

# RAPPORT FINANCIER & RSE



# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE - LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE VUE PAR VIDELIO

## A. MODELE D'AFFAIRES PAR VIDELIO

### 1. SA VOCATION

Toujours plus connectées, les nouvelles générations sont constamment à la recherche d'émotions et d'authenticité dans leurs expériences personnelles et professionnelles : au travail, au musée, lors d'un spectacle, d'un événement ou d'un voyage.

À l'ère du digital, de nouveaux usages apparaissent (mobilité, BYOD) ; les environnements doivent évoluer pour offrir une expérience utilisateur intuitive, engageante et inoubliable.

VIDELIO accompagne les acteurs de la transformation digitale : du choix des solutions technologiques et de leurs déploiements jusqu'à la conduite du changement pour assurer une adoption utilisateur optimale.

### 2. SON AMBITION

Avec son projet stratégique Ambition'24 VIDELIO impulse un projet d'entreprise visant à capitaliser sur l'ADN du Groupe et à renforcer sa lisibilité pour devenir le Leader européen.

Une position de Leadership que VIDELIO souhaite exercer de 3 manières :

- Leadership sur le marché international grâce à un savoir-faire audiovisuel unique sur des marchés de niche : VIDELIO - HMS.
- Leadership sur le marché national et européen grâce à une approche spécialisée par type de marché en offrant les services adaptés : VIDELIO - Scénotechnique, VIDELIO - IEC.
- Leadership sur le marché sur-mesure grâce au développement de solutions uniques venant répondre à des usages précis : VIDELIO - Events.

### 3. SES VALEURS

VIDELIO apporte une attention toute particulière à son ADN qui constitue le socle de sa culture et de ses valeurs qui permettent de définir et différencier le Groupe. VIDELIO partage 3 valeurs

avec ses collaborateurs, ses partenaires et ses clients. Des valeurs qui se veulent proches de celles du sport et qui sont, au quotidien, incarnées chez VIDELIO au travers du projet CAP 4 Sport : Solidarité, Engagement, Passion.

### 4. L'OFFRE

Dans un monde où la communication occupe une place de plus en plus importante, VIDELIO propose une offre globale de solutions technologiques innovantes et durables, qui facilitent et améliorent le quotidien et les performances de l'ensemble de leurs utilisateurs. En véritable partenaire, VIDELIO conçoit et déploie des solutions vidéo, son et lumière ainsi que des services pour les entreprises privées et publiques en France et dans le monde entier.

Les collaborateurs de VIDELIO mettent leurs savoir-faire au service de leurs clients pour leur proposer des offres sur-mesure à la pointe des nouvelles technologies.

Faire appel à VIDELIO, c'est disposer d'une équipe d'experts, avant la conception d'un projet, pendant sa réalisation ... et au-delà.

Derrière le succès de ses clients, il y a le savoir-faire technologique et l'expérience de professionnels techniques, de prestataires événementiels, d'intégrateurs audiovisuels, d'ingénieurs et de programmeurs hautement qualifiés.

### 5. SA STRATÉGIE / SA VISION

#### a. *Le rôle sociétal de l'entreprise*

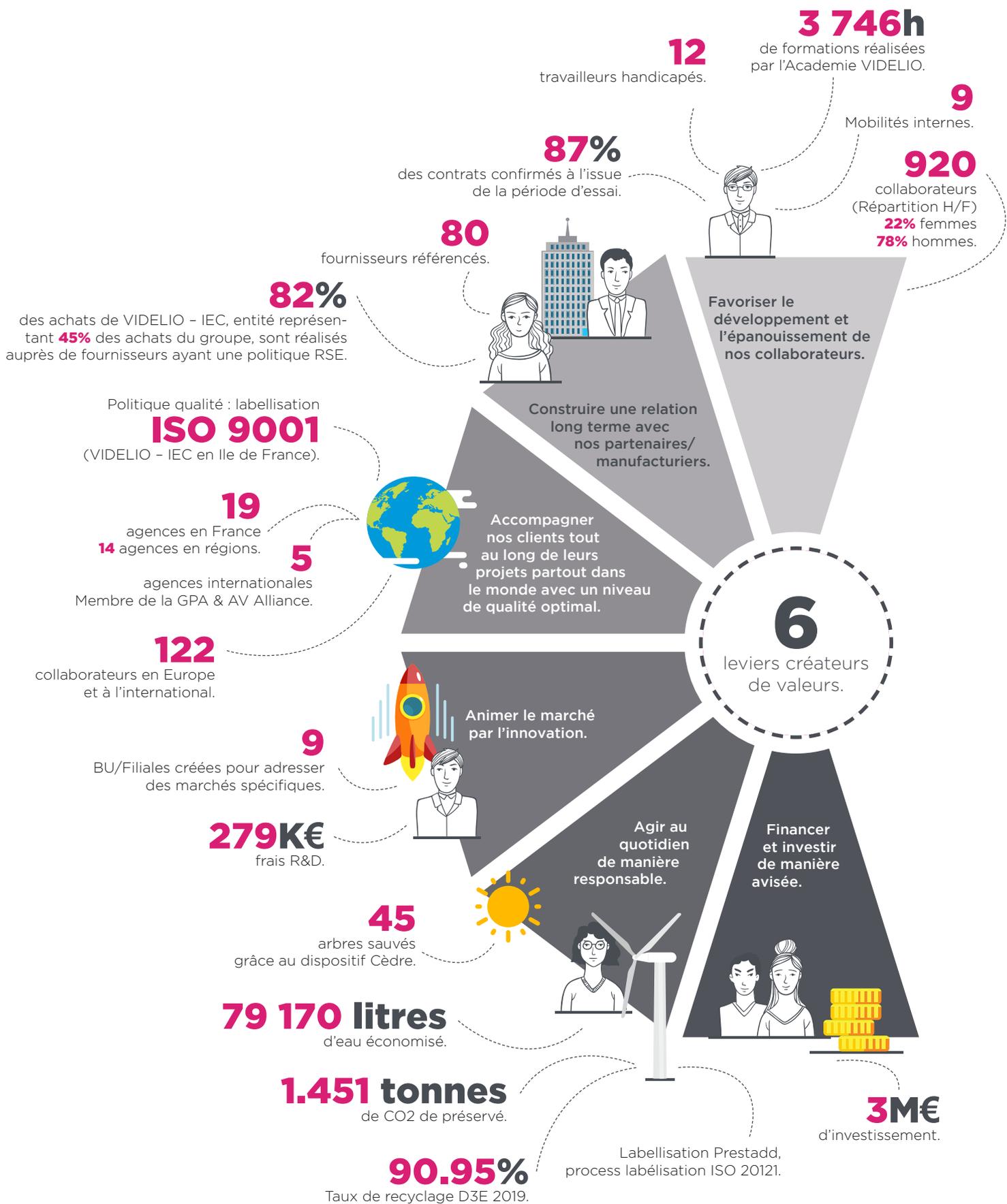
Nous vivons dans un monde en mutation accélérée, où la communication occupe une place de plus en plus centrale et globale. VIDELIO anticipe les tendances des marchés actuels et futurs et les attentes des clients, les étudie, les interprète et propose des solutions globales, innovantes, performantes et durables, pour une utilisation simple et optimale. Sa parfaite connaissance des utilisateurs lui permet d'intégrer très en amont les usages, actuels et nouveaux, pour proposer le meilleur de la technologie aux entreprises publiques et privées, nationales et internationales.

En tant qu'un des leaders du marché des solutions technologiques professionnelles, ses relations avec l'ensemble de ses partenaires et son mode de développement sont dictées par sa responsabilité sociale, sociétale, et environnementale.

Depuis son origine, l'énergie du Groupe est tournée vers la satisfaction des utilisateurs partout où il est implanté avec une approche toujours plus ouverte, plus respectueuse et encore plus humaine.

Son approche globale, sa capacité à se réinventer et à se projeter vers l'avenir lui permettent de relever sans cesse de nouveaux défis qu'ils soient :

- Technologiques (analogique au numérique, révolution digitale, IP, 4K etc.),
- Sociaux (nouveaux comportements, générations Y, Z etc.),
- Économiques (optimisation du retour sur investissement, achats au meilleur coût etc.),
- Environnementaux (recyclabilité des matériaux, bâtiment intelligent etc.).



**b. Le Mot du Directoire<sup>1</sup>**

« Rôle RSE des activités de VIDELIO »

En permettant une collaboration à la fois plus large et facilitée au sein des organisations privées et publiques, les activités du groupe VIDELIO s'inscrivent au cœur de plusieurs enjeux sociétaux et de la transformation digitale des entreprises et des administrations.

VIDELIO conçoit, déploie, maintient et opère des solutions technologiques professionnelles : visioconférences, salles de réunion communicante, sonorisation, tableaux interactifs, très grands écrans, auditoriums, réseaux d'affichage dynamique, web TV, outils de production et de diffusion de vidéo en interne et en externe, outils de travail à distance et de coopération entre collaborateurs, etc. En permettant l'élaboration de solutions dédiées, fiables, évolutives et faciles à utiliser, VIDELIO répond à l'évolution des méthodes et des espaces de travail de moins en moins statiques. Une part de plus en plus importante des salariés travaille en mobilité et pratique le home office. Pour leur permettre de continuer à travailler simplement avec leurs collègues et leurs partenaires, il est indispensable qu'ils s'appuient sur des solutions digitales de communication et de partage des documents.

Alors que dans leur vie privée les collaborateurs sont devenus des producteurs et des diffuseurs de contenu vidéo (notamment sur les réseaux sociaux), ils attendent d'être en mesure, dans leur environnement professionnel, d'accéder avec la même capacité à l'emploi de la vidéo dans leurs activités (formation, rapport de visite, information, etc.).

Comme dans la sphère publique, les collaborateurs réclament une transparence accrue et ont besoin d'une communication plus riche, plus directe et plus fréquente. Les outils de diffusion et d'accès à l'information doivent répondre à cette injonction au sein des entreprises. Le streaming live, les web TV ou les solutions d'affichage dynamiques répondent à ces exigences croissantes.

La révolution des modèles productifs concerne aussi les espaces de travail. L'essor du flex-office, des petits espaces d'échanges, des lieux de convivialité ou des salles multimédia réclament des outils de réservation et des moyens de gérer leur utilisation. Dans ces nouveaux espaces, les objets connectés (IoT) deviennent indispensables pour optimiser et faciliter la gestion des surfaces et piloter leur confort (température, luminosité, CO2, taille des salles de réunion, etc.).

Les solutions technologiques proposées par VIDELIO permettent aux entreprises de gagner en agilité et en productivité.

Elles permettent aussi une réduction des déplacements et contribuent donc à la réduction de l'empreinte carbone des entreprises.

Les solutions technologiques, au sein d'organisations de plus en plus connectées, contribuent donc aux mutations profondes de la société et permettent de répondre aux exigences des collaborateurs. En offrant des environnements de travail agréables et fonctionnels, en créant des univers virtuels de collaboration, et en donnant accès à un usage de plus en plus intensif du média vidéo, la mission du groupe VIDELIO s'inscrit dans le développement de la qualité de vie au travail.

## 6. RISQUES ASSOCIÉS AU BUSINESS MODEL



Pour construire le business model de VIDELIO et analyser ainsi les risques qui lui sont associés, une équipe de travail a été créée avec la Directrice Financière, le Directeur des Ressources Humaines, le Responsable Formation Hygiène Sécurité et Environnement, la Responsable Service Paie, la Contrôleuse de Gestion Groupe et la Juriste Groupe.

<sup>1</sup> A noter, les membres du directoire sont à la fois sponsor et dirigeant de chaque entité : ce qui permet de renforcer l'alignement des valeurs, visions et ambitions entre chaque entité.

C'est ensemble qu'ils ont identifié les risques RSE découlant du business model de VIDELIO (conséquences sociales, conséquences environnementales, respect des Droits de l'Homme et lutte contre la corruption et l'évasion fiscale). Ils ont étudié l'ensemble des thématiques obligatoires listées dans l'article L-225-102-1. Ces thématiques ont été revues et, pour chacune, les différents impacts ont été évalués : le risque d'image, le risque financier, le risque opérationnel, le risque humain et le risque environnemental. Une note de 1 à 3 (1 étant un risque faible et 3 un risque fort) a été attribuée à chaque risque donnant ainsi une note globale. Cette analyse a permis d'identifier 9 risques principaux :

- La santé et les conditions de sécurité au travail,
- Le maintien à niveau des compétences grâce à la politique de formation,
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux talents,
- La lutte contre l'absentéisme,
- La motivation et la conservation des collaborateurs,
- La gestion responsable des déchets,
- La réduction de l'impact environnemental,
- L'assurance de bonnes pratiques sociales et environnementales avec les fournisseurs et sous-traitants,
- La lutte contre la fraude et la corruption.

Cependant, les informations suivantes n'ont pas été mentionnées car ne s'appliquent pas (ou dans une moindre mesure) au business model de VIDELIO et donc pas à l'analyse de risques :

- Informations relatives à ses engagements sociétaux en faveur :
  - De l'économie circulaire,
  - De la lutte contre le gaspillage alimentaire,
  - De la lutte contre la précarité alimentaire,
  - Du respect du bien-être animal,
  - D'une alimentation responsable, équitable et durable.
- Informations relatives aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés ;
- Informations relatives aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.

Ce rapport concerne l'ensemble du groupe VIDELIO à l'exception de certains indicateurs pour lesquels, les données de certaines entités n'ont pas été fournies. La précision est apportée lorsque c'est le cas.

# B. RISQUES RSE

## 1. DOMAINE SOCIAL

### 1. Comment garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs ?

#### ENJEU

L'humain est au cœur des valeurs et du système VIDELIO. Le Groupe fait donc de la santé et l'intégrité physique de ses collaborateurs, mais également des différents partenaires pouvant intervenir à ses côtés, une priorité.

Le groupe VIDELIO est donc engagé dans une démarche d'amélioration continue afin de réduire les risques générés par nos métiers.

L'objectif « zéro » accidents sur les prestations et les bâtiments du groupe, tant pour les collaborateurs que pour les partenaires, est un objectif permanent.

Le souhait d'obtenir les certifications MASE ou OHSAS 18001 démontre l'engagement de VIDELIO pour la santé et la sécurité.

#### POLITIQUE

L'ensemble du Groupe se mobilise afin de prévenir tout accident, presque-accident ou maladie professionnelle. Afin de progresser dans cette démarche, la Direction de VIDELIO définit sa politique sécurité de la façon suivante :

- i. Déterminer les risques actuels et futurs pour mieux les anticiper, les interpréter et proposer des solutions globales et innovantes ;
- ii. Maîtriser les expositions professionnelles ;
- iii. Identifier les risques liés à ses activités ;
- iv. Mettre en place un système de management au service de ses objectifs en s'appuyant sur des référentiels reconnus (référentiel MASE, certification OHSAS 18001) ;
- v. Mettre en place et suivre des indicateurs permettant de mesurer l'adéquation de sa politique à ses objectifs ;
- vi. Faire partager et appliquer au personnel interne, sous-traitants et intérimaires impliqués dans ses opérations, ses valeurs, ses objectifs et sa politique ;
- vii. Contrôler sur le terrain l'application de son système de management ;
- viii. Analyser les causes de tout écart à sa politique et toute situation contraire à ses valeurs afin d'en éradiquer la récurrence et améliorer ses dispositifs.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Disponibilité sur l'intranet des demandes d'EPI (Equipements de Protection Individuels) ;
- ii. Formations sécurité sous forme de 1/4 d'heures sécurité : Pour garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs, VIDELIO fournit à tous les collaborateurs une fiche EPI (Equipement de protection individuel). Chaque fiche se compose de tous les items/équipements obligatoires sur un chantier. Le chef de chantier organise quand il est nécessaire des 1/4 d'heures sécurité sur les chantiers, afin de présenter les différents items (chaussures, gants, etc.) et d'en expliquer l'utilisation ;
- iii. Des analyses de risques et d'accidents sont effectuées à la suite de chaque incident sur le terrain. Les Dialogues Comportementaux de Sécurité (DCS) correspondent à des observations de modes opératoires et d'EPI (Equipement de protection individuel). Le DCS est réalisé par le responsable HSE sur les chantiers et permet d'ouvrir un dialogue avec chaque comportement anormal observé. Dans le rapport, le responsable HSE mentionne ses observations, la réponse apportée lors du dialogue et les actions mises en place à la suite du DCS. Une vérification est menée les semaines qui suivent afin de vérifier, si les mesures et les dispositifs ont bien été mis en place. Le DCS est ensuite diffusé aux personnes concernées et intéressées ;
- iv. Parution régulière de brèves de sécurité ;
- v. Affichage de procédures d'urgence et de secours au sein des locaux ;
- vi. Formations régulières de volontaires pour assurer les évacuations, la lutte contre l'incendie et le secours aux personnes.

NB : on ne prend en compte que les accidents du travail et non les accidents de trajet ou les maladies professionnelles. En effet, la référence au nombre d'heures travaillées n'est pertinente ni pour les accidents de trajet, ni pour les maladies professionnelles.

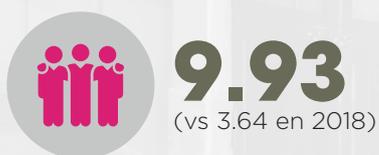
- Pour les accidents de trajet, le risque n'est pas lié à la durée du travail, mais aux allers retours domicile-travail et éventuellement travail-lieu du repas. Le mode de transport utilisé, la distance domicile-travail, le fait de disposer d'un restaurant d'entreprise ou non, de déjeuner sur place ou non, modifient grandement le risque encouru ;
- S'agissant des maladies professionnelles, celles-ci résultent à la fois d'une exposition au risque mais aussi d'une durée d'exposition qui peuvent dépasser une année.

## Résultats

- i. En France, 217 stagiaires en formation ont été sensibilisés à la sécurité dans le groupe en 2019 (vs 142 en 2018 et 70 en 2017).
- ii. En France, le budget formations Sécurité réalisées via l'Académie VIDELIO en 2019 est de 96 KEUR HT (vs 105 KEUR HT en 2018 et 50 KEUR HT en 2017).
- iii. 20 visites de « chantiers » ont été effectuée par le responsable HSE en 2019 (vs 25 en 2018).
- iv. Sur l'ensemble du Groupe, 1 611 049 heures travaillées ont été recensées en 2019 (vs 1 649 683 en 2018)<sup>1</sup>.
- v. 16 accidents du travail avec arrêt se sont produits dans l'ensemble du Groupe en 2019 (vs 6 en 2018 et 12 en 2017)<sup>1</sup>.
- vi. 548 jours d'arrêt à la suite d'accidents du travail en 2019 (vs 482 en 2018 et 682 en 2017)<sup>1</sup>.

## Indicateur clé de performance (KPI)

Le taux de fréquence 2019 est de



Le taux de gravité 2019 est de



<sup>1</sup> A noter les méthodes de calcul des heures travaillées, du taux de gravité et du taux de fréquence ont été revues : les heures des intermittents ont été ajoutées aux heures travaillées et le périmètre regroupe l'ensemble du Groupe et non seulement la France comme cela fut le cas l'année passée. Les données de 2018 ont été recalculées en conséquence.

## 2. Comment faire en sorte que les compétences des collaborateurs soient toujours cohérentes avec la demande du marché ?

### ENJEU

VIDELIO évolue dans des secteurs très mouvants qui nécessitent une mise à jour des savoir-faire permanente pour répondre aux demandes des clients qui s'adaptent aux changements technologiques et techniques. Le risque d'avoir des collaborateurs formés pour une demande devenue obsolète est réel et important. Cela entraînerait une perte de parts de marché sans une diminution des coûts en revanche.

La formation est donc un élément clé pour VIDELIO et permet de construire les compétences de demain.

### POLITIQUE

Chez VIDELIO, la gestion de l'humain est une valeur importante, non seulement pour rester compétitif et permettre à ses collaborateurs de répondre au mieux aux attentes des clients ; mais également pour leur permettre de continuer à s'épanouir et à évoluer tout au long de leur carrière.

C'est pourquoi VIDELIO s'appuie toujours sur son entité VIDELIO - Académie, qui est un organisme de formation pluridisciplinaire. C'est le socle des expertises de l'ensemble des pôles de l'entreprise. L'Académie utilise des sachants internes et externes pour former des collaborateurs, sous-traitants, intermittents et clients. Les cours peuvent être dispensés en salles de classe et de TP, en visio et audio conférence, en VOD.

C'est un accélérateur de qualification afin de structurer l'entreprise et les métiers de l'audiovisuel. Sa vocation est de diffuser le savoir-faire et le savoir-être : transmettre, développer les compétences, maîtriser et mettre en pratique les fondamentaux, partager les connaissances et capitaliser sur les expériences

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Depuis mai 2018, VIDELIO - Académie est référencée dans le Datadock, et reconnue par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), conforme aux critères de qualité exigés et référencés. Datadock est une base de données unique sur la formation professionnelle, placée sous l'angle de la qualité et de la rigueur. La base Datadock permet aux financeurs de la formation professionnelle réunis au sein du GIE D2OF de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis par la Loi :
  - Identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé ;

- Adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics ;
- Adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation ;
- Qualification professionnelle et formation continue du personnel en charge des formations ;
- Conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- Prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Après leur enregistrement sur Datadock, les organismes de formation doivent déposer les éléments de preuves liées aux 21 indicateurs définis par les financeurs pour répondre aux 6 critères. C'est un gage de crédibilité pour les entreprises mais également pour les salariés bénéficiaires de formation.

Une fois le contrôle de la conformité des pièces réalisé, les organismes de formation deviennent « datadockés » par les financeurs. Chacun de ces derniers peut décider d'intégrer ces organismes de formation dans son catalogue de référence.

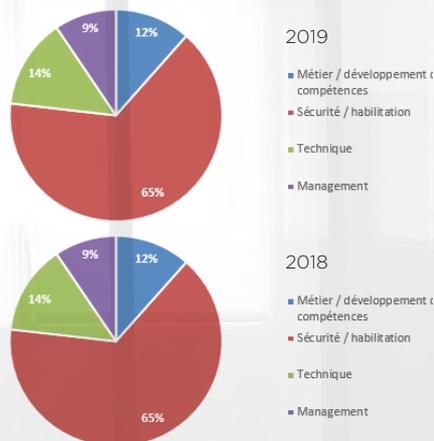
- ii. En 2019, VIDELIO - Académie a été placée sous la direction du Directeur des Ressources Humaines. Une collaboratrice du service RH a également été promue Responsable adjointe pour se consacrer au suivi et au développement de l'Académie. Sous l'impulsion de la DRH, des séminaires de Revue de Performance ont ainsi été réalisés en cette fin d'année 2019 et notamment à destination de tous les salariés et non seulement des managers afin que tous se sentent acteurs de cette revue.
- iii. La plateforme E-learning '360 learning' a été déployée par VIDELIO - IEC en 2019 pour offrir à tous les collaborateurs des modules de formation en fonction de leurs profils. Cette plateforme contribue à la formation continue des collaborateurs et à une optimisation de la qualité des services délivrés dans l'entreprise grâce à des modules partageant les méthodologies de travail. Cette plateforme a été intégrée à VIDELIO - Académie et sera étendue à toutes les entités en 2020.
- iv. Les fournisseurs de VIDELIO jouent un rôle très important, tant dans leur recherche constante d'innovation que dans la formation de ses collaborateurs. Ainsi, VIDELIO a souhaité en 2019 récompenser lors de sa soirée « Very Important Partner Party » le partenaire s'étant le plus engagé pour la formation de ses collaborateurs : D&B s'est vu remettre le prix du partenaire Formation 2019.

l'académie

## Résultats

Pour ce qui concerne le périmètre français :

- 167 KEUR ont été alloués à la formation via VIDELIO Académie en 2019 (vs 248 KEUR en 2018 et 350 KEUR en 2017) ;
- 3 746 heures de formation ont été dispensées en 2019 via VIDELIO Académie dont 133 heures sur la plateforme E-learning (vs 5 884 heures en 2018 et 6 691 en 2017) ;
- 342 stagiaires en formation ont suivi une formation (soit 37% de collaborateurs formés durant l'exercice) en 2019 via VIDELIO Académie (vs 265 en 2018 soit 29% de collaborateurs et 300 en 2017 soit 34% de collaborateurs) ;
- Décomposition de la proportion des différents types de formation (sécurité, compétences techniques, métier et management) en 2019 via VIDELIO Académie.



Chiffres clés Learning 360 :

- 87 modules de formation disponibles
- 61 parcours de formation
- 158 utilisateurs actifs
- 1 733 connexions en 2019

## Indicateur clé de performance (KPI)



**0.33%**

de la masse salariale France est allouée à la formation (des entités françaises) via l'Académie VIDELIO en 2019 (vs 0,4% en 2018).

### **3. Comment réussir à recruter des talents et garantir une bonne intégration des collaborateurs ?**

#### **ENJEU**

La maîtrise du turn-over de nos équipes est un enjeu essentiel pour la pérennité de l'entreprise et sa compétitivité. La politique mise en œuvre pour concourir à cet objectif est donc un élément majeur dans la feuille de route de la fonction Ressources Humaines.

Les embauches constituent le socle indispensable à la croissance durable du Groupe puisqu'elles permettent de renforcer ses compétences et compenser l'attrition naturelle ou subie de ses effectifs.

#### **POLITIQUE**

Face à une tension toujours plus vive sur le marché de l'emploi pour attirer les talents, VIDELIO a créé un poste dédié au recrutement et à la gestion des talents en 2018. Ceci a permis d'être plus visible et réactif face au marché de l'emploi et de dynamiser la politique de mobilité interne.

Sa capacité de recrutement passe également par le renforcement de ses partenariats avec des écoles ciblées.

#### **ACTIONS MISES EN ŒUVRE**

- i.* En 2019, le Groupe a lancé le recrutement d'un deuxième chargé de recrutement afin de renforcer la position stratégique de cette activité.
- ii.* Le Groupe a conclu en 2018 deux partenariats, l'un avec le CFA Ducretet à Clichy pour les métiers techniques, et l'autre avec l'Institut Mines Telecom Business School (IMTBS) pour les métiers davantage tournés vers le commerce. Ces relations école lui ont permis d'organiser des sessions de recrutement avec le CFA Ducretet qui ont abouti à l'accueil de deux jeunes en alternance, pour parfaire leur formation avec une expérience professionnelle de terrain. L'objectif à terme est de créer une véritable filière de recrutement au fil des promotions qui se succèdent. Avec l'IMTBS, VIDELIO a proposé des thématiques business avec des études de cas à réaliser par des étudiants de dernière année. Cette initiative renforce son image de marque employeur auprès de ces jeunes générations de diplômés dans des filières où la chasse aux talents est très concurrentielle. Là aussi, l'objectif est d'intégrer les candidats.

Pour faire suite à cette démarche, en cette fin d'année 2019, VIDELIO a émis l'objectif de lancer le projet 'Marque Employeur' pour promouvoir son activité auprès des étudiants, attirer les nouveaux talents et convertir les contrats d'apprentissages et de stages en contrat indéterminé. Une troisième personne, en phase de recrutement, sera ainsi amenée à gérer ce projet.

- iii.* VIDELIO continue d'être présent sur les réseaux sociaux ainsi que sur les sites d'emplois généralistes ou spécialisés afin d'étendre son attractivité.
- iv.* Le Groupe a maintenu son dispositif de cooptation en France. Ce dispositif permet de capitaliser sur la fierté d'appartenance de ses collaborateurs qui se transforment en ambassadeurs de VIDELIO auprès de leur réseau relationnel. Les parrainages ainsi créés sont récompensés par un système de primes afin de reconnaître très concrètement les embauches ainsi conclues.



## Résultats

- 9 cooptations ont été réalisées sur la France en 2019 (vs 15 en 2018).

## Indicateur clé de performance (KPI)



En 2019

**87%**

des candidats CDI ont été confirmés au terme de leur période d'essai (vs 94% en 2018).

#### 4. Comment lutter contre l'absentéisme ?

##### ENJEU

Lutter contre l'absentéisme est une priorité afin de maintenir toujours au mieux les capacités de production dans tous les métiers de l'entreprise, et respecter ainsi les engagements vis-à-vis des clients pour leur délivrer les prestations attendues dans les délais promis.

##### POLITIQUE

Pour ce faire, de multiples actions sont à mener, tant en matière de Qualité de Vie au Travail qu'en matière de préservation de l'intégrité, de la sécurité et de la santé des collaborateurs.

Pour ce qui est de la Qualité de Vie au Travail, VIDELIO veille à ce que les conditions de travail de ses salariés leur permettent d'exercer au mieux leurs tâches au quotidien. Ceci est vrai au sein du Siège à Gennevilliers avec des locaux spacieux et lumineux, laissant une large place au mode de travail en flex office. Cela permet à chacun de disposer de l'espace de travail le plus adapté à ce qu'il a à accomplir, seul ou en groupe. En région, les implantations reflètent également ce souci de bonne adaptation des locaux aux nécessités opérationnelles de chacun des métiers.

La richesse de VIDELIO réside dans le savoir-faire de ses équipes. Aussi, il est important pour la pérennité de l'entreprise que chaque collaborateur se sente bien au quotidien dans son environnement de travail et soit encouragé à prendre soin de sa santé. Dans cette optique, VIDELIO a notamment choisi le sport comme principal vecteur de bien-être au travail.

##### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. En 2019 VIDELIO a créé le projet CAP 4 Sport. Un projet d'entreprise visant à fédérer les équipes VIDELIO autour des valeurs du sport. Un projet construit autour de 4 piliers :
  - Fédérer les collaborateurs et collaboratrices VIDELIO autour d'un projet d'entreprise et les inciter à une pratique sportive.
  - Accompagner des sportives et sportifs de haut niveau pour faciliter l'atteinte de leurs objectifs.
  - Faire connaître notre savoir-faire et construire des offres adaptées pour accompagner les territoires, les entreprises, les parties prenantes du marché du sport et de tous les événements sportifs à venir en France.

- Soutenir des causes associatives à travers le sport.
- ii. Pour rassembler et favoriser les échanges entre les collaborateurs et créer un sentiment d'appartenance, VIDELIO, a en 2019, organisé plusieurs événements internes tournés sous le signe du partage, de la convivialité et du sport. Des moments privilégiés permettant de remettre l'humain au centre et de favoriser des moments de détente : fête de fin d'année, fête de la musique, barbecue, journée Tech Off (parcours immersif dans un univers rétro gaming au sein du 141) etc. Un événement conviant les familles des collaborateurs a notamment été mis en place pour faire découvrir le savoir-faire VIDELIO.
- iii. VIDELIO - Global Services a conclu un accord sur l'aménagement du temps de travail courant 2019 comme annoncé fin 2018. Par ailleurs, VIDELIO - Events, VIDELIO - Media et VIDELIO - IEC ont également présenté une chartre sur le télétravail aux 3 CSE pour une mise en place en 2020.
- iv. Une initiative a été prise par les salariés, et relayée par le groupe VIDELIO, pour organiser des solutions de covoiturage lors des grèves. Un fichier a ainsi été partagé par le groupe VIDELIO pour permettre la diffusion et l'enrichissement des informations entre les salariés conducteurs et les salariés passagers sur les dates, lieux et heures de départ et d'arrivée de chaque trajet. Ceci, afin de faciliter les déplacements et d'assurer un minimum de présence dans les locaux. Le home office a également permis à ceux qui n'avaient pas d'autres alternatives de travailler à distance chez eux. Le groupe VIDELIO a, à la demande de salariés, et dans un élan de solidarité, rendu possible le don de congés, pour permettre à un collaborateur de s'occuper de son enfant gravement malade.
- v. Suite à la conclusion des deux partenariats avec des Restaurants Inter-Entreprise à proximité du siège de Gennevilliers, les salariés ont toujours accès à une offre de restauration variée et équilibrée, à prix maîtrisé, en complément des solutions déjà accessibles sur le secteur (restauration rapide, brasseries, cafétéria interne équipée, etc.).



## Résultats

### Equilibre vie pro/vie perso :

- 6 heures supplémentaires en moyenne par collaborateur en 2019 (vs 12 heures en 2018 et 16h en 2017) ;
- 7 650 jours d'absence pour maladie en 2019 (vs 6 980 jours en 2018) ;
- 8,3 jours d'absence pour maladie moyen sur effectif moyen en 2019 (vs 7,7 jours en 2018) ;
- 548 jours d'absence pour accident du travail en 2019 (vs 482 en 2018) ;
- 1 568 participations aux événements internes.

### Projet CAP 4 Sport

- 4 événements internes organisés
- 3 tournois sportifs organisés pour les collaborateurs VIDELIO dans le cadre d'événements internes
- 8 participations à des compétitions sportives
- 3 Athlètes de haut niveau intégrés en CIP aux équipes VIDELIO

## Indicateur clé de performance (KPI)



Taux d'absentéisme France 2018 :

**5%**

(vs 4,93% en 2018)

## 5. Comment motiver et garder les collaborateurs ?

### ENJEU

Le secteur d'activité sur lequel VIDELIO intervient est un secteur concurrentiel, pointu et reposant essentiellement sur l'humain. Il est donc primordial de mettre en place des leviers favorisant, chez les collaborateurs, le sentiment d'appartenance à VIDELIO, pour les inciter à continuer à évoluer au sein du groupe.

### POLITIQUE

**Plusieurs leviers ont été identifiés pour favoriser ce sentiment d'appartenance et de bien-être au sein de VIDELIO.**

- i. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées  
Il s'agit de faire connaître les différents types de Handicap compatibles avec l'emploi et de démontrer que le Handicap n'est pas un frein à la réussite. Le Groupe accompagne également les salariés dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé et est à leurs côtés pour étudier tout aménagement de poste qui serait nécessaire à leur maintien dans l'emploi ou dans leur évolution professionnelle. Cette mesure permet de favoriser le bien être au sein de VIDELIO et de se sentir bien, évoluant dans un environnement bienveillant.
- ii. Souhait d'une amélioration continue du quotidien de chaque collaborateur  
C'est l'une des priorités de l'équipe RH : faire en sorte que chacun puisse bénéficier des outils mis en place au sein du Groupe, pour l'activité, même dans sa vie personnelle. L'idée étant qu'un collaborateur qui ne se préoccupe plus de certaines questions dans sa vie privée sera également plus disponible pendant son temps de travail. De nombreuses actions de communication internes sont menées pour permettre aux salariés d'être préparés aux évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter leur quotidien (tel que le prélèvement à la source, les modifications réglementaires intervenues sur les taux de cotisation salariale).
- iii. Formations  
VIDELIO est également convaincu que la qualité managériale est essentielle pour créer en proximité les conditions d'attachement à l'entreprise. De nombreuses actions de formation dédiées au management sont donc régulièrement dispensées afin que les managers suivent un véritable parcours leur permettant de progresser pas à pas sur cette thématique, participant ainsi à l'instauration d'une véritable culture managériale commune incarnée au quotidien par chacun des managers.
- iv. Développement de la mobilité interne  
La politique volontariste du Groupe en 2019 en matière de mobilité interne a pour vocation de concourir à la rétention de ses équipes en leur offrant la possibilité d'évoluer tout en restant fidèle à VIDELIO. Tous les postes à pourvoir sont systématiquement réservés en premier lieu à ses collaborateurs. Ces derniers peuvent candidater

par la bourse d'emploi, ou être directement sollicités par les équipes RH grâce à la détection des talents réalisée lors de sessions d'évaluation appelées People Review. Ces sessions, animées par les équipes RH avec le concours des managers opérationnels permettent d'établir une cartographie des talents, tant en termes d'évolution prévisionnelle que d'actions de formation pour accompagner ces mobilités, qui peuvent être tant fonctionnelles que géographiques.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Le Groupe VIDELIO a poursuivi sa politique volontariste en matière d'emploi de salariés en situation de Handicap. La cellule Handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines a reconduit une campagne de sensibilisation aux enjeux du Handicap en entreprise (affichages, mails, quizz) invitant tous les collaborateurs à participer.
- ii. La Signature d'une convention de partenariat avec AIMETH, association pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, permet notamment à VIDELIO de rencontrer des candidats préparés et accompagnés dans leur recherche d'emplois (forum, job-dating).
- iii. Fin 2019, le Directoire a clairement pris la décision et démontré sa volonté de communiquer davantage la vision, les objectifs et les étapes à venir dans la croissance du Groupe avec chacun de ses collaborateurs via : des Coms Meeting Mensuels, des événements de fin d'année, des Visio-Conférences, des e-mails informatifs et un espace dédié au projet Ambition'24 sur l'intranet pour des collaborateurs mieux informés, plus impliqués, plus 'acteurs'.
- iv. VIDELIO a poursuivi ses efforts en matière de mise à disposition d'applications facilitant le quotidien de ses salariés. Son Système d'Information RH permet maintenant la dématérialisation des bulletins de salaire et la mise à disposition automatique de l'ensemble des actes RH dans un coffre-fort électronique. Ces fonctionnalités sont déployées à la carte sur les différentes entités du Groupe avec un objectif atteint de déploiement complet fin 2019. Ce coffre-fort électronique est utilisable pour tout type de documents, même si cela ne concerne pas VIDELIO.
- v. VIDELIO, soucieux d'offrir une couverture santé prévoyance de qualité, a mené fin 2018 un appel d'offre auprès des grands assureurs, afin de souscrire à un contrat collectif proposant de meilleures garanties à un taux de cotisation plus attractif. Ce nouveau régime a été mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour 3 ans avec une garantie de maintien des taux de cotisation. C'est un élément non négligeable en matière d'attractivité de l'entreprise et de fidélisation des salariés.



## Résultats

- 12 travailleurs handicapés en 2019 (vs 7 travailleurs handicapés en 2018) ;
- 172 participants à la Campagne de sensibilisation 'Super Collègue Handicap' ;
- 91,9% des participants ont été reconnus collègues Handidéal ;
- 9 mobilités intragroupes en 2019 (vs 14 en 2018) ;
- 5 formations managériales différentes ont été déployées en 2019 (idem 2018).

## Indicateur clé de performance (KPI)



Taux de turnover 2019 sur l'ensemble du Groupe :

**22.37%**

**21.37%**  
hors entité co-work  
(vs 17,26% en 2018 et 23% en 2017)

## 2. DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

Les données présentées dans les deux points suivants concernent uniquement le périmètre France en 2017 et en 2018 et le périmètre international en 2019.

### 1. Comment garantir une gestion responsable des déchets ?

#### ENJEU

Avoir un impact le plus faible possible sur l'environnement malgré l'activité qui amène à recourir à des matériels électroniques, mais également à des cartouches, papiers, cartons pour les activités bureautique et tertiaire.

#### POLITIQUE

VIDELIO s'efforce de sensibiliser les collaborateurs à l'importance du tri et du recyclage que ce soit sur les « chantiers » des clients mais aussi au sein des locaux. Le Groupe est conscient des enjeux que cela représente pour la société, mais également de l'image positive que ça peut avoir auprès des partenaires.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Au siège, en novembre 2018, quatre poubelles différentes ont été mises en place dans chaque open space pour faciliter le tri des déchets, et ainsi ensuite le recyclage. Ceci a été fait après une journée de sensibilisation auprès des collaborateurs, en la présence du partenaire qui fournit ces poubelles (Cèdre). En 2019 : 45 arbres ont été sauvés, 79170 litres d'eau ont été économisés, 1,451 tonnes de CO2 ont été préservés et 10 556 KWH n'ont pas été produits. Et 1 146 kgs de gobelets, cannettes et plastiques ont été collectés <sup>(1)</sup>.
- ii. Notre partenariat avec CEDRE nous permet également de favoriser l'emploi des personnes handicapées car cette entreprise compte 74 travailleurs handicapés sur 108 salariés.
- iii. VIDELIO a reconduit les opérations de journée de sensibilisation et de campagne d'information réalisées en 2018 par mails, en expliquant comment procéder au tri en fonction des poubelles installées.
- iv. Mentions particulières dans la plupart des contrats cadre pour le recyclage des matériels électroniques.
- v. Mise en place de contrats de gestion de recyclage pour les papiers et cartons, pour le recyclage des cartouches d'encre également

(c'est maintenant inséré dans les contrats de gestion des imprimantes).

- vi. Utilisation uniquement de papier recyclable (issu des forêts européennes certifiées ISO 14001).
- vii. Choix de fournisseurs certifiés Imprim'vert pour l'utilisation de papiers recyclés en ce qui concerne ces outils de communication (plaquettes, cartes de visite) et certifiés Ugra Process Standard Offset pour l'encre.
- viii. VIDELIO a distribué des Goodies éco-responsables visant à substituer les gobelets plastiques à usage unique par des tasses, des mugs et des gourdes réutilisables. La carte de vœux offerte à tous les salariés pour la nouvelle année a aussi été conçue dans un esprit éco-responsable grâce à une carte à germer qui une fois plantée et arrosée donne vie à des fleurs.

(1) Données transmises par Cèdre.



## Résultats

- Nombre de tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques recyclés (D3E) : 10,14 tonnes en 2019 (vs 2, 57 tonnes en 2018) ;
- Nombre de cartouches d'encre recyclées : 292 en 2019 (vs 223 en 2018 et 341 en 2017) ;
- Nombre de tonnes de papiers/cartons recyclées : 21,9 tonnes en 2019 (vs 39,7 tonnes en 2018 et 579,5 tonnes en 2017 en raison du déménagement des entités en île de France sur 2 sites uniquement).

## Indicateur clé de performance (KPI)



Taux de recyclage D3E 2018 90,81%  
 Taux de recyclage D3E 2019 90,95%  
 Taux de valorisation D3E 2019 92,61%

## 2. Comment réduire l'impact sur l'environnement sans impacter l'activité du Groupe ?

### ENJEU

Aujourd'hui, personne ne peut négliger l'impact qu'il a sur l'environnement. VIDELIO a pris la mesure de cette problématique, d'autant plus que celle-ci prend une part de plus en plus importante dans les appels d'offre auxquels le Groupe répond.

VIDELIO suit au plus près les exigences d'ISO 14001 et en applique les grands principes, l'enjeu étant d'intégrer ce sujet dans son processus de création de valeur sans que cela ait un impact négatif quelconque.

### POLITIQUE

- i. Recherche de certifications : l'environnement n'est pas le cœur de métier de VIDELIO mais prend une place de plus en plus prépondérante dans son activité. Des demandes de certifications reconnues en France et à l'International, permettent au groupe d'avoir des guidelines, des références à suivre et aident VIDELIO dans sa recherche d'amélioration et sa volonté de réduire son impact environnemental.
- ii. Rationalisation des implantations : déménagement des principaux sites en Ile de France sur deux sites principaux en 2017, dont l'un en zone SEVESO, et classifié ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) a fait l'objet d'un travail de préparation de mise aux normes pour satisfaire à l'inspection préfectorale qui a eu lieu début 2019.
- iii. Consommation d'eau : équipement des nouveaux locaux de systèmes permettant de limiter la consommation d'eau (installation de robinetterie à fermeture automatique ou à infrarouge ou de système de détection de fuite d'eau).
- iv. Consommation de matières premières, consommation d'énergie : VIDELIO mène une politique de diminution de sa consommation de papier d'impression (par exemple, les imprimantes sont paramétrées par défaut sur du recto verso). Le groupe essaie aussi, en France, d'augmenter sa part d'électricité consommée dans les énergies renouvelables.
- v. Rejet de gaz à effet de serre : chez VIDELIO, les déplacements sont la première source d'émissions de CO2. Le groupe est donc attentif à constituer un parc automobile toujours renouvelé, qui bénéficie des nouvelles technologies.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Dé-dieselisation du parc auto : le groupe s'est engagé dans la suppression progressive de ses véhicules Diesel. En attendant une offre plus riche et plus adaptée des constructeurs, nous basculons sur l'essence à modèle équivalent. Sur les 400 véhicules du groupe, 64 ont été remplacés en 2019 par des modèles essence, 54 sont en commande et seront livrés sur 2020, 3 électriques ou hybrides rechargeables sont livrés. Par ailleurs, 5 nouvelles prises de recharge-

- ments électriques ont été installées sur notre plus gros site.
- ii. Encouragement à limiter les déplacements en voiture (prendre le train ou se réunir en visioconférence).
- iii. Ecovadis pour la partie Intégration ; label Prestadd pour VIDELIO - Events dont le volet Environnement reprend « Economie d'énergie, économie des ressources en eau, tri des déchets, gestion responsable des transports, réduction de l'utilisation de produits dangereux ou à usage unique, éco-conception, réduction des émissions de CO2, biodiversité » ; adhésion au Global compact renouvelée chaque année (organisme qui valide les rapports du Groupe envoyés chaque année).
- iv. SOSED : VIDELIO a un Schéma d'Organisation et de Suivi de l'Evacuation des Déchets à jour pour le bon déroulement et la gestion des déchets sur ses chantiers. Celui-ci est communiqué à ses clients, ainsi qu'aux collaborateurs intervenants sur les chantiers. Des rappels à ce sujet sont réalisés lors des 1/4 d'heure de sécurité.
- v. Des plans de prévention environnementale de chantier ont été établis avec nos clients (à titre d'exemple nous pouvons citer le chantier Disney's Hotel New York)
- vi. 400 éclairages néons à ballast ont été remplacés par des tubes leds basse consommation sur notre principal entrepôt situé à Nanterre. Installation classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et abritant les équipes de VIDELIO - Events et VIDELIO - Media.
- vii. Plus d'un millier de références sont revendues d'occasion chaque année par VIDELIO - Events, offrant ainsi une seconde vie aux produits audiovisuels en phase d'obsolescence vers les pays de la zone Europe mais également en Afrique, au Sénégal, en Inde, au Mexique et à Taiwan. Ce qui permet à VIDELIO - Events de continuer à être à la pointe de la technologie tout en limitant ses répercussions sur l'environnement.
- viii. Pour répondre aux attentes de ses clients et anticiper l'arrivée des grands événements internationaux accueillis sur le territoire français, VIDELIO - Events se lance dans une démarche de certification ISO 20121, norme internationale de management responsable de l'activité événementielle. La certification ISO 20121 est un gage de crédibilité et de lisibilité quant à la démarche responsable des entreprises dans leur mode de management.

## Résultats

- Nombre de véhicules : 400 au 31 décembre 2019 (vs 409 au 31 décembre 2018).  
En 2019 : 554 479 litres de diesel, 35 036 litres d'essence soit 1 474 litres / véhicule (vs 523 404 litres de diesel consommés, soit 1 279,7 litres/véhicule en 2018 et 1 469 litres/véhicule en 2017) ;
- En 2019, 854 660 km ont été effectués en train, générant ainsi 3,61 tonnes d'équivalent CO2 et 2 914 161 km ont été effectués en avion générant 294,3 tonnes d'équivalent CO2 (vs en 2018, 836 788 km ont été effectués en train générant ainsi 5,7 tonnes d'équivalent CO2 et 3 954 800 km ont été effectués en avion générant 390,2 tonnes d'équivalent CO2 (projet Tchad) ; et en 2017 : 1 264 171 km parcourus en train, générant 16,925 tonnes d'équivalent CO2 ; et 3 112 295 km réalisés en avion, générant 275,68 tonnes d'équivalent CO2) ;
- En 2019, la consommation d'énergie (gaz, électricité) s'est élevée à 2 223 396 kwh vs 2 110 098 kwh en 2018 et 3 156 856 kwh en 2017) ;
- La part de l'électricité issue des énergies renouvelables est de 8,5% en 2019 (idem 2018 et 5,53% en 2017).

## Indicateur clé de performance (KPI)



En France en 2019,  
le taux moyen de CO<sup>2</sup>  
/ véhicule était de

**121 g/km**

vs 123,4g/km en 2018  
et 116g/km en 2017



### 3. DOMAINE SOCIÉTAL

#### **1. Comment s'assurer des bonnes pratiques sociales et environnementales des fournisseurs et sous-traitants du Groupe ?**

##### **ENJEU**

VIDELIO souhaite commercer avec des partenaires qui ont les mêmes valeurs que les siennes.

Le Groupe veut garantir un processus de création de valeur exemplaire et en totale conformité avec les lois et règles éthiques des pays dans lesquels il exerce son activité.

VIDELIO, notamment par son adhésion depuis 2011 au Global Compact, s'engage à respecter les dix principes de Pacte Mondial de l'ONU (sur les Droits de l'Homme, les Normes de travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption) et attend la même éthique de ses partenaires.

##### **POLITIQUE**

VIDELIO s'engage dans la professionnalisation de la fonction Achats pour mieux les maîtriser, au niveau du Groupe.

Le Groupe souhaite de plus en plus structurer les achats dans le but de rationaliser le nombre de partenaires, et de mieux maîtriser la relation et les négociations avec ces derniers.

La rationalisation des partenaires permet de mieux les connaître, de s'assurer de leur engagement en matière sociale et environnementale, et donc d'établir des relations de confiance. Le critère RSE est un des prérequis pour le référencement d'un fournisseur. Les fournisseurs référencés ont tous une politique RSE affichée et suivie.

##### **ACTIONS MISES EN ŒUVRE**

- i.* Le Directeur des achats et des services généraux Groupe nommé en 2018 a permis de créer une synergie entre les différentes entités du Groupe, notamment dans leurs achats, ceci afin d'avoir plus de poids auprès des fournisseurs.
- ii.* Dans la mesure du possible, la signature de contrats cadre est recherchée, en particulier chez VIDELIO - IEC qui est l'entité avec le chiffre d'affaires le plus important (45% du chiffre d'affaires du groupe vs 40% en 2018) et qui achète tout le matériel qu'elle revend

et installe chez ses clients. Ces contrats cadre sont une aide dans la maîtrise de la relation et la connaissance des partenaires.

- iii.* Le service achats vérifie que la majorité des fournisseurs ont une politique RSE qui correspond à notre charte Achats (sachant que les 20 premiers fournisseurs du groupe représentent un volume d'achats correspondant à 73% du total, les 30 premiers un volume de 80%).



## Résultats

- 114 M€ d'achats et sous-traitance en 2019 sur l'ensemble du Groupe, soit 46% du chiffre d'affaires 2019 (vs 115 M€ en 2018 soit 49% du chiffre d'affaires) ;
- Nombre de contrats cadre en cours de validité à fin 2019, essentiellement chez VIDELIO - IEC : 19 (vs 20 en 2018) ;
- 82% des achats de VIDELIO - IEC, entité représentant 45% des achats du groupe (vs 40% en 2018), sont couverts par un contrat cadre.

## Indicateur clé de performance (KPI)

Proportion d'achats réalisés auprès de fournisseurs ayant une politique RSE : chez VIDELIO - IEC (entité représentant plus de 40% des achats du groupe)

**82%**

82% des achats sont réalisés auprès de fournisseurs qui ont une politique RSE.



## 4. DOMAINE ETHIQUE ET CORRUPTION

### 1. Comment prévenir et lutter contre la corruption ?

#### ENJEU

**Le Groupe VIDELIO s'adapte aux changements réglementaires et légaux pour toujours être en conformité avec les lois et règles des pays dans lequel il exerce ses activités, notamment en France avec la loi Sapin II.**

#### POLITIQUE

- i. Sous l'impulsion de la Direction juridique et de la Direction des Ressources Humaines, une veille réglementaire et légale est réalisée. Cela permet au Groupe d'être informé des évolutions législatives et réglementaires. VIDELIO s'appuie sur les supports possibles (tables rondes organisées par le MEDEF, recours à des avocats spécialisés, publications d'organisations telles que Transparency International, etc.).
- ii. VIDELIO exige de l'ensemble de ses collaborateurs un comportement exemplaire en termes d'éthique. Cette exigence est rendue possible grâce à l'accompagnement des collaborateurs en les encadrant et en les formant. La Direction Juridique a continué à apporter l'aide nécessaire dans ce processus.

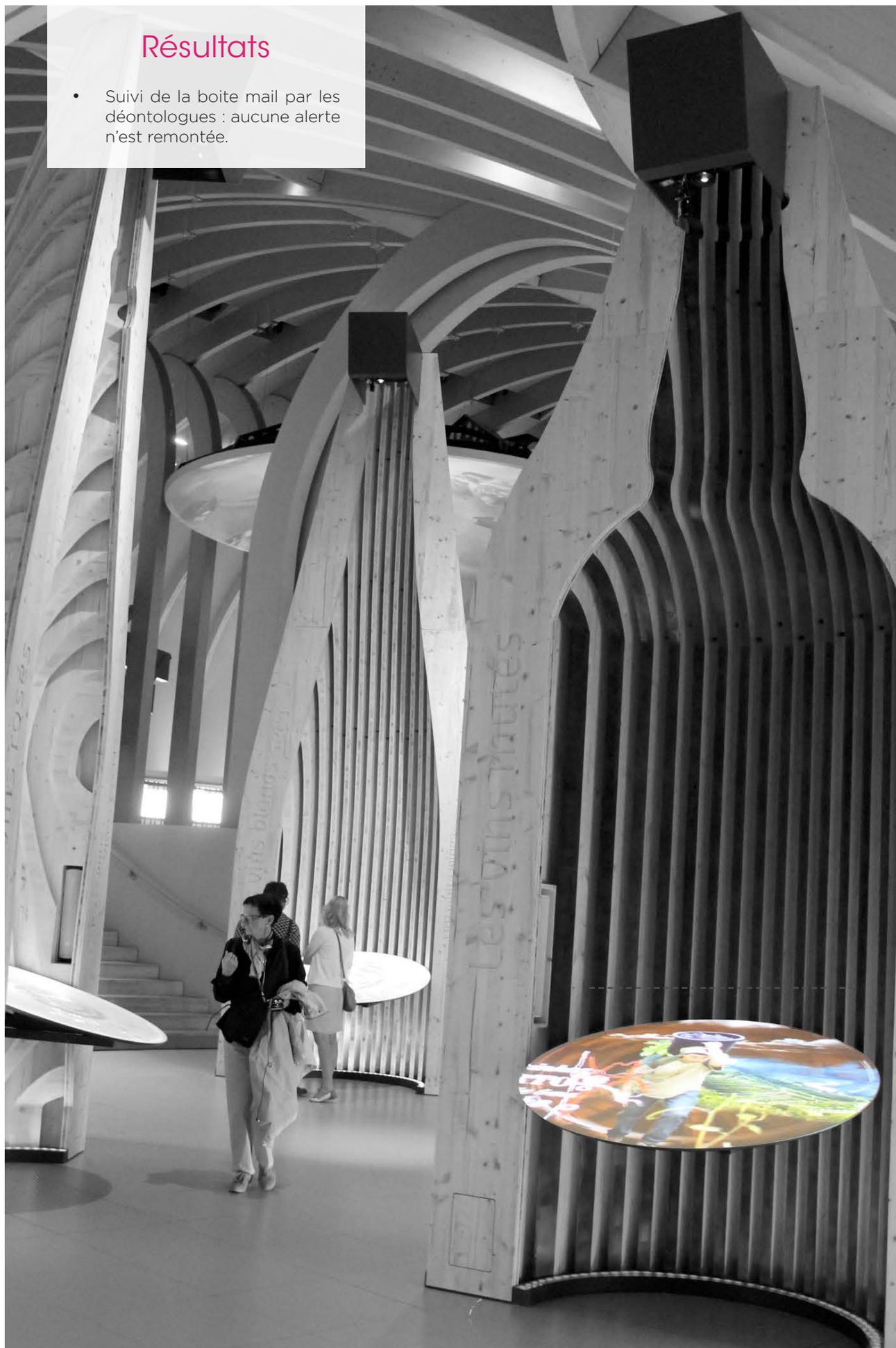
#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Un plan d'actions pour la mise en conformité à la loi Sapin II du 9 décembre 2016 a été mis en place en 2018, avec la constitution de groupes de travail. L'année 2019 a permis la consolidation des actions engagées
- ii. Dans ce plan d'actions la formation est un des points clés. Elle a donc été lancée fin 2018 auprès des principaux managers du Groupe. La mise en place courant 2019 de la plateforme de E-learning par VIDELIO - IEC, et reprise par VIDELIO - Académie, a constitué le préalable indispensable permettant de former et d'informer l'ensemble des collaborateurs sur la politique d'éthique du groupe et plus précisément sur le contenu et la diffusion du Code de Bonne Conduite. C'est en 2020, que le Code de Bonne Conduite sera présenté aux autres entités du groupe et transmis à la DIRECCTE (Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) pour validation et intégration au Règlement Intérieur et donnera lieu aux formations à destination des collaborateurs.

- iii. De plus, toujours dans le cadre de l'Académie, une formation sera également dispensée aux collaborateurs les plus exposés au risque de corruption afin de les sensibiliser aux risques générés par ces pratiques.
- iv. L'adhésion au Global Compact a été renouvelée en 2019. « Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives ». Cette adhésion permet au Groupe d'avoir un support dans sa démarche globale RSE et plus particulièrement dans la lutte anticorruption, en offrant des guidelines à travers leurs diverses communications, mais également en permettant un échange possible entre tous les adhérents.

## Résultats

- Suivi de la boîte mail par les déontologues : aucune alerte n'est remontée.



Le 31 mars 2019

Pour le directoire

Jean-Philippe Melet  
Président du directoire