

### Période utilisée pour le calcul du nombre d'employés

Les numéros d'employés fournis dans cette obligation de divulgation sont de la fin de la période de rapport, soit 2024.

S1-6\_16

### Informations contextuelles sur les données fournies (caractéristiques générales de la main-d'œuvre)

Nos chiffres prennent en compte Infotel Conseil, Monaco et OAIO. Chaque entreprise suit les mêmes politiques internes, sauf pour ce qui touche à la législation monégasque. En ce sens, les données sont traitées de la même manière.

S1-6\_17

### Référence croisée vers l'état financier (numéros des employés)

Les effectifs sont également communiqués dans l'annexe des comptes consolidés pour l'intégralité du Groupe.

### **S1-7. Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise**

S1-7\_01, S1-7\_02, S1-7\_03

#### **Non-salariés dans la population active**

Catégorie de non-salariés	Nombre dans le personnel de l'entreprise
Personnel sous-traité	991
Total	991

S1-7\_05

#### **Les types les plus courants de non-employés**

Les principaux non-salariés sont les sous-traitants, à qui Infotel contractualise des prestations de service.

S1-7\_07, S1-7\_06

#### **Méthodologie utilisée pour calculer le nombre de non-salariés**

Les chiffres fournis pour les non-employés sont donnés en tant que nombre total de personnes.

S1-7\_08, S1-7\_06 , S1-7\_10

#### **Période utilisée pour calculer le nombre de non-employés**

Les chiffres concernant les non-employés proviennent de la fin de la période de rapport, soit 2024. L'effectif des sous-traitants est calculé en équivalent temps plein (ETP) au 31.12.2024.

⇒ 1 ETP = 220 jours/an

La totalité des jours facturés sont donc divisés par  $220/12 = 18,33$  pour obtenir un résultat sur le mois de décembre.

### **S1-8. Couverture des négociations collectives et dialogue social**

S1-8\_01

#### **Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives**

L'intégralité des salariés des entreprises situées en France sont couverts par une convention collective.

S1-8\_02, S1-8\_03, S1-8\_08

#### **Taux de couverture par les conventions collectives par pays avec un emploi significatif**

Taux de couverture	Pays de l'EEE
100%	France

S1-8\_05

#### **Conditions de travail et conditions d'emploi pour les non-employés dans notre propre effectif**

Pour nos sous-traitants dont les sociétés ou entreprises sont situées en France, leurs salariés d'ESN, sont couverts par la convention collective.

Les sous-traitants indépendants sont également couverts par la convention collective. Soit 100% des sous-traitants situés en France sont couverts par la convention collective.

S1-8\_06, S1-8\_08

**Taux de couverture de la représentation en milieu de travail dans les pays de l'EEE avec un emploi significatif**

Taux de couverture de la représentation des travailleurs	Pays de l'EEE
100%	France

**S1-9. Indicateurs de diversité**

S1-9\_01, S1-9\_02

**Démographie de la haute direction**

Sexe des employés de la haute direction	Nombre d'employés dans les instances dirigeantes	Pourcentage des employés dans les instances dirigeantes
Homme	5	55,5 %
Femme	4	44,4 %

S1-9\_03, S1-9\_04, S1-9\_05

**Répartition des employés par tranche d'âge**

Groupe d'âge	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés
Moins de 30 ans	619	33,8 %
Entre 30 et 50 ans	963	52,7 %
Plus de 50 ans	245	13,4 %

S1-9\_06

**Définition de la haute direction**

La Haute Direction du groupe Infotel est composée d'un conseil d'Administration et d'un comité de direction CODIR.

**S1-10. Salaires décents**

S1-10\_01

**Salaires adéquats dans tous les pays d'opération**

Infotel s'engage à offrir une rémunération juste et compétitive à l'ensemble de ses collaborateurs, dans tous les pays où l'entreprise est présente. Cette politique se traduit par :

- Le respect des réglementations locales en matière de salaire minimum et de rémunération
  - Une structure de rémunération alignée sur les standards du marché dans chaque pays d'implantation
  - Un suivi régulier des écarts de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes (index égalité professionnelle de 89/100 pour Infotel Conseil en 2024)
  - Des augmentations individuelles basées sur la performance et l'évolution des compétences
- Cette approche vise à garantir que chaque employé d'Infotel, quel que soit son lieu de travail, bénéficie d'une rémunération appropriée et équitable, reflétant son expertise et sa contribution à l'entreprise.

### **S1-11. Protection sociale**

S1-11\_01

#### **Couverture de protection sociale contre la perte de revenus**

Infotel offre à l'ensemble de ses collaborateurs une couverture sociale étendue, conforme aux exigences légales françaises et souvent au-delà. Cette protection assure aux employés une sécurité financière dans diverses situations :

- Maladie : Maintien de salaire et complémentaire santé
- Chômage : Cotisations à l'assurance chômage dès l'embauche
- Accidents du travail et invalidité : Couverture spécifique et aménagements si nécessaire
- Congé parental : Garanties de retour à l'emploi et éventuelles compensations financières
- Retraite : Cotisations aux régimes obligatoires et complémentaires

### **S1-12. Personnes handicapées**

S1-12\_01

#### **Pourcentage total de personnes handicapées dans votre main-d'œuvre**

Le pourcentage total de personnes handicapées est de 1,90 %.

S1-12\_02

#### **Proportion d'employés en situation de handicap, classée par genre**

<b>Genre</b>	<b>Pourcentage de salariés handicapés</b>
Homme	1,50%
Femme	3,30%

S1-12\_03

#### **Informations contextuelles sur les données fournies (personnes handicapées parmi les employés)**

Les chiffres renseignés sont ceux au 31/12/2024. Ils ne prennent pas en compte les sous-traitants car cela ne nous aurait pas permis de les distinguer par genre.

Ce taux s'applique donc uniquement aux salariés Infotel Conseil, OAIO et Monaco.

### S1-13. Indicateurs de formation et de développement des compétences

S1-13\_01, S1-13\_02, S1-13\_03, S1-13\_04

#### Formation et développement des compétences des travailleurs

Sexe des employés	Pourcentage ayant participé à des évaluations de performance et de développement de carrière régulières
Homme	79%
Femme	21%
Total	100 %

S1-13\_07

#### Pourcentage de non-employés ayant participé à des revues régulières de performance et de développement de carrière

Le pourcentage des non-employés est de 0 %.

### S1-14. Indicateurs de santé et de sécurité

S1-14\_01

#### Pourcentage de la main-d'œuvre couverte par un système de gestion de la santé et de la sécurité reconnu ou conforme à la loi

Le pourcentage de la main d'œuvre est de 100,0 %.

S1-14\_02, S1-14\_04, S1-14\_06, S1-14\_07, S1-14\_03

#### Indicateurs sur les incidents de santé liés au travail (main-d'œuvre de l'entreprise)

Type d'incident lié au travail	Nombre de cas comptabilisables
Décès de salariés causés par des blessures ou des maladies liées au travail	0
Décès de salariés causés par des blessures liées au travail	0
Décès de salariés causés par des problèmes de santé liés au travail	0
Décès causés par des blessures ou maladies liées au travail parmi les autres travailleurs sur les sites de l'entreprise.	0
Décès dus à des blessures liées au travail parmi les autres travailleurs sur les sites de l'entreprise	0
Décès causés par des maladies professionnelles parmi les autres travailleurs sur les sites de l'entreprise	0
Accidents de travail parmi les employés	3
Maladies liées au travail parmi les employés	0
Jours de travail perdus par les salariés en raison de blessures, maladies ou décès liés au travail	0

S1-14\_05

### Taux d'accidents du travail consignables pour notre propre main-d'œuvre

Le taux d'accidents du travail est de 0,75 %.

S1-14\_08, S1-14\_09, S1-14\_12

### Indicateurs sur les incidents de santé liés au travail (Non-employés et anciens employés)

Type d'incident lié au travail	Nombre de cas comptabilisables
Problèmes de santé liés au travail identifiés chez d'anciens employés	0

S1-14\_10

### Pourcentage de l'effectif couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité ayant fait l'objet d'un audit interne ou externe, ou ayant été certifié par une partie externe.

Le pourcentage est de 0 % de l'effectif.

S1-14\_11

### Description des normes sous-jacentes pour l'audit interne ou la certification externe du système de gestion de la santé et de la sécurité

Nous n'avons pas de certification externe basée, par exemple, sur la norme ISO45001.

### S1-15. Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

S1-15\_01, S1-15\_02, S1-15\_03, S1-15\_04

#### Congés liés à la famille

Sexe des employés	Pourcentage de salariés ayant droit au congé familial	Pourcentage de salariés ayant droit à un congé pour raisons familiales
Homme	100.00%	74.00%
Femme	100.00%	26.00%
Total	100.00%	100.00%

### S1-16. Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

S1-16\_01

#### Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Période de reporting en cours	3.30%
Dernière période de reporting (A-1)	2.00%

S1-16\_02

#### Ratio annuel total de rémunération

Le ratio annuel total est de 2,3.

S1-16\_03

### Informations contextuelles sur les données fournies (métriques de rémunération)

Les données prennent en compte les rémunérations moyennes des salariés d'Infotel Conseil, de Monaco et d'OAIO.

S1-16\_04

### Écart de rémunération selon le sexe, répartition par pays

Pays	Écart Salarial entre Hommes et Femmes
France	3,03%
Monaco	9,70%

### S1-17. Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

S1-17\_01, S1-17\_02, S1-17\_03, S1-17\_04, S1-17\_05, S1-17\_06

#### Nombre d'incidents et de plaintes pour discrimination

Nombre de cas comptabilisables	0
Données pour la période de référence	2024
Nombre d'incidents de discrimination	0
Nombre de réclamations déposées par les salariés via les canaux internes	0
Nombre de plaintes déposées auprès des Points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0
Montant des amendes, pénalités et indemnités pour dommages liés aux violations des droits sociaux et des droits de l'homme	0 EUR

S1-17\_07

#### Informations contextuelles sur les données fournies (incidents de discrimination et plaintes)

En 2024, nous avons déclaré les données comme nulles car nous n'avons pas eu de remontée, que ce soit auprès du département des RH ou par le dispositif d'alerte qui permet de dénoncer un incident au référent anti-corruption du groupe Infotel.

S1-17\_08, S1-17\_09, S1-17\_11, S1-17\_12, S1-17\_14

#### Problèmes et incidents graves de droits de l'homme

Données pour la période de référence	2024
Nombre de violations graves des droits de l'homme liées au personnel	0
Nombre de violations des principes du Pacte mondial des Nations Unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0
Montant des amendes, pénalités et indemnités en cas de violations graves des droits de l'homme	0 EUR
Nombre de cas graves de violations des droits humains dans lesquels l'organisation a contribué à obtenir des recours pour les personnes concernées	0

S1-17\_13

### **Statut des incidents et plaintes graves en matière de droits de l'homme**

Au cours de la période de déclaration, le groupe Infotel n'a pas eu à traiter d'incident graves sur les droits de l'homme. Aucune action de traitement d'incident n'a été menée.

S1-17\_13

### **Discrimination et harcèlement sur le lieu de travail**

A date, Infotel n'a pas eu à traiter de cas de discrimination ou harcèlement. Par ailleurs, nous avons 2 référents harcèlement au sein du Groupe qui ont été formés sur le sujet pour pouvoir intervenir dans de telles situations.

## **ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur**

### **Prérequis généraux**

S2.MDR-P\_07

#### **Déclaration sur l'absence de politiques sur les Travailleurs dans la chaîne de valeur**

Infotel n'a pas adopté de politiques spécifiques couvrant directement la gestion des impacts, risques et opportunités liés aux travailleurs de sa chaîne de valeur. Cette absence s'explique par le fait que :

- Infotel a d'abord mis en place des outils d'évaluation des fournisseurs (Provigis pour les petits fournisseurs et Ecovadis pour les grands fournisseurs) afin de mesurer leur conformité sociale et environnementale.
- Bien que nous ayons une charte RSE fournisseur, celle-ci ne constitue pas encore une politique complète régissant l'ensemble des droits et obligations des travailleurs de la chaîne de valeur.
- Nous manquons encore de données précises sur les impacts réels des pratiques de nos fournisseurs sur leurs employés.

S2.MDR-P\_08

#### **Délai pour l'adoption de politiques sur la main-d'œuvre dans la chaîne de valeur**

Infotel prévoit d'adopter une politique liée aux travailleurs de sa chaîne de valeur d'ici la fin de l'année 2026, en s'appuyant sur les données issues des évaluations fournisseurs en cours (Provigis pour les petits fournisseurs et Ecovadis pour les fournisseurs stratégiques).

#### **Étapes clés du déploiement**

- T2 2025 : Analyse des retours des questionnaires RSE remplis par les fournisseurs pour identifier les écarts de conformité et les risques sociaux potentiels.
- T4 2025 : Mise en place de plans d'actions correctifs pour les fournisseurs ne respectant pas pleinement nos engagements RSE (ex. exigences en matière de conditions de travail, droits fondamentaux des travailleurs).
- T2 2026 : Rédaction et validation d'une politique formalisée, intégrant des engagements sur les conditions de travail, le respect des droits sociaux et la conformité aux normes internationales.
- T4 2026 : Intégration de cette politique dans les contrats fournisseurs et processus d'achats.

S2.MDR-A\_13

### **Déclaration sur l'absence d'actions sur les employés de la chaîne de valeur**

Infotel a mis en place plusieurs actions concrètes pour gérer les impacts sociaux et environnementaux liés aux travailleurs de sa chaîne de valeur, notamment à travers des exigences renforcées en matière de RSE pour ses fournisseurs. Cependant, nous ne sommes pas encore en mesure de calculer précisément les OPEX et CAPEX associés à ces initiatives en raison du déploiement progressif des outils de suivi financier.

#### 1. Actions mises en place pour la gestion des impacts dans la chaîne de valeur

Mise en place d'une charte RSE fournisseur :

- Tous les fournisseurs doivent adhérer à cette charte, qui définit les engagements d'Infotel en matière de respect des droits sociaux, d'éthique des affaires et de réduction de l'empreinte environnementale.
- Évaluation systématique des fournisseurs en fonction de leur taille :
  - Fournisseurs de moins de 1 million d'euros de CA/an : Ils doivent remplir un questionnaire RSE administré par Provigis, garantissant une première évaluation de leur conformité sociale et environnementale.
  - Fournisseurs de plus de 1 million d'euros de CA/an : Ils doivent compléter un questionnaire plus détaillé via Ecovadis, permettant une analyse approfondie de leur performance RSE et de leur engagement sur les critères ESG.

Mise en place d'un suivi et d'une traçabilité renforcée :

- Les évaluations RSE des fournisseurs seront progressivement prises en compte dans les décisions d'achat et le processus de sélection et de renouvellement des contrats.

#### 2. Difficulté à mesurer les OPEX et CAPEX associés aux actions mises en place

- Les coûts RSE liés aux fournisseurs sont actuellement intégrés dans les budgets globaux de conformité et achats responsables, ce qui ne permet pas encore une ventilation précise des dépenses spécifiques.
- L'implémentation des évaluations via Provigis et Ecovadis est en cours de structuration, et les coûts liés aux audits et accompagnements correctifs des fournisseurs seront quantifiés dans les prochains exercices.

S2.MDR-A\_14

### **Délai pour l'adoption d'actions pour la main-d'œuvre dans la chaîne de valeur**

#### Calendrier prévu pour l'adoption complète des actions

- T1 2025 : Finalisation du processus d'évaluation systématique des fournisseurs via Provigis et Ecovadis.
- T2 2025 : Mise en place d'un tableau de suivi des fournisseurs évalués, incluant les actions correctives et les mesures d'amélioration en cas de non-conformité.
- T3 2025 : Intégration des exigences RSE dans l'ensemble des contrats fournisseurs, avec un renforcement des critères d'engagement en matière de droits sociaux et de conditions de travail.
- T1 2026 : Développement d'un suivi budgétaire précis des OPEX et CAPEX liés aux actions RSE des fournisseurs et alignement avec les exigences CSRD

S2.MDR-T\_14

### **Calendrier pour l'adoption des objectifs (Travailleurs dans la chaîne de valeur)**

Infotel prévoit de fixer des cibles mesurables pour les travailleurs de sa chaîne de valeur d'ici la fin de l'année 2026, en s'appuyant sur les évaluations fournisseurs en cours via Provigis et Ecovadis.

Les jalons clés menant à l'établissement de ces cibles sont les suivants :

- T2 2025 : Analyse des retours des questionnaires RSE des fournisseurs pour identifier les écarts de conformité et les risques sociaux potentiels.
- T4 2025 : Déploiement de plans d'actions correctifs pour les fournisseurs ne respectant pas pleinement les engagements RSE d'Infotel.
- T2 2026 : Définition et validation d'objectifs quantifiables liés aux conditions de travail et aux droits sociaux, en concertation avec les fournisseurs et les parties prenantes concernées.
- T4 2026 : Intégration des objectifs dans la politique achats et les contrats fournisseurs, avec un suivi régulier des progrès réalisés.

Ces cibles visent à garantir une meilleure traçabilité des engagements sociaux, améliorer les conditions de travail au sein de la chaîne de valeur et réduire les risques de non-conformité liés aux pratiques des fournisseurs.

## **S2.SBM-3. Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique**

S2.SBM-3\_01

### **Portée des divulgations concernant les Travailleurs dans la chaîne de valeur**

Toutes les personnes travaillant dans la chaîne de valeur qui pourraient être impactées de manière significative par les opérations, produits, services ou partenariats sont incluses dans les déclarations de durabilité.

S2.SBM-3\_02, S2.SBM-3\_03

### **Types de travailleurs de la chaîne de valeur matériellement impactés par leurs propres opérations ou à travers la chaîne de valeur**

Les sous-traitants apportent des compétences non pourvues au sein des effectifs du groupe Infotel.

S2.SBM-3\_07, S2.SBM-3\_09

### **Risques et opportunités matériels liés aux travailleurs dans la chaîne de valeur**

En 2024, le groupe Infotel a mis en place une Charte RSE Fournisseurs et sous-traitants. Cette charte est annexée aux contrats de sous-traitance et une opportunité pour le groupe Infotel de partager ses valeurs.

## **S2-1. Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur**

S2-1\_01, S2-1\_02

### **Approche générale du respect des droits de l'homme pour les travailleurs de la chaîne de valeur**

La charte RSE Fournisseurs et sous-traitants demande à nos fournisseurs de respecter la non-discrimination et la liberté d'association pour les travailleurs de la chaîne de valeur. Cette charte traite des points suivants comme le recours au travail forcé ou obligatoire, le recours au travail illégal, le travail des enfants, la durée du travail, le niveau de rémunération et le harcèlement.

S2-1\_01, S2-1\_03

### **Approche pour l'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur**

Le groupe Infotel dans le cadre d'une politique d'achats responsables a mis en place en 2024 une charte RSE fournisseurs et sous-traitants.

Un questionnaire à destination des fournisseurs a été élaboré en 2024 et sera conduit en 2025.

S2-1\_01, S2-1\_04

### **Approche générale en relation avec la fourniture et (ou) la facilitation de remèdes pour les impacts sur les droits de l'homme**

Nos fournisseurs et sous-traitants peuvent remonter toute alerte professionnelle via le canal : [alerte-infotel@proton.me](mailto:alerte-infotel@proton.me).

S2-1\_06

### **Existence d'un code de conduite du fournisseur**

L'entreprise dispose d'un code de conduite pour les fournisseurs qui traite explicitement de la traite des êtres humains, du travail forcé, du travail obligatoire et du travail des enfants.

S2-1\_07

### **Alignement entre le code de conduite du fournisseur et les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Les dispositions du code de conduite des fournisseurs de l'entreprise sont entièrement conformes aux normes de l'OIT applicables, abordant de manière complète la sécurité des travailleurs, le travail précaire, la traite des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants.

S2-1\_07

### **Description du code de conduite des fournisseurs**

La Charte RSE Fournisseurs et sous-traitants aborde les points suivants :

- l'éthique
- le respect des normes du travail
- la protection de la santé et de la sécurité
- la protection de l'environnement
- l'alerte professionnelle.

## **S2-2. Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts**

S2-2\_08

### **Déclaration sur l'absence d'un processus d'engagement (Travailleurs dans la chaîne de valeur)**

Infotel n'a pas encore mis en place un processus d'engagement direct avec les travailleurs de sa chaîne de valeur.

Infotel a d'abord concentré ses efforts sur l'évaluation et le suivi des engagements des fournisseurs à travers Provigis (petits fournisseurs) et Ecovadis (grands fournisseurs).

L'objectif initial est d'assurer que les fournisseurs respectent les droits du travail et les conditions de travail minimales, avant d'étendre la démarche vers un engagement direct avec leurs employés.

Infotel prévoit d'intégrer progressivement un processus d'engagement en se basant sur les résultats des évaluations fournisseurs et les risques identifiés.

S2-2\_09

### **Calendrier pour l'adoption d'un processus d'engagement (employés de la chaîne de valeur)**

Infotel n'a pas encore adopté de processus d'engagement direct avec les travailleurs de sa chaîne de valeur, mais prévoit de mettre en place progressivement un cadre d'échange et de suivi d'ici 2026, en s'appuyant sur les évaluations fournisseurs et l'identification des risques sociaux.

#### Calendrier prévisionnel pour l'adoption du processus

- T3 2025 : Analyse des résultats des évaluations fournisseurs (Provigis, Ecovadis) pour identifier les principaux risques sociaux et enjeux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- T4 2025 : Définition d'un cadre d'engagement avec les fournisseurs à risque, incluant des exigences de dialogue social et des mécanismes de remontée des préoccupations des travailleurs.
- T2 2026 : Expérimentation d'un processus pilote avec un échantillon de fournisseurs stratégiques, incluant des audits sociaux ciblés et un dialogue renforcé sur les conditions de travail.
- T4 2026 : Déploiement généralisé d'un processus d'engagement formalisé, avec un suivi régulier des retours des travailleurs via leurs employeurs et une intégration de ces retours dans la politique RSE d'Infotel.

### **S2-3. Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations**

S2-3\_01

#### **Approche générale pour la remédiation des impacts négatifs importants sur les travailleurs de la chaîne de valeur**

En adhérant au Pacte mondial des Nations Unies, le groupe Infotel adhère aux principes fondamentaux en matière de droits humains, d'emploi, de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, de lutte contre la corruption et de confidentialité des données.

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, le groupe Infotel prévoit de questionner ses fournisseurs régulièrement sur les thèmes de la RSE.

S2-3\_02

#### **Description des canaux spécifiques pour répondre aux préoccupations et aux besoins des travailleurs dans la chaîne de valeur**

Tous les travailleurs de la chaîne de valeur peuvent exprimer adresser un signalement de violation de la politique anti-corruption du groupe Infotel, de ses politiques, procédures, de la loi, de manquements potentiels aux règles susceptibles de porter dommage à la marque employeur du groupe Infotel.

S2-3\_03

#### **Soutien à la disponibilité de canaux de signalement des plaintes et réclamations**

Le groupe Infotel n'a pas encore demandé à ses fournisseurs de mettre en place un mécanisme de griefs dans le cadre de notre charte RSE Fournisseurs et sous-traitants.

S2-3\_04

#### **Suivi et surveillance du statut des réclamations pour garantir l'efficacité des canaux disponibles**

Le canal de signalement [alerte-infotel@proton.me](mailto:alerte-infotel@proton.me) est accessible aux parties prenantes. Ce canal permet signalement et aussi demande de conseil et expertise. Ce canal garantit la confidentialité des échanges.

La documentation est accessible sur le site internet du groupe Infotel à l'url suivante <https://infotel.com/anticorruption/> en téléchargeant le dispositif d'alerte.

S2-3\_06

#### **Protection des personnes qui soulèvent des problèmes contre les représailles**

L'entreprise a mis en place des politiques pour protéger les personnes qui utilisent les canaux disponibles pour exprimer leurs préoccupations ou besoins, garantissant qu'elles sont protégées contre toute forme de représailles.

S2-3\_07

#### **Déclaration sur l'absence de canaux (Travailleurs dans la chaîne de valeur)**

Comme toute partie prenante, les travailleurs de la chaîne de valeur peuvent utiliser le canal [alerte-infotel@proton.me](mailto:alerte-infotel@proton.me) signalement pour remonter tout problème de façon anonyme.

S2-3\_09

#### **Accessibilité des canaux de réclamation et/ou de signalement au niveau de l'employeur**

Le groupe Infotel n'a pas encore demandé à ses fournisseurs de mettre en place un canal de réclamation et/ou de signalement au niveau de l'employeur.

S2-3\_10

#### **Accessibilité des mécanismes tiers pour les travailleurs dans la chaîne de valeur**

Des mécanismes tiers sont accessibles à tous les travailleurs de la chaîne de valeur qui pourraient être matériellement impactés par l'entreprise.

S2-3\_11

#### **Traitement confidentiel des griefs**

L'entreprise garantit que toutes les plaintes soulevées par les travailleurs de la chaîne de valeur sont traitées de manière confidentielle, en respectant leur vie privée et leurs droits en matière de protection des données.

S2-3\_12

#### **Anonymat dans l'utilisation des canaux disponibles**

Les travailleurs de la chaîne de valeur peuvent utiliser les canaux disponibles pour soumettre des plaintes de manière anonyme.

## **S2-4. Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions**

S2-4\_05

### **Processus d'identification des actions nécessaires et appropriées en réponse aux impacts négatifs significatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur**

Infotel identifie les impacts négatifs sur les travailleurs de sa chaîne de valeur à travers une évaluation systématique des fournisseurs (Provigis pour les petits fournisseurs, Ecovadis pour les fournisseurs stratégiques).

S2-4\_06

### **Approche pour prendre des mesures en relation avec les impacts négatifs spécifiques sur les travailleurs de la chaîne de valeur**

Lorsqu'un risque social ou éthique est identifié via les évaluations Provigis ou Ecovadis, Infotel prévoit d'analyser les écarts de conformité et d'engager un dialogue avec les fournisseurs concernés afin de définir des mesures d'amélioration. L'entreprise intégrera progressivement des critères sociaux renforcés dans ses contrats et développera des actions de sensibilisation pour accompagner les fournisseurs vers de meilleures pratiques en matière de conditions de travail.

S2-4\_07

### **Assurer la disponibilité et l'efficacité des processus pour remédier aux impacts négatifs matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur**

Le Groupe Infotel encourage le dialogue avec les sous-traitants en cas de réclamation.

Le Groupe Infotel a mis en place un canal alerte-signalment@proton.me pour remonter tout signalement au référent conformité anti-corruption.

S2-4\_11

### **Graves problèmes de droits de l'homme et incidents liés à la chaîne de valeur en amont et en aval**

Infotel n'a pas détecté et signalé des problèmes ou des incidents liés aux droits de l'homme dans sa chaîne de valeur en amont ou aval.

## **ESRS S3 - Communautés affectées**

S3.MDR-P\_07, S3-3\_01, S3-3\_02

### **Déclaration sur l'absence de politiques sur Communautés affectées**

Le Groupe Infotel n'a pas adopté de politique liée aux communautés affectées parce que nos opérations n'affectent pas significativement les communautés locales. Infotel n'a pas identifié dans son analyse de matérialité d'impact négatif sur les communautés affectées.

Le Groupe Infotel n'a pas mis en place de canaux particuliers pour les communautés affectées.

## **ESRS S4 -L'interaction avec les utilisateurs finaux**

### **S4.SBM-3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique**

S4.SBM-3\_01

Le Groupe Infotel inclut tous les utilisateurs finaux qui pourraient être matériellement impactés par ses opérations, produits, services ou partenariats dans ses informations sur la durabilité.

S4.SBM-3\_02, S4.SBM-3\_03

Type de consommateur ou d'utilisateur final (nom ou identifiant)	Domaine de la chaîne de valeur	Description
Pour le groupe Infotel, les utilisateurs finaux sont parmi les clients.	Activités propres	Le principal sujet concerne le risque lié à la vie privée avec la protection des données personnelles.

S4.SBM-3\_06, S4.SBM-3\_08

#### **Risques et opportunités importants liés aux utilisateurs finaux**

Le principal risque identifié lors de la DMA est lié à des manquements au RGPD. Des non-conformités au RGPD peuvent entraîner des amendes et ternir l'image du Groupe.

S4.SBM-3\_07

#### **Identification des consommateurs et utilisateurs finaux confrontés à des risques ou préjudices accrus**

Le groupe Infotel prend en compte comme enjeu pour les utilisateurs finaux la protection des données personnelles qui s'appuie sur deux politiques :

- Une politique de protection des données.
- Une politique de sécurité de l'information.

#### **S4-1. Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux**

S4.MDR-P\_01, S4.MDR-P\_02, S4.MDR-P\_03, S4.MDR-P\_04, S4.MDR-P\_05, S4.MDR-P\_06, S4-1\_01, S4-1\_02, S4-1\_06, S4-1\_08, S4-1\_09

##### **La protection des données personnelles**

La politique concernée est la protection des données personnelles. Le règlement européen « RGPD » est entré en application le 25 mai 2018. Infotel est sensible à la protection des données pour son compte et pour ses parties prenantes, clients et fournisseurs.

Le groupe Infotel a désigné un DPO et a mis en place une politique de protection des données personnelles. Le Système de management de la sécurité de l'information basé sur la norme ISO27001 donne un cadre structurant à la politique de protection des données personnelles.

Les personnes peuvent exercer leurs droits (à l'oubli, à la limitation, à la portabilité) en contactant le groupe à dpo@infotel.com.

Le RSSI du groupe réalise une analyse des risques de cybersécurité et présente dans des comités de suivi et de direction SI les évaluations des risques.

Le groupe Infotel forme ses salariés au RGPD et à la sécurité de l'information.

Une procédure de gestion des incidents de sécurité de l'information avec une mention particulière pour les violations des données à caractère personnel a également été déployée.

S4-1\_03, S4-1\_04, S4-1\_05

### **Le respect des droits de l'homme**

Le groupe Infotel s'engage à respecter

- La déclaration universelle des droits de l'homme,
- La déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail
- Le pacte mondial des Nations Unies.

Le groupe Infotel a engagé une politique RSE pour développer des actions envers l'environnement, le sociétal et l'économie.

Le groupe a mis à la disposition des utilisateurs le canal alerte-proton@infotel.me pour remonter des problèmes liés à des manquements sur les droits de l'homme.

S4-1\_07

Le groupe Infotel n'a pas eu d'alerte sur des cas de non-respects de directives internationales en matière de droits de l'homme concernant les utilisateurs.

## **S4-2. Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts**

S4-2\_01

### **Prise en compte des perspectives des consommateurs et des utilisateurs finaux dans la gestion des impacts**

Les points de vue des utilisateurs finaux sont pris en compte lors de la prise de décisions ou de mesures visant à gérer les impacts réels ou potentiels sur eux.

S4-2\_02, S4-2\_03, S4-2\_05

### **Participants clés dans le processus d'engagement**

Le groupe Infotel, dans sa proximité avec ses clients, recueillent les avis des clients avec des enquêtes de satisfaction, des points réguliers de suivi, et des participations régulières aux instances de pilotage des centres de services et des projets.

Les équipes Infotel interagissent avec les clients tout au long des projets, via des points hebdo, des comités de pilotage, des comités à haut niveau.

L'engagement du groupe Infotel va de la phase d'avant-vente avec prise en compte des exigences clients jusqu'à la garantie des services.

La qualité des prestations conforme aux exigences des clients, la livraison à temps sont les piliers du système de management de la qualité basé sur la norme ISO9001.

## **S4-3. Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations**

S4-3\_01, S4-3\_02, S4-3\_04, S4-3\_05

Les centres de services partagent des conventions de services avec des indicateurs de performance et des « Service Level Agreement ». Les indicateurs sont régulièrement revus et partagés avec les clients du groupe Infotel

Les utilisateurs finaux peuvent utiliser le canal alerte-infotel@proton.me comme les autres parties prenantes du groupe Infotel pour les sujets concernant les droits humains ou autres violations ou atteinte à l'environnement.

Les utilisateurs finaux ont accès à toute l'information au sujet des alertes sur le site Infotel à l'URL <https://infotel.com/anticorruption/> en téléchargeant le dispositif d'alerte interne.

Dans notre modèle d'affaires B2B, nous ne traitons pas directement avec les consommateurs finaux, et nous n'avons donc pas de processus spécifiques pour mesurer leur niveau de conscience ou de confiance dans les mécanismes de réclamation. Nos clients, en tant qu'entreprises, sont responsables de la gestion de leurs propres canaux de retour d'expérience et de gestion des plaintes pour leurs utilisateurs finaux.

S4-3\_06

#### **Protection des individus qui signalent des préoccupations contre les représailles**

Le groupe Infotel a mis en place des politiques visant à protéger les personnes qui utilisent les canaux disponibles pour faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins, en veillant à ce qu'elles soient protégées contre toute forme de représailles.

S4-3\_10

#### **Accessibilité des mécanismes tiers pour les consommateurs et les utilisateurs finaux**

Les mécanismes tiers sont accessibles à tous les consommateurs et utilisateurs finaux susceptibles d'être matériellement impactés par le Groupe.

S4-3\_11

#### **Confidentialité des canaux**

L'entreprise s'assure que toutes les plaintes soulevées par les consommateurs et les utilisateurs finaux sont traitées de manière confidentielle, en respectant leur vie privée et leurs droits à la protection des données.

S4-3\_12

#### **Anonymat dans l'utilisation des canaux disponibles**

Les consommateurs et les utilisateurs finaux peuvent utiliser les canaux disponibles pour soumettre des plaintes de manière anonyme.

### **S4-4. Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions**

S4-4\_05

Infotel évolue exclusivement dans un environnement B2B, où les impacts sur les utilisateurs finaux sont principalement indirects et passent par les entreprises clientes.

Notre approche pour identifier et traiter les impacts négatifs matériels repose sur plusieurs leviers :

- Suivi des retours clients : Évaluations régulières via des comités de suivi, des enquêtes de satisfaction et des échanges directs avec les entreprises partenaires.
- Gestion des incidents : Analyse des anomalies et optimisation continue des solutions pour garantir la fiabilité et la conformité des services informatiques fournis.
- Respect des exigences contractuelles et réglementaires : Conformité aux standards de cybersécurité, de protection des données (RGPD) et d'accessibilité numérique.
- Collaboration proactive avec les clients : Intégration de leurs attentes et amélioration des services en fonction des enjeux métiers et technologiques.

S4-4\_06

**Approche pour prendre des mesures en relation avec les impacts négatifs spécifiques sur les consommateurs et les utilisateurs finaux**

Le groupe Infotel s'assure que ses produits et services répondent aux exigences de qualité, de performance et de sécurité attendues par ses clients, qui sont principalement des grandes entreprises et institutions. L'entreprise intègre un processus rigoureux d'évaluation des risques, couvrant notamment la cybersécurité, la protection des données et la conformité réglementaire.

Lorsqu'un impact négatif matériel est identifié, Infotel adopte une approche proactive en travaillant en étroite collaboration avec ses clients via des comités de suivi, des audits de qualité et des évaluations de conformité. Des mesures correctives sont rapidement mises en place, allant de l'optimisation des solutions IT à l'amélioration des processus de support et d'accompagnement client.

S4-4\_07

**Assurer la disponibilité et l'efficacité des processus pour remédier aux impacts négatifs significatifs sur les consommateurs et les utilisateurs finaux**

Infotel garantit la disponibilité et l'efficacité de ses processus de remédiation en mettant en place des canaux de communication dédiés avec ses clients B2B, incluant des comités de suivi, des services support et des enquêtes de satisfaction.

L'entreprise surveille en continu la qualité de ses prestations via des indicateurs de performance (SLA, taux de résolution des incidents, délais de correction, satisfaction client...) et ajuste ses processus en conséquence. En cas d'impact négatif identifié, une analyse approfondie des causes est menée, suivie de la mise en place d'actions correctives et d'amélioration continue.

Infotel intègre les retours dans son approche d'innovation, en adaptant ses solutions aux évolutions du marché et aux attentes clients.

S4-4\_10

**Veiller à ce que nos pratiques n'entraînent pas d'effets négatifs sur les consommateurs et les utilisateurs finaux.**

Dans le cadre de son processus de suivi et d'amélioration continue, Infotel veille à identifier et prévenir tout impact négatif potentiel sur ses clients et les utilisateurs finaux.

L'entreprise met en place des revues régulières de ses services et solutions à travers des comités de pilotage clients, des enquêtes de satisfaction et des audits de conformité pour détecter d'éventuelles défaillances ou risques.

Grâce à ces retours, Infotel ajuste ses pratiques en intégrant des actions correctives et préventives visant à renforcer la cybersécurité, la protection des données et la performance de ses solutions.

En cas d'évolution de ses offres ou de fin de relation commerciale, l'entreprise veille à une transition fluide en accompagnant ses clients dans la migration, l'intégration et la continuité de leurs services

S4-4\_11

Aucun incident lié aux droits de l'homme n'a été signalé en 2024.

**S4-5. Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels**

S4.MDR-T\_01, S4.MDR-T\_02, S4.MDR-T\_03, S4.MDR-T\_04, S4.MDR-T\_05, S4.MDR-T\_06, S4.MDR-T\_07, S4.MDR-T\_08, S4.MDR-T\_09, S4.MDR-T\_10, S4.MDR-T\_11, S4.MDR-T\_12, S4.MDR-T\_13, S4-5\_01, S4-5\_02, S4-5\_03, S4-5\_04, S4-5\_05, S4-5\_06

**Satisfaction client**

Le groupe Infotel a mis en place une politique Qualité dont le but est de satisfaire les clients et de délivrer des prestations conformes aux exigences des clients. La satisfaction des clients est recueillie par différents moyens : points dédiés en comité de pilotage, enquêtes de satisfaction client.

Les collaborateurs ont à leur disposition un référentiel Qualité RQI chez Infotel.

Le système de management de la qualité s'appuie sur les exigences de la norme ISO9001.

# **GOUVERNANCE**

## **ESRS G1 - Conduite des affaires**

### **G1.GOV-1. Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance**

G1.GOV-1\_01

Le Comité de direction est l'instance de décision du Groupe.

Ses principaux rôles sont :

- Etudier les mesures concernant le fonctionnement du Groupe et décider de leur application ;
- Procéder à un examen mensuel du compte-rendu d'activité synthétique, à un examen trimestriel du compte-rendu détaillé des directions opérationnelles, et prendre les décisions permettant d'atteindre les objectifs ;
- Contrôler l'avancement des décisions ;
- Coordonner les actions des diverses entités ;
- Convoquer, le cas échéant, des personnes nécessaires à l'instruction de dossiers ou à la prise de décisions.

Le Comité de direction du Groupe se composant au 31 décembre 2024 de 5 membres, ayant chacun la charge d'une activité fonctionnelle :

- M. Bernard Lafforet, Président-Directeur général ;
- M. Michel Koutchouk, Directeur général délégué chargé de la stratégie, de la communication et de la qualité ;
- M. Éric Fabretti, Directeur général délégué chargé de l'activité commerciale et des finances ;
- M. Jean-François Castella, Directeur chargé des logiciels ;
- M<sup>me</sup> Laeticia Fernandes, Directrice des Ressources Humaines.

Les membres du Comité de direction se répartissent les fonctions de Direction générale, de Direction du personnel, de Direction financière, de Stratégie, de Qualité, de Communication, de gestion des filiales et de Logistique.

Ainsi, lui est rattachée la Direction financière qui a en charge la gestion de la comptabilité et de la trésorerie du Groupe, ainsi que celle du contrôle de gestion. Ses tâches sont exécutées directement ou à l'aide de cabinets extérieurs.

#### **La Direction opérationnelle**

Cette direction est chargée, par l'intermédiaire de ses directions régionales qu'elle coordonne, de concevoir de commercialiser et de rentabiliser toutes les prestations à engagement de résultats (centres de service), d'assistance technique et de formation adaptables aux besoins des clients ainsi que les logiciels.

Elle est aussi chargée de mettre en place la politique commerciale du Groupe, et de s'assurer de sa cohérence entre les diverses directions.

Elle assure les fonctions de gestion du personnel, et de recrutement, ainsi que la gestion opérationnelle et la gestion des filiales. Les dirigeants d'Infotel attachent une importance particulière aux ressources humaines. Dans une activité de services et une conjoncture marquée par une exigence croissante d'une clientèle fidèle, il est essentiel pour Infotel de s'assurer un recrutement constant de bonne qualité et une fidélité du personnel.

Infotel y parvient par une politique de ressources humaines dont les éléments principaux sont :

- La motivation de ses collaborateurs auxquels la Société s'efforce de donner la formation nécessaire pour leurs interventions chez les clients, et un plan de carrière leur permettant de bien évoluer au sein du Groupe et d'y faire une plus longue carrière que chez les autres acteurs du secteur, aidant ainsi à préserver l'investissement le plus précieux pour une société de services : l'investissement humain ;

- La technicité à tous les niveaux hiérarchiques qui permet à chacun, débutant ou confirmé, d'effectuer les missions en fournissant une aide effective au client, tout en étant bien suivi par la Société ;
- L'accessibilité à tous les dirigeants que chacun peut consulter quand il le souhaite pour tout problème technique, personnel ou de relations dans le travail.

G1.GOV-1\_02

## **Expertise des organes administratifs, de gestion et de supervision sur les questions de conduite des affaires**

### Contrôle interne relatif à l'élaboration de l'information financière et comptable

Comme au niveau opérationnel, l'organisation d'Infotel en termes d'information financière est centralisée.

#### 1) Gestion de la trésorerie et délégation de signature

Les dépenses dans les sociétés françaises du Groupe ne peuvent être engagées que par le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués d'Infotel.

Pour les filiales étrangères, seules les dépenses de fonctionnement d'un montant limité peuvent être engagées par les gestionnaires locaux. Les encaissements des clients s'effectuent exclusivement par virement sur des comptes dédiés aux encaissements. Seuls le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués sont habilités à effectuer des mouvements de sortie sur ces comptes.

#### 2) Établissement des comptes annuels

Les comptabilités de toutes les entités du Groupe sont tenues ou supervisées par des cabinets d'expertise comptable, sous le contrôle de la Direction générale d'Infotel.

La préparation des comptes annuels leur est également confiée.

L'expert-comptable de la société mère assure la fonction de responsable comptable du Groupe.

#### 3) Établissement des comptes consolidés

L'établissement des comptes consolidés semestriels et annuels est confié au cabinet d'expertise comptable de la société mère, sous le contrôle de la Direction générale d'Infotel.

La Direction générale exerce également un suivi des engagements hors bilan et un suivi des actifs.

Évolution du contrôle interne.

Infotel se place dans une logique d'amélioration permanente de son dispositif de contrôle interne.

Le système de contrôle financier (budget/reporting) mis en place depuis de nombreuses années, est opérationnel.

Les outils sur lesquels il s'appuie nous semblent performants à notre taille mais devront être adaptés en cas de croissance significative du Groupe.

La fonction de contrôle de la bonne application des règles est assurée par la direction générale. En fonction de l'évolution de sa taille, Infotel renforcera de manière pragmatique cette fonction (renforcement du contrôle de gestion, perfectionnement de l'organisation et des systèmes).

Infotel sera amené à auditer périodiquement sa gestion des risques, soit en interne soit en externe et à formaliser des plans d'action d'amélioration réguliers.

### Conformité aux lois et règlements en vigueur

L'organisation d'Infotel est aussi centralisée dans le cadre des procédures de conformité aux lois et règlements en vigueur, qui sont du ressort de la Direction générale et des Directeurs généraux délégués.

Il est précisé que pour l'élaboration, la mise en œuvre et la description de son système de contrôle interne et de gestion des risques, la Société s'appuie sur le « cadre de référence du contrôle interne : guide de mise en œuvre pour les valeurs moyennes et petites » proposé par l'AMF et que l'utilisation de ce guide n'a pas permis d'identifier de défaillance ou d'insuffisance dans le système de contrôle interne mis en place dans le groupe Infotel.

## **G1-1. Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise**

G1.MDR-P\_01, G1.MDR-P\_02, G1.MDR-P\_03, G1.MDR-P\_04, G1.MDR-P\_05, G1.MDR-P\_06, G1-1\_10, G1-1\_05, G1-1\_08, G1-1\_02

### **Une politique de conduite des affaires**

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin II », institue diverses mesures structurantes en vue de renforcer la transparence des groupes et entreprises.

Cette année encore, la Direction générale d'Infotel a été sensibilisée sur les risques de corruption et de trafic d'influence auxquels les collaborateurs sont exposés.

Infotel réprovoque la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que ses dirigeants et salariés s'impliquent pour faire respecter ce principe. L'objectif est de refuser toute tolérance en matière de corruption, objectif qui doit être partagé par le Groupe, ses salariés et ses parties prenantes.

À ce titre, Infotel a désigné l'un de ses salariés en qualité de Responsable Conformité. Ce dernier a la charge du déploiement du dispositif de lutte anti-corruption au sein du Groupe.

Une étude de la réalité du risque a été menée et a aboutie à une cartographie qui est réévaluée chaque année par la Direction du Groupe.

Par ailleurs, un code de conduite anti-corruption a été intégré au règlement intérieur de l'entreprise et un dispositif d'alerte / signalement a été mis en place au sein du groupe Infotel.

Les parties prenantes du système de management peuvent émettre un signalement sur le canal suivant : [alerte-infotel@proton.me](mailto:alerte-infotel@proton.me). Le système d'alerte est ouvert aux parties prenantes : clients, fournisseurs, sous-traitants, salariés. La procédure de signalement est accessible depuis la page anticorruption du site Infotel.

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 dite « Wasserman » visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été intégrée au dispositif anticorruption.

En résumé, Infotel élabore une cartographie des risques, une politique avec un code de conduite, un dispositif d'alerte, forme les salariés exposés aux risques et met en place des contrôles internes, le tout dans un cadre d'amélioration continue.

Le responsable du programme reporte sur cette thématique à M. Michel Koutchouk, membre du comité de direction et du conseil d'administration du groupe.

Pour appréhender la problématique de la politique de conduite des affaires, Infotel utilise des données de l'AFA et de la norme ISO37001.

Les parties prenantes ont accès à la politique anti-corruption et au dispositif d'alerte sur le site institutionnel du groupe Infotel.

Les salariés ont la documentation accessible sur le SharePoint RH et les sous-traitants reçoivent des documents dans le cadre de la contractualisation.

G1.MDR-P\_01, G1.MDR-P\_02, G1.MDR-P\_03, G1.MDR-P\_04, G1.MDR-P\_05, G1.MDR-P\_06, G1-2\_01, G1-2\_02, G1-2\_03

## **Les relations avec les fournisseurs**

### Engagement et transparence

Infotel est signataire de la charte Relations Fournisseurs et Achats responsables (RFAR), affirmant ainsi ses valeurs de solidarité et de respect des droits dans son écosystème économique.

Le Groupe s'engage à établir des partenariats durables en mettant en place des pratiques d'achats responsables, favorisant le respect mutuel et la communication transparente sur sa politique d'achat.

Pour accompagner la mise en œuvre de sa politique, Infotel a créé un poste de responsable des achats en lien direct avec la direction générale.

Pour la mise en place de la politique des achats responsables, le groupe Infotel s'appuie sur les normes ISO20400 et le référentiel RFAR.

Infotel a toujours eu recours à une politique rationnel de ses achats, et la nomination d'une responsable des achats renforce la position du Groupe dans la démarche d'achats responsables. Les parties prenantes seront sollicitées pour s'assurer qu'elles ont une politique conforme aux exigences du Groupe.

La nomination de la responsable des achats datant de début 2025, les valeurs et politiques sont en cours de transmission aux parties prenantes.

### Gestion des risques et de la chaîne d'approvisionnement

Pour minimiser les perturbations, Infotel a mis en place un Système de Management Environnemental (SME) dans le cadre de sa certification ISO 14001. Ce système vise l'amélioration continue des performances environnementales et inclut une meilleure gestion des déchets.

La gestion des déchets et le suivi relève à la fois de la responsable des achats et du responsable de la qualité et de l'environnement.

Pour la mise en place de son système de Management Environnemental, le groupe Infotel s'appuie sur la norme ISO14001, le label Numérique Responsable.

### Critères achat responsable

Infotel privilégie les fournisseurs détenteurs de labels environnementaux.

- Pour l'électricité : la quasi-totalité des sites en France et à Monaco sont alimentés par de l'énergie avec un certificat Garantie d'origine (GO).
- Pour le papier : Infotel favorise les labels FSC et EU Ecolabel, avec un objectif d'atteindre 100% de ramettes A4 doublement labellisées d'ici 2025.
- Pour les PC portables : le label EPEAT Gold est privilégié, avec la quasi-totalité des achats respectant ce critère en 2023 et 2024.

G1-1\_01

## **Culture d'entreprise**

La culture d'entreprise d'Infotel, axée sur l'éthique, la transparence et la responsabilité, impacte positivement la confiance des parties prenantes, renforce l'engagement des employés et soutient des pratiques durables dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

G1-1\_11

## **Fonctions les plus à risque concernant la corruption et la subornation**

Les fonctions à risque au sein du groupe Infotel sont les personnes qui sont liées à des décisions d'achats. Cela concerne les fonctions achats, commerciales, les chargés de recrutement et de formation, ainsi que les directions de projets.

G1-1\_12

### **Exigences légales concernant la protection des lanceurs d'alerte**

L'entreprise est tenue de se conformer aux lois nationales mettant en œuvre la Directive (UE) 2019/1937 ou des lois similaires protégeant les lanceurs d'alerte.

### **G1-3. Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin**

G1-3\_01, G1-3\_02

#### **Procédures en place pour prévenir, détecter et traiter les allégations ou incidents de corruption ou de pot-de-vin**

Le groupe Infotel a mis en place des mesures de prévention et de détection de la corruption.

Chaque année, la cartographie des risques pour identifier les zones géographiques, les activités à haut risque de corruption est mise à jour, partagée et validée par la Direction Générale du groupe Infotel. Le groupe Infotel évalue ses sous-traitants avec un devoir de vigilance et s'appuie sur la solution Provigis.

La politique Anti-corruption et le dispositif d'alerte sont à la disposition des parties prenantes. Toute demande d'information peut être demander via le canal [alerte-infotel@proton.me](mailto:alerte-infotel@proton.me).

Chaque année, le personnel à risque suit une formation sur l'anti-corruption et des contrôles comptables et internes sont mis en place pour détecter toute anomalie financière.

Les enquêteurs ou le comité d'enquête traitant de la corruption et des pots-de-vin sont indépendants de la direction impliquée dans l'affaire.

G1-3\_03

#### **Processus de communication des résultats des enquêtes aux organes d'administration, de gestion et de surveillance.**

Le groupe Infotel a mis en place un processus de communication des résultats des enquêtes sur la corruption et les pots-de-vin aux organes administratifs entre le Référent Conformité Anti-Corruption et le comité de direction du groupe Infotel.

Les principales étapes du Processus se décomposent de la façon suivante :

##### **1. La réalisation de l'Enquête**

L'alerte est reçue et étudiée par le Référent Conformité Anti-Corruption.

Si l'alerte est recevable alors une enquête est menée par une équipe qui peut demander l'avis d'experts externes si cela s'avère nécessaire.

Les preuves sont collectées et analysées pour déterminer si des actes de corruption ont eu lieu.

Tout au long de la procédure d'enquête, le groupe Infotel respecte le droit des personnes et notamment la confidentialité des échanges et la protection des données personnelles.

##### **2. La rédaction du Rapport**

Au cours de l'enquête, un rapport détaillé est rédigé, incluant les conclusions et les recommandations pour remédier aux problèmes identifiés. Ce rapport alimente aussi la cartographie des risques annuels d'anti-corruption.

### 3. Communication Interne

Les résultats de l'enquête sont communiqués aux organes de direction du groupe Infotel.

### 4. Communication Externe

Si nécessaire, les résultats peuvent être partagés avec des autorités externes, comme les services de lutte contre la corruption ou les autorités judiciaires, en cas de violations légales.

G1-3\_05

#### **Comment les politiques sont communiquées à ceux pour qui elles sont pertinentes (prévention et détection de la corruption ou des pots-de-vin)**

Le groupe Infotel diffuse sa politique anti-corruption et son dispositif d'alerte à travers différents canaux. Tout d'abord la politique anti-corruption est consultable via le site institutionnel du groupe à l'adresse suivante : <https://infotel.com/anticorruption/>.

Pour les parties prenantes internes, la politique anti-corruption est à disposition des salariés du Groupe dans un espace dédié intitulé RH et Communication.

Pour les sous-traitants, la politique anti-corruption est jointe et mentionnée dans les contrats de sous-traitance.

G1-3\_06

#### **Nature, portée et profondeur des programmes de formation anti-corruption ou anti-pot-de-vin**

Une formation anti-corruption a été dispensée le 10 octobre 2024 en réunion Teams par le RCA du groupe Infotel. Cette formation aborde le contexte, le RCA, des définitions autour de la corruption, le trafic d'influence, la cartographie des risques anti-corruption, le code anticorruption, le dispositif d'alerte signalement.

G1-3\_07

#### **Pourcentage de fonctions-à-risque couvertes par des programmes de formation anti-corruption et anti-pot-de-vin**

Le pourcentage de fonctions à risque couverte par des programmes de formation anti-corruption et anti-pot-de vin s'élève à 82% en 2024 et 100% en 2023.

G1-3\_08

#### **Formation anti-corruption et anti-pot-de-vin pour les membres des organes administratifs, de gestion et de supervision**

Une formation Anticorruption a été dispensée aux métiers les plus exposés chez Infotel en lien avec la cartographie de risques.

Les métiers à risques au sein du groupe Infotel ont été identifiés. Il s'agit des métiers qui sont en lien avec des décisions d'achats. Le contenu de la formation est revu chaque année pour prendre en compte d'éventuels REX et tenir compte de l'actualité juridique.

G1-3\_09

#### **Indicateurs de formation anti-corruption et anti-pot-de-vin, répartition par pays**

La formation anti-corruption a été dispensée pour Infotel Conseil, OAIO et Monaco.

#### G1-4. Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin

G1-4\_01, G1-4\_02

Nombre de condamnation pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin	0 EUR

G1-4\_03

#### Indicateurs de formation anti-corruption et anti-pot-de-vin

La formation anti-corruption concerne les fonctions à risques à la corruption et au versement de pots-de-vins.

Indicateur de formation anti-corruption pour les fonctions à risques	Nombre total de cas avérés en 2024
Nombre total d'employés	144
Nombre total d'employés ayant reçu la formation	116
Nombre moyen d'heures de formation	2
Nombre de session de formation par employé	1

La formation est dispensée par le Référent Conformité Anti-Corruption annuellement.

Les sujets abordés pendant la formation sont une présentation du contexte global et particulier de l'anticorruption, des définitions sur la corruption passive et active ainsi que le trafic d'influence.

La cartographie des risques est présentée ainsi que le code anti-corruption avec des exemples concrets de bonnes ou mauvaises pratiques. Le dernier thème traite du dispositif d'alerte.

G1-4\_04, G1-4\_06, G1-4\_07

#### Indicateurs supplémentaires sur la détection et la prévention de la corruption et des pots-de-vin

Indicateur de corruption et de versements de pot-de-vin	Nombre total de cas avérés en 2024
Incidents de corruption ou de versements de pot-de-vin	0
Incidents où des employés ont été licenciés ou sanctionnés pour corruption ou versement de pots-de-vin	0
Incidents où des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption ou aux versements de pots-de-vin	0

G1-4\_05

#### Informations sur la nature des incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin

Au cours de l'année 2024, aucun cas de corruption n'a été mentionné.

G1-4\_08

#### Détails et résultats des affaires juridiques publiques concernant la corruption ou la subornation

Au cours de l'année 2024, aucune affaire juridique publique de corruption ou de pot de vin.

### G1-5. Influence politique et activités de lobbying

G1-5\_02, G1-5\_03, G1-5\_06, G1-5\_07, G1-5\_08, G1-5\_04, G1-5\_05

#### Contributions politiques effectuées, répartition par pays

Montant des contributions politiques pour le groupe Infotel	0 EUR
Montant payé pour l'adhésion à des associations de lobbying	0 EUR
Montant des dépenses de lobbying interne et externe	0 EUR

### G1-6. Pratiques en matière de paiement

G1-6\_01

#### Nombre moyen de jours pour payer une facture à partir de la date où le terme contractuel ou légal de paiement commence à être calculé

Le nombre de jours s'élève à 45 Jours.

G1-6\_02, G1-6\_03

#### Conditions de paiement standard en nombre de jours par catégorie principale de fournisseurs

Catégorie de fournisseur	Délai de paiement standard (en jours)	Pourcentage de paiements effectués à temps selon les délais de paiement standard
Ensemble des fournisseurs	30 jours	95 %

G1-6\_04

#### Nombre de procédures judiciaires en cours pour retards de paiement

Le nombre de procédures judiciaires est de 0.

G1-6\_05

#### Informations contextuelles sur les données fournies (pratiques de paiement des fournisseurs)

Les jours moyens de paiement déclarés dans ce questionnaire ont été calculés en utilisant les données 2024 de l'ensemble de fournisseurs. Ces données sont valables pour le périmètre France et Monaco.

## **DONNÉES NON RENSEIGNÉES**

### **Non matériel**

Déclaré non matériel suite à l'analyse de double matérialité: E2-1\_01, E2-1\_02, E2-1\_03, E2-1\_04, E2-2\_01, E2-2\_02, E2-2\_03, E2-2\_04, E2-3\_01, E2-3\_02, E2-3\_03, E2-3\_04, E2-3\_05, E2-3\_06, E2-3\_07, E2-3\_08, E2-3\_09, E2-3\_10, E2-3\_11, E2-4\_01, E2-4\_02, E2-4\_03, E2-4\_04, E2-4\_05, E2-4\_06, E2-4\_07, E2-4\_08, E2-4\_09, E2-4\_10, E2-4\_11, E2-4\_12, E2-4\_13, E2-4\_14, E2-4\_15, E2-4\_16, E2-4\_17, E2-4\_18, E2-4\_19, E2-4\_20, E2-5\_01, E2-5\_02, E2-5\_03, E2-5\_04, E2-5\_05, E2-5\_06, E2-5\_07, E2-5\_08, E2-5\_09, E2-5\_10, E2-5\_11, E2-5\_12, E2-5\_13, E2-6\_01, E2-6\_02, E2-6\_03, E2-6\_04, E2-6\_05, E2-6\_06, E2-6\_07, E2-6\_08, E2-6\_09, E2-6\_10, E2-6\_11, E2.IRO-1\_01, E2.IRO-1\_02, E2.IRO-1\_03, E2.MDR-A\_01, E2.MDR-A\_02, E2.MDR-A\_03, E2.MDR-A\_04, E2.MDR-A\_05, E2.MDR-A\_06, E2.MDR-A\_07, E2.MDR-A\_08, E2.MDR-A\_09, E2.MDR-A\_10, E2.MDR-A\_11, E2.MDR-A\_12, E2.MDR-A\_13, E2.MDR-A\_14, E2.MDR-P\_01, E2.MDR-P\_02, E2.MDR-P\_03, E2.MDR-P\_04, E2.MDR-P\_05, E2.MDR-P\_06, E2.MDR-P\_07, E2.MDR-P\_08, E2.MDR-T\_01, E2.MDR-T\_02, E2.MDR-T\_03, E2.MDR-T\_04, E2.MDR-T\_05, E2.MDR-T\_06, E2.MDR-T\_07, E2.MDR-T\_08, E2.MDR-T\_09, E2.MDR-T\_10, E2.MDR-T\_11, E2.MDR-T\_12, E2.MDR-T\_13, E2.MDR-T\_14, E2.MDR-T\_15, E2.MDR-T\_16, E2.MDR-T\_17, E2.MDR-T\_18, E2.MDR-T\_19, E3-1\_01, E3-1\_02, E3-1\_03, E3-1\_04, E3-1\_05, E3-1\_06, E3-1\_07, E3-1\_08, E3-1\_09, E3-1\_10, E3-1\_11, E3-1\_12, E3-2\_01, E3-2\_02, E3-2\_03, E3-3\_01, E3-3\_02, E3-3\_03, E3-3\_04, E3-3\_05, E3-3\_06, E3-3\_07, E3-3\_08, E3-3\_09, E3-3\_10, E3-4\_01, E3-4\_02, E3-4\_03, E3-4\_04, E3-4\_05, E3-4\_06, E3-4\_07, E3-4\_08, E3-4\_09, E3-4\_10, E3-4\_11, E3-4\_12, E3-5\_01, E3-5\_02, E3-5\_03, E3-5\_04, E3-5\_05, E3-5\_06, E3.IRO-1\_01, E3.IRO-1\_02, E3.MDR-A\_01, E3.MDR-A\_02, E3.MDR-A\_03, E3.MDR-A\_04, E3.MDR-A\_05, E3.MDR-A\_06, E3.MDR-A\_07, E3.MDR-A\_08, E3.MDR-A\_09, E3.MDR-A\_10, E3.MDR-A\_11, E3.MDR-A\_12, E3.MDR-A\_13, E3.MDR-A\_14, E3.MDR-P\_01, E3.MDR-P\_02, E3.MDR-P\_03, E3.MDR-P\_04, E3.MDR-P\_05, E3.MDR-P\_06, E3.MDR-P\_07, E3.MDR-P\_08, E3.MDR-T\_01, E3.MDR-T\_02, E3.MDR-T\_03, E3.MDR-T\_04, E3.MDR-T\_05, E3.MDR-T\_06, E3.MDR-T\_07, E3.MDR-T\_08, E3.MDR-T\_09, E3.MDR-T\_10, E3.MDR-T\_11, E3.MDR-T\_12, E3.MDR-T\_13, E3.MDR-T\_14, E3.MDR-T\_15, E3.MDR-T\_16, E3.MDR-T\_17, E3.MDR-T\_18, E3.MDR-T\_19, E4-1\_01, E4-1\_02, E4-1\_03, E4-1\_04, E4-1\_05, E4-1\_06, E4-1\_07, E4-1\_08, E4-1\_09, E4-1\_10, E4-1\_11, E4-1\_12, E4-1\_13, E4-1\_14, E4-1\_15, E4-1\_16, E4-1\_17, E4-1\_18, E4-2\_01, E4-2\_02, E4-2\_03, E4-2\_04, E4-2\_05, E4-2\_06, E4-2\_07, E4-2\_08, E4-2\_09, E4-2\_10, E4-2\_11, E4-2\_12, E4-2\_13, E4-2\_14, E4-2\_15, E4-2\_16, E4-2\_17, E4-2\_18, E4-2\_19, E4-2\_20, E4-3\_01, E4-3\_02, E4-3\_03, E4-3\_04, E4-3\_05, E4-3\_06, E4-3\_07, E4-3\_08, E4-3\_09, E4-3\_10, E4-3\_11, E4-3\_12, E4-3\_13, E4-3\_14, E4-3\_15, E4-3\_16, E4-4\_01, E4-4\_02, E4-4\_03, E4-4\_04, E4-4\_05, E4-4\_06, E4-4\_07, E4-4\_08, E4-4\_09, E4-4\_10, E4-5\_01, E4-5\_02, E4-5\_03, E4-5\_04, E4-5\_05, E4-5\_06, E4-5\_07, E4-5\_08, E4-5\_09, E4-5\_10, E4-5\_11, E4-5\_12, E4-5\_13, E4-5\_14, E4-5\_15, E4-5\_16, E4-5\_17, E4-5\_18, E4-5\_19, E4-5\_20, E4-5\_21, E4-5\_22, E4-5\_23, E4-5\_24, E4-5\_25, E4-5\_26, E4-5\_27, E4-6\_01, E4-6\_02, E4-6\_03, E4-6\_04, E4-6\_05, E4-6\_06, E4.IRO-1\_01, E4.IRO-1\_02, E4.IRO-1\_03, E4.IRO-1\_04, E4.IRO-1\_05, E4.IRO-1\_06, E4.IRO-1\_07, E4.IRO-1\_08, E4.IRO-1\_09, E4.IRO-1\_10, E4.IRO-1\_11, E4.IRO-1\_12, E4.IRO-1\_13, E4.IRO-1\_14, E4.IRO-1\_15, E4.IRO-1\_16, E4.MDR-A\_01, E4.MDR-A\_02, E4.MDR-A\_03, E4.MDR-A\_04, E4.MDR-A\_05, E4.MDR-A\_06, E4.MDR-A\_07, E4.MDR-A\_08, E4.MDR-A\_09, E4.MDR-A\_10, E4.MDR-A\_11, E4.MDR-A\_12, E4.MDR-A\_13, E4.MDR-A\_14, E4.MDR-P\_01, E4.MDR-P\_02, E4.MDR-P\_03, E4.MDR-P\_04, E4.MDR-P\_05, E4.MDR-P\_06, E4.MDR-P\_07, E4.MDR-P\_08, E4.MDR-T\_01, E4.MDR-T\_02, E4.MDR-T\_03, E4.MDR-T\_04, E4.MDR-T\_05, E4.MDR-T\_06, E4.MDR-T\_07, E4.MDR-T\_08, E4.MDR-T\_09, E4.MDR-T\_10, E4.MDR-T\_11, E4.MDR-T\_12, E4.MDR-T\_13, E4.MDR-T\_14, E4.MDR-T\_15, E4.MDR-T\_16, E4.MDR-T\_17, E4.MDR-T\_18, E4.MDR-T\_19, E4.SBM-3\_01, E4.SBM-3\_02, E4.SBM-3\_03, E4.SBM-3\_04, E4.SBM-3\_05, E4.SBM-3\_06, E5-1\_01, E5-1\_02, E5-1\_03, E5-1\_04, E5-2\_01, E5-2\_02, E5-2\_03, E5-2\_04, E5-2\_05, E5-2\_06, E5-2\_07, E5-2\_08, E5-2\_09, E5-2\_10, E5-3\_01, E5-3\_02, E5-3\_03, E5-3\_04, E5-3\_05, E5-3\_06, E5-3\_07, E5-3\_08, E5-3\_09, E5-3\_10, E5-3\_11, E5-3\_12, E5-3\_13, E5-4\_01, E5-4\_02, E5-4\_03, E5-4\_04, E5-4\_05, E5-4\_06, E5-4\_07, E5-4\_08, E5-5\_01, E5-5\_02, E5-5\_03, E5-5\_04, E5-5\_05, E5-5\_06, E5-5\_07, E5-5\_08, E5-5\_09,

E5-5\_10, E5-5\_11, E5-5\_12, E5-5\_13, E5-5\_14, E5-5\_15, E5-5\_16, E5-5\_17, E5-5\_18, E5-6\_01, E5-6\_02, E5-6\_03, E5-6\_04, E5-6\_05, E5-6\_06, E5.IRO-1\_01, E5.IRO-1\_02, E5.MDR-A\_01, E5.MDR-A\_02, E5.MDR-A\_03, E5.MDR-A\_04, E5.MDR-A\_05, E5.MDR-A\_06, E5.MDR-A\_07, E5.MDR-A\_08, E5.MDR-A\_09, E5.MDR-A\_10, E5.MDR-A\_11, E5.MDR-A\_12, E5.MDR-A\_13, E5.MDR-A\_14, E5.MDR-P\_01, E5.MDR-P\_02, E5.MDR-P\_03, E5.MDR-P\_04, E5.MDR-P\_05, E5.MDR-P\_06, E5.MDR-P\_07, E5.MDR-P\_08, E5.MDR-T\_01, E5.MDR-T\_02, E5.MDR-T\_03, E5.MDR-T\_04, E5.MDR-T\_05, E5.MDR-T\_06, E5.MDR-T\_07, E5.MDR-T\_08, E5.MDR-T\_09, E5.MDR-T\_10, E5.MDR-T\_11, E5.MDR-T\_12, E5.MDR-T\_13, E5.MDR-T\_14, E5.MDR-T\_15, E5.MDR-T\_16, E5.MDR-T\_17, E5.MDR-T\_18, E5.MDR-T\_19, G1-1\_05, G1-1\_06, G1-1\_07, G1-1\_09, G1-1\_12, G1-2\_01, G1-2\_02, G1-2\_03, G1-5\_01, G1-5\_02, G1-5\_03, G1-5\_04, G1-5\_05, G1-5\_06, G1-5\_07, G1-5\_08, G1-5\_09, G1-5\_10, G1-5\_11, G1-5\_12, G1-6\_01, G1-6\_02, G1-6\_03, G1-6\_04, G1-6\_05, S2-1\_01, S2-1\_02, S2-1\_03, S2-1\_04, S2-1\_05, S2-1\_06, S2-1\_07, S2-1\_08, S2-1\_09, S2-1\_10, S2-1\_11, S2-2\_01, S2-2\_02, S2-2\_03, S2-2\_04, S2-2\_05, S2-2\_06, S2-2\_07, S2-2\_08, S2-2\_09, S2-3\_01, S2-3\_02, S2-3\_03, S2-3\_04, S2-3\_05, S2-3\_06, S2-3\_07, S2-3\_08, S2-3\_09, S2-3\_10, S2-3\_11, S2-3\_12, S2-4\_01, S2-4\_02, S2-4\_03, S2-4\_04, S2-4\_05, S2-4\_06, S2-4\_07, S2-4\_08, S2-4\_09, S2-4\_10, S2-4\_11, S2-4\_12, S2-4\_13, S2-4\_14, S2-4\_15, S2-4\_16, S2-4\_17, S2-4\_18, S2-5\_01, S2-5\_02, S2-5\_03, S2-5\_04, S2-5\_05, S2-5\_06, S2.MDR-A\_01, S2.MDR-A\_02, S2.MDR-A\_03, S2.MDR-A\_04, S2.MDR-A\_05, S2.MDR-A\_06, S2.MDR-A\_07, S2.MDR-A\_08, S2.MDR-A\_09, S2.MDR-A\_10, S2.MDR-A\_11, S2.MDR-A\_12, S2.MDR-A\_13, S2.MDR-A\_14, S2.MDR-P\_01, S2.MDR-P\_02, S2.MDR-P\_03, S2.MDR-P\_04, S2.MDR-P\_05, S2.MDR-P\_06, S2.MDR-P\_07, S2.MDR-P\_08, S2.MDR-T\_01, S2.MDR-T\_02, S2.MDR-T\_03, S2.MDR-T\_04, S2.MDR-T\_05, S2.MDR-T\_06, S2.MDR-T\_07, S2.MDR-T\_08, S2.MDR-T\_09, S2.MDR-T\_10, S2.MDR-T\_11, S2.MDR-T\_12, S2.MDR-T\_13, S2.MDR-T\_14, S2.MDR-T\_15, S2.MDR-T\_16, S2.MDR-T\_17, S2.MDR-T\_18, S2.MDR-T\_19, S2.SBM-3\_01, S2.SBM-3\_02, S2.SBM-3\_03, S2.SBM-3\_04, S2.SBM-3\_05, S2.SBM-3\_06, S2.SBM-3\_07, S2.SBM-3\_08, S2.SBM-3\_09, S3-1\_01, S3-1\_02, S3-1\_03, S3-1\_04, S3-1\_05, S3-1\_06, S3-1\_07, S3-1\_08, S3-1\_09, S3-2\_01, S3-2\_02, S3-2\_03, S3-2\_04, S3-2\_05, S3-2\_06, S3-2\_07, S3-2\_08, S3-2\_09, S3-3\_01, S3-3\_02, S3-3\_03, S3-3\_04, S3-3\_05, S3-3\_06, S3-3\_07, S3-3\_08, S3-3\_09, S3-3\_10, S3-3\_11, S3-3\_12, S3-4\_01, S3-4\_02, S3-4\_03, S3-4\_04, S3-4\_05, S3-4\_06, S3-4\_07, S3-4\_08, S3-4\_09, S3-4\_10, S3-4\_11, S3-4\_12, S3-4\_13, S3-4\_14, S3-4\_15, S3-4\_16, S3-4\_17, S3-4\_18, S3-4\_19, S3-5\_01, S3-5\_02, S3-5\_03, S3-5\_04, S3-5\_05, S3-5\_06, S3.MDR-A\_01, S3.MDR-A\_02, S3.MDR-A\_03, S3.MDR-A\_04, S3.MDR-A\_05, S3.MDR-A\_06, S3.MDR-A\_07, S3.MDR-A\_08, S3.MDR-A\_09, S3.MDR-A\_10, S3.MDR-A\_11, S3.MDR-A\_12, S3.MDR-A\_13, S3.MDR-A\_14, S3.MDR-P\_01, S3.MDR-P\_02, S3.MDR-P\_03, S3.MDR-P\_04, S3.MDR-P\_05, S3.MDR-P\_06, S3.MDR-P\_07, S3.MDR-P\_08, S3.MDR-T\_01, S3.MDR-T\_02, S3.MDR-T\_03, S3.MDR-T\_04, S3.MDR-T\_05, S3.MDR-T\_06, S3.MDR-T\_07, S3.MDR-T\_08, S3.MDR-T\_09, S3.MDR-T\_10, S3.MDR-T\_11, S3.MDR-T\_12, S3.MDR-T\_13, S3.MDR-T\_14, S3.MDR-T\_15, S3.MDR-T\_16, S3.MDR-T\_17, S3.MDR-T\_18, S3.MDR-T\_19, S3.SBM-3\_01, S3.SBM-3\_02, S3.SBM-3\_03, S3.SBM-3\_04, S3.SBM-3\_05, S3.SBM-3\_06, S3.SBM-3\_07, S3.SBM-3\_08, S4-1\_01, S4-1\_02, S4-1\_03, S4-1\_04, S4-1\_05, S4-1\_06, S4-1\_07, S4-1\_08, S4-1\_09, S4-2\_01, S4-2\_02, S4-2\_03, S4-2\_04, S4-2\_05, S4-2\_06, S4-2\_07, S4-2\_08, S4-2\_09, S4-3\_01, S4-3\_02, S4-3\_03, S4-3\_04, S4-3\_05, S4-3\_06, S4-3\_07, S4-3\_08, S4-3\_09, S4-3\_10, S4-3\_11, S4-3\_12, S4-3\_13, S4-4\_01, S4-4\_02, S4-4\_03, S4-4\_04, S4-4\_05, S4-4\_06, S4-4\_07, S4-4\_08, S4-4\_09, S4-4\_10, S4-4\_11, S4-4\_12, S4-4\_13, S4-4\_14, S4-4\_15, S4-4\_16, S4-4\_17, S4-4\_18, S4-5\_01, S4-5\_02, S4-5\_03, S4-5\_04, S4-5\_05, S4-5\_06, S4.MDR-A\_01, S4.MDR-A\_02, S4.MDR-A\_03, S4.MDR-A\_04, S4.MDR-A\_05, S4.MDR-A\_06, S4.MDR-A\_07, S4.MDR-A\_08, S4.MDR-A\_09, S4.MDR-A\_10, S4.MDR-A\_11, S4.MDR-A\_12, S4.MDR-A\_13, S4.MDR-A\_14, S4.MDR-P\_01, S4.MDR-P\_02, S4.MDR-P\_03, S4.MDR-P\_04, S4.MDR-P\_05, S4.MDR-P\_06, S4.MDR-P\_07, S4.MDR-P\_08, S4.MDR-T\_01, S4.MDR-T\_02, S4.MDR-T\_03, S4.MDR-T\_04, S4.MDR-T\_05, S4.MDR-T\_06, S4.MDR-T\_07, S4.MDR-T\_08, S4.MDR-T\_09, S4.MDR-T\_10, S4.MDR-T\_11, S4.MDR-T\_12, S4.MDR-T\_13, S4.MDR-T\_14, S4.MDR-T\_15, S4.MDR-T\_16, S4.MDR-T\_17, S4.MDR-T\_18, S4.MDR-T\_19, S4.SBM-3\_01, S4.SBM-3\_02, S4.SBM-3\_03, S4.SBM-3\_04, S4.SBM-3\_05, S4.SBM-3\_06, S4.SBM-3\_07, S4.SBM-3\_08

**Non applicable**

Identifiants des points de données	Justification
BP-2_16, BP-2_17	Infotel n'inclut pas des informations sur la durabilité dans son rapport telles des normes comme le GRI.
S1-8_07	Le groupe Infotel ne dispose pas de Comité d'Entreprise Européen (CEE).
SBM-1_09, SBM-1_10, SBM-1_11, SBM-1_12, SBM-1_13, SBM-1_15, SBM-1_16, SBM-1_17, SBM-1_18, SBM-1_19, SBM-1_20	Le Groupe Infotel n'est pas exposé à des revenus provenant des secteurs d'impact suivant : Le secteur des combustibles fossiles, qui comprend des activités telles que l'exploration, l'exploitation minière, l'extraction, la production, le traitement, le stockage, le raffinage et la distribution de charbon, de pétrole et de gaz, tel que défini par le Règlement UE 2018/1999. Cela devrait également inclure une ventilation des revenus provenant du charbon, du pétrole et du gaz. La production de produits chimiques, en particulier ceux listés sous la Division 20.2 de l'Annexe I du Règlement (CE) No 1893/2006. La production d'armes controversées, y compris les mines anti-personnelles, les bombes à sous-munitions, les armes chimiques et biologiques. La culture et la production de tabac.