

***IGE+XAO***

*Société Anonyme au capital de 5 497 030 euros*

*Siège social : Immeuble « Le Pythagore »*

*25 Boulevard Victor Hugo*

*31773 COLOMIERS*

*338 514 987 RCS Toulouse*

**RESPONSABILITE SOCIALE,  
ENVIRONNEMENTALE ET SOCIETALE  
D'IGE+XAO**

Le Groupe IGE+XAO est né en France et s'est très rapidement développé à l'international par croissance interne avec l'ouverture de filiales à l'étranger ou par croissance externe par le rachat de sociétés. Sa croissance s'est accompagnée d'un renforcement du contrôle interne visant à la fois la généralisation des procédures internes et le respect des lois et des meilleurs pratiques, en particulier en matière d'organisation du travail.

De par son métier, éditeur de logiciels utilisés dans le domaine électrique, IGE+XAO fait appel essentiellement à des prestations intellectuelles et ses activités nécessitent peu ou pas de matières premières, de consommables et / ou de transformation.

IGE+XAO publie dans le présent rapport des données qualitatives et quantitatives sur l'ensemble des thématiques sociales, environnementales et sociétales requises par le décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2 si possible pour l'ensemble des sociétés du Groupe. Toutefois, certains critères sont non significatifs ou non applicables. Par ailleurs, certaines informations sont publiées uniquement au niveau des sociétés françaises du Groupe (32 % de l'effectif total inscrit) pour des raisons de collecte de l'information ou de confidentialité. Les définitions des principaux critères utilisés sont précisées au sein de l'annexe jointe en fin du présent rapport.

Note 1. — Les informations d'ordre social

### Emploi

✓ Caractérisation de l'effectif <sup>Def 1</sup>

Le Groupe compte 373 personnes inscrites au 31 juillet 2013 réparties dans 23 sociétés et implantés dans 16 pays :

Effectif par zone géographique :

France	Europe hors France	Amériques	Afrique	Asie	Total
118	192	7	44	12	373
32%	51%	2%	12%	3%	100%

L'effectif correspond essentiellement à des ingénieurs en informatique et des commerciaux, population traditionnellement masculine (267 hommes soit 72% de l'effectif total).

L'âge moyen de l'effectif dans le Groupe s'élève à 36 ans. L'effectif comprend à la fois du personnel stable à faible taux de rotation et du personnel jeune qui a rejoint les sociétés du Groupe au fil de sa croissance.

Effectif par âge au 31 juillet 2013 (calculé à partir de la date de naissance des salariés):

Tranches	En France	Dans le Groupe
20-30 ans inclus	26	134
31-50 ans inclus	81	216
51 ans et plus	11	23
Total	118	373

✓ Embauches et départs

	31 juillet 2012	Entrées	Sorties	31 juillet 2013
Dans le Groupe	371	59	57	373
En France	122	7	11	118

Parmi les départs dans le Groupe, deux sont liés à des licenciements en France.

✓ Rémunérations

○ Masse salariale <sup>Def 2</sup>

La masse salariale du Groupe a augmenté de 6% entre 2011/2012 et 2012/2013, passant de 12,3 million d'euros à 13,1 million d'euros.

La masse salariale en France (hors sociétés en joint-venture) est stable d'une année sur l'autre et s'établit à 6,8 million d'euros en 2013/2012 et 2012/2011.

Les salaires sont fixés par chaque société du Groupe en fonction des niveaux de rémunération locaux pour un poste équivalent. Parallèlement, une revue annuelle et individuelle des rémunérations est effectuée au niveau corporate sur la base d'une évaluation objective des rémunérations et pouvant aboutir à des propositions de correction en cas de déséquilibres constatés.

○ Egalité des rémunérations

IGE+XAO s'emploie à respecter le principe d'égalité des rémunérations - tel que défini par l'Organisation International du Travail : « le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier » et qui s'entend de « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » - et étend ce principe à toute autre origine de discrimination.

○ Participation <sup>Def 3</sup>

En France, un accord de participation a été mis en place en 2001.

○ Autres données

Un accord portant sur l'instauration d'un 13ième mois a été signé en novembre 2011 avec une mise en place progressive sur 3 ans.

Le Groupe IGE-XAO participe, selon les lois et les usages de chaque pays, à des régimes de retraite et d'aménagement de fin de carrière, ainsi qu'à des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires à ses collaborateurs.

Les salariés en France bénéficient, au-delà de la couverture légale, de deux systèmes obligatoires complémentaires de protection sociale. Le premier système est une mutuelle souscrite par la société dans le cadre d'un contrat collectif. Cette mutuelle est obligatoire au premier jour d'entrée dans le Groupe. Les salariés ont la possibilité d'y faire adhérer les membres de leur famille. La cotisation du salarié fait l'objet d'un financement partiel par la Société. Le second système est un régime de prévoyance obligatoire pour tous les salariés.

### L'organisation du travail

L'organisation du travail du Groupe est empreinte de celle appliquée au sein des sociétés françaises dans le respect des réglementations locales et la communication interne du Groupe vise à transmettre les valeurs et principes du vivre et travailler-ensemble qui sont ceux prônés en France et que l'on retrouve édictée dans les 8 conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail (cf. ci-après).

✓ Organisation du temps de travail

IGE-XAO respecte les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction du contexte local et de l'activité.

Les durées hebdomadaires de travail <sup>Def 4</sup> au sein des sociétés du Groupe répondent aux législations locales et varient entre 37 heures et 44 heures.

Les sociétés françaises du Groupe appliquent la Loi sur la Réduction du Temps de Travail (35 heures) depuis décembre 1999, par le biais de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT).

Les collaborateurs qui ont fait le choix de travailler à temps partiel appartiennent aussi bien à la catégorie des cadres qu'à celle des salariés non cadres.

Le nombre de collaborateurs à temps partiel en France est de 7 et de 17 pour l'ensemble du Groupe au 31 juillet 2013.

✓ Absentéisme <sup>Def 5</sup>

A titre de comparatif, le taux d'absentéisme moyen en France s'élevait à 4,53% en 2012 (Source : ALMA CG).

Taux d'absentéisme pour les sociétés du Groupe dont l'effectif est supérieur à 10 personnes :

---

---

Tranches	En France	Dans le Groupe
Effectif total	118	373
Effectif testé	118	333
% testés	100%	89%
Taux d'absentéisme	2,5%	2,6%

---

---

### Relations sociales

- ✓ L'organisation du dialogue social
  - Organisation du dialogue dans le Groupe

La qualité du climat social au sein du Groupe est le fruit d'un dialogue régulier entre la Direction, les salariés et leurs représentants.

Des réunions générales d'information annuelles et semestrielles sont organisées au cours desquelles les résultats du Groupe tant quantitatifs que qualitatifs mais aussi les valeurs du Groupe sont présentés à l'ensemble du personnel d'encadrement du Groupe dans le but de fédérer le personnel autour de valeurs communes et de favoriser la relève collective des défis du Groupe.

L'entreprise planifie ainsi :

- Une réunion plénière annuelle à destination des managers au siège social d'IGE+XAO (Kick-off) au cours de laquelle sont exposés la stratégie et les objectifs ; déclinaison à l'ensemble du personnel des sites par les responsables de site.
- Une information semestrielle sur la situation économique du Groupe donné oralement et retransmise par Web conférence aux sites français au cours de laquelle sont présentées entre autres les valeurs du Groupe (ouverture, audace, dynamisme, professionnalisme et discrétion).
- Réunions mensuelles téléphoniques,
- NB : sur l'organisation de la Société et du Groupe, cf. Rapport du Président sur la Gouvernance d'entreprise
- Tableau d'affichage illustré de tous les évènements familiaux intervenus au cours du trimestre sur les sites,
- Organisation de petits déjeuners mensuels sur chaque site en France, espace-temps favorisant l'échange informel pour le personnel,
- Un système de parrainage pour chaque nouveau salarié afin de faciliter son intégration au sein du Groupe. Le parrain a pour rôle de répondre aux interrogations concernant la société et son fonctionnement dans la vie quotidienne.

- Généralisation de la politique d’entretien individuel et de gestion des carrières (une fois par an) permettant une meilleure approche de l’adéquation des postes et conditions de travail aux attentes du personnel ainsi que l’appréciation du bien-être au travail.
- Recours à des experts extérieurs pour se conformer aux obligations légales et contractuelles en matière de rémunération dans toutes les filiales du Groupe.
- La base « staff management » disponible à tous permet d’avoir accès aux accords, aux informations pratiques,...

- Liberté syndicale et exercice du droit syndical

IGE+XAO s’efforce de faire respecter le principe de la liberté d’association et du droit de négociation collective au sein du Groupe, dans le respect des droits locaux applicables, des bases juridiques et des cadres institutionnels en place.

En France, une Union Economique et Sociale, regroupant l’effectif des 4 principales sociétés (118 personnes), a été signée en 2005, afin de favoriser l’unité et l’efficacité de la représentation du personnel. Ainsi, une délégation unique est apparue, composé du Comité d’Entreprise et des représentants du personnel. Le Comité d’Entreprise est rattachée à un syndicat (Force Ouvrière). Des représentants du personnel sont présents sur les quatre principaux sites français. Ils sont au nombre de 3 représentants Cadre et 2 représentants ETAM ainsi que leurs suppléants. La réunion mensuelle de DUP (Délégation Unique du Personnel) fait l’objet d’une diffusion générale. Par ailleurs, des permanences sont effectuées une fois par mois : une heure sur Colomiers et une heure sur un autre site français.

En Pologne, des réunions sont organisées avec la direction et les représentants du syndicat. Les sujets sont multiples : règlement intérieur, règlement du fonds social, licenciement du personnel, l’ouverture de nouveaux postes,...

Dans les autres pays, du fait du faible effectif le dialogue se fait directement avec les salariés.

- ✓ Bilan des accords collectifs

Au sein d’IGE-XAO France, il existe six accords :

Unité Economique et Sociale	2000
35 heures	1999
Participation	2001
13 <sup>ème</sup> mois	2011
Prime dividende	2012
Parité homme /femme en : recrutement formation et promotion	en cours 2013

- ✓ 3.3 Œuvres sociales

La Direction alloue en France chaque année en marge du budget de fonctionnement du Comité d’Entreprise un budget Œuvres sociales qui est utilisé aux principales fins suivantes :

- Les cadeaux de Noël pour les enfants des salariés,
- L’assistance juridique,
- Les activités (une à deux par an) : sorties ski, bateaux,...
- La participation au plan culturel avec la mairie de Colomiers,

- La solidarité envers un salarié en cas de problème grave et envers des associations (secours populaire, l'association Ela),
- La vente à prix coutant pour des spectacles, événements,...

En Pologne, il existe un fonds social obligatoire régi à la fois par la loi qui précise la nature des prestations et par un règlement intérieur signé par la Direction et l'organisation syndicale représentée dans la société. Un plan d'allocation annuel est arrêté qui porte principalement sur les sujets suivants : participation aux vacances, aux activités culturelles et sportives, prêt au personnel avec intérêt préférentiel, budget pour événements graves touchant le personnel.

### Santé et sécurité

#### ✓ Conditions d'hygiène et sécurité

Le métier et les activités du Groupe essentiellement intellectuelles n'exposent pas le personnel d'IGE+XAO à des risques professionnels et n'appellent pas de conditions d'hygiène et de sécurité particulières, si ce n'est en matière de risques liés au stress et à l'ergonomie du plan de travail. A cet égard, le Groupe s'est engagé dans une meilleure gestion des risques psycho-sociaux depuis 2013 avec pour objectif de maintenir à un niveau faible les principaux indicateurs de santé et sécurité, notamment le taux d'absentéisme et le nombre d'accidents du travail.

En France, un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) est en place et se réunit tous les trimestres. Les actions en cours portent sur la gestion des risques psycho-sociaux et les consignes en cas d'incendie. A cet égard, IGE-XAO a généralisé le programme de formation de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) afin de disposer, sur chacun de ses sites en France, de collaborateurs capables d'intervenir immédiatement après tout accident. Ainsi en 2012, 9 collaborateurs ont bénéficié d'une formation initiale de SST d'une durée de 12 heures conformément à la réglementation en vigueur. Parallèlement, en France, un tableau des risques professionnels est actualisé une fois par an. Il référence pour chaque site tous les risques, leur fréquence, intensité, gravité ainsi que les protections collectives et individuelles mises en place, les formations de secours et les actions réalisés dans l'année pour pallier ces risques.

Dans la majorité des pays européens dans lesquels IGE+XAO est implanté, la prévention des risques est prise en compte :

- En Allemagne et aux Pays-Bas, la filiale a l'obligation de disposer d'un salarié sauveteur formé et soumis à une validation annuel.
- La filiale espagnole dispose d'une assurance accident pour les premiers secours (FREMAP) et fait appel, de par la loi, à une entreprise en prévention des risques au travail, équivalent de la médecine du travail en France ; celle-ci, GRUPO MGO, forme le personnel aux risques mais également permet une visite médical annuel et des tests sanguins.
- En Italie, tous les salariés du site suivent une formation de sécurité au travail recyclé tous les 5 ans.
- En Pologne, une personne est responsable de la santé et la sécurité au travail mais la formation de secouriste n'est pas obligatoire.

En termes de Médecine du travail, en France les salariés sous soumis à des visites de contrôle obligatoires lors de :

- l'embauche,
- la reprise du travail d'un salarié en congé parental,

- la reprise du travail d'un salarié après un arrêt maladie de plus de 30 jours ou après un accident du travail suivi d'un arrêt de travail

Une surveillance médicale peut être instaurée pour un employé : surveillance classique (visite tous les 2 ans) ou surveillance renforcée (visite tous les ans). Par ailleurs, le médecin du travail peut faire des visites de l'entreprise qui lui permette de vérifier que les locaux sont sains ou que les positions des salariés soient bonnes. Enfin, le médecin du travail est présent dans les réunions du CHSCT.

En Pologne, les visites de contrôle sont obligatoires lors de l'embauche, après un arrêt maladie de plus de 30 jours et pendant la durée du contrat périodiquement.

- ✓ Accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail Néant
- ✓ Accidents du travail Def 6

En 2012/2013, il n'a pas été enregistré et déclaré par les sociétés du Groupe d'accident du travail ou de maladie du travail, que ces faits aient pu induire ou non des arrêts de travail.

- ✓ Le respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT

Les 8 conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail ont toutes été ratifiées par la France et par 12 pays dans lesquels IGE+XAO est implanté.

Pays-Bas	Conventions ratifiées (8)	Liberté syndicale (2)	Travail forcé (2)	Discrimination (2)	Travail des enfants (2)
Allemagne	8	2	2	2	2
Bulgarie	8	2	2	2	2
Canada	6	1	2	2	1
Chine	4	0	0	2	2
Danemark	8	2	2	2	2
Espagne	8	2	2	2	2
<b>France</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Italie	8	2	2	2	2
Madagascar	8	2	2	2	2
Maroc	7	1	2	2	2
Pays-Bas	8	2	2	2	2
Pologne	8	2	2	2	2
Suisse	8	2	2	2	2
Tunisie	8	2	2	2	2
UK	8	2	2	2	2

USA	2	1	0	0	1
-----	---	---	---	---	---

Source : OIT Données comparatives sur les ratifications

## Formation

Deux types de formation sont pris en compte au niveau du Groupe: formation interne et formation externe.

- ✓ Le nombre total d'heures de formation

Sur l'année civile 2012, en France, 2083 heures de formation ont été dispensées. L'information n'est pas disponible au niveau Groupe.

- ✓ Les programmes spécifiques de formation professionnelle destinés aux salariés

L'intégration du personnel dans le Groupe et sa formation font l'objet d'un programme au sein des ressources humaines d'IGE+XAO:

En France, un livret d'accueil est remis aux nouveaux salariés dans lequel est décrit l'organisation du Groupe et certains aspects pratiques de fonctionnement. Un livret d'accueil international est en projet.

Les formations internes concernent essentiellement l'adaptation au poste de travail :

- « Parcours nouveaux arrivants » : 70h de prise en main du poste et de découverte de l'environnement de travail,
- Réadaptation au poste de travail après un arrêt maladie longue durée,
- Nouvelle version/ produit du Groupe (dispensée également à l'international).

Les formations externes permettent de développer des compétences.

En Pologne, des formations internes sont dispensées pour la R&D et pour les commerciaux. Concernant les formations extérieures, quelques personnes ont assisté à la conférence Microsoft Technology Summit en Pologne en 2013.

## Diversité et égalité des chances

- ✓ Diversité et égalité de chances

De façon générale, IGE+XAO proscrit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession au sens défini par l'Organisation Internationale du Travail et s'efforce de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

A cette fin, plusieurs mesures ont été prises ou sont en cours d'élaboration :

- ✓ Un accord de parité a été signé en 2013.
- ✓ Un plan senior a été mis en place en 2008 avec pour principaux objectifs :
  - Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus avec un objectif de 3% en France ;
  - L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
  - Le développement des compétences, des qualifications et accès à la formation ;
  - La transmission des savoir-faire et des compétences ;
  - Le développement du tutorat.

Actuellement, 7,8% des salariés du Groupe ont plus de 50 ans.

- ✓ La procédure de l'entretien individuel annuel a été généralisée au sein de chaque société du Groupe ; elle permet de recenser et de tracer les échanges entre le salarié et son supérieur hiérarchique en termes, d'évolution professionnelle, de formation et de prétentions salariales entre autres.
- ✓ Les offres de poste au sein du Groupe sont préalablement annoncées en interne puis présentées soit par l'intermédiaire de cabinets de recrutement ou d'annonces sur des sites électroniques spécialisés. La sélection des candidats aux entretiens d'embauche est organisée sur la base des diplômes et parcours professionnels annoncés. Chaque société du Groupe veille à proscrire toute discrimination à l'embauche d'ordre national, racial, social, religieux ou autre.
- ✓ Une charte éthique est en cours d'élaboration

Par ailleurs, la convention collective SYNTEC <sup>Def 7</sup> à laquelle adhèrent les sociétés françaises du Groupe contient un avenant concernant l'égalité homme/femme qui prône:

- l'égalité de traitement lors de l'embauche ou pour la rémunération,
- l'augmentation du pourcentage de femmes à des postes de management et à responsabilités,
- l'octroi du congé de maternité sans répercussion sur les congés payés, la répartition de l'intéressement ou la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la possibilité d'aménagement des horaires pour les salariés ayant un enfant de moins de 3 ans,
- la possibilité d'octroi du congé de paternité

- ✓ Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Peu de candidats sont en situation d'handicap. Le Groupe a déjà accompagné par le passé des personnes handicapées en adaptant les bureaux aux besoins de la personne. Actuellement, aucun salarié du Groupe n'est déclaré handicapé.

- ✓ Main d'œuvre forcée - travail des enfants

L'activité du Groupe IGE+XAO et les métiers qui en découlent appellent des connaissances techniques et professionnelles qui exigent du personnel formé et qualifié. Le recours à de la main d'œuvre forcée ou au travail des enfants est de facto exclu ; les âges minimums d'admission à l'emploi ou au travail de chaque pays sont respectés et dépassés, du fait entre autres, de l'exigence de formation et d'éducation exigée. Chaque société du Groupe tient un registre du personnel détaillant le nom, la fonction, la date de naissance et la date d'embauche de chaque salarié. Par ailleurs, la formation et la qualification de chaque employé sont justifiées dans les dossiers du personnel tenus par les ressources humaines.

#### Note 2. — Politique générale en matière environnementale

Les activités de services et de prestations intellectuelles développées par le Groupe IGE+XAO ont un impact environnemental limité comparé à des activités industrielles lourdes. Toutefois, l'exercice des activités du Groupe génère de nombreux déplacements, nécessite beaucoup de matériels informatiques et produit de nombreux documents.

## Politique générale en matière environnementale

- ✓ L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Depuis novembre 2012, IGE+XAO a engagé des démarches pour prendre en compte les questions environnementales en créant un groupe de travail puis en adhérant au club des Dirigeants Durables de la CCI Midi-Pyrénées. Début 2013, le choix s'est porté sur la norme ISO 26000 comme référentiel pour la mise en place de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) incluant les questions d'environnementales. Le Groupe a ainsi fait appel à un consultant depuis juillet 2013 pour conduire un diagnostic en la matière et définir les objectifs. Une chef de projet a été engagée courant octobre 2013 pour s'occuper du déploiement de la politique RSE au niveau du Groupe.

- ✓ La formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement

Pour informer et sensibiliser les salariés du Groupe à la démarche RSE, une lettre d'information interne (newsletter) a été mise en place, une première diffusion à l'ensemble du personnel du Groupe a été faite en mai 2013 en français et en anglais. D'autres sujets d'information, notamment en termes de développement durable, pourront également faire l'objet d'information au personnel par ce support.

- ✓ Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Non significatif

- ✓ Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

Aucune provision pour risques environnementaux n'est à déclarer.

## Pollution et gestion des déchets

- ✓ La prévention, la réduction ou la réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

L'activité purement intellectuelle n'appelle pas de prévention particulière en matière de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement.

- ✓ La prévention de la production, le recyclage et l'élimination des déchets
  - Gestion des moyens informatiques

Les moyens informatiques sont gérés de manière centralisée par l'IT. Cela assure une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, sources d'économies d'énergies. De plus, IGE+XAO a opté pour la virtualisation de ses serveurs pour son principal Datacenter situé en France, processus qui permet de remplacer les serveurs physiques par des serveurs virtuels fonctionnant sur une seule machine physique.

Concernant le parc des photocopieurs et imprimantes, IGE+XAO a développé une démarche de rationalisation du nombre de matériels informatiques et de l'usage raisonné des consommables.

Par ailleurs, un des principes majeurs mis en œuvre depuis plusieurs années a été d'allonger la durée de vie du matériel et de ne pas succomber à la pression des constructeurs qui incitent à des renouvellements fréquents. L'allongement de la durée de vie du matériel informatique permet en effet de limiter de manière conséquente l'impact environnemental du Groupe.

Seul le matériel obsolète ou n'ayant plus un fonctionnement optimal est remplacé. Pour une meilleure gestion, le matériel ne servant plus est donné au personnel, aux écoles ou à des associations. Actuellement, la durée de vie du matériel informatique est de 4 ans mais les serveurs ont une durée de vie de 5 ans et les photocopieurs de 7 ans (durée d'utilisation constatée).

○ Dématérialisation des documents

La mise en place d'actions concrètes de dématérialisation des documents et la sensibilisation des collaborateurs ont de multiples impacts positifs sur l'environnement. Cela permet de diminuer l'usage du papier et la consommation d'énergie liée à l'impression. La dématérialisation permet également de diminuer le transport physique des documents et enfin, moins de papier imprimé, c'est moins de déchets à traiter.

La dématérialisation des documents au sein du Groupe concerne : les newsletters, les rapports d'activités produits mensuellement par les collaborateurs, la gestion des congés et absences, les demandes informatiques liées à la gestion du parc informatique ; les documents de travail nécessaires aux réunions internes et externes qui sont de plus en plus diffusés. Le Groupe n'a pas mesuré avec précision l'impact de ses réductions de consommation mais a à ce jour constaté l'impact (gain de place, suppression d'imprimantes, diminution des achats et des stocks de papier d'impression alors que l'effectif du Groupe a continué à augmenter).

De même, pour accompagner les clients vers le développement durable, des actions sont menées :

- Avantage aux programmes compilés plus efficaces,
- Formation à distance (téléconférence et formation Web),
- Création des manuels de formation plus court avec la généralisation de la fonction « help » dans les logiciels,
- Mise en place de logiciels dématérialisés dont la livraison se fait par téléchargement des programmes et remises de clés de protection logicielle. La diminution de l'utilisation des clés contribue ainsi à la réduction de l'empreinte Carbone (élimination du transport (origine Chine / Israël – diminution du recyclage).

○ Optimisation des ressources

- Ecrans LED remplaçant les écrans cathodiques et LCD consommateurs d'électricité.
- Recours à des imprimeurs dotés du label Imprim'VertR,
- Suppression des sacoches plastiques au profit de sacs recyclables par le Marketing.
- Les cartouches d'imprimante en France sont recyclées : le fournisseur se charge de les récupérer.

○ Déplacement :

IGE+XAO est implanté en France et à l'étranger. En France, on note six sites répartis sur tout le territoire.

En France, sur 30 voitures en location longue durée, une est hybride et 28 ont des émissions de CO2 comprises entre 100 et 140 g/km.

IGE+XAO travaille sur quatre axes en matière de communication à distance :

- diminution des déplacements (aériens notamment) par le recours à des systèmes de vidéoconférence mais aussi de partage d'application. Ces systèmes sont utilisés principalement dans les relations internes au Groupe.
  - extension du recours à l'Internet mobile (équipement des nomades avec des « Blackberry ») comme moyen de communication mais aussi comme moyen de réduction de la consommation d'énergie (diminution du recours à l'ordinateur portable plus consommateur d'énergie).
  - remplacement sur les sites français de la téléphonie traditionnelle (PABX) par de la téléphonie sous protocole SIP.
- ✓ La prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

L'activité du Groupe ne présente pas de caractère particulièrement bruyant.

#### Utilisation durable des ressources

- ✓ La consommation d'eau et l'approvisionnement en fonction des contraintes locales

IGE+XAO est peu concerné par les questions de consommation d'eau et de son approvisionnement au regard de ses activités non consommatrices. Les bureaux sont loués dans la majorité des pays et l'évaluation précise des consommations d'eau et d'électricité est une donnée difficilement accessible car dépendante des systèmes de gestion des charges communiqués par les différents bailleurs.

Cependant, IGE+XAO s'engage à obtenir progressivement l'information auprès de ces derniers.

Plus généralement, concernant l'utilisation raisonnée des ressources, des actions de sensibilisation sont faites auprès des employés (newsletter).

- ✓ La consommation de matières premières et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

Ce point a déjà été évoqué dans les paragraphes 2.2.

- ✓ La consommation d'énergie et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Le parc de véhicules est pris en location dans toutes les sociétés du Groupe. La France a eu recours à un premier véhicule hybride depuis 2011.

Le Groupe n'a pas encore collecté l'information en termes de consommation électrique des bâtiments occupés et en particulier des salles serveurs.

- ✓ L'utilisation des sols

IGE+XAO occupe uniquement des bureaux et la superficie occupée est stable sur les dernières années. Le Groupe n'exploite pas les sols occupés de par son activité d'éditeur de logiciels.

#### Contribution à l'adaptation et à la lutte contre le réchauffement climatique

- ✓ Les rejets de gaz à effet de serre

Ce paramètre non significatif a priori n'a pas encore été analysé.

✓ La prise en compte des impacts du changement climatique

Le Groupe n'anticipe pas d'impact significatif sur son organisation et ses activités lié au changement climatique et ce, eu égard à ses implantations situées sur des zones à risque non élevé en la matière.

### Protection de la biodiversité

Les mesures prises pour préserver la biodiversité notamment en limitant les atteintes aux équilibres biologiques, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées et le cas échéant, son développement

Non significatif

Note 3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable

Le dialogue avec les parties prenantes est primordial pour le Groupe IGE-XAO car il permet d'affiner la stratégie du groupe en matière Responsabilité sociale et environnementale. La société doit encore réfléchir aux outils d'analyse à mettre en place en la matière.

### Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

IGE+XAO accueillent des stagiaires et des personnes en contrat de professionnalisation. Ce type de contrat comporte une période de formation et une période en entreprise qui permettent d'acquérir une expérience professionnelle valorisante sur le marché du travail.

Concernant le développement régional, IGE+XAO fait partie du club des Dirigeants Durable de la CCI Midi-Pyrénées. Les objectifs de ce club sont de créer une dynamique de dirigeants qui s'engagent dans le développement durable ou encore de mettre à disposition des entreprises un centre de ressources et un support d'accompagnement collectif. Ce club a permis à l'entreprise d'engager sa stratégie de RSE et Développement Durable au travers de réunions de formation, information ou partage d'expériences et d'un accompagnement.

IGE+XAO fait également partie du club d'entreprises de l'ouest toulousain (CEC) au sein duquel sont échangées des informations économiques pour l'essentiel lors notamment de visites d'entreprises, de petits déjeuners thématiques ou de journées de recrutement.

Parallèlement, le Président du Groupe, Monsieur Alain Di Crescenzo, est également le Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de Toulouse. Son statut fait donc de lui une personne engagée dans l'économie locale et le développement territorial au sein de la circonscription de Toulouse.

Au niveau des associations professionnelles, IGE+XAO fait partie du SYNTEC<sup>Def 7</sup> dont la convention collective s'applique au Groupe en France. L'entreprise s'implique au sein du MEDEF en proposant les services de conseiller prud'homme de la responsable des ressources humaines. Enfin, en France, la société fait également partie de la Confédération Générale des PME (CGPME) et du club des Directeurs Financiers et Contrôleurs de Gestion (DFCG).

Ces diverses adhésions et participations permettent à IGE+XAO de mieux appréhender l'économie régionale et d'être acteur dans son environnement local.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Un budget est attribué chaque année en France aux actions de partenariat ou de mécénat. La politique des ressources humaines vise à aider les associations ou les clubs de proximité afin de participer à la vie locale.

Chaque année, IGE-XAO sponsorise des clubs sportifs (club de rugby de Colomiers, le Stade Toulousain, club de taekwondo de Marseille) et soutient la reconversion des sportifs du club de rugby Colomiers. Des dons sont également versés à l'association Vaincre la mucoviscidose et au Secours Populaire de Colomiers au sein duquel IGE+XAO parraine des jeunes et sponsorise des actions (prise en charge du goûter et des paniers garnis de Noël,...).

Chaque année, selon les sollicitations, des dons sont octroyés à différents autres clubs et associations : Club de Football de Colomiers, à l'Académie Christophe Tiozzo Toulouse, à l'association des Clowns des Hôpitaux, ...

Sous-traitants et fournisseurs

- ✓ La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Les achats ne sont pas significatifs au sein des sociétés du Groupe comparés à l'impact de la masse salariale. Toutefois, la politique de l'entreprise est de développer des relations équilibrées et pérennes avec ses sous-traitances et fournisseurs dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux. A cet égard, le Groupe prévoit dans le futur d'inclure des critères sociaux et environnementaux dans les appels d'offre les plus significatifs.

Loyauté des pratiques

- ✓ Les actions engagées pour prévenir la corruption

Pour IGE+XAO, une conduite éthique et transparente et une concurrence loyale sont des conditions essentielles à toute bonne relation entre le groupe et les parties prenantes.

- Une charte éthique est en cours de rédaction au sein du Groupe.
- La politique de transfert de prix qui régit les conditions commerciales et tarifaires entre les sociétés du Groupe est régulièrement revue entre les Parties.
- Les contrats de travail comportent des conditions de confidentialité et d'exclusivité envers le Groupe.
- Pour le personnel ayant accès à des informations privilégiées pouvant avoir des répercussions sur le cours de l'action, un engagement est signé par écrit de non divulgation des informations et de connaissance des obligations de marché et pénalités associées à leur non-respect.

DEFINITIONS DES PRINCIPAUX CRITERES

Def 1 Effectif : correspond à l'effectif inscrit au 31 juillet 2013 comprenant les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, en alternance. Les effectifs des sociétés en joint-venture (11 personnes situées en France, soit 378,5 personnes en données consolidées) ainsi que les stagiaires ne sont pas inclus dans les effectifs des sociétés du Groupe, à l'exception des stagiaires rattachés à la filiale bulgare (3 au 31 juillet 2013) qui sont durablement dans la société (6 mois au minimum) et qui bénéficie du même régime que les autres salariés.

Def 2 Masse salariale : correspond aux rémunérations brutes chargées et comptabilisées hors Participation en ce qui concerne les montants français issus des comptes sociaux et aux rémunérations brutes chargées et comptabilisées incluant la Participation en ce qui concerne les montants Groupe issus des comptes consolidés.

Def 3 Participation : régime légal de partage des bénéfices obligatoire sous certaines conditions pour les sociétés françaises.

Def 4 Durée hebdomadaire de travail : temps de travail en heures défini par la loi du pays sur une base hebdomadaire.

Def 5 Taux d'absentéisme : rapport entre le nombre de jours d'absence (en jours ouvrés) hors jours fériés et jours de congés (payés ou maternité) et le nombre de jours travaillés.

Def 51 Nombre de jours annuels travaillés : nombre de jours de travail annuels potentiels après déduction du nombre de jours de congés payés contractuels et du nombre de jours fériés octroyés par la loi du pays.

Def 52 Motifs d'absence pris en compte dans l'absentéisme : la maladie (y compris la longue maladie), les arrêts de travail pour accident du travail et les absences non justifiées. Les jours de congés payés, les jours de congés maternité et les jours fériés sont exclus de cette définition.

Def 6 Accident du travail : IGE+XAO a retenu la définition de l'accident du travail retenue dans l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale français « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » Sont exclus de cette définition les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Cette définition se rapportent par ailleurs aux accidents de travail enregistrés par la société qu'ils aient donné lieu ou non à des jours d'arrêt de travail.

Def 7 SYNTEC : fédération qui représente les sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'ingénierie, des services informatiques, des Études et du Conseil, de l'édition.