



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2023



A propos de ce rapport

Rapport publié en avril 2024.

Le rapport sur le développement durable 2023 d'EVS Broadcast Equipment est un aperçu complet de nos efforts en matière de développement durable au cours de l'exercice 2023¹. Ce rapport annuel couvre toutes nos entités dans le monde.

L'année 2023 a été une année importante pour notre stratégie de durabilité. En préparation de la prochaine directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), nous avons mis à jour notre exercice de matérialité, affiné nos piliers ESG et établi des objectifs pour chacun d'entre eux. Ce rapport présente ces changements majeurs, résultat d'un travail sans relâche de la part de la Core Team ESG. Avec l'équipe dirigeante et notre conseil d'administration, nous nous engageons à assurer la réussite financière et le développement durable de notre entreprise à long terme.

Nous sommes fiers de notre engagement en faveur du développement durable et nous sommes impatients de poursuivre nos efforts en vue d'un avenir meilleur. En 2024, nous nous concentrerons sur la mise en œuvre de notre plan d'action afin d'atteindre nos objectifs pour 2030.

Ce rapport constitue la présentation de notre situation non financière conformément aux articles 3:6 et 3:32 du Code belge des sociétés et des associations, et au cadre de référence de la Global Reporting Initiative, couvrant la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

¹ La période de référence de notre rapport de durabilité est alignée avec celle de notre rapport financier



Contact
 Serge Van Herck, CEO
 EVS Broadcast Equipment SA
corpcom@evs.com

Serge Van Herck, CEO

Chez EVS, nous sommes fiers de l'impact que nos produits et solutions ont sur le monde. Nous sommes fiers de dire que nos solutions de production en direct créent des émotions et des souvenirs durables pour des milliards de personnes dans le monde entier, chaque jour, sur n'importe quel type d'écran.

À l'avant-garde de notre marché, nous sommes conscients de la responsabilité qui va de pair avec le leadership : le devoir de produire cet impact de manière durable. Notre programme environnemental, social et de gouvernance (ESG) a joué un rôle déterminant en renforçant l'attention que nous portons aux aspects environnementaux et sociétaux liés à notre activité.

Je suis ravi de partager avec vous que nous avons défini et validé nos ambitions audacieuses pour 2030, traçant une voie claire pour la décennie à venir et jetant les bases d'une stratégie 2030 ambitieuse. En plus des nombreuses initiatives que nous avons déjà mises en œuvre au fil des ans pour avoir un impact positif, nous disposons désormais d'un plan d'action clair pour construire l'avenir dans lequel nous voulons que nos enfants vivent.

Nous voulons être un partenaire de confiance, non seulement pour notre expertise et notre excellence en matière de diffusion en direct, mais aussi pour notre démarche durable.

Sous la bannière "Renforcer la croissance rentable et durable" - notre stratégie directrice pour 2024 - nous mettons l'accent sur la fusion des principes de rentabilité et de durabilité et l'expliquons clairement à tous les membres de notre équipe. Cela reflète notre engagement en faveur d'une approche proactive de la durabilité, garantissant un engagement à long terme qui résonne non seulement chez nous, mais aussi chez tous nos intervenants.

L'évaluation positive des parties prenantes externes, ainsi que le fait que nous ayons reçu le Corporate Star Award dans la catégorie Best ESG Leader lors de l'International Broadcast Convention à Amsterdam, témoignent de nos efforts et reflètent l'approbation extérieure de notre engagement en faveur de l'excellence et de la durabilité.

Tout au long de ce rapport, vous trouverez des preuves tangibles de nos initiatives visant à créer un impact positif sur le monde. Notre mission va au-delà de la mise à disposition d'une technologie et d'une expertise en matière de diffusion en direct. Nous aspirons à être un partenaire de confiance dans le cadre de notre démarche de développement durable.

Nous sommes également fiers d'annoncer que notre dévouement à l'égard de notre plus grand atout - les membres de notre équipe - a une fois de plus été reconnu. En plus d'avoir été recertifié comme Top Employer en Belgique pour 2024, nous sommes ravis de partager qu'EVS a été nommé en 2023 pour les HR Excellence Awards dans la catégorie «Best Employer Organization» et a gagné le prix «Best ESG-Driven Organization». Dans les communautés où nous vivons, nous continuons à soutenir l'éducation, le sport et la culture par le biais de diverses actions sociales.

Nous sommes une entreprise qui privilégie l'intimité avec le client, cela fait partie de notre ADN. Cette orientation client nous permet de renforcer notre réputation de leader et de réaliser nos ambitions de croissance. Nous aidons nos clients et nos opérateurs EVS à produire les contenus en direct les plus exigeants en leur fournissant les outils de production télévisuelle en direct les plus performants et les plus fiables. Nous fournissons des produits, des solutions et des services de la plus haute qualité, avec l'assurance de pouvoir nous adapter aux changements rapides de notre secteur et de notre société en général. L'agilité, l'innovation et l'accent mis sur la 'réussite client' nous ont permis de maintenir notre dynamique de croissance et d'atteindre de nouveaux records en matière de revenus en 2023. Nous sommes convaincus que cela nous aidera également à relever les défis sociaux et environnementaux auxquels nous sommes tous confrontés.

Pour l'avenir, nous réaffirmons notre engagement à investir dans le futur en soutenant les jeunes talents, les initiatives environnementales et notre communauté au sens large.

La durabilité n'est pas ce que nous devrions faire. La durabilité est ce que nous devons être.

Je vous invite à lire ce rapport sur le développement durable et ainsi comprendre notre vision.



Marine Simonis, championne belge d'apnée et ambassadrice ESG auprès d'EVS

Depuis que j'ai commencé mon aventure avec EVS en tant qu'athlète de plongée en apnée sponsorisée en 2022, j'ai eu l'honneur d'être ambassadrice ESG de l'entreprise, chargée de défendre ses initiatives en matière de développement durable.

C'est un privilège pour moi de travailler avec une entreprise qui partage mes valeurs, et j'apprécie profondément l'engagement d'EVS, non seulement à réduire son empreinte environnementale, mais également à promouvoir des objectifs ESG plus larges en répondant aux préoccupations de la société et de l'entreprise. Être ambassadrice ESG chez EVS me permet de discuter de sujets qui me tiennent à cœur, qu'il s'agisse de défendre la protection de l'environnement ou d'encourager la participation des filles et des femmes dans le domaine du sport. J'ai également eu l'occasion de partager mes idées sur la gestion du stress (tirées de mon expérience dans des situations d'apnée à haut risque) lors de la conférence annuelle R&D d'EVS. Parler devant un public de 200 personnes a certainement été un bon moyen de mettre ces conseils en pratique !

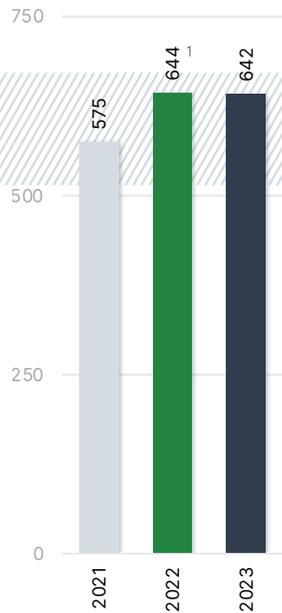
Pour ce qui est de l'avenir, je suis enthousiaste à l'idée d'entretenir ce partenariat et de collaborer avec les membres passionnés de l'équipe ESG Core Team d'EVS. J'ai hâte de découvrir les futurs efforts d'EVS en matière de développement durable et les actions impactantes qu'ils prévoient d'entreprendre. Leur objectif ambitieux de réduire leur empreinte carbone de 50 % d'ici 2030 leur permet d'établir une nouvelle norme pour le secteur.

Je vous invite à vous plonger dans ce rapport sur le développement durable, qui offre un aperçu des réalisations, des aspirations et de la vision d'EVS pour un avenir plus durable.



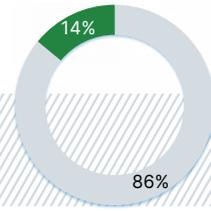
EVS en un coup d'oeil

Nombre de membres de l'équipe à la fin de l'année

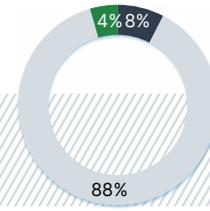


¹ Ce nombre a été corrigé pour inclure les membres de l'équipe qui ont quitté l'entreprise au 31/12/23 (exclus dans le rapport précédent).

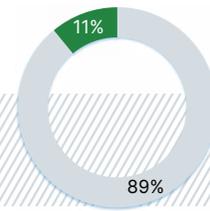
Répartition par genre



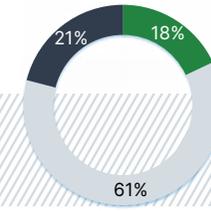
Répartition par région



Répartition par type de contrat de travail



Répartition par tranche d'âge



33

Nous créons un retour sur émotion

La société de diffusion et de technologie des médias EVS a été fondée en 1994. Basée à Liège, en Belgique, la société est présente dans le monde entier avec plus de 600 collaborateurs travaillant dans plus de 20 bureaux à travers le monde. Au cours de ses premières années d'existence, EVS s'est fait connaître pour son travail de pionnier dans le domaine de la technologie de télévision sans bande, notamment en lançant le système Live Slow-Motion (LSM), qui est rapidement devenu la technologie de rediffusion standard pour tous les événements sportifs diffusés dans le monde entier.

Qui sommes-nous ?

En tant que leader mondialement reconnu dans le domaine de la technologie vidéo en direct pour la diffusion et les productions médiatiques, notre passion et notre objectif sont d'aider nos clients à élaborer des histoires captivantes qui suscitent une réaction émotionnelle maximale. Nous nous efforçons de fournir les meilleures solutions possibles à nos clients grâce à nos technologies de pointe et à nos équipes orientées client, en s'assurant ainsi qu'ils puissent créer du contenu engageant et percutant. Nous sommes fiers de notre position de leader du secteur et nous nous engageons constamment à promouvoir l'innovation et l'excellence dans tout ce que nous faisons.

Ce que nous proposons

Notre technologie est utilisée par des clients dans le monde entier pour diffuser des images de sport en direct, des émissions de divertissement et des informations de dernière minute à des milliards de téléspectateurs en temps réel. Grâce à nos solutions innovantes, nous permettons à nos clients de mobiliser et de captiver leur audience avec un contenu de haute qualité et à fort impact. Nous sommes fiers de jouer un rôle clé dans la diffusion de certains des moments les plus passionnants et les plus captivants du sport, du divertissement et de l'actualité à des audiences du monde entier.

Pour une description de nos produits et services, ainsi que des principaux marchés desservis, nous vous invitons à consulter notre rapport annuel 2023.

Le succès de nos clients

EVS est devenu un acteur clé dans le secteur de la production en direct, en proposant des technologies fiables et innovantes et en fournissant une assistance de premier ordre à des clients basés dans le monde entier. L'importance que nous accordons à la réussite de nos clients nous a permis de rester à l'avant-garde du secteur, et nous nous engageons à aider nos clients à se développer pour suivre l'évolution du secteur. Pour tenir cette promesse, nous avons continué à investir dans les toutes dernières technologies, notamment dans notre travail de pionnier en matière d'IP, d'intelligence artificielle, de résolutions vidéo multiples et de déploiement dans le cloud. Grâce à ces efforts, nous conservons une longueur d'avance et nous renforçons les capacités de nos clients avec des solutions intelligentes, fiables et évolutives qui leur permettent de produire les meilleurs reportages en direct, aujourd'hui et demain.

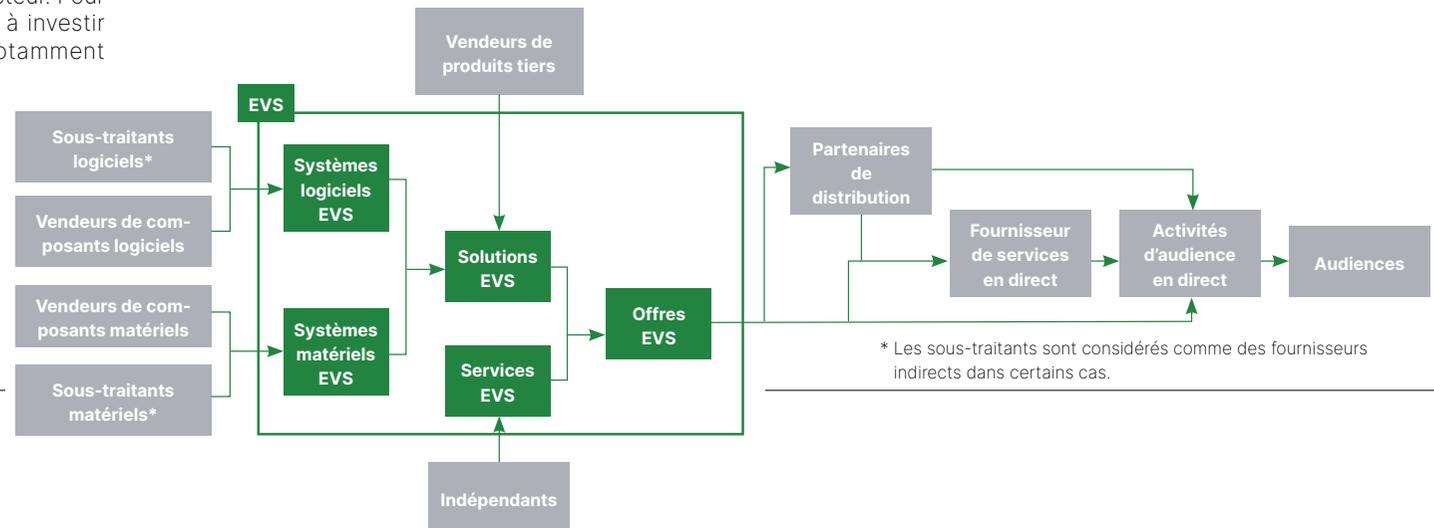
Nos valeurs

Chez EVS, nous sommes guidés par sept valeurs fondamentales que nous incarnons globalement : #SuccèsClient, #TravailD'équipe, #Responsabilité, #Passion, #Excellence, #Innovation et #Agilité. Ces valeurs renforcent l'identité de notre entreprise et définissent nos interactions quotidiennes avec nos clients, nos partenaires et entre nous.

Notre chaîne de valeur

En tant qu'entreprise technologique, nous faisons appel à des partenaires de service et de fabrication dans le monde entier.

Vous trouverez ci-dessous un diagramme des partenaires avec lesquels EVS interagit fréquemment :



EVS a 6 principaux types de fournisseurs directs :

- Vendeurs de produits tiers :** Vendeurs qui fournissent à EVS des produits entièrement assemblés pour améliorer et compléter l'offre d'EVS.
- Sous-traitants de logiciels :** Experts externes engagés par EVS pour soutenir des tâches ou des projets spécifiques.
- Fournisseurs de composants logiciels :** Vendeurs qui fournissent à EVS des modules ou des composants logiciels préconçus.
- Sous-traitants de matériels :** Experts externes engagés par EVS pour soutenir des tâches ou des projets spécifiques.
- Fournisseurs de composants matériels :** Vendeurs qui fournissent des éléments matériels spécifiques à EVS, tels que des processeurs, des modules mémoire ou des cartes graphiques.
- Indépendants :** Professionnels indépendants qui soutiennent EVS dans le cadre d'un projet particulier.

EVS a 4 principaux types de clients :

- Channel partners :** Revendeurs locaux vendant des solutions EVS dans des régions spécifiques (par ex. Corée, Japon), intégrateurs locaux, régionaux ou mondiaux incorporant des solutions EVS dans l'environnement patrimonial dédié d'un client et/ou des produits EVS dans des solutions plus larges à déployer auprès de leurs propres clients (LAB ou LSP).
- Live Audience Business (LAB) :** Clients exploitant des produits et solutions EVS pour créer du contenu pour leurs propres besoins, par exemple diffuseurs, stades, lieux de culte, centres de médias d'entreprise, organisations sportives, gouvernements et institutions, universités et collèges.
- Live Service Provider (LSP) :** Clients exploitant les produits et solutions EVS pour servir les "clients LAB", par exemple les sociétés de location et de services, les sociétés de production, les opérateurs indépendants, les partenaires technologiques et les intégrateurs de systèmes qui achètent pour leurs propres besoins.
- Audiences :** Ce sont eux qui consomment le contenu médiatique créé à l'aide des solutions EVS (clients finaux).

Nos relations avec nos principaux fournisseurs au sein de la chaîne de valeur sont très importantes. Nous dépendons de distributeurs qui nous fournissent des composants matériels et logiciels. Nous disposons d'un cadre stratégique d'approvisionnement qui nous permet d'évaluer soigneusement les risques liés à notre chaîne d'approvisionnement, non seulement en termes d'importance et de dépendance, mais aussi en termes de durabilité. Pour en savoir plus sur notre stratégie de chaîne d'approvisionnement durable, veuillez consulter la section Gouvernance du présent rapport.

La recherche et le développement sont extrêmement importants pour EVS : presque la moitié des membres de notre équipe travaillent au sein du département R&D afin d'assurer l'adaptation continue de nos solutions aux dernières technologies et tendances du marché. Cette position forte nous permet une certaine flexibilité dans notre collaboration avec nos partenaires. Dans le cadre de la R&D, nous travaillons avec des partenaires stratégiques en vue de créer un écosystème de solutions global. Dans ce contexte, nous travaillons principalement avec des entrepreneurs externes pour le développement de solutions logicielles.

Nous entretenons également des partenariats stratégiques dans le domaine de la vente et de l'assistance. Notre programme de partenaires de distribution nous garantit des canaux de vente et d'assistance certifiés qui nous aident dans des régions géographiques spécifiques. Les risques liés à ce programme sont gérés par un processus de certification de nos partenaires. Cette certification garantit que tous nos partenaires agissent dans un cadre clair, qu'ils possèdent les connaissances et la certification adéquates pour représenter EVS lorsqu'ils rencontrent nos clients.

Dans certains cas, nos clients peuvent également être nos partenaires. Lorsque nous proposons nos solutions à un fournisseur de services en direct, ce dernier crée à son tour du contenu pour un client LAB, qui touche lui-même les téléspectateurs finaux, c'est-à-dire notre audience.

Engagement des parties prenantes

Parties prenantes	Approche Générale	Approche ESG
1 – Clients	<ul style="list-style-type: none"> Echanges réguliers avec l'équipe commerciale (appels, e-mails, réunions); Événements de diffusion nationaux et internationaux, tournée du camion EVS; Enquête satisfaction client (NPS); Enquête de satisfaction sur le support client 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse de leurs rapports non financiers; Interviews avec leurs équipes chargées du développement durable; Questionnaire ESG des clients; Enquête auprès des parties prenantes.
2 – Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Echanges réguliers avec l'équipe « marchés publics » (appels, e-mails, réunions); Événements diffusés au niveau national; Journée des fournisseurs d'EVS (dès 2024). 	<ul style="list-style-type: none"> Enquête EcoVadis (à partir de 2024); Enquête auprès des parties prenantes.
3 – Communauté / Société	<ul style="list-style-type: none"> Communication avec les associations; Médias sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> Enquête auprès des parties prenantes.
4 – Actionnaires / Investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Interviews de nos analystes de données; Journée des investisseurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaire ESG auprès des investisseurs; Enquête auprès des parties prenantes.
5 – Membres de notre équipe	<ul style="list-style-type: none"> Enquête sur l'engagement; Sharepoint interne (intranet). 	<ul style="list-style-type: none"> Enquête auprès des parties prenantes; Page Sharepoint sur l'ESG; Salon ESG des membres de l'équipe; Via l'équipe ESG.

Chez EVS, nous comprenons l'importance de s'engager avec nos parties prenantes et de chercher à établir des relations solides avec elles. Nous abordons chaque groupe différemment, en adaptant nos méthodes pour répondre au mieux à leurs besoins et à leurs préoccupations.

Nous avons mis en place une enquête de satisfaction afin de prendre en compte l'avis de nos clients sur nos services. Nous analysons régulièrement leurs rapports non financiers et répondons à leurs questionnaires ESG pour nous assurer que notre stratégie de développement durable répond à leurs attentes. En outre, en décembre 2022, nous avons mis en place des interviews clients afin de discuter et de travailler activement avec leurs équipes de développement durable, afin de mieux cibler leurs besoins.

En ce qui concerne nos fournisseurs, notre équipe Achats s'entretient fréquemment avec eux par téléphone et par e-mail. Au sujet de notre stratégie de développement durable, à partir de 2024, nous organiserons chaque année une "Journée des fournisseurs". L'objectif de cet événement est de présenter nos ambitions ESG à nos principaux fournisseurs et de discuter de futures collaborations. En outre, nous lancerons l'évaluation de la durabilité de nos fournisseurs à l'aide de la plateforme EcoVadis.

Nous cherchons aussi activement à obtenir un feedback de la part de nos actionnaires et investisseurs en menant des interviews. En ce qui concerne leurs attentes en matière d'ESG, nous répondons activement à diverses enquêtes ESG et à des analyses comparatives du secteur.

Notation ESG

- **Sustainalytics** est une agence de notation bien connue. Ses analystes ont évalué plus de 20 000 entreprises. Notre score actuel (au 24 mars 2023) est de 13,5. Les entreprises dont le score se situe entre 10 et 20 sont considérées comme présentant un faible risque. Nous nous situons dans le 7ème centile (le 1er étant le meilleur score) de toutes les entreprises évaluées. Sustainalytics fournit également un classement sectoriel mondial. Nous sommes 127èmes sur 659 dans le secteur du matériel technologique.
- **EcoVadis** est une plateforme indépendante de notation de la durabilité qui contrôle et améliore les performances environnementales, éthiques et sociales des entreprises dans le monde entier. EcoVadis effectue des audits de performance en matière de développement durable pour plus de 75 000 entreprises dans plus de 200 secteurs et dans plus de 160 pays. Pour l'évaluation 2023, nous avons reçu une médaille d'argent grâce à un score de 67/100. Nous avons été classés dans le 89ème centile, ce qui signifie que notre score est supérieur ou égal au score de 89 % de toutes les entreprises évaluées par EcoVadis.
- **CDP** est une organisation caritative à but non lucratif qui gère un système mondial de divulgation d'informations pour les investisseurs, les entreprises, les villes, les États et les régions afin de gérer leur impact sur l'environnement. Nous avons obtenu la note D en 2023.
- **Degroof Petercam** est une société de gestion d'actifs. Elle produit chaque année un rapport ESG qui évalue les entreprises dans lesquelles elle a investi. En 2023, EVS a obtenu 4 étoiles sur 5 et a été classée comme entreprise à haute performance ESG (ESG Outperformer).



Les membres de notre équipe sont une priorité absolue pour nous. C'est pourquoi nous menons chaque année une enquête d'engagement afin de recueillir leur avis. Nous leur fournissons également les informations nécessaires par l'intermédiaire de notre page intranet Share-Point. Nous veillons également à ce que les membres de l'équipe responsable de la stratégie de développement durable soient bien connus au sein de l'entreprise, de sorte que tout le monde sache qui contacter.

En 2023, nous avons également organisé un "salon ESG" afin de partager notre stratégie de développement durable et de recueillir les commentaires et questions des membres de l'équipe. La stratégie ESG a également été intégrée dans nos communications Lighthouse (une communication interne officielle mensuelle destinée à tous les membres de l'équipe d'EVS, qui les tient au courant des dernières évolutions).

Comme expliqué dans la section suivante sur la stratégie de développement durable, en 2023 toutes les parties prenantes ont également été contactées par le biais d'une enquête afin de recueillir leurs commentaires pour notre nouvelle évaluation de la double matérialité.

Dans l'ensemble, notre approche est centrée sur l'écoute et la réponse aux besoins de chaque groupe, et nous sommes déterminés à établir et à maintenir des relations solides avec toutes les parties prenantes.

Stratégie de développement durable

Matrice de double matérialité

En 2023, pour se préparer à la nouvelle directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD), nous avons réalisé une évaluation de la double matérialité conformément aux exigences des ESRS (normes européennes de rapport de durabilité) et aux lignes directrices de l'EFRAG, publiées en juin 2023.

L'évaluation de la matérialité est le processus par lequel une entreprise détermine les questions de développement durable les plus pertinentes pour elle-même et pour ses parties prenantes. Le CSRD impose l'application du concept de double matérialité, qui comprend deux dimensions :

- la matérialité de l'impact - qui vise l'impact de l'entreprise sur les personnes et l'environnement;
- la matérialité financière - qui rassemble les risques et les opportunités de l'entreprise découlant de sa dépendance aux ressources naturelles, humaines et sociales.

Un sujet peut être défini comme « matériel » (ou pertinent) du point de vue de l'impact, du point de vue financier, ou des deux.

Tout au long de l'évaluation de la matérialité, l'entreprise doit identifier l'ensemble des impacts, risques et opportunités matériels dans les domaines environnemental, social et de la gouvernance.

Cette évaluation porte sur les activités propres de l'entreprise et sur l'influence qu'elle exerce tout au long de la chaîne de valeur, d'amont en aval.

Les résultats de notre évaluation ont défini la base de notre stratégie de développement durable pour les années à venir.

L'évaluation de la double matérialité a été réalisée d'avril 2023 à août 2023. Elle s'est déroulée en plusieurs étapes :

1. Comprendre le contexte;
2. Identifier les impacts, les risques et les opportunités (IRO)
3. Evaluer la « matérialité » des IRO

1. Comprendre le contexte

Pour comprendre le contexte dans lequel s'inscrit EVS, le business model et la stratégie de l'entreprise ont été analysés. Les relations commerciales et la chaîne de valeur amont/aval ont été cartographiées. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la présentation de la chaîne de valeur (section "EVS en un coup d'œil") et la présentation de l'entreprise (rapport annuel 2023).

Une évaluation comparative de la durabilité a également été réalisée en ce qui concerne le paysage réglementaire et juridique d'EVS. Les notations de durabilité du secteur

et les rapports des pairs ont également été analysés en détail.

2. Identification des impacts, des risques et des opportunités (IRO)

Après avoir cartographié le contexte, nous avons établi une première liste d'impacts, de risques et d'opportunités (IRO) potentiellement matériels en termes de développement durable, qui surviennent, ou pourraient survenir, tout au long de la chaîne de valeur d'EVS.

Nous avons examiné les questions de durabilité couvertes par l'ESRS dans le but de compiler cette liste d'IRO.

Afin de ne retenir que les IRO pertinents pour EVS, nous avons créé un questionnaire en ligne, que nous avons envoyé au Conseil d'administration, à l'équipe dirigeante et à la Core Team ESG. Cette enquête contenait tous les thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes des ESRS.

Une sélection de thèmes liés au développement durable a été établie sur la base de cette enquête. Pour garantir l'exhaustivité de cette liste, nous l'avons mise en correspondance avec la matérialité précédente d'EVS, en plus des résultats des différents points de référence en matière de durabilité (paysage réglementaire et juridique, notations de durabilité de l'industrie et rapports de pairs).

Thèmes de développement durable des ESRS

Premier screening du CA, de l'équipe de direction et de l'équipe ESG

Critères de durabilité

Stratégie de développement durable précédente

Sélection de critères IRO à évaluer pour le développement durable

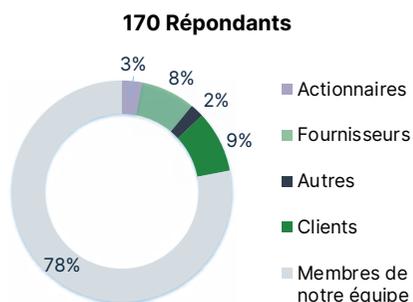
3. Évaluation de la “matérialité” des impacts, risques et opportunités (IRO)

Afin de déterminer la matérialité des impacts, risques et opportunités en matière de développement durable, nous avons mené une vaste enquête auprès des parties prenantes ainsi que deux ateliers avec l'équipe dirigeante.

Enquête auprès des parties prenantes

L'objectif de cette enquête était de recueillir l'avis des parties prenantes sur les thèmes de développement durable les plus importants à traiter par EVS.

Le questionnaire en ligne a été partagé avec les parties prenantes internes et externes. Tous les membres de l'équipe d'EVS ont été contactés par e-mail et l'enquête a été diffusée sur l'intranet. Les clients, les fournisseurs, les actionnaires et les partenaires communautaires ont été contactés via des e-mails personnalisés.



Pour chaque domaine ESG, nous avons demandé aux parties prenantes de classer les sujets par ordre d'importance et s'ils avaient des éléments à ajouter à la liste. Un facteur de pondération a été appliqué aux réponses données par les différentes catégories de parties prenantes. Ce facteur a été appliqué pour tenir

compte de la différence d'influence et d'importance des groupes de parties prenantes pour EVS.

Catégories des parties prenantes	Facteur de pondération*
Client	25%
Membre de notre équipe	25%
Actionnaire	25%
Fournisseur	12,5%
Autre	12,5%

*Conforme à la stratégie Customer Intimacy d'EVS.

Selon les parties prenantes, les thèmes sociaux liés aux membres de notre équipe sont les plus importants, suivis de près par les thèmes environnementaux. Les questions de gouvernance sont les moins importantes. Ce constat avait déjà été fait dans notre précédente matrice de matérialité. Il est évident que les questions de gouvernance sont de la plus haute importance pour nous et nous avons déjà pris des mesures dans ce domaine. Tant du point de vue des parties prenantes que du nôtre, nous pensons que l'accent devrait maintenant être mis sur d'autres thématiques. Toutefois, nous maintiendrons ce thème dans notre analyse de matérialité afin de nous assurer qu'il reste « sous surveillance ».

Catégories ESG par ordre d'importance pour les parties prenantes

1. Thèmes sociaux liés aux membres de l'équipe
2. Thèmes environnementaux
3. Thèmes sociaux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur
4. Thèmes sociaux liés aux clients et aux utilisateurs finaux
5. Thèmes liés à la gouvernance

Atelier sur la matérialité de l'impact

L'objectif de cet atelier était de recueillir les commentaires de l'équipe dirigeante et de la Core Team ESG concernant l'impact de matérialité des thèmes de développement durable.

Un atelier a été organisé à la fin du mois de juin 2023, auquel tous les membres de l'équipe dirigeante et de la Core Team ESG ont été invités. Au cours de l'atelier, chaque participant a dû évaluer l'ampleur et la portée, ainsi que l'irréversibilité et la probabilité (le cas échéant), de tous les thèmes ESG définis dans la liste restreinte d'IRO sur le développement durable.

Après avoir discuté d'un sujet en groupe, chaque participant à l'atelier a dû le classer individuellement.

Un facteur de pondération a été appliqué aux réponses données par les différentes équipes. Ce facteur a été appliqué pour tenir compte de la différence d'influence des équipes au sein d'EVS.

Participants	Facteur de pondération
Equipe dirigeante	67%
ESG Core Team	33%

Le seuil de matérialité a été défini comme suit : tous les impacts dont deux critères ou plus étaient supérieurs ou égaux à 3 (sur une échelle de 1 à 5) ont été considérés comme importants.

Les résultats de cette évaluation ont été validés avec les résultats de l'enquête auprès des parties prenantes, afin de s'assurer qu'aucun sujet défini comme important par les parties prenantes n'était considéré comme non pertinent par l'équipe dirigeante et l'équipe ESG.

Les thèmes suivants ont été définis comme pertinents du point de vue de la matérialité de l'impact:

Thème de matérialité	Définition de l'impact	Réel / potentiel	Positif / Négatif	Horizon prévisionnel
Energie – produit	EVS a un impact négatif sur l'environnement en mettant sur le marché des produits qui consomment beaucoup d'énergie.	Réel	Négatif	n/a
Energie - organisation	EVS a un impact négatif sur l'environnement en consommant de l'énergie (dans le cadre de ses activités).	Réel	Négatif	n/a
Atténuation du changement climatique - client	EVS a un impact négatif sur l'environnement en émettant des gaz à effet de serre (en relation avec ses produits).	Réel	Négatif	n/a
Atténuation du changement climatique - entreprise	EVS a un impact négatif sur l'environnement en émettant des gaz à effet de serre (en relation avec ses activités, ainsi que d'autres émissions indirectes de gaz à effet de serre en amont et en aval de ses activités).	Réel	Négatif	n/a
Ressources sortantes	EVS pourrait avoir un impact positif sur l'environnement en concevant ses produits de manière à contribuer à l'économie circulaire (réutilisation, réparation, recyclage).	Potentiel	Positif	n/a
Ressources entrantes	EVS a un impact négatif sur l'environnement en consommant des matières premières. Leur consommation en grandes quantités peut avoir un impact sur la disponibilité pour les communautés locales et les autres secteurs qui dépendent également de cette ressource.	Réel	Négatif	n/a
Membres de l'équipe - conditions de travail	EVS a un impact positif sur son personnel en offrant de bonnes conditions de travail. Par "conditions de travail", on entend l'approche d'une organisation en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle, de temps de travail, de sécurité de l'emploi, etc.	Réel	Positif	n/a
Membres de l'équipe - dialogue social et liberté d'association	EVS a un impact positif sur son personnel en respectant le dialogue social et la liberté d'association. La "liberté d'association et le dialogue social" comprennent les droits des employeurs et des membres de l'équipe de former, rejoindre et gérer leurs propres organisations sans autorisation ou ingérence préalable, et de consulter ou simplement échanger des informations entre l'employeur et les représentants des membres de l'équipe, sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.	Réel	Positif	n/a
Membres de l'équipe - diversité et inclusion	EVS a un impact positif sur son personnel en mettant en place des mesures visant à empêcher la discrimination. La "discrimination (de genre, d'âge, d'ethnie, etc.)" fait référence aux charges inégales qui pèsent sur les individus ou au refus d'opportunités équitables basées sur le mérite individuel.	Réel	Positif	n/a

Membres de l'équipe - formation et développement des compétences	EVS a un impact positif sur son personnel en lui offrant une évolution professionnelle et une employabilité permanente.	Réel	Positif	n/a
Membres de l'équipe - égalité des genres et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	EVS pourrait avoir un impact négatif sur son personnel si aucune mesure n'était mise en place pour prévenir la discrimination de genre.	Potentiel	Négatif	Moyen terme
Membres de l'équipe - protection de la vie privée	EVS pourrait avoir un impact négatif sur son personnel si aucune mesure n'était mise en place pour protéger les données privées des employés.	Potentiel	Négatif	Court terme (risque constant)
Travailleurs dans la chaîne de valeur - conditions de travail	EVS a un impact positif sur les travailleurs dans sa chaîne de valeur en exigeant de ses fournisseurs un niveau minimum de conditions de travail (y compris les droits de l'homme, la santé et la sécurité).	Réel	Positif	n/a
Contribution sociale locale	EVS a un impact positif sur les communautés environnantes en soutenant des projets culturels, sportifs et éducatifs.	Réel	Positif	n/a
Client - accès à des informations (de qualité)	EVS a un impact positif sur ses clients en les aidant à accéder à des informations de qualité. Les produits et services d'EVS sont utilisés par les équipes de production pour créer du contenu.	Réel	Positif	n/a
Client - Violation de données	EVS pourrait avoir un impact négatif sur ses clients si aucune mesure n'était mise en place pour prévenir les atteintes à la cybersécurité de leur produit ou de leur système.	Potentiel	Négatif	Court terme (risque constant)
Client - pratiques de marketing responsables	EVS a un impact positif sur ses clients en leur donnant accès aux bonnes informations concernant ses produits et services, leur permettant ainsi de choisir et d'acheter en connaissance de cause.	Réel	Positif	n/a
Client - inclusion sociale	EVS pourrait avoir un impact positif sur l'inclusion sociale de ses clients si sa technologie est adaptée à tout type de handicap.	Potentiel	Positif	n/a

Atelier sur la matérialité financière

L'objectif de cet atelier était de s'assurer que le système de gestion des risques d'EVS était exhaustif au niveau des risques et opportunités ESG et de recueillir les commentaires de l'équipe dirigeante concernant la matérialité financière pour les sujets de développement durable identifiés.

Les risques déjà mis en évidence dans le système de gestion des risques d'EVS ont été examinés afin

d'identifier ceux qui pourraient être liés à l'ESG. Nous avons examiné la liste des risques et opportunités identifiés par SASB pour les secteurs du matériel informatiques et des logiciels et services informatiques, ainsi que la liste des ESRS.

Chaque risque et opportunité ESG identifié a fait l'objet d'une évaluation quant à son impact financier et à sa potentialité, conformément aux échelles de notation du système de gestion des risques d'EVS.

Le seuil de matérialité a été fixé comme suit : tous les risques et opportunités évalués comme modérés (6-9), ou plus, ont été considérés comme matériels (sur une échelle de 1 à 20).

Les résultats de cette évaluation ont été validés avec les résultats de l'enquête auprès des parties prenantes, afin de s'assurer qu'aucun sujet défini comme important par les parties prenantes n'a été jugé non significatif par l'équipe de direction.

Les thèmes suivants ont été définis comme pertinents du point de vue de la matérialité financière :

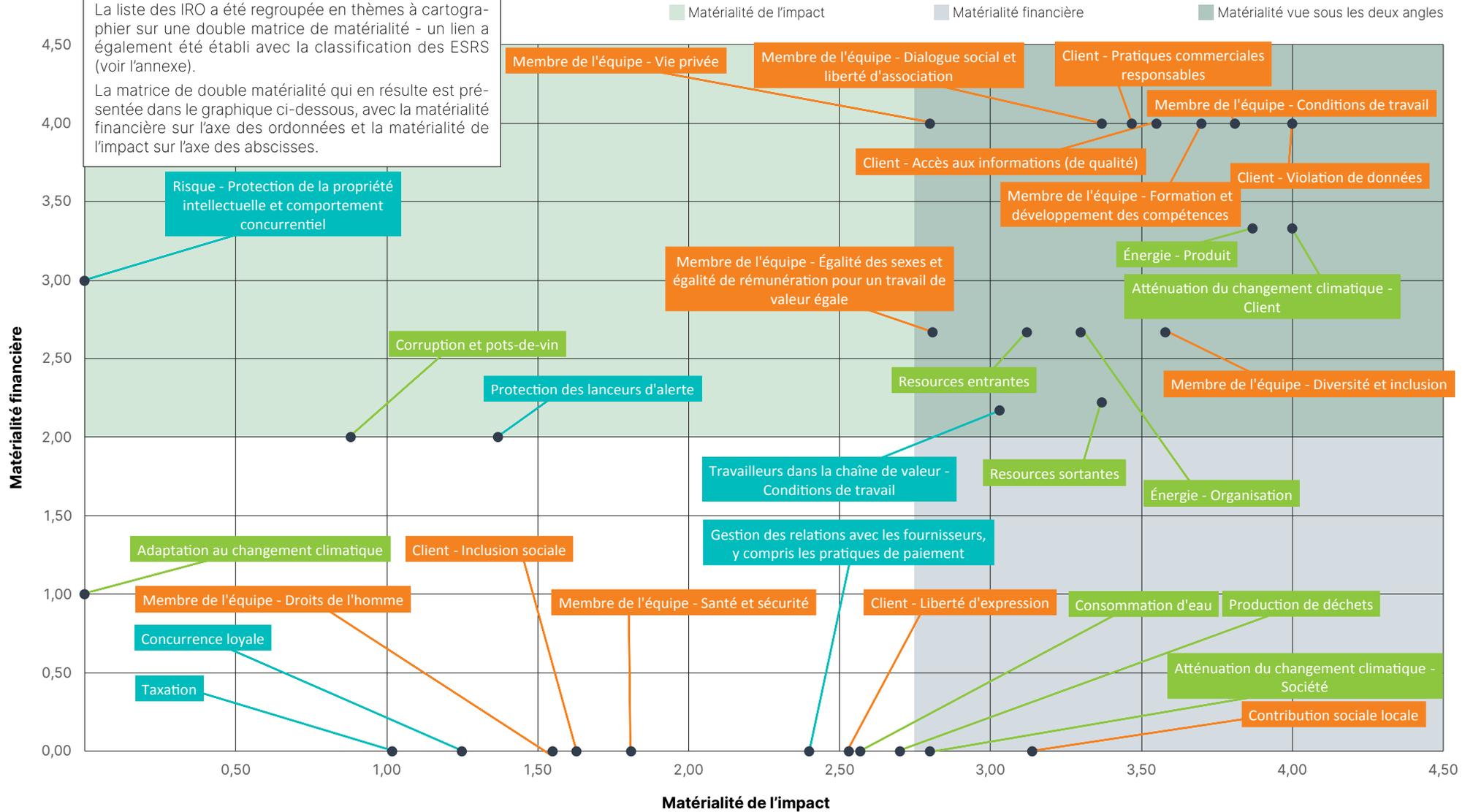
Nom	Définition du risque	Type de dépendances	Conséquence primaire du risque
Sécurité des données - EVS	Le risque de violation de données dans le système informatique d'EVS peut conduire à l'arrêt de systèmes critiques et à l'interruption des activités (CRM, contrats, courriels, ERP, etc.) ainsi qu'à la perte de données personnelles (employés et clients).	Ressources	Réputation & Médias
Sécurité des données - produit	Le risque de vulnérabilité de la sécurité des données dans les produits EVS peut exposer les données des clients à des menaces de sécurité et potentiellement ébranler la confiance de nos clients.	Relations	Réputation & Médias
Attraction et rétention des talents	L'incapacité d'attirer et de retenir les bons talents pourrait empêcher EVS de réaliser son ambition de croissance.	Relations	Opérationnel
Expérience client	L'insatisfaction des clients peut avoir un impact sur la réputation de l'entreprise sur le marché et entraîner la perte d'opportunités commerciales futures.	Relations	Réputation & Médias
Approvisionnement en matières premières	Une pénurie de composants et son impact sur les prix, les marges et les conditions de livraison en raison de l'évolution de la dynamique du marché, de l'instabilité géopolitique ou d'autres impacts sur le développement durable liés au changement climatique.	Ressources	Financier
Diversité et inclusion	Le manque de diversification de la main-d'œuvre peut entraîner la perte d'opportunités d'innovation, dans la mesure où la diversité aide les entreprises à comprendre les besoins d'une clientèle diversifiée et mondiale, et donc à pouvoir concevoir des produits recherchés et à communiquer efficacement avec les clients.	Relations	Organisationnel
Consommation d'énergie	L'incapacité à réduire la consommation d'énergie de nos infrastructures peut entraîner une augmentation des coûts en raison du prix de l'énergie.	Ressources	Financier

Nom	Définition de l'opportunité	Type de dépendances	Conséquence primaire de l'opportunité
Dynamique des produits et des marchés (ESG)	L'intégration de nouvelles considérations ESG dans le développement des produits (par exemple, l'efficacité énergétique des produits, l'utilisation de matières dangereuses, la conception des produits en vue de faciliter leur élimination et leur recyclage en fin de vie) peut générer de nouvelles dynamiques de marché, conduire à un avantage concurrentiel et assurer la position dominante d'EVS.	Ressources	Stratégie & produits
Ressources durables permettant de réduire les coûts d'exploitation	L'intégration de ressources durables dans les activités de l'entreprise (par exemple, des panneaux solaires pour la production d'électricité, de l'eau de pluie pour le refroidissement du bâtiment, etc.) peut entraîner une réduction des coûts d'exploitation et d'entretien à long terme.	Ressources	Financier

Matrice de double matérialité

La liste des IRO a été regroupée en thèmes à cartographier sur une double matrice de matérialité - un lien a également été établi avec la classification des ESRS (voir l'annexe).

La matrice de double matérialité qui en résulte est présentée dans le graphique ci-dessous, avec la matérialité financière sur l'axe des ordonnées et la matérialité de l'impact sur l'axe des abscisses.



Notre stratégie ESG

La stratégie ESG a été revue pour intégrer les résultats de l'analyse de double matérialité.

La matrice de double matérialité a été validée par le Conseil d'administration lors de la réunion du 16 novembre 2023, de même que la nouvelle stratégie ESG et les ambitions 2030.



Planète



Empreinte carbone clients

Membre ED: **Alex Redfern**



Thèmes pour la matérialité de l'impact : Énergie - Produit, Atténuation du changement climatique - Client, Ressources entrantes, Ressources sortantes.

Thèmes pour la matérialité financière : Dynamique du marché (ESG) - risque, Dynamique du produit et du marché (ESG) - opportunité, Exigences légales relatives au produit (ESG).



Empreinte carbone de la société

Membre ED: **Veerle De Wit**



Thèmes pour la matérialité de l'impact : Énergie - Organisation, Atténuation du changement climatique - Entreprise.

Thèmes pour la matérialité financière : Consommation d'énergie, ressources durables permettant de réduire les coûts opérationnels.



Personnes



Gestion des talents

Membre ED: **Pierre Matelart**



Thèmes pour la matérialité de l'impact : Formation et développement des compétences, Conditions de travail, Dialogue social.

Thèmes pour la matérialité financière : Attraction et retention des talents.



Diversité, équité et inclusion

Membre ED: **Pierre Matelart**

Matières à impact : Diversité & Inclusion, Égalité des genres.

Thèmes pour la matérialité financière : Diversité & inclusion.



Communautés



Expérience client

Membre ED: **Nicolas Bourdon**



Thèmes pour la matérialité de l'impact : Information de qualité, pratiques commerciales responsables.

Thèmes pour la matérialité financière : Expérience client.



Contribution sociale locale

Membre ED: **Nicolas Bourdon**

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Contribution sociale locale.



Gouvernance



Cybersécurité (de notre société, de nos produits et solutions)

Membre ED: **Veerle De Wit**



Thèmes pour la matérialité de l'impact : Marque - Vie privée, violation de données.

Thèmes pour la matérialité financière : Sécurité des données - EVS, Sécurité des données - Produit.



Chaîne d'approvisionnement durable

Membre ED: **Veerle De Wit**

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Travailleurs dans la chaîne de valeur.

Thèmes pour la matérialité financière : Approvisionnement en matériaux, partenariat inadéquat.



Éthique professionnelle

Membre ED: **Quentin Grutman**



Thèmes pour la matérialité de l'impact : /

Thèmes pour la matérialité financière : Protection de la propriété intellectuelle & comportement concurrentiel, conduite des affaires.



Planète

Alex Redfern
Chief Technology Officer

Empreinte carbone clients

Réduction de 50% de l'empreinte carbone de nos produits par € vendu (référence 2021) - aligné sur le SBTi (unité : tCO₂e/M€ de chiffre d'affaires).

Veerle De Wit
Chief Financial Officer

Empreinte carbone de la société

Réduction de 55% de l'empreinte carbone de notre société par € vendu (référence 2021) - aligné sur le SBTi (unité : tCO₂e/M€ de chiffre d'affaires).



Personnes

Pierre Matelart
Chief People Officer

Gestion des talents

Maintenir un score **NPS de 30** ou plus pour les membres de l'équipe.
Faire partie des **50 %** des meilleurs employeurs de Belgique.

Diversité, équité et inclusion

Maintenir un score **NPS de 30** ou plus pour les membres de l'équipe.
Faire partie des **50 %** des meilleurs employeurs de Belgique.



Communautés

Nicolas Bourdon
Chief Marketing Officer

Experience client

Atteindre un score **NPS Devoncroft de 30 ou plus** (dans la fourchette "excellent") et faire partie des **25 % les plus performants** de notre secteur.

Contribution sociale locale

80 % des journées de solidarité utilisées.



Gouvernance

Veerle De Wit
Chief Financial Officer

Cybersécurité de notre société, de nos produits et solutions

Niveau de maturité 2 du cadre des cyberfondamentaux.

Chaîne d'approvisionnement durable

100 % de nos fournisseurs directs (à haut risque et à risque moyen) sont **évalués par EcoVadis** ;
50% de nos fournisseurs directs (à haut risque et à risque moyen) obtiennent au moins **une médaille de bronze dans le classement EcoVadis**.

Quentin Grutman
Chief Customer Officer

Éthique professionnelle

100 % des membres de l'équipe formés au **code de conduite**.
100 % de nos fournisseurs directs (à risque élevé et moyen) acceptent et respectent notre **code de conduite** (ou équivalent).



Dounia Czorniak, Deputy Chief People Officer

Meilleur leader ESG - Prix "Corporate Star Award"

EVS est fière d'annoncer que Dounia Czorniak, Deputy Chief People Officer (CPO) d'EVS, a reçu un Corporate Star Award dans la catégorie Meilleur leader ESG. Cette distinction témoigne de son leadership remarquable et de son engagement à ancrer la durabilité au cœur de la culture d'entreprise d'EVS.

La cérémonie de remise des prix, qui s'est tenue lors du salon IBC2023 à Amsterdam, a récompensé des réalisations exceptionnelles dans les domaines de l'environnement, du social et de la

gouvernance (ESG) au sein du secteur de la diffusion des médias et du divertissement.

En tant que Deputy CPO, Dounia joue un rôle essentiel dans la supervision des opérations RH et la mise en œuvre de la stratégie RH d'EVS. Ses responsabilités se sont étendues à la promotion des initiatives ESG au sein d'EVS, une évolution qui s'aligne sur l'objectif d'EVS de favoriser une stratégie holistique abordant les divers aspects de l'entreprise.

Lorsqu'elle explique pourquoi le développement durable fait partie du champ d'action des RH, Dounia explique que : "Donner aux RH les moyens

de stimuler notre stratégie de développement durable chez EVS garantit son intégration en tant qu'élément fondamental de notre ADN et de notre culture d'entreprise, plutôt qu'en tant que simple projet. Notre objectif est de cultiver un état d'esprit axé sur le développement durable dans tous nos efforts."

Grâce à ses efforts, EVS a franchi des étapes importantes pour l'intégration des valeurs de durabilité dans diverses pratiques RH, en veillant à ce qu'elles fassent partie du parcours de chaque membre de l'équipe, depuis son entretien d'embauche et tout au long de sa mission au sein de l'organisation.

Gouvernance du développement durable

Chez EVS, plusieurs organes administratifs jouent un rôle important dans le développement, le déploiement et la mise en œuvre de la stratégie ESG. Nous avons donc créé une structure de gouvernance qui inscrit le développement durable dans l'ensemble de notre organisation.

<p>Conseil d'administration PROMOTRICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE : Soumya Chandramouli</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le Conseil d'administration détermine la stratégie d'EVS, y compris la stratégie de développement durable. Le Conseil d'administration est responsable de la supervision des impacts, des risques et des opportunités ESG ainsi que de la validation des objectifs ESG. En 2023, Soumya Chandramouli a pris le rôle de sponsor développement durable au sein du Conseil d'administration. En tant que Chief Financial Officer d'IBA, une entreprise basée en Belgique, elle est déjà très impliquée dans l'ESG. Elle dispose donc des connaissances adéquates pour remettre en question la gestion d'EVS en matière d'ESG. À partir de 2024, une mise à jour sur le développement durable sera présentée lors de chaque réunion du conseil d'administration. Des réunions bi-mensuelles seront également organisées entre le sponsor du développement durable au sein du conseil d'administration et le chef de l'équipe ESG. En 2023, le conseil d'administration a discuté du développement durable au cours de plusieurs réunions. En février, le directeur général a fait le point sur les responsabilités et la planification de la stratégie ESG. En mars, la question de la personne sponsor du sujet développement durable au sein du conseil d'administration a été abordée. En mai, une présentation a été faite sur les évaluations ESG reçues par EVS. En novembre, le chef de l'équipe de développement durable a présenté la nouvelle stratégie ESG et les objectifs pour 2030.
<p>Équipe dirigeante PROMOTEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE : Serge Van Herck (CEO) and Pierre Matelart (CPO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe dirigeante est responsable de la gestion des opérations d'EVS, y compris de la mise en œuvre de la stratégie de développement durable et la validation du contenu du rapport de développement durable. Six fois par an (au minimum), la stratégie de développement durable est examinée lors de la réunion de l'équipe dirigeante. Les sujets suivants ont été abordés lors de ces réunions en 2023: Rapports ESG, nouveau processus de matrice de matérialité, feuille de route ESG, affectation de l'équipe ESG, ambitions pour 2030, nouvelle matrice de matérialité, évaluation des lacunes des ESRS et le budget. Le chef de l'équipe ESG rend également compte au CEO et au CPO des progrès réalisés en matière d'ESG toutes les deux semaines. En 2023, chaque pilier de la stratégie ESG a été attribué à un membre spécifique de l'équipe dirigeante. Les piliers ESG ont été attribués en fonction du rôle du membre de l'équipe dirigeante dans l'organisation et de sa connaissance du sujet. Chacun est responsable de la définition des objectifs et de la mise en œuvre du plan d'action pour son pilier. Lorsque la stratégie ESG a été définie, la direction a décidé de lier la rémunération aux résultats ESG. Pour tous les membres de l'équipe dirigeante, un pourcentage de leur prime à long terme est lié aux résultats ESG. Cette part augmentera progressivement au cours des trois prochaines années pour atteindre 5 % en 2023, 15 % en 2024 et 25 % en 2025. Pour le CEO, l'ESG est également incluse dans sa prime à court terme. 15 % sont liés aux résultats de l'enquête sur l'engagement et 15 % sont liés au Customer Net Promoter Score. L'équipe dirigeante est soutenue par des experts externes sur des sujets spécifiques (par exemple, l'empreinte carbone). Une formation ESG spécifique est prévue pour l'équipe dirigeante en 2024.
<p>Équipe chargée du développement durable CHEF D'ÉQUIPE : Dounia Czorniak (Deputy CPO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de développement durable est composée de membres de différents départements (RH, Finance, Business Application, Customer Success, Engineering, Juridique, Marketing, etc.) et est dirigée par Dounia Czorniak - Deputy CPO au sein de l'équipe RH. Une piste ESG a été attribuée à chaque membre de l'équipe de développement durable. Le rôle de l'équipe est de travailler à la gestion quotidienne de la stratégie ESG. Elle surveille la mise en œuvre et l'évolution de la stratégie de développement durable et apporte son soutien à l'élaboration des rapports ESG. L'équipe se réunit une fois par mois. Les réunions sont chaque fois consacrées à l'un des piliers ESG. Les progrès réalisés dans le cadre de la piste mise en avant sont présentés au reste de l'équipe ESG afin d'obtenir un feedback. En outre, le sponsor du pilier (ED) est également invité à participer à ces réunions.

Chef d'équipe ESG – Dounia Czorniak



Planète

Alex Redfern
Chief Technology Officer

Empreinte carbone clients

Martin Castin **Denis Bertels**
Innovation Engineer Product Manager

Veerle De Wit
Chief Financial Officer

Empreinte carbone de la société

Julien Noir
Pricing Manager



Personnes

Pierre Matelart
Chief People Officer

Gestion des talents

Antoine Bostem **Kristel Skillbecq**
Talent and Comp&Ben Manager Senior Executive Assistant

Diversité, équité et inclusion

Floriane Magera
Innovation Engineer



Communautés

Nicolas Bourdon
Chief Marketing Officer

Expérience client

Sébastien Verlaine
Head of Marketing and Communications

Contribution sociale locale

Elisa Crepin
Business Operations Analyst



Gouvernance

Veerle De Wit
Chief Financial Officer

Cybersécurité de notre société, de nos produits et solutions

Geoffrey Crespin
Senior Solutions Architect – Live Video

Chaîne d'approvisionnement durable

Loïc Bologne
Head of Workplace and Procurement

Quentin Grutman
Chief Customer Officer

Éthique des affaires

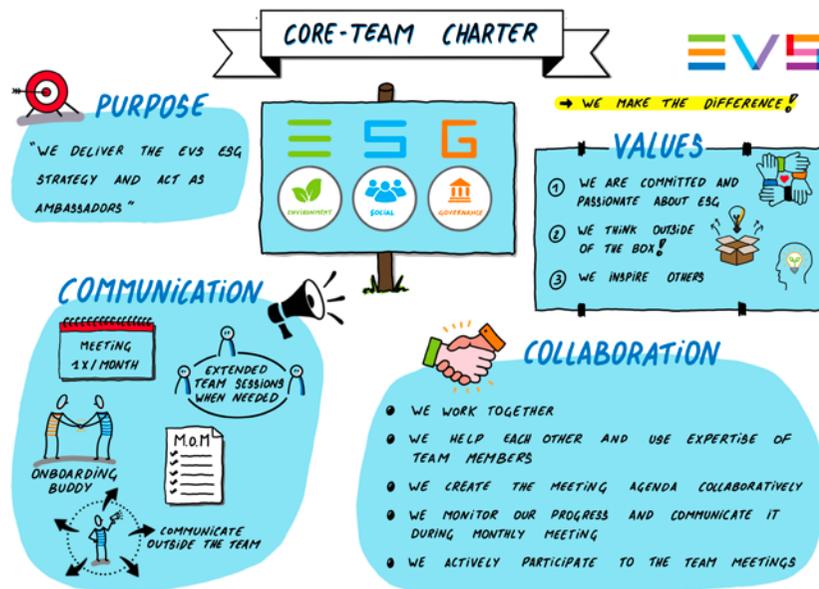
Nicolas Bayers
Head of Legal



L'équipe chargée du développement durable

L'équipe chargée du développement durable a été créée en 2021. Comme l'ESG est un sujet vaste qui implique de nombreux sujets, nous avons demandé à des membres de différents départements d'EVS (RH, Finance, Business Application, Customer Success, Engineering, Juridique, Marketing...) de faire partie de cette équipe. Cette diversité d'expériences et de perspectives a ajouté de la force et de la créativité à notre groupe.

En 2023, l'équipe ESG comptait 11 membres, chacun en charge d'un volet spécifique de la stratégie ESG. Chacun s'est engagé pour un minimum de 12 mois jusqu'en avril 2024. Notre équipe et notre méthode de travail sont réexaminées une fois par an afin de reconfirmer la motivation de chacun à travailler sur le processus.



Thèmes environnementaux

En tant qu'entreprise IT dans le secteur de la diffusion et de la production en direct, nous sommes conscients que nos activités ont un impact sur l'environnement.

Au niveau mondial, le secteur IT représente environ 4 % des émissions de gaz à effet de serre, ce qui équivaut à peu près au secteur de l'aviation¹. De plus, ce secteur est en forte croissance et sa consommation d'énergie augmente de 9 % chaque année. On s'attend donc, si aucune mesure n'est prise, à ce que la part des émissions de gaz à effet de serre du secteur au niveau mondial augmente de manière significative dans les années à venir.

Il est de notre responsabilité de mesurer l'impact de nos solutions et de nos infrastructures sur l'environnement et de trouver des solutions pour réduire cet impact autant que possible.

Nous voulons devenir le numéro un de la production en direct, tout en gardant le développement durable à l'esprit.

Empreinte carbone

En 2022, nous avons pris l'importante initiative de calculer notre empreinte carbone pour la première fois. Cette démarche a marqué une étape cruciale dans notre engagement à améliorer notre empreinte environnementale. En 2023, nous avons pris la décision stratégique de renoncer à l'évaluation de l'empreinte carbone pour l'année. Notre choix a été motivé par le fait que nous voulions nous concentrer sur l'amélioration de la précision et l'efficacité de nos processus de collecte de données. Nous sommes convaincus que le fait de nous concentrer sur la qualité et la durabilité de nos points de données nous permettra de progresser plus rapidement.

En fait, nous avons collecté ce type de données pour la première fois en 2022 et nous avons constaté que les principales sources d'incertitude étaient : l'achat des matières premières (liées aux produits et solutions EVS), la logistique (qui n'est pas directement traitée par EVS) et les immobilisations. De plus, les données de notre branche Media Infrastructure, notre dernière acquisition, étaient absentes de ce rapport.

¹ https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2019/03/Lean-ICT-Report_The-Shift-Project_2019.pdf

En affinant ces éléments fondamentaux, nous visons à accroître la précision de nos données pour une évaluation holistique de notre empreinte carbone en 2024. Soyez assurés que nous restons déterminés à apporter une contribution significative et fiable aux débats sur l'environnement. Nous sommes déjà impatients de partager notre prochain bilan carbone en 2025 !

Les actions majeures suivantes ont été mises en œuvre en 2023 :

- Mise en place d'un groupe de travail dédié à la collecte des données de l'empreinte carbone.
- Sélection d'un fournisseur pour nous accompagner tout au long du parcours.
- Identification des points de données à améliorer et définition d'un plan d'action en collaboration avec les différentes équipes concernées.

Ambition

Nous avons franchi une étape importante en 2023 en définissant notre ambition pour 2030 dans chacun des domaines d'action de notre stratégie de développement durable.

En ce qui concerne le pilier de l'empreinte carbone, nous nous sommes engagés à formuler des objectifs à court terme, conformes à l'initiative Science Based Targets (SBTi). Cela signifie que nos objectifs et notre plan d'action en matière d'empreinte carbone seront conçus pour réduire nos émissions de GES conformément à l'Accord de Paris sur le climat, pour limiter le réchauffement climatique à moins de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, et si possible à moins de 1,5 °C.

En 2023, nous avons commencé à élaborer ces objectifs et le plan d'action nécessaire pour les atteindre. Toutefois, ils doivent encore être affinés, car nous utiliserons l'empreinte carbone de 2024 comme point de référence. Notre objectif est de les publier officiellement dans notre rapport de durabilité de 2024 et de les faire approuver par le SBTi en 2025.

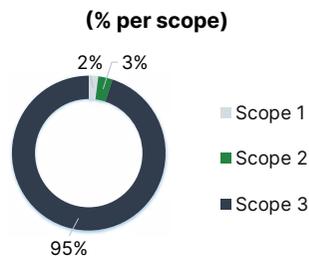
Empreinte carbone 2021

Mais tout d'abord, nous pensons qu'il est essentiel de "jeter un coup d'oeil dans le rétroviseur", jusqu'en 2021.

Empreinte carbone 2021 (% par catégories d'émissions)

- Les émissions de gaz à effet de serre d'une entreprise sont réparties en différentes catégories, telles que définies par la méthodologie Bilan Carbone®.
- Le scope 1 correspond aux émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise.
- Le scope 2 correspond aux émissions provenant de l'achat d'énergie.
- Le scope 3 correspond aux émissions qui découlent des activités de l'entreprise mais qui sont émises par des sources qui ne sont pas détenues ou contrôlées par l'entreprise.

Les sources d'émission suivantes ont été prises en compte pour calculer l'empreinte carbone d'EVS



- Consommation d'énergie des bureaux
- Achats d'intrants 1 (liés aux offres d'EVS)
- Achats d'intrants 2 (liés aux opérations)

- Emballage
- Logistique
- Transport de personnes
- Déchets
- Immobilisations
- Utilisation des produits
- Fin de vie des produits

Les scopes 1 et 2 représentent 5 %, tandis que le scope 3 représente 95 % de nos émissions totales.

L'empreinte carbone du groupe EVS est estimée à 305tCO₂e/m€ pour l'année 2021 (42 046 tonnes de CO₂e pour un chiffre d'affaires de 137,6 millions d'euros).

- Scope 1 : **659 tCO₂e**
- Scope 2 : **1345 tCO₂e**
- Scope 3 : **40 043 tCO₂e**

Les scopes d'émissions les plus significatives sont les suivantes :

- **62 %** de la consommation d'électricité de nos produits mis sur le marché en 2021,
- **21,5 %** d'intrants (achat de composants, de produits, etc.) liés à l'offre d'EVS,
- **6 %** de transport de personnes,
- **3,5 %** d'énergie consommée sur place.

Notre premier bilan carbone utilisant la méthodologie Bilan Carbone a été une source d'inspiration, nous aidant à prendre davantage conscience de nos défis ESG.

Vous trouverez plus d'informations sur la manière dont nous avons calculé notre empreinte carbone 2021 dans le rapport de développement durable 2022.



Empreinte carbone client

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Énergie - produit, atténuation du changement climatique - client, ressources entrantes, ressources sortantes

Thèmes pour la matérialité financière : Dynamique du marché (ESG) - risque, dynamique du produit et du marché (ESG) - opportunité, exigences légales du produit (ESG)

En tant qu'entreprise IT, il n'est pas surprenant que l'impact environnemental de nos produits soit de la plus haute importance pour nous. En effet, notre bilan carbone 2021 nous a montré que la consommation en électricité de nos produits représente la part la plus importante de nos émissions de gaz à effet de serre. L'électricité consommée par les produits que nous avons mis sur le marché en 2021 représentait 62% de notre empreinte carbone totale². C'est donc le premier levier que nous pouvons activer pour la réduire.

Par ailleurs, les composants utilisés pour fabriquer nos produits représentent environ 22 %³ de notre empreinte carbone, ce qui montre qu'il s'agit également d'un sujet important sur lequel nous devons travailler.

Nous avons regroupé ces deux sujets sous le thème "Empreinte carbone client".

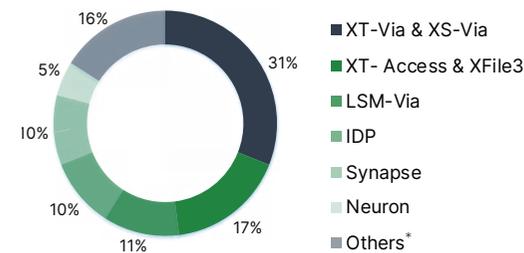
L'empreinte carbone de nos produits est également de plus en plus importante pour nos clients ; ils se soucient de leur propre empreinte carbone et de leurs factures d'électricité. Nous avons constaté que de plus en plus de clients demandent des données sur l'empreinte carbone et des questionnaires ESG lors de leur processus d'appel d'offres.

Consommation d'énergie des produits

En 2023, nous avons analysé la consommation d'énergie des produits EVS Media Infrastructure (MI), pour voir

comment ils se comportaient par rapport aux autres produits de notre portefeuille. En effet, cette gamme de produits était absente de notre précédente analyse d'empreinte carbone. Les produits MI comprennent Neuron, Synapse et Cerebrum. Malheureusement, nous n'avons pas été en mesure de rassembler les données relatives à Cerebrum. Dans une approche similaire à celle de l'année dernière, nous avons formulé une hypothèse sur la manière dont les deux anciens produits sont utilisés par nos clients. Nous avons émis l'hypothèse que ces produits, principalement utilisés dans les centres de production, sont sous tension 24h/24 et 7j/7 et nous avons utilisé un cas réaliste pour effectuer des mesures de la consommation d'énergie moyenne. Nous avons également supposé une durée de vie du produit de 10 ans.

Consommation d'énergie totale des produits vendus (2021)



* Ce graphique se concentre sur les principaux produits d'EVS. La rubrique "Autres" comprend les autres produits du portefeuille.

Comme le montre le diagramme, les produits MI⁴ ont ajouté environ 13 GWh d'électricité aux 80 GWh calculés précédemment pour les autres gammes de produits. Nous continuerons à travailler à l'amélioration de ces

données. Toutefois, ces chiffres doivent encore être affinés dans notre prochaine analyse de l'empreinte carbone, qui inclura des mesures plus précises et des hypothèses concernant le cas d'utilisation du côté client.

Une équipe transversale composée de membres de l'ensemble du département R&D a été créée pour se pencher sur cette thématique importante, sous la supervision de notre Chief Technology Officer, Alex Redfern. Cette équipe comprend un ambassadeur pour chaque produit principal que nous avons développé. Elle sera responsable de la réalisation de notre ambition 2030 au niveau des produits. Un plan d'action de haut niveau a déjà été élaboré en 2023.

Plan d'action Science Base Targets (SBTi)

Comme mentionné dans l'introduction, nous sommes engagés cette année à développer des objectifs à court terme en adéquation avec l'initiative Science Based Targets (SBTi). Les deux principaux éléments sur lesquels nous devons travailler du point de vue de l'empreinte carbone client sont : l'utilisation des produits que nous vendons et le carbone incorporé dans les composants que nous achetons pour fabriquer nos produits.

Ces types d'émissions font partie du scope 3 et doivent donc être alignés sur un objectif "bien en dessous de 2°C", ce qui signifie que nos émissions doivent être réduites de 25% en valeur absolue pour ces scopes. Ce sera un véritable défi, car nos plans de croissance doivent être dissociés de notre empreinte carbone. Cela signifie que notre ratio carbone/revenus doit être réduit de moitié environ d'ici à 2030. Cela se traduit directement par le fait que notre ratio carbone/produit doit également être réduit de moitié sur le même laps de temps.

2 Comme mentionné ci-dessus, il s'agissait de notre premier calcul de notre empreinte carbone et il existe une certaine incertitude quant au résultat global de cette empreinte (11 %). En outre, les produits assemblés par la filiale MI (R&D Gilze) n'ont pas été pris en compte dans notre analyse.

3 Comme mentionné ci-dessus, il s'agissait de notre premier calcul de notre empreinte carbone et il existe une certaine incertitude quant au résultat global de cette empreinte (11 %). En outre, les produits assemblés par la filiale MI (R&D Gilze) n'ont pas été pris en compte dans notre analyse.

4 Sauf Cerebrum.



Nous avons déjà identifié certaines actions que nous pouvons mettre en œuvre pour concrétiser cette ambition.

La première est liée à notre hypothèse que nos clients n'éteignent pas leurs installations lorsqu'ils n'en ont pas besoin. Cela est directement lié à la complexité de ces systèmes, pour lesquels nos clients exigent la plus grande fiabilité. Ils doivent toujours être prêts pour le prochain bulletin d'information ou le prochain événement sportif à diffuser en direct à la télévision. Pour économiser un temps de configuration précieux, ils préfèrent garder leurs installations allumées, configurées et en fonctionnement.

Nous pensons pouvoir avoir un impact important sur ce comportement, dont le potentiel de réduction a été estimé à environ 40 %⁵. Pour y parvenir, nous avons l'intention de lancer un système qui aidera nos clients à programmer l'allumage et l'extinction de leurs installations sans difficulté, ainsi qu'à surveiller leur consommation d'électricité, leurs émissions carbonees et leurs coûts énergétiques. Cela signifie, non seulement développer le système pour y parvenir, mais aussi s'assurer que chaque composant du système puisse redémarrer tout en restant configuré correctement en permanence, afin que nos clients n'aient aucune raison de laisser tourner leur système sans en avoir besoin à un moment précis. En outre, nous pouvons également influencer sur la consommation d'énergie des équipements d'autres fournisseurs dans les installations, augmentant ainsi l'impact potentiel d'une telle mesure. Enfin, si nous pouvons certainement aider nos clients à faire en sorte que cela devienne moins pénible, nous devrions également travailler sur les mentalités, qui doivent évoluer pour donner priorité à la réduction de la consommation d'énergie, ce qui ne peut se faire que par le biais de l'éducation.

L'action suivante concerne la source d'énergie utilisée par nos clients. Nous devons encourager nos clients

à utiliser des sources d'énergie à faible teneur en carbone. Nous évaluerons également la possibilité de programmer certaines tâches non urgentes lorsque l'énergie renouvelable est disponible sur le réseau, réduisant ainsi la demande sur le réseau lorsque le mix énergétique est le plus carboné.

Enfin, bien que la plupart de nos produits soient déjà optimisés en raison des contraintes du direct, cet équipement doit être robuste. Cependant, nous pensons que nous avons encore de la marge pour améliorer l'optimisation de certains produits qui, historiquement, répondaient à moins de contraintes. Il s'agit par exemple de continuer à optimiser l'utilisation du processeur central (CPU) et de promouvoir l'éco-conception dans tous nos produits, en particulier ceux à venir. Nous devrions également être en mesure de simplifier et de rendre plus efficaces certains flux de travail afin d'éviter le gaspillage d'énergie. En outre, nous aimerions fournir à nos clients des lignes directrices quant aux configurations les plus efficaces sur le plan énergétique. Pour ce faire, nous devons mesurer en détail la consommation définie par les différents composants logiciels et matériels concernés.

Si l'utilisation de nos produits constitue la part la plus importante de l'empreinte carbone de nos clients, nous devons également travailler sur le carbone intégré dans nos produits. Nous progresserons davantage dans ce domaine en 2024, malgré la difficulté de s'y attaquer. L'industrie de l'électronique progresse sans cesse, rendant obsolètes les composants les plus anciens. Cependant, nous avons de l'expérience dans la réparation et l'amélioration de certains de nos produits. En effet, les serveurs matériels d'EVS sont connus pour leur durée de vie très impressionnante de 10 à 12 ans, bien meilleure que la durée de vie de 4 à 5 ans d'un PC COTS. En 2024, nous analyserons les mesures supplémentaires qui peuvent être prises dans ce domaine.

⁵ Nous avons émis l'hypothèse que les installations du client pourraient être éteintes 10 heures par jour.

Certes, de nombreux défis sont associés à ces thèmes, notamment la pression persistante sur le système causée par la hausse croissante du volume et de la résolution des vidéos que nos clients ont choisi de traiter. Une autre difficulté est la progression des technologies à forte composante informatique telles que l'intelligence artificielle et la flexibilité SDI/IP⁶. Ce sont là des sujets pour lesquels il faudra trouver le bon équilibre entre le progrès et la teneur en carbone, non seulement pour nous, mais aussi pour l'ensemble de l'industrie de la radiodiffusion.

Des incertitudes persistent incontestablement sur ces propositions, c'est pourquoi nous les approfondirons en 2024.

Il va sans dire que, pour pouvoir entamer de telles transformations au sein de l'entreprise, nous aurons besoin de l'engagement de toutes les parties prenantes. C'est pourquoi une partie importante de nos actions sera centrée sur la communication interne et l'implication de tous les membres de l'équipe. C'est aussi la raison pour laquelle nous mettons en place des activités de sensibilisation au changement climatique avec tous les membres de l'équipe en 2024.

Empreinte carbone de l'entreprise

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Énergie - organisation, atténuation du changement climatique – entreprise.

Thèmes pour la matérialité financière : Consommation d'énergie, ressources durables permettant de réduire les coûts opérationnels. Chez EVS, même si la consommation d'électricité de nos produits représente 62 % de notre empreinte carbone totale, nous pensons que cela ne devrait pas nous dissuader d'atténuer nos propres émissions pour un avenir plus vert.

En 2023, afin de sensibiliser davantage notre personnel et de l'encourager à prendre des initiatives, nous avons mis en place les actions suivantes :

Course au nettoyage numérique

Dans le monde numérique, comme dans l'environnement, il y a énormément de déchets. Les e-mails, fichiers et applications inutiles, les doublons de photos et de vidéos sont autant de déchets numériques. Ils sont stockés dans les backups de nos serveurs, qui consomment de l'énergie inutilement. C'est ce qu'on appelle la pollution numérique.

En 2023, nous avons participé à la journée internationale du nettoyage numérique. Nous avons envoyé une communication à tous les membres de notre équipe pour leur rappeler de supprimer tous les fichiers inutiles. Cela nous a permis de sensibiliser les membres de notre équipe à ce sujet.

Salon ESG

Le 9 mai 2023, nous avons organisé notre premier salon ESG au siège. L'objectif de ce salon était de faire connaître aux membres de notre équipe l'équipe ESG, les différentes actions entreprises chez EVS et l'impact qu'elles ont/auront sur leur travail.

Journée caritative sur les thématiques ESG

Tout au long de l'année, les membres de notre équipe ont eu l'occasion de consacrer une journée de travail au soutien d'une bonne cause. Certains membres de l'équipe ont utilisé leur journée de charité pour avoir un impact positif sur l'environnement. Par exemple, certains sont allés ramasser des déchets le long d'une rivière en Belgique.

Pour plus de détails, veuillez vous référer au chapitre «Contribution sociale locale» de ce rapport.

Consommation d'énergie chez EVS

Dans notre empreinte carbone 2021, l'énergie consommée par nos bâtiments représentait 3,5 % du total de nos émissions. Le siège d'EVS génère la moitié des émissions (52 %) liées à l'utilisation de l'énergie sur le site.

Cela se justifie par le fait que le siège est le plus grand bureau d'EVS. Cependant, la consommation d'énergie élevée liée à l'équipement IT et à la taille du bâtiment est contrebalancée par sa conception "intelligente", la production d'électricité renouvelable via des panneaux photovoltaïques, et par les actions d'amélioration de l'efficacité énergétique menées par l'équipe EVS au cours de ces dernières années. L'électricité est la seule énergie utilisée dans le bâtiment du siège de Liège (alimentation, chauffage et refroidissement).

En 2022, nous avons décidé de réduire la consommation d'énergie de notre siège de 15 %. Même si nous n'avons pas atteint notre objectif cette année, nous avons réussi à réduire notre consommation d'énergie de 9 % par rapport à l'année dernière, après trois années de consommation stable.

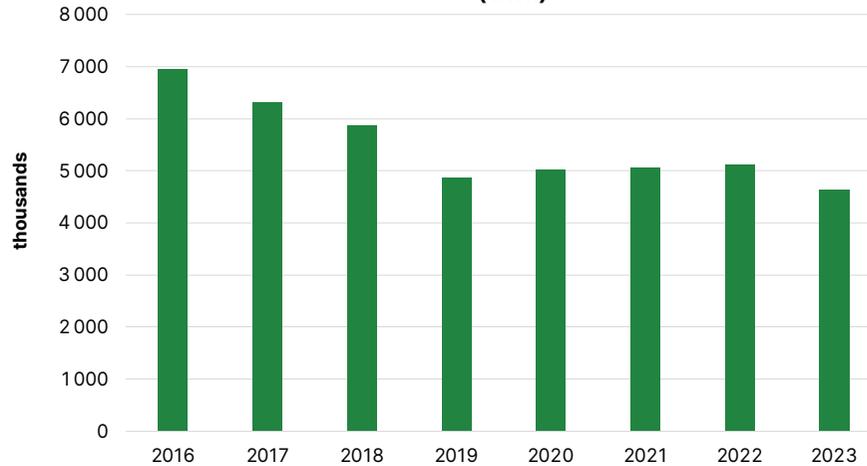
Proportionnellement, à notre siège, notre consommation par membre de l'équipe a continué de baisser, passant de plus de 3 kWh/membre de l'équipe⁷ en 2016 à un peu moins de 1,3 kWh/membre de l'équipe en 2023.



⁶ SDI est l'acronyme de "Serial Digital Interface" et IP de "Internet Protocol".

⁷ Ce chiffre a été corrigé pour s'aligner sur le type d'employé pris en compte.

Siège EVS | Consommation d'énergie (kWh)



Notre groupe de travail "Énergie" s'est penché sur plusieurs sujets afin d'atteindre cet objectif, notamment :

- **Contrôle de l'énergie** : Ils ont suivi la consommation d'énergie du centre de données de notre siège social sur une base hebdomadaire, en encourageant les équipes à limiter le nombre de machines à garder allumées en permanence et en expliquant comment éteindre les autres plus souvent sans mettre l'entreprise en danger.
- **Communication de sensibilisation** : Des communications générales ont également été envoyées à tous les membres de l'équipe sur les bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (par exemple, éteindre les ordinateurs et les lumières en fin de journée).

Dans les autres bureaux, des lecteurs intelligents commencent à être installés, afin de permettre à l'équipe chargée des installations de surveiller la consommation d'énergie de manière plus précise.

Mobilité chez EVS

En 2021, le transport de personnes (déplacements des membres de l'équipe et voyages d'affaires) représentait 6 % de nos émissions totales.

Modifier notre façon de nous déplacer dans ce monde est plus qu'une simple action, c'est un engagement profond. Il influe directement sur nos émissions, mais il constitue également une preuve tangible de notre véritable engagement en faveur d'un avenir plus vert." - **Veerle De Wit, Chief Financial Officer**

En 2023, nous avons mis en œuvre les initiatives suivantes :

- **Révision de notre politique de voyage:**

« Construire un avenir meilleur dans lequel nous réduisons encore davantage notre impact sur l'environnement est la responsabilité de chaque entreprise, de chaque organisation et de chaque être humain » - Antoine Bostem

Dans cette optique, l'avion n'est autorisé que pour les trajets supérieurs à 400 km / 250 miles.

- **Voitures de société électriques:**

En 2021, notre flotte ne comptait aucune voiture électrique, malgré la possibilité offerte à tous les membres de l'équipe en Belgique. En 2022, 8 voitures ont été commandées (2 % de notre flotte). Ce nombre a considérablement augmenté en 2023, et notre flotte comprend actuellement 100 voitures électriques (30 % de notre flotte).

Nous avons également installé 24 stations de recharge électrique supplémentaires, afin de réduire les obstacles et de permettre aux membres de notre équipe d'opter pour une voiture électrique. Aujourd'hui, nous disposons d'un total de 72 stations de recharge pour 100 voitures électriques !

Dans ces conditions, notre objectif est d'atteindre 100 % de voitures électriques d'ici à 2030.

- **Vélos & vélos électriques:**

En 2023, nous avons donné aux membres de notre équipe la possibilité de louer un vélo ordinaire ou un vélo électrique sous forme de leasing.

À la fin de l'année, nous étions fiers d'annoncer que nous avons déjà 23 vélos en leasing.

- **Transports en commun:**

Comme c'est dans notre ADN, nous continuerons à rembourser intégralement les frais de transport en commun aux membres de notre équipe qui choisissent de les utiliser (uniquement en Belgique).

Questions sociales

Membres de l'équipe

Thèmes pour la matérialité de l'impact: Gestion des talents, diversité, équité et inclusion

Le monde des affaires évolue, tout comme les attentes des salariés. Les entreprises doivent attirer et retenir les meilleurs talents et stimuler les performances, tout en s'assurant qu'elles disposent des personnes talentueuses dont elles ont besoin pour atteindre leurs objectifs.

Ambition

En 2023, dans le cadre de notre stratégie ESG, nous avons défini nos ambitions sociales. D'ici 2030, nous visons deux objectifs fondamentaux :

- Atteindre une position dans le Top 50% des meilleurs employeurs de Belgique.
- Atteindre un score NPS (Net Promoter Score) de 30 ou plus pour les membres de l'équipe, appelé tmNPS (Team Members Net Promoter Score).

Ce double objectif témoigne de notre engagement à l'égard des perspectives tant externes qu'internes. Le fait d'être reconnu comme l'un des meilleurs employeurs garantit notre volonté d'améliorer les politiques de ressources humaines grâce à l'analyse comparative des bonnes pratiques à l'échelle mondiale.

Top Employer

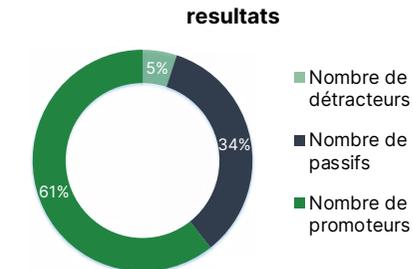
La certification Top Employer implique une évaluation méticuleuse de dix critères clés, qui sont la gestion des talents, la planification des effectifs, l'acquisition de talents, l'intégration, la formation et le développement, la gestion des performances, le développement du leadership, la gestion des carrières, la rémunération et les avantages sociaux, ainsi que la culture. L'obtention de cette certification représente une réussite importante, et nous sommes ravis de l'avoir à nouveau reçue en 2024.

Notre score Top Employer est actuellement de 79,58 %, ce qui nous place en dessous de la valeur médiane des 87 meilleurs employeurs de Belgique. Notre objectif pour 2030 est non seulement de maintenir notre certification, mais aussi de dépasser la médiane des meilleurs employeurs belges.

NPS des membres de l'équipe

En 2023, nous avons réalisé une enquête Net Promoter Score (NPS) pour évaluer la satisfaction et la fidélité des membres de l'équipe. L'enquête pose une question claire : " Quelle est la probabilité que vous recommandiez à un ami ou à une connaissance de travailler chez EVS ? "

Les réponses sont classées par catégories : promoteurs (9-10), passifs (7-8) et détracteurs (0-6). Le NPS des membres de l'équipe (tmNPS) est calculé en soustrayant le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs, et un score plus élevé indique une perception plus positive parmi les membres de l'équipe. Notre objectif est de parvenir à un score de 30, ce qui indique un ressenti positif net lorsqu'il y a plus de promoteurs que de détracteurs.



Nous avons lancé cette enquête en décembre 2023 et nous l'effectuons tous les trimestres afin d'offrir aux membres de l'équipe des possibilités de feedback plus fréquentes. Cette approche nous permet de répondre rapidement aux retours reçus. Nos premiers résultats sont très prometteurs, avec un score actuel dépassant notre objectif de 55. Notre objectif est de maintenir ce score élevé et de dépasser régulièrement le seuil de 30.

Afin d'atteindre ces objectifs, nous avons élaboré un plan d'action qui met l'accent sur la gestion des talents ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion.

Gestion des talents

Chez EVS, notre effort de gestion des talents s'articule autour de trois piliers fondamentaux :

1. L'attraction des talents
2. Le développement des talents
3. La rétention des talents

Les membres de notre équipe sont notre plus grand atout. Ils sont au cœur de l'organisation ! Ils sont à la base de tout ce que nous faisons. Leurs contributions favorisent l'innovation et l'excellence et nous permettent de fournir un soutien inégalé et des solutions de qualité à nos clients dans le monde entier. Par conséquent, nous privilégions la création d'un environnement de travail dynamique où nos talents peuvent collaborer efficacement à la réalisation de nos objectifs communs, d'une manière durable et éthique.

Chez EVS, nous reconnaissons le lien intrinsèque entre la gestion des talents et les performances organisationnelles. Ainsi, nos politiques centrées sur les personnes sont élaborées méticuleusement pour préparer le personnel à l'avenir, responsabiliser les individus et favoriser une expérience gratifiante pour les employés, qui favorise à la fois le développement personnel et professionnel.

Attraction des talents

La façon dont les employés perçoivent leur travail aujourd'hui est diamétralement opposée à celle d'il y a quelques années. Aujourd'hui, ils sont prêts à démissionner si l'entreprise pour laquelle ils travaillent ne correspond plus à leurs valeurs ou n'est pas investie dans les mêmes valeurs que celles auxquelles ils croient et sont attachés.

1 NALA (North America and Latin America) : Amérique du Nord et Amérique latine.

2 EMEA (Europe, Middle East and Africa) : Europe, Moyen-Orient et Afrique.

3 APAC (Asia-Pacific) : Asie - Pacifique.

4 Ce chiffre a été mis à jour par rapport à celui publié dans le rapport de développement durable 2022. Une erreur s'est glissée entre le nombre de postes vacants et le pourcentage de postes vacants.

5 SIRH : Système d'information sur les ressources humaines (HRIS : Human Resources Information System).

Il est donc essentiel de communiquer notre proposition de valeurs en tant qu'employeur et de communiquer avec nos candidats pour attirer les meilleurs talents.

	Homme	Femme	< 30	30-50	> 50
Nouveaux membres	58	11	24	38	7
Taux	84%	16%	35%	55%	10%

	NALA ¹	EMEA ²	APAC ³
Nouveaux membres	14	52	3
Taux	20%	76%	4%

Rémunération et avantages

Notre stratégie de rémunération est conçue pour s'aligner sur les compétences et l'expérience de chaque membre de l'équipe, et comprend des possibilités de participation aux bénéfices. En outre, nous offrons une variété d'avantages financiers et non financiers adaptés aux besoins spécifiques de chaque bureau, en mettant l'accent sur l'amélioration et l'optimisation continues de ces offres. Au siège, par exemple, ces avantages comprennent des voitures de société, des téléphones et ordinateurs portables, des assurances maladie et des assurances groupe, des connexions internet, des repas sains et équilibrés, des activités sportives, etc. Tous ces avantages sont accessibles à tous les membres de l'équipe, à l'exception de la voiture de société en Belgique, qui n'est proposée qu'à ceux qui travaillent au moins trois jours par semaine.

Médias sociaux

EVS est actif sur les médias sociaux tels que LinkedIn, Facebook, Instagram et Twitter. Toutes nos offres d'emploi sont publiées sur les médias sociaux, partagées par les membres de notre équipe avec leurs réseaux, mais aussi publiées en interne sur l'intranet de notre entreprise. En 2023, 18 % de nos postes vacants ont été pourvus par mobilité interne. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2022 (21 %⁴), qui était une année exceptionnelle.

En 2023, EVS a perfectionné la numérisation du processus de recrutement en améliorant son module de recrutement pour le rendre compatible avec la plateforme RH. Ce module permet à l'équipe de recrutement de publier des offres d'emploi simultanément sur différentes plateformes (LinkedIn, site web d'EVS, etc.), de centraliser les candidatures reçues au sein d'un même outil et d'améliorer l'expérience d'onboarding.

Cette année, l'accent a été mis sur la numérisation au sein de l'équipe chargée de l'acquisition des talents. L'équipe a réalisé un travail considérable pour s'assurer que tous nos processus soient intégrés dans notre Business Process Management.

Ce fut le cas, par exemple, pour le processus d'onboarding. Ce processus est désormais exécuté par POP - notre système SIRH⁵. Cependant, nous ne nous sommes pas contentés de numériser le processus, nous l'avons revu en profondeur pour le rendre plus conforme à notre stratégie, afin de nous assurer de prendre en compte le bien-être, la formation et l'engagement de nos nouveaux collaborateurs dès leur arrivée.

Présence d'EVS

EVS privilégie sa présence aux salons de l'emploi et entretient des relations solides avec des universités prestigieuses dans le monde entier, renforçant ainsi ses efforts de recrutement à l'échelle mondiale. Cette approche proactive améliore non seulement la visibilité d'EVS, mais facilite également l'identification des meilleurs talents.

En outre, les membres de l'équipe RH s'engagent activement auprès des écoles secondaires et des universités, en proposant des conférences et des sessions éducatives pour combler le fossé entre les connaissances théoriques et la mise en pratique. Cette initiative permet non seulement aux étudiants de recevoir des informations précieuses, mais sert également de plateforme à EVS pour identifier des candidats prometteurs pour de futures fonctions. Il est important de noter que ces efforts soulignent l'engagement d'EVS en matière de responsabilité sociale, par son investissement dans l'éducation et le développement des futurs professionnels.

En participant activement à des événements éducatifs et en favorisant des relations constructives avec des institutions académiques, EVS renforce non seulement sa réserve de talents, mais a également un impact positif sur la communauté. Ces initiatives contribuent non seulement à la réputation d'EVS en tant qu'employeur de choix, mais démontrent également son engagement à cultiver les talents et à soutenir l'avancement de l'éducation.

Célébrer ensemble

Le Team Building est un aspect essentiel de toute organisation prospère. Une équipe forte peut améliorer la communication, augmenter la productivité et favoriser une culture de travail positive. Chez EVS, nous avons créé en 2018 un groupe appelé Ed Force 1, qui organise plusieurs activités ludiques tout au long de l'année pour renforcer les liens entre les membres de notre équipe. Ces activités permettent aux membres de l'équipe non seulement de rompre avec la routine quotidienne, mais également d'apprendre à se connaître sur le plan personnel, ce qui contribue à instaurer un climat de confiance et un sentiment de camaraderie.

Dans l'ensemble, nous sommes convaincus que les activités organisées par Ed Force 1 ont un impact positif sur notre organisation.

En 2023, Ed Force 1 a organisé de nombreux événements conviviaux pour nos équipes dans le monde entier. Nous aimons célébrer et cela fait partie intégrante de notre identité. Ces événements ont rassemblé jusqu'à 700 personnes, y compris nos familles. Chaque année, de plus en plus de collaborateurs y participent, ce qui permet à l'équipe événementielle Ed Force 1 de rester motivée et de repousser ses limites. L'un des moments forts a eu lieu à la fin de l'année 2023, lorsque 20 membres de l'équipe du siège d'EVS ont donné un concert d'une heure et demie à l'occasion de notre fête de Noël. Ils s'étaient entraînés pendant huit mois et leur spectacle était fantastique ! Tout le monde a adoré et la fête est restée inoubliable.



ED Force 1 - Une année d'événements inoubliables

L'année prochaine, EVS fête ses 30 ans et Ed Force 1 prévoit encore plus d'événements géniaux. Nous sommes tous impatients de célébrer à nouveau ensemble et de créer d'autres souvenirs inoubliables. Ed Force 1 illustre à quel point nous aimons être ensemble, créer des émotions et nous amuser, et nous sommes impatients de voir ce qui nous attend !



Développement des talents

Chez EVS, nous nous engageons à offrir aux membres de notre équipe des possibilités de développement.

Nous offrons de nombreuses possibilités d'apprentissage et de développement. Elles comprennent des formations en présentiel, des formations en ligne, de la documentation, des cours de langues, ainsi que des programmes de développement internes et externes. Ces ressources sont accessibles à tous les membres de l'équipe. Nous disposons d'un catalogue d'apprentissage et de développement (Learning & Development), consultable sur notre intranet. Ce catalogue donne accès à un vaste éventail de contenus de formation, classés par thèmes, à tous les membres de notre équipe dans le monde entier, depuis leur ordinateur ou leur appareil mobile.

Nous pensons qu'en investissant dans la formation continue de notre équipe, nous investissons dans la réussite de notre entreprise.

En 2023, le temps moyen de formation par ETP était d'environ 3 jours.

	Nombre moyen d'heures de formation
Hommes	20
Femmes	27
Membre de l'équipe	20
Management	31
Top Management	30
Equipe dirigeante	12

Leadership

Pour la troisième année consécutive, nous avons organisé en 2023 des sessions de formation "Management 3.0" afin d'améliorer nos compétences en gestion d'équipe. Ces formations ont de nouveau remporté un franc succès : 69 membres ont été certifiés en Management 3.0 en 2023. En outre, nous avons lancé de nouveaux modules de formation Management 3.0 sur le leadership avec des sujets tels que DEI⁶, le bien-être des

travailleurs et la culture du feedback. 2023 a marqué le lancement d'un nouveau programme de formation personnalisé appelé « Manager Practitioner », en partenariat avec Alias Consult et des formateurs internes. Plus qu'un simple module de formation, il s'agit d'un programme d'un an conçu pour mieux équiper nos Team Leaders dans un monde en constante évolution. Il s'agit d'un mélange de formation en « hard skills » et en « soft skills », avec un coaching dédié. L'objectif est de les soutenir dans leur rôle de Team Leaders et de s'assurer qu'ils se sentent à l'aise dans leurs fonctions en constante évolution.

“Gérez le système, pas les personnes”

Les sessions de formation “Management 3.0” ont été un formidable catalyseur de la transformation de l'entreprise. Pourquoi ?

Elles créent une harmonisation des pratiques de gestion et mettent l'accent sur ce que nous voulons voir prospérer chez EVS.

Ceci favorise les liens entre les individus et les équipes - renforçant la valeur du travail d'équipe chez EVS.

Cela fournit un langage commun et des outils actualisés, et cela génère de nouvelles idées, en donnant matière à réflexion.

Cette approche pragmatique et concrète est directement applicable par les managers et les membres de l'équipe.

Laissons parler les chiffres : Imaginons que 30% des participants utilisent certaines pratiques du Management 3.0, cela fait une énorme différence que l'on forme 10 ou 300 personnes. Avec plus de 280 personnes formées, nous constatons que ces pratiques se développent au sein de l'entreprise. Par exemple : l'utilisation de « Moving Motivators » pendant les sessions en face à face pour influencer la motivation intrinsèque des membres de l'équipe ; la mise en place de matrices de compétences pour déterminer les besoins de formation individuels et collectifs.

Une philosophie de gestion conforme à ce que nous voulons voir prospérer - “Gérez le système, pas les personnes”.

⁶ DEI est l'acronyme de Diversité, Équité, et Inclusion.

Formation ESG

En 2022, nous avons lancé un nouveau programme de formation ESG afin d'améliorer les connaissances des membres de notre équipe sur le thème de la durabilité et sur la manière dont elle touche EVS, les investisseurs et les régulateurs. Cette formation a été suivie par 94% des membres de notre équipe, et 92% des membres de notre équipe ont passé le test.

Notre objectif pour 2025 est d'atteindre une couverture de 95%. Par conséquent, en 2023, cette formation a été incluse dans l'onboarding des nouveaux arrivants.

Processus individuel d'amélioration continue (ICIP)⁷

Le processus individuel d'amélioration continue est le processus utilisé par EVS pour l'amélioration continue. Au moins une fois par an, tous les membres de notre équipe prennent le temps, avec leur chef d'équipe :

- d'évaluer le passé = bilan annuel
- d'améliorer le présent = Réunions individuelles régulières
- de définir des orientations pour l'avenir = fixer des objectifs

C'est l'occasion de prendre le temps de discuter et de se fixer de nouveaux défis.

	2023	2022	2021	2020	2019
% de membres de l'équipe suivant l'ICIP ⁸	85%	94%	86%	97%	91%

Rétention des talents

Chez EVS, renforcer la rétention des membres de l'équipe est une priorité cruciale. En 2023, le taux de renouvellement du personnel était de 10%, et nous avons déploré peu de départs. L'âge moyen des membres de l'équipe d'EVS est relativement jeune (41,7 ans), avec une ancienneté de 6 ans.

⁷ ICIP est l'acronyme de Individual Continuous Improvement Process

⁸ Le pourcentage est calculé en divisant le nombre d'ICIP reçus par le nombre de membres de l'équipe employés (à l'exception des absents de longue durée et des membres de l'équipe en préavis).

⁹ Nombre de départs par rapport au nombre total de salariés de la catégorie.

¹⁰ NALA (North America and Latin America) : Amérique du Nord et Amérique latine

¹¹ EMEA (Europe, Middle East and Africa) : Europe, Moyen-Orient et Afrique

¹² APAC (Asia-Pacific) : Asie - Pacifique

¹³ Nombre de départs par rapport au nombre total de salariés de la catégorie.

	Hommes	Femmes	< 30	30-50	> 50
Départs	49	15	7	38	19
Effectifs 12/2023	552	90	112	394	136
Taux ⁹	9%	17%	6%	10%	14%

	NALA ¹⁰	EMEA ¹¹	APAC ¹²
Départs	9	54	1
Effectifs 12/2023	49	564	29
Taux ¹³	18%	10%	3%

Enquêtes sur l'engagement des membres de l'équipe

Tous les experts s'accordent à dire qu'il existe un lien étroit entre le niveau d'engagement dans une entreprise et les résultats commerciaux. Il est donc important de mesurer le niveau d'engagement des membres de l'équipe.

Au cours des cinq dernières années, les membres de notre équipe dans le monde entier ont été invités à participer une fois par an à notre enquête sur l'engagement. En 2023, les résultats ont montré une amélioration significative du taux de participation, et le niveau d'engagement reste élevé.

	2023	2022	2021	2020	2019
Taux de participation à l'enquête d'engagement	91%	80%	88%	84%	85%
Niveau d'engagement¹⁴	91%	91%	89%	87%	67%

Outre le niveau global d'engagement, les variables que nous mesurons sont les suivantes :

- La crédibilité (c'est-à-dire la mesure dans laquelle les membres de l'équipe considèrent la direction comme crédible) a légèrement augmenté en 2023 pour atteindre 84 % ;
- Le respect (c'est-à-dire le soutien, la collaboration et la bienveillance) a également légèrement augmenté en 2023, passant de 80 à 81 % ;
- L'équité (c'est-à-dire l'impartialité et la justice) est stable avec 77 % en 2023, mais reste la dimension la plus faible en dépit de l'attention que nous lui portons ;
- La fierté (c'est-à-dire l'expression de la fierté qu'un membre de l'équipe peut éprouver au sein d'EVS et de l'organisation, plus particulièrement à l'égard de ses équipes, de son travail, des produits et services qu'EVS développe) est stable à 81%. Nous avons modifié une affirmation afin d'obtenir des résultats plus spécifiques concernant l'ESG; sans cette prise en compte, la dimension aurait augmenté.

L'énoncé spécifique à l'ESG est "Je suis confiant quant à notre stratégie ESG". Les résultats sont faibles (75%) mais nous sommes fiers de voir que les membres de notre équipe attendent davantage de la part d'EVS sur ce sujet. Nous espérons qu'ils pourront constater des progrès en 2024.

- La camaraderie (c'est-à-dire le sens de l'intimité, de l'hospitalité et de la communauté) reste une dimension très bien cotée (84%).

Dans l'ensemble, nous sommes fiers de ces résultats, car ils indiquent clairement qu'EVS est une entreprise où il fait bon travailler, et qu'elle mérite la certification de Top Employer reçue au début de 2024.

Notre objectif pour 2024 est de maintenir ce haut niveau d'engagement et d'atteindre des résultats encore plus élevés dans nos bureaux.

Top Employer 2024

Le programme mondial de certification du Top Employer Institute évalue les entreprises sur leurs politiques en matière de ressources humaines et récompense celles qui offrent à leurs employés le meilleur environnement de travail. L'ensemble de la politique des ressources humaines est examiné par le biais d'un audit et d'une enquête, qui portent sur 6 domaines et 21 sujets tels que le développement des compétences, la formation, la gestion des talents, le développement durable, le bien-être au travail, la diversité, etc.

Grâce à cette certification, nous sommes reconnus sur le marché du travail comme un employeur de qualité. Et il est important pour nous de savoir que la priorité que nous accordons aux membres de notre équipe et à la politique des ressources humaines, en place depuis des années, va dans la bonne direction. Top Employer nous permet également de nous comparer aux autres entreprises certifiées, afin de continuer à améliorer notre politique des ressources humaines.

Être certifié Top Employer Belgium 2024 signifie que nous ne nous contentons pas d'offrir les meilleures solutions à nos clients, mais que nous nous efforçons également d'offrir la même qualité aux membres de notre équipe. C'est ensemble que nous visons l'excellence et c'est ensemble que nous réalisons de grandes choses. Nous y parvenons en renforçant, année après année, notre culture de l'innovation et de la responsabilité.

“ Cette certification reconnaît notre dévouement envers les membres de notre équipe, qui sont le fondement du succès d'EVS et qui jouent tous un rôle crucial dans notre mission d'aider nos clients à créer des émotions pour des milliards de personnes à travers le monde, chaque jour, de n'importe où.” **Serge Van Herck, Chief Executive Officer**

Notre ambition pour 2030 est claire : entrer dans le TOP 50% des Top Employers de Belgique (entreprises de moins de 1000 employés).

¹⁴ Pourcentage de membres de l'équipe ayant répondu "presque toujours vrai" ou "souvent vrai" à la question "EVS est-il une entreprise où il fait bon travailler ?"

Diversité, équité et inclusion

“ En tant que membre de l'équipe EVS, je suis très fière de travailler pour une entreprise qui est totalement inclusive et qui promeut la diversité ” - Magali Richald

Un nombre croissant de recherches et de nombreuses enquêtes mettent en évidence les avantages significatifs associés à une équipe de travail diversifiée et inclusive. Ces études montrent que les entreprises qui donnent la priorité aux initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) sont non seulement mieux placées pour attirer les meilleurs talents, mais font également preuve de plus de créativité, d'innovation et de capacités à résoudre les problèmes. Des équipes diversifiées apportent une variété de perspectives, d'expériences et de compétences, ce qui favorise un environnement propice à la réflexion critique et à la recherche de solutions originales.

En outre, l'engagement en faveur de la DEI a un impact positif sur l'engagement et la rétention du personnel. Lorsque les individus se sentent valorisés et intégrés, ils sont plus enclins à donner le meilleur d'eux-mêmes et à rester fidèles à l'organisation.

Chez EVS, nous reconnaissons le rôle essentiel que joue la DEI dans la promotion d'un environnement de travail prospère et innovant. En tant qu'entreprise opérant

dans le secteur des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), nous comprenons que la diversité n'est pas seulement un impératif moral, mais une décision commerciale stratégique qui contribue directement à notre succès à long terme.

En examinant de plus près la diversité des genres, nous constatons qu'il est d'autant plus important d'adopter des pratiques de diversité et d'inclusion que le secteur dans lequel EVS opère est clairement connu pour son manque de diversité. En Europe, moins de 20 % des informaticiens sont des femmes¹⁵ et en Belgique, sur six informaticiens diplômés, il n'y a qu'une seule femme¹⁶. Dans ce contexte, EVS veut être un acteur du changement qui permettra de rééquilibrer ces chiffres, tout en sachant que la parité hommes-femmes est un objectif inatteignable à court terme.

La constitution d'une équipe (au sens large) diversifiée et inclusive représente un changement culturel qui nécessite du temps, de la réflexion et un dialogue avec les collaborateurs. En 2023, nous avons commencé à réfléchir à la manière dont notre stratégie de DEI pourrait soutenir notre ambition sociale globale (atteindre notre objectif de figurer parmi les 50 % des meilleurs employeurs de Belgique) et quelles actions devraient être mises en place pour y parvenir.

Notre vision en matière de DEI est de nous concentrer sur la diversité des genres, car il y a une grande marge d'amélioration dans ce domaine, sans oublier d'autres aspects de la diversité.

	Hommes	Femmes	<30 ans	30-50 ans	>50 ans
Comité	6	3			
Equipe dirigeante	6	1	0	5	2
Top Management	43	5	0	32	16
Management	48	7	1	36	18
Membres de l'équipe	455	77	111	321	100

¹⁵ <https://economie.fgov.be/fr/themes/line/inclusion-numerique/women-digital>

¹⁶ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

En ce qui concerne la diversité des genres, nous observons le phénomène du tuyau percé : il y a trop peu de femmes diplômées des écoles technologiques. En outre, des études^{17 18} ont montré que même au sein du petit groupe de femmes qui rejoignent le secteur de la technologie, peu d'entre elles resteront dans ce domaine. Chez EVS, nous voulons travailler sur ces deux aspects et avons donc défini un plan d'action qui se concentre sur des actions internes et externes.

En interne, les actions suivantes ont déjà été mises en œuvre.

Dans notre processus de recrutement, les offres d'emploi sont rédigées dans un langage inclusif, afin de permettre à toute personne de s'identifier à la description du poste vacant.

Une formation en ligne préliminaire et obligatoire sur la discrimination et les préjugés inconscients a été dispensée à toutes nos équipes afin de les sensibiliser. En outre, plusieurs pages sur le sujet ont été ajoutées à notre SharePoint interne afin de faciliter l'accès à l'information et de partager les ressources pour traiter les problèmes potentiels.

En 2024, nous nous efforcerons d'offrir une formation supplémentaire aux membres de l'équipe dont les fonctions ont un impact plus important sur la promotion, le recrutement et les possibilités d'emploi. Par conséquent, une formation présentielle supplémentaire sur les préjugés inconscients sera dispensée aux responsables du recrutement.

Nous souhaitons également que les membres de notre équipe jouent un rôle actif dans ce domaine et qu'ils contribuent à rendre notre projet DEI actif en interne et de manière transversale. À cet égard, un groupe de membres volontaires de l'équipe a été créé et est chargé de suivre nos initiatives en matière de DEI et d'élaborer des politiques spécifiques. Nous avons également lancé des enquêtes anonymes afin de recueillir des commentaires et des idées nouvelles.

Au niveau externe, nous souhaitons contribuer activement au développement de notre secteur. Pour ce faire, nous parrainons et participons à des activités qui favorisent la diversité des industries de la diffusion et de la technologie. En 2023, nous avons continué à soutenir RISE, une organisation qui milite pour la diversité des genres dans l'industrie de la diffusion. Nous avons également participé à des groupes de travail sur "la diversité, l'équité et l'inclusion dans la technologie" organisés par Agoria, afin de partager nos bonnes pratiques et de nous inspirer de celles d'autres entreprises.

Reconnaissant l'importance de lutter contre les stéréotypes qui entravent la participation des femmes dans les rôles STIM, nous croyons qu'il faut com-

mencer cet effort dès le plus jeune âge. EVS soutient donc CoderDojo et a même accueilli un des événements pour leurs volontaires. CoderDojo est une organisation à but non lucratif qui organise des clubs de programmation gratuits pour les enfants et les jeunes âgés de 7 à 18 ans. Pour donner plus de visibilité aux femmes dans l'industrie technologique, plusieurs collègues féminines ont représenté l'entreprise lors de conférences publiques et de panels, servant de modèles à suivre dans le secteur de la diffusion.

En 2024, l'équipe DEI est impatiente de continuer à s'engager dans des initiatives visant à éduquer les étudiants et les enfants, à remettre en question les stéréotypes et à plaider en faveur de l'éducation inclusive.

Un lieu de travail inclusif

Des mesures ont été prises ces dernières années pour améliorer l'intégration au sein de notre siège. Par exemple :

1. Une formation a été dispensée à tous les membres de l'équipe sur la manière de travailler avec les différentes générations.
2. Une salle de repos a été aménagée. Elle est appréciée par les membres religieux et neurodivergents de l'équipe.
3. Une attention particulière est accordée aux membres de l'équipe qui viennent de l'étranger. L'équipe RH les aide à déménager et à obtenir des visas.

"J'ai été engagé par EVS depuis l'Inde, et l'obtention de mon visa et de mon permis de travail n'a évidemment pas été chose aisée. L'équipe RH d'EVS s'est occupée de mon permis et l'a obtenu en 5 semaines seulement. L'équipe RH et l'agence de relocalisation m'ont également fourni des informations pertinentes pour mon visa et m'ont aidé à m'inscrire auprès de la commune, à trouver un appartement et sont intervenues chaque fois qu'une traduction était nécessaire, étant donné que je ne parle pas encore français. La communication d'EVS tout au long du processus a été transparente et rapide. La transition vers Liège s'est faite en douceur grâce à l'aide et aux informations que j'ai reçues.

Alakesh Deb, Customer Support Engineer

¹⁷ <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/pdf-134/accenture-a4-gwc-report-final1.pdf>

¹⁸ <https://www.techtalentcharter.co.uk/why-women-leave-tech-jobs>

Communautés

Expérience client

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Expérience client

La réussite des clients est l'essence qui imprègne toutes les facettes de nos opérations. Elle est ancrée dans notre culture d'entreprise et stratégiquement positionnée dans nos priorités, au vu du rôle central que joue l'expérience client dans la perception de la marque EVS. Ceci est clairement illustré dans notre matrice de matérialité (voir le chapitre sur la stratégie de développement durable). Au fur et à mesure que nous avançons dans notre parcours ESG, nous sommes de plus en plus convaincus que nos performances en matière de développement durable sont étroitement liées à la satisfaction de nos clients. Par conséquent, notre engagement en faveur de l'expérience client est devenu la clé de voûte, non seulement pour comprendre les besoins et les attentes de notre clientèle, mais aussi pour catalyser les efforts collectifs en vue d'un avenir plus durable.

Comprendre le point de vue de nos clients sur l'ESG

En 2023, forte de son engagement inébranlable en faveur de la réussite et de la durabilité de ses clients, EVS a cherché de manière proactive à comprendre les perspectives de ses clients en matière d'ESG par le biais d'une série d'entretiens. Ces conversations ont dévoilé la durabilité comme un impératif stratégique pour beaucoup, avec une attention particulière à la mesure de l'empreinte carbone et au plaidoyer pour la transparence des politiques ESG tout au long de la chaîne de valeur. En particulier, les clients en phase avancée ont souligné la nécessité pour les prestataires de lutter contre les abus humains et environnementaux et de fournir des technologies pour une production de contenu responsable. La diversité et l'inclusion sont apparues comme des préoccupations centrales, essentiellement pour favoriser le bien-être et attirer de nouveaux talents dans notre secteur de la diffusion.

Nos clients ont salué notre approche proactive et nous ont perçus comme des leaders du secteur dans les discussions sur les questions ESG. Cela a non seulement contribué positivement à l'équité de la marque EVS, mais a également confirmé

la cohérence entre les attentes de nos clients, nos objectifs ESG et les priorités stratégiques décrites dans notre matrice de matérialité.

Le NPS pour évaluer la satisfaction des clients

En plus des perspectives qualitatives, EVS a employé une approche quantitative pour évaluer la satisfaction des clients grâce au Net Promoter Score (NPS). Mesuré de manière indépendante par Devoncroft Partners, notre NPS 2023 s'élève à un niveau impressionnant de 42,3 ce qui témoigne des relations solides que nous entretenons avec nos clients.

Si l'enquête a confirmé notre position solide dans des domaines clés tels que le succès client, l'innovation, la qualité, la fiabilité, la stabilité et la vision prospective, elle a également mis en évidence des possibilités d'amélioration, en particulier auprès de certains segments de clientèle, notamment en Amérique du Nord et en Allemagne. Les domaines à améliorer comprennent notamment la perception du rapport qualité-prix et la facilité de collaboration.

Pour répondre à ces perspectives, nous avançons stratégiquement dans notre approche, en développant notre force de vente en Amérique du Nord et en passant à une offre axée sur les solutions. Ces initiatives, qui visent à accroître notre proximité dans des régions spécifiques et à réduire le coût total de possession de nos solutions, constituent des étapes charnières pour améliorer notre position sur ces aspects et influencer positivement la perception d'EVS dans l'enquête de 2024.

Nous aspirons à maintenir notre NPS à 30 ou plus, pour positionner EVS de manière constante parmi les 25% les plus performants de notre secteur. Cette ambition est soutenue par des actions stratégiques : l'enrichissement de l'expérience du service client en ligne grâce à l'amélioration de notre portail VIA, une communication transparente et proactive sur nos produits, nos solutions et nos politiques ESG ; et des initiatives de leadership réfléchies renforçant EVS en tant que partenaire de confiance dans l'intégration et l'adoption de technologies de pointe, ainsi que notre dévouement inébranlable aux pratiques ESG.

En intégrant les informations qualitatives issues des entretiens avec les clients à la force quantitative de notre NPS, nous sommes en mesure de comprendre et de répondre aux attentes de nos clients, affirmant ainsi notre engagement en faveur de la réussite et de la durabilité de nos clients.

Contributions sociales locales

En tant qu'entreprise internationale ayant une forte présence locale dans certaines régions du monde, nous voulons contribuer à améliorer chaque jour les communautés qui nous entourent. Nous encourageons les membres de notre équipe à s'impliquer dans des œuvres caritatives et nous aidons également les communautés en tant qu'entreprise, en fournissant des ressources pour soutenir des projets ambitieux qui visent à améliorer les communautés locales. Dans le prolongement de 2022, nous avons continué à mener des initiatives qui soutiennent les communautés gravitant autour d'EVS.

Au début de l'année 2023, nous avons réorganisé nos activités de sponsoring afin de nous assurer qu'elles correspondent à nos ambitions ESG. Notre soutien se concentre désormais sur les activités liées au sport, à l'éducation et à la culture. Un groupe de travail spécial se réunit chaque mois pour examiner toutes les demandes de sponsoring et décider de l'allocation des ressources.

Parallèlement, nous avons continué à encourager les membres de notre équipe à participer à des journées caritatives et à soutenir des initiatives individuelles en parrainant des organisations reconnues qu'ils souhaitent aider.

- Parrainage par les membres de l'équipe : Nous aimons permettre aux membres de notre équipe de soutenir des causes ou des associations qui leur tiennent à cœur. Chaque membre de l'équipe peut "dépenser" un budget qui lui est dédié pour soutenir un projet local (projets sportifs, éducation, culture, etc.). En 2023, nous avons reçu environ 350 demandes de sponsoring, ce qui représente un total de 45 400 € dépensés pour des initiatives locales. Parmi ceux-ci, 22 000 € ont été consacrés au soutien des victimes de catastrophes naturelles.
- Journées caritatives : En 2022, nous avons lancé un nouveau type de jour de congé. Chaque année, chaque membre de l'équipe EVS peut consacrer une journée entière à une œuvre caritative. L'objectif est de donner à chacun la possibilité de prendre un jour de congé payé par an pour aider une organisation reconnue de son choix. En 2023, environ 10 % des membres

de notre équipe ont consacré une journée à des associations caritatives. Associations que nous avons aidées : Viandas Callejeras Solidarias (Buenos Aires), Assistance à l'Enfance asbl (Liège), L'Epice Solidaire (Liège), Fédasil (Liège), River Clean-up (Liège), La Passerelle asbl (Liège), La Forêt de Luhan (Liège), Jealott's Hill Community Landshare (Bracknell), Bolendemain (Liège), Les Vins Cœur asbl (Liège).

En 2023, nous nous sommes fixé l'objectif ambitieux que 80% des membres de l'équipe utilisent leur journée caritative d'ici 2030.

En outre, EVS souhaite continuer à soutenir les communautés en leur donnant accès à certaines ressources (financières, matérielles, etc.).

EVS soutient l'éducation

- **CoderDojo**
Donner de son temps est l'un des plus beaux cadeaux, c'est la raison pour laquelle EVS soutient CoderDojo, une organisation à but non lucratif qui supporte des bénévoles dans l'enseignement des compétences de programmation à des enfants âgés de 7 à 18 ans. Nous encourageons les membres de notre équipe à donner de leur temps à cette cause et soutenons financièrement CoderDojo.
- **Broadcast Academy**
EVS est un partenaire stratégique de la Broadcast Academy. La Broadcast Academy est unique dans son approche car elle s'appuie sur des professionnels et des experts en diffusion pour aider d'autres professionnels à développer et à améliorer leurs compétences en matière de diffusion. La formation est adaptée au public visé et met l'accent sur les compétences pertinentes pour la tâche, le rôle et le secteur.
- **Liège Créative**
EVS soutient ce forum qui réunit les mondes de la recherche, de l'entreprise et du secteur public autour d'un programme axé sur l'innovation, la créativité et l'entreprenariat.

EVS soutient le sport

- **ELA Run**

Depuis 2017, EVS participe à la "course à pied ELA". ELA Belgique organise des sessions de course à pied inter-entreprises ou entreprises/universités. Ces courses à pied sont organisées pour sensibiliser à la maladie de la leucodystrophie et pour récolter des fonds pour la recherche « Mets tes baskets et bats la maladie ». Chaque année, plus de 60 membres de l'équipe participent à cet événement. C'est l'occasion pour eux de soutenir une grande cause tout en s'amusant avec leurs collègues.

- **Sponsor d'Athlètes**

EVS soutient Marine Simonis (apnéiste) et Maxime Carabin (para-athlète) dans leurs différents objectifs sportifs. En 2023, Maxime a remporté l'or aux championnats du monde à Paris, tandis que Marine a établi un nouveau record national en plongeant en apnée à 63 m sous le niveau de la mer lors de la compétition Vertical Blue.

- **Basketball Academy Limburg**

EVS soutient la BAL en lui fournissant du matériel de production.

EVS soutient la culture

- **Théâtre de Liège**

Avec ses 65 000 spectateurs et plus de 250 levers de rideau pour 40 à 60 titres par saison, le Théâtre de Liège est aujourd'hui la scène numéro 1 de Wallonie. Il dispose d'une équipe d'une soixantaine d'employés permanents, dont les artisans qui travaillent dans les ateliers de costumes et de décors. EVS le soutient financièrement.

- **Opéra Royal de Wallonie**

L'Opéra Royal de Wallonie-Liège est l'une des trois grandes maisons d'opéra de Belgique. Saison après saison, l'Opéra Royal développe une série de projets spécifiques à vocation formative, éducative et sociale. EVS soutient l'ORW financièrement.

- **Parallax Creativity Awards**

Le Parallax Creativity Awards est le premier concours d'art numérique à Liège. Ce concours met en lumière et récompense les talents émergents des arts numériques qui expriment une préoccupation sociale (sexisme, racisme, xénophobie, etc.) au travers de leur travail.

- **Les Ardentes**

EVS soutient le festival de musique urbaine Les Ardentes en fournissant du matériel de production.

Petites initiatives :

- **Don de sang** : Chaque année, EVS organise des dons de sang à son siège. La Croix-Rouge vient deux fois par an et collecte le sang de certains membres de notre équipe basée à Liège. Il est important pour les membres de l'équipe EVS de contribuer à aider les personnes qui ont besoin d'une transfusion sanguine. En 2023, un total de 87 poches de sang ont été collectées à notre siège.
- **Miel** : En 2020, nous avons installé des ruches au siège de l'entreprise et nous vendons des pots de miel aux membres de notre équipe afin de collecter des fonds pour une œuvre de charité.
- **Collecte de jouets** : Chaque année, nous organisons une collecte de jouets au moment de Noël pour soutenir une initiative du Pentahotel au centre-ville de Liège. L'objectif est d'offrir des cadeaux aux enfants défavorisés de Liège et d'aider les sans-abris en leur fournissant des vêtements et des produits d'hygiène.
- **Crèche pour le Parc Scientifique de Liège** : EVS a décidé de soutenir la création d'une crèche au sein du Parc scientifique de Liège. Ce projet est né d'un constat : le manque de places en crèche en Wallonie. Plusieurs entreprises du Parc Scientifique de Liège ont décidé de soutenir cette initiative en donnant du temps et de l'argent pour la création de la crèche.

Questions de gouvernance

Cybersécurité (entreprise, produits et solutions)

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Membre de l'équipe - Vie privée, violation des données

Thèmes pour la matérialité financière : Sécurité des données - EVS, Sécurité des données - Produits

La fréquence croissante des cyberattaques dans le monde et la complexité des activités de piratage des organisations cybercriminelles constituent un défi pour les fabricants. En tant que fournisseur et architecte majeur de solutions d'infrastructure IP pour l'industrie de la radiodiffusion, EVS a mis en œuvre une stratégie de cybersécurité qui garantit une protection complète de ses produits et de ses systèmes informatiques critiques.

EVS est pleinement conscient de l'importance croissante de la sécurité informatique des entreprises, et notre équipe dirigeante s'est clairement engagée en faveur de la cybersécurité, ce qui se traduit par un nouveau processus et une attention accrue portée à la sécurité des produits EVS. Cette importance croissante se reflète dans le nombre de documents de conformité en matière de cybersécurité demandés lors des procédures d'appel d'offres. En 2023, 95 % des appels d'offres et des demandes de renseignements contenaient des sujets relatifs à la cybersécurité.

La grande majorité des clients d'EVS jouent un rôle important dans la diffusion fiable d'informations et d'événements sportifs dans le monde entier. La protection contre les cyber-attaques et les menaces spécifiques représente une part importante des activités

d'EVS. En 2023, nous n'avons reçu aucune plainte fondée concernant des violations de données.

En 2023, nous nous sommes également fixé une ambition pour 2030 au niveau du pilier cybersécurité. Nous visons à atteindre le niveau de maturité 2 du cadre des principes fondamentaux de la cybersécurité (CyberFundamentals Framework). Le cadre des principes fondamentaux du centre pour la cybersécurité en Belgique (CCB) s'articule autour de cinq fonctions essentielles : identifier, protéger, détecter, répondre et récupérer. Ces fonctions, indépendamment de l'organisation ou du secteur, permettent de promouvoir la communication autour de la cybersécurité parmi les praticiens techniques et les parties prenantes, afin que les risques cybernétiques puissent être intégrés dans la stratégie globale de gestion des risques.

Les exigences et les orientations sont complétées par les éléments pertinents du cadre NIST/CSF¹ et de la norme IEC/ISO 27001:2022.

En 2023, EVS a également continué à travailler sur l'évaluation de la vulnérabilité. Ce processus interne est toujours en cours, avec une collaboration étroite entre les développeurs et le groupe de travail sur la cybersécurité.

Le cadre des principes fondamentaux de la cybersécurité aidera EVS à élever au plus vite la sécurité à un niveau approprié.

Grâce aux initiatives menées par le groupe de travail EVS sur la cybersécurité, nous avons :

- évalué rapidement les risques liés aux vulnérabilités de type "0-day".

- communiqué avec nos clients sur les vulnérabilités des produits EVS en matière de cybersécurité et sur la manière d'y remédier.
- amélioré notre système SDLC² sécurisé. Il intègre la sécurité dans le processus et les tests effectués parallèlement au développement.
- déployé notre produit de sécurité EVS SHIELD pour aider nos clients à protéger les centres de diffusion et les grands événements sportifs.
- couvert tous les processus critiques d'EVS avec un plan de continuité de l'activité cybernétique.
- amélioré le plan de reprise après sinistre cybernétique pour tous les services majeurs d'EVS.
- sécurisé les services SaaS d'EVS et les grands événements.

Sur base des nouvelles directives européennes, il est utile pour EVS de se préparer dès maintenant aux exigences générales découlant de la directive NIS2 (loi européenne sur la cybersécurité), sans attendre que la législation soit transposée et en tenant compte de l'augmentation des menaces et des risques.

Outre la cybersécurité, la protection et la gestion des données personnelles conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD) est également une priorité absolue chez EVS. Notre programme de conformité en matière de confidentialité des données est régi par plusieurs procédures internes, qui sont contrôlées par le service juridique, afin de garantir la conformité au RGPD jour après jour et au niveau mondial.

1 NIST : NIST est l'acronyme de National Institute of Standards and Technology, et CSF de Cyber Security Framework.

2 SDLC = Software Development Lifecycle

Chaîne d'approvisionnement durable

Thèmes pour la matérialité de l'impact : Travailleurs dans la chaîne de valeur

Thèmes pour la matérialité financière : Approvisionnement en matériaux, partenariat inadéquat

Chez EVS, le développement durable et la responsabilité sociale font partie intégrante de notre stratégie, et nous croyons fermement qu'il est crucial d'impliquer l'ensemble de notre écosystème dans nos efforts. Nous sommes convaincus qu'il est de notre responsabilité de veiller à ce que nos partenaires commerciaux et leurs fournisseurs partagent notre engagement à construire un avenir durable pour tous.

Nous avons adopté un outil central pour garantir une chaîne d'approvisionnement durable, la plateforme EcoVadis. EcoVadis est la première organisation mondiale d'évaluation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). L'évaluation EcoVadis s'aligne sur les normes internationales et se concentre sur des domaines clés tels que l'énergie et le changement climatique, la gestion des déchets, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, les minerais de conflit, les pratiques de travail, les droits de l'homme et l'éthique des affaires. En fonction de leur score, les entreprises peuvent recevoir une médaille d'or, d'argent ou de bronze. EcoVadis jouera un rôle clé dans la sélection de nos fournisseurs.

D'ici à 2030, nous visons à ce que 100 % de nos fournisseurs directs à haut risque et à risque moyen soient évalués par ce système. En outre, au moins 50 % de ces fournisseurs recevront une médaille de bronze.

Nous nous sommes fixé comme objectif intermédiaire (d'ici fin 2024) que 5 % de nos fournisseurs directs à haut risque et à risque moyen soient évalués, et que 2 % reçoivent au moins une médaille de bronze.

Nous définissons les fournisseurs à haut risque ou à risque moyen sur base de nos critères internes. Les fournisseurs à haut risque sont des fournisseurs uniques de composants qui peuvent avoir un impact direct sur un produit EVS et pour lesquels le temps de changement (pour trouver une alternative sur le marché) est long. Ce niveau de risque peut être intensifié ou réduit par la qualité de leurs services et/ou produits. Un fournisseur à risque moyen est un fournisseur qui a un impact sur nos produits, mais qui n'est pas une source d'approvisionnement unique.

Afin de renforcer un écosystème durable, EVS organisera sa journée des fournisseurs, qui aura lieu au siège d'EVS au premier trimestre 2024. Ce sera l'occasion idéale d'échanger et d'intégrer nos fournisseurs à notre vision ESG, et de créer une chaîne d'approvisionnement durable qui réponde aux ambitions ESG d'EVS.

Éthique des affaires

Thèmes pour la matérialité de l'impact : /

Thèmes pour la matérialité financière : Protection de la propriété intellectuelle & comportement concurrentiel, conduite des affaires

EVS est aujourd'hui l'un des principaux fournisseurs de technologie vidéo en direct, avec une empreinte mondiale de plus de 600 collaborateurs travaillant dans plus de 20 bureaux à travers le monde. Un tel succès dépend de la bonne conduite de tous les membres de l'équipe EVS. C'est pourquoi nous attendons de tous les membres de l'équipe qu'ils agissent toujours en gardant à l'esprit l'éthique des affaires. Chez EVS, cela signifie faire ce qu'il faut comme il faut. Nous sommes fermement convaincus que ce n'est qu'avec le maintien de notre intégrité qu'EVS pourra rester une société prospère et maintenir le bon cap pour l'avenir. À cette fin, notre code de conduite EVS reflète les valeurs d'intégrité de notre société et offre des conseils pour aider les membres de notre équipe à prendre les bonnes décisions dans chaque situation, même lorsque la bonne chose à faire n'est pas évidente. Le code s'applique à tous les dirigeants, responsables et membres de l'équipe d'EVS, ainsi qu'à tous les prestataires fournissant des services à EVS dans le monde entier, peu importe leur position et leur niveau de responsabilité conformément aux clauses de leur contrat, mais aussi à tous nos fournisseurs et prestataires, conformément à nos conditions applicables. Le code de conduite d'EVS, ainsi que la politique de dénonciation, offrent à tous les membres de l'équipe la possibilité de signaler des violations réelles ou présumées du dit code, des politiques et des règles d'EVS.

1. Respect des droits de l'homme

EVS privilégie les pratiques de travail équitables, les conditions de travail décentes et justes et le respect des droits de l'homme en tant que valeurs fondamentales. Cela inclut, sans pour autant s'y limiter, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé ou de la servitude pour dettes, la garantie de salaires équitables et de la rémunération des heures supplémentaires, les salaires minimums, l'octroi d'avantages sociaux et la liberté d'association. En particulier, EVS veille à ce qu'il n'y ait pas d'esclavage moderne ou de trafic d'êtres humains dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement afin de répondre, notamment, aux exigences de la loi britannique sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act).

2. Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Chez EVS, nous nous efforçons de mener nos activités avec honnêteté et éthique, et nous ne tolérons pas les pratiques telles que la corruption et les pots-de-vin. Notre code de conduite EVS fournit des conseils aux membres de notre équipe afin qu'ils fassent ce qu'il faut comme il faut dans ces domaines, car la distinction entre la corruption, les cadeaux et les autres marques de courtoisie commerciale est parfois floue.

3. Politique de dénonciation

Afin de renforcer en permanence notre engagement éthique, et notamment conformément à la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et de la loi belge du 15 décembre 2022, EVS a mis à jour sa politique de dénonciation, qui est désormais disponible sur notre site web.

Cette politique de dénonciation offre un canal sécurisé et confidentiel pour permettre à toute personne qui le souhaite de s'exprimer si elle identifie des violations du code de conduite, des politiques et des règles d'EVS. Dans ce contexte, EVS s'engage à faire en sorte que chacun (non seulement les membres de l'équipe, mais aussi les fournisseurs, les clients et les parties tierces) se sente libre de s'exprimer sans crainte de représailles, et d'enquêter sur tous les cas potentiels de mauvaise conduite.

La politique de dénonciation met clairement en évidence qui peut faire un rapport, quand un rapport doit être établi, le processus ainsi que la protection et la confidentialité dont le dénonciateur peut bénéficier.

4. Confidentialité

La confidentialité est essentielle chez EVS. Nous avons donc mis à jour notre politique de protection des données afin de (i) renforcer notre valeur en tant qu'entreprise, (ii) sécuriser nos technologies et nos données, (iii) assurer notre compétitivité face à nos concurrents et (iv) respecter nos obligations légales et contractuelles. A cette fin, chaque fichier de données EVS a été classé pour garantir sa protection au niveau de confidentialité adéquat en fonction des informations en jeu.

En 2023, il n'y a eu :

- aucune action en justice concernant les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, le comportement anticoncurrentiel ou la protection des données, ni aucun cas significatif de non-respect des lois ou des réglementations.

- aucun cas signalé de violation réelle ou présumée du code de conduite, des politiques et des règles EVS dans le cadre de la procédure de dénonciation.
- Une formation en ligne obligatoire sur le code de conduite EVS (y compris le respect des droits de l'homme, la lutte contre la corruption et la protection des données) est dispensée à tous les membres de l'équipe depuis 2021 (et répétée tous les deux ans) et à tous les nouveaux arrivants chaque semestre.
- Une formation en ligne obligatoire sur la protection des données personnelles a été dispensée à plus de 50 membres de l'équipe qui traitent quotidiennement des données personnelles.
- Une formation en ligne obligatoire sur la protection des données a également été dispensée à tous les membres de l'équipe afin de renforcer le respect de notre politique de confidentialité.

Pour notre ambition 2030, nous nous sommes fixé les objectifs suivants pour le pilier "éthique des affaires" :

- 100 % des membres de notre équipe sont formés au code de conduite.
- 100 % de nos fournisseurs directs (à risque élevé et moyen) acceptent et respectent notre code de conduite (ou son équivalent).

Comme mentionné plus haut, la formation au code de conduite est dispensée à tous les membres de l'équipe, mais nous effectuerons des contrôles supplémentaires au cours de l'année à venir pour nous assurer qu'elle est effectivement suivie correctement par tout le monde.

En ce qui concerne notre deuxième objectif, un plan d'action sera mis en place en 2024 en collaboration avec le pilier de la chaîne d'approvisionnement durable.



Informations sur la taxonomie de l'UE

Cette section présente les indicateurs clés de performance requis par le règlement UE 2020/852¹(la taxonomie de l'UE) et les actes délégués connexes². La taxonomie de l'UE vise à orienter et à canaliser les capitaux vers des activités durables, dans le but ultime de financer une croissance durable et d'atteindre l'objectif de l'UE de devenir neutre pour le climat d'ici à 2050.

Qu'est-ce que la taxonomie de l'UE ?

La taxonomie de l'UE est un système de classification uniformisé qui permet de déterminer quelles activités économiques peuvent être considérées comme durables sur le plan de l'environnement. La taxonomie de l'UE fournit également une méthodologie pour calculer la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation (CapEx et OpEx)³ d'une entreprise qui provient d'activités économiques durables pour l'environnement.

Une activité peut être considérée comme durable sur le plan environnemental si elle :

- contribue de manière substantielle (SC) à un ou plusieurs des six objectifs environnementaux suivants : l'atténuation du changement climatique (CCM), l'adaptation au changement climatique (CCA), l'utilisation durable et la protection des

ressources en eau et des ressources marines (WTR), la transition vers une économie circulaire (CE), le contrôle de la pollution et sa prévention (PPC), la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO)⁴ ;

- ne cause pas de dommages significatifs (DNSH)⁵ à l'un ou l'autre de ces objectifs ;
- est réalisée dans le respect de garanties sociales minimales⁶.

La taxonomie de l'UE établit quand une activité est considérée comme "contribuant de manière substantielle" et "ne causant pas de dommages significatifs" aux objectifs environnementaux par le biais d'une série de critères techniques de sélection (TSC)⁷- des critères scientifiques définis individuellement pour chaque activité (par exemple, les seuils de performance, les limites d'intensité de carbone, l'évaluation du risque climatique, etc.).

Notre processus d'évaluation de la taxonomie de l'UE

Notre activité principale consiste en la conception et la production de solutions vidéo pour l'industrie de la vidéo en direct. Les codes NACE d'EVS sont :

- J62 "Programmation, conseil et autres activités informatiques"

- G47.41 "Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé"
- C26.30 "Fabrication d'équipements de communication"

Éligibilité à la taxonomie de l'UE : Analyse

Chiffre d'affaires

Pour commencer l'évaluation de la taxonomie de l'UE, chaque activité réalisée dans le cadre de notre domaine principal a été identifiée et une évaluation de l'éligibilité a été réalisée pour chacune d'entre elles.

À cette fin, une activité a été considérée comme éligible si elle est décrite dans les actes délégués, indépendamment du fait qu'elle réponde ou non à un ou tous les critères techniques de sélection établis dans ces actes délégués.

Dans un premier temps, douze activités ont été identifiées, mais nous avons conclu que seules cinq d'entre elles devaient être retenues pour une analyse d'éligibilité plus approfondie, le titre et la description des autres ne correspondant pas à l'activité d'EVS (voir tableau 1).

1 Règlement UE 2020/852 du Parlement européen et du Conseil, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 22/06/2020.

2 L'acte délégué 2021/2139 de la taxonomie de l'UE sur le climat (modifié par l'acte délégué complémentaire 2022/1214 et l'acte délégué 2023/2485), l'acte délégué 2023/2486 de la taxonomie de l'UE sur l'environnement et l'acte délégué 2021/2178 sur la divulgation (modifié par l'acte délégué complémentaire 2022/1214 et l'acte délégué 2023/2486).

3 CapEx (Capital Expenditure) / OpEx (Operational Expenditure).

4 Substantially contributes (SC) / climate change mitigation (CCM) / climate change adaptation (CCA) / water and marine resources (WTR) / circular economy (CE) / pollution and prevention control (PPC) / biodiversity and ecosystems (BIO).

5 do no significant harm (DNSH).

6 Les garanties minimales sont des procédures mises en œuvre par une société qui exerce une activité économique afin d'assurer le respect des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et celui des principes directeurs des Nations unies relatifs à l'entreprise et aux droits de l'homme, y compris les principes et les droits énoncés dans les huit conventions fondamentales identifiées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans la Charte internationale des droits de l'homme.

7 Technical Screening Criteria (TSC.)

Tableau 1 - Éligibilité à la taxonomie de l'UE : Évaluation - Chiffre d'affaires

CDA ou EDA ⁸	Objectif env.	Numéro d'activité	Titre de l'activité	Éligible / Non-éligible	Motif de la classification de l'activité comme non éligible
CDA / Annexe I	CCM	8.2	Solutions orientées données pour la réduction des émissions de GES	Non-éligible	Les codes NACE mentionnés dans la description de l'activité correspondent au code NACE d'EVS (J62). Cependant, le titre de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS, pas plus que la description de l'activité. EVS est le leader de la technologie vidéo en direct pour la diffusion et les productions de nouveaux médias, mais nos solutions ne sont pas destinées à réduire les émissions de GES.
CDA / Annexe II	CCA	8.2	Programmation, conseil et autres activités informatiques	Non-éligible	L'activité 8.2 est incluse dans l'annexe II de l'acte délégué sur le climat ; il s'agit d'une activité adaptée qui peut contribuer de manière substantielle à l'objectif d'adaptation au changement climatique. L'activité 8.2 ne sera éligible et alignée que lorsque tous les critères techniques de sélection pertinents seront remplis, c'est-à-dire lorsque les solutions d'adaptation seront mises en œuvre et pour autant qu'EVS respecte les garanties sociales minimales. Il est important de noter qu'il n'y a pas de critères DNSH pour cette activité.
CDA / Annexe II	CCA	8.3	Activités de programmation et de diffusion	Non-éligible	A première vue, le titre de l'activité 8.3 semblerait correspondre à l'activité d'EVS. Cependant, la description de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS. EVS vend des équipements (matériel et logiciels) pour l'industrie de la diffusion, mais ne crée pas directement de contenu, ne produit pas de programmes et n'acquiert pas le droit de distribuer du contenu et de le diffuser par la suite. Cette activité de diffusion est généralement réalisée par nos clients à l'aide de notre équipement. En outre, le code NACE mentionné dans la description de l'activité (J60) ne correspond pas au code NACE d'EVS.
CDA / Annexe II	CCA	8.4	Logiciel permettant la gestion et l'adaptation des risques climatiques physiques	Non-éligible	Les codes NACE mentionnés dans la description de l'activité correspondent au code NACE d'EVS (J62). Cependant, le titre de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS, pas plus que la description de l'activité, car nos solutions ne sont pas destinées à gérer les risques climatiques physiques.
EDA / Annexe I	WTR	4.1	Fourniture de solutions IT/OT ⁹ basées sur les données pour la réduction des fuites	Non-éligible	Les codes NACE mentionnés dans la description de l'activité correspondent au code NACE d'EVS (J62). Toutefois, le titre de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS, pas plus que la description de l'activité, car nos solutions ne sont pas destinées à réduire les fuites.
EDA / Annexe II	CE	1.2	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	Éligible	
EDA / Annexe II	CE	4.1	Proposition de solutions IT/OT basées sur les données	Non-éligible	Les codes NACE mentionnés dans la description de l'activité correspondent au code NACE d'EVS (J62). Toutefois, le titre de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS, pas plus que la description de l'activité, car nos solutions ne sont pas destinées à soutenir l'évaluation du cycle de vie, l'éco-conception, les achats écologiques ou la performance du cycle de vie.
EDA / Annexe II	CE	5.1	Réparation, remise à neuf et reconditionnement	Éligible	
EDA / Annexe II	CE	5.2	Vente de pièces détachées	Éligible	
EDA / Annexe II	CE	5.4	Vente d'articles d'occasion	Éligible	Aucun chiffre d'affaires n'est généré par cette activité.
EDA / Annexe II	CE	5.5	Produit en tant que service et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	Éligible	
EDA / Annexe II	CE	5.6	Espace de commerce de biens de seconde main en vue de leur réutilisation	Non-éligible	Les codes NACE mentionnés dans la description de l'activité correspondent au code NACE d'EVS (J62). Toutefois, le titre de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS, pas plus que la description de l'activité, car nous n'exploitons pas d'espace de commerce de biens de seconde main en vue de leur réutilisation.

8 CDA (Climate Delegated Act) : Acte délégué de la taxonomie de l'UE relatif au climat (définissant les critères pour les deux premiers objectifs environnementaux); EDA (Environmental Delegated Act) : Acte délégué de la taxonomie de l'UE en matière d'environnement (définissant les critères pour les 4 objectifs environnementaux restants)

9 IT : Technologie de l'information (Information Technology) / OT : Technologie opérationnelle (Operational Technology)

Dépenses

L'étape suivante de notre évaluation consistait à identifier le pourcentage de nos dépenses qui sont éligibles. La taxonomie de l'UE définit trois catégories de dépenses à inclure dans le numérateur des indicateurs de performance OpEx et CapEx.

Catégorie A : Dépenses liées à des actifs ou à des processus associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie.

Catégorie B : Dépenses faisant partie d'un plan visant à développer des activités économiques alignées sur la taxonomie ou à permettre à des activités économiques éligibles de s'aligner sur la taxonomie ("plan CapEx").

Catégorie C : Dépenses liées à l'achat de produits issus d'activités économiques alignées sur la taxonomie et de mesures individuelles conduisant à des réductions de GES ou contribuant de manière substantielle à l'un des objectifs environnementaux.

Pour cette analyse, nous avons suivi la même approche que pour l'exercice 2022. Nous avons commencé par analyser les dépenses qui répondaient à la définition de la catégorie C, puis de la catégorie B et enfin de la catégorie A. Cette approche a été adoptée pour assurer la continuité et la cohérence avec nos précédents rapports sur la taxonomie de l'UE. En outre, nous pensons que cette approche est la plus prudente car elle nous oblige

à analyser la conformité de nos dépenses aux critères de la taxonomie de l'UE définis pour des activités spécifiques.

Cependant, comme la législation est encore relativement nouvelle, plutôt complexe et qu'elle laisse place à l'interprétation dans certains domaines, nous sommes conscients que notre approche pourrait évoluer au fil du temps et donc conduire à des résultats différents. Dans un souci de transparence, nous ferons état de toute évolution et de tout changement de notre approche et de notre méthodologie dans nos prochains rapports.

Notre analyse a abouti aux conclusions suivantes :

A. Dépenses d'investissement (CapEx)

29 % de nos dépenses d'investissement ont été évaluées comme étant éligibles à la taxonomie de l'UE via l'achat de produits issus d'activités éligibles à la taxonomie de l'UE et des mesures individuelles conduisant à des réductions de GES, ou liées à tout objectif environnemental (catégorie C), et 18 % de nos dépenses d'investissement ont été évaluées comme étant éligibles à la taxonomie de l'UE car liées à des activités éligibles à la taxonomie de l'UE (catégorie A).

Comme expliqué dans les sections suivantes, à ce stade, nous n'avons pas d'activités alignées sur la taxonomie, et nous n'avons donc pas de plan CapEx visant à développer des activités de ce type (catégorie B).

Tableau 2 – Éligibilité à la taxonomie de l'UE : Évaluation – CapEx

CDA ou EDA ¹⁰	Objectif env.	Numéro d'activité	Titre de l'activité	Catégorie de CapEx	% de CapEx total
CDA / Annexe I	CCM	6,5	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	Catégorie C	12,0%
CDA / Annexe I	CCM	7,4	Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments	Catégorie C	0,6%
CDA / Annexe I	CCM	7,7	Acquisition et propriété de bâtiments	Catégorie C	16,5%
EDA / Annexe II	CE	5,5	Produit en tant que service et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	Catégorie C	0,3%
EDA / Annexe II	CE	1,2	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	Catégorie A	16,5%
EDA / Annexe II	CE	5,1	Réparation, remise à neuf et reconditionnement	Catégorie A	0,3%
EDA / Annexe II	CE	5,2	Vente de pièces détachées	Catégorie A	0,1%
EDA / Annexe II	CE	5,5	Produit en tant que service et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	Catégorie A	0,9%

¹⁰ CDA (Climate Delegated Act) : Acte délégué de la taxonomie de l'UE relatif au climat (définissant les critères pour les deux premiers objectifs environnementaux);

EDA (Environmental Delegated Act) : Acte délégué de la taxonomie de l'UE relatif à l'environnement (définissant les critères pour les 4 objectifs environnementaux restants)

B. Dépenses d'exploitation (OpEx)

4% de nos dépenses d'exploitation ont été évaluées comme étant éligibles à la taxonomie de l'UE via l'achat de produits issus d'activités éligibles à la taxonomie de l'UE et des mesures individuelles conduisant à des réductions de GES, ou liées à tout objectif

environnemental (catégorie C), et 61% de nos dépenses d'exploitation ont été évaluées comme étant éligibles à la taxonomie de l'UE car liées à des activités éligibles à la taxonomie de l'UE (catégorie A).

Tableau 3 – Éligibilité à la taxonomie de l'UE : Évaluation – OpEx

CDA or EDA ¹¹	Objectif env.	Numéro d'activité	Titre de l'activité	Catégorie d' OpEx	% d' OpEx total
CDA / Annexe I	CCM	4,16	CCM 4,16 Installation et fonctionnement de pompes à chaleur électriques	Catégorie C	0,0%
CDA / Annexe I	CCM	5,1	CCM 5,1 Construction, extension et exploitation de systèmes de collecte, de traitement et d'approvisionnement en eau	Catégorie C	0,0%
CDA / Annexe I	CCM	7,3	CCM 7,3 Installation, maintenance et réparation d'équipements à haut rendement énergétique	Catégorie C	0,0%
CDA / Annexe I	CCM	7,7	CCM 7,7 Acquisition et propriété d'un bâtiment	Catégorie C	4,2%
EDA / Annexe II	CE	2,3	CE 2,3 Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux	Catégorie C	0,1%
EDA / Annexe II	CE	1,2	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	Catégorie A	59,1%
EDA / Annexe II	CE	5,1	Réparation, remise à neuf et reconditionnement	Catégorie A	0,9%
EDA / Annexe II	CE	5,2	Vente de pièces détachées	Catégorie A	0,4%
EDA / Annexe II	CE	5,5	Produit en tant que service et autres modèles de services circulaires services circulaires orientés résultats	Catégorie A	0,6%

Pour toutes ces dépenses, les postes CapEx et OpEx ont été pris en considération conformément aux définitions figurant aux paragraphes 1.1.2 et 1.1.3 de l'annexe I de l'acte délégué relatif à la publication d'informations.

¹¹ CDA (Climate Delegated Act) : Acte délégué de la taxonomie de l'UE relatif au climat (définissant les critères pour les deux premiers objectifs environnementaux);

EDA (Environmental Delegated Act) : Acte délégué de la taxonomie de l'UE relatif à l'environnement (définissant les critères pour les 4 objectifs environnementaux restants)

Alignement sur la taxonomie de l'UE : Analyse

Acte délégué relatif au climat

Selon notre évaluation résumée dans le tableau 1, aucune activité principale éligible générant un chiffre d'affaires n'a été identifiée pour les objectifs climatiques et environnementaux. Par conséquent, nous n'avons évalué que l'alignement de nos activités CapEx et OpEx éligibles de la catégorie C.

Pour chaque activité CapEx et OpEx éligible identifiée, une évaluation des risques climatiques et de la vulnérabilité est demandée (soit dans les critères SC, soit dans les critères DNSH). Comme indiqué précédemment, cette évaluation n'a pas encore été réalisée et, par conséquent, aucune de nos activités CapEx ou OpEx éligibles n'est alignée sur la taxonomie de l'UE. En plus de l'évaluation du risque climatique, chaque activité CapEx et OpEx éligible identifiée est soumise à un ensemble d'exigences supplémentaires très strictes, définies soit dans les critères SC, soit dans les critères DNSH. Nous avons travaillé sur ces critères et, à ce jour, aucun alignement ne peut être revendiqué, car les critères techniques de sélection (TSC) n'ont pas été respectés. Comme expliqué dans la section ci-dessous, en 2024, nous poursuivrons notre démarche taxonomique, notamment en vérifiant et en recueillant les éléments justificatifs nécessaires pour rendre compte de l'alignement.

Nous avons également évalué notre conformité aux garanties sociales minimales (MSS) définies à l'article 18 du règlement relatif à la taxonomie. Notre code de conduite, qui s'applique également à nos partenaires commerciaux, couvre la plupart des thèmes essentiels de ces garanties sociales minimales. Comme nous voulons nous assurer que toutes les exigences des critères MSS (lignes directrices de l'OCDE, de l'OIT, principes directeurs des Nations unies et Charte internationale des droits de l'homme) sont bien prises en compte (y compris, entre autres, les exigences en matière de diligence raisonnable), nous avons intégré les critères MSS dans notre plan d'action ESG, sous le pilier «Gouvernance». En 2023, une analyse plus approfondie des critères MSS a été réalisée. En 2024, les procédures et politiques manquantes seront mises en œuvre pour garantir que toutes les exigences soient satisfaites et vérifiables.

Acte délégué relatif à l'environnement

En ce qui concerne le nouvel acte délégué relatif à l'environnement pour l'exercice 2023, seule l'évaluation de l'éligibilité est requise. Par conséquent, l'analyse de l'alignement pour

l'objectif environnemental de l'économie circulaire n'a pas été réalisée. Cependant, nous savons déjà que les points mentionnés ci-dessus pour les objectifs environnementaux liés au climat seront également applicables aux activités contribuant à l'économie circulaire, telles que l'évaluation des risques climatiques et les garanties sociales minimales.

Les résultats de notre évaluation sont présentés dans la section ci-dessous (Indicateurs clés de performance de la taxonomie européenne) En plus des modèles obligatoires, nous avons inclus des tableaux simplifiés et facultatifs, ainsi que des explications supplémentaires sur les définitions des indicateurs clés de performance et les changements apportés à notre rapport sur la taxonomie européenne de 2022.

Taxonomie de l'UE : Indicateurs clés de performance (KPIs)

	Valeur absolue – Dénominateur (k€)	Éligibilité		Alignement	
		Valeur absolue – Numérateur (éligibilité) (k€)	Part d'activités éligibles	Valeur absolue – Numérateur (alignement) (k€)	Part d'activités éligibles
KPIs de l'exercice 2023					
Acte délégué relatif au climat					
Chiffre d'affaires	173 191	0	0%	0	0%
CapEx	10 593	3 093	29%	0	0%
OpEx	27 412	1 152	4%	0	0%
Acte délégué relatif à l'environnement					
Chiffre d'affaires	173 191	110 206	64%		
CapEx	10 593	1 911	18%		
OpEx	27 412	16 716	61%		

Chiffre d'affaires

La préparation et la consolidation de nos comptes financiers sont effectuées conformément aux normes IFRS¹². La comptabilisation du chiffre d'affaires net est conforme à la définition¹³ de l'acte délégué relatif à la publication¹⁴ et figure à la note 3 de nos comptes consolidés¹⁵.

Dépenses d'investissement (CapEx)

Le KPI des dépenses d'investissement est calculé conformément au paragraphe 1.1.2 de l'annexe I de l'acte délégué relatif à la publication. Nos dépenses d'investissement éligibles à la taxonomie de l'UE (ou alignées sur la taxonomie de l'UE pour le KPI) (numérateur) sont divisées par le total des dépenses d'investissement pour l'exercice 2023, tel que défini au paragraphe 1.1.2.1 de l'annexe I de l'acte délégué relatif à la publication (dénominateur).

Pour le dénominateur CapEx, les postes suivants ont été inclus dans le total des dépenses d'investissement pour l'exercice 2023 :

- (a) IAS 16 - Immobilisations corporelles, paragraphes 73, (e), point (i) and point (iii);
- (b) IAS 38 - Immobilisations incorporelles, paragraphe 118, (e), point (i);
- (c) IFRS 16 - Baux, paragraphe 53, point (h).

Les autres catégories de CapEx ne sont pas pertinentes pour EVS.

Pour plus de détails sur ces coûts, voir les notes 11 et 12 de nos comptes consolidés¹⁶.

Dépenses d'exploitation (OpEx)

Le KPI des dépenses d'exploitation est calculé conformément au paragraphe 1.1.3 de l'annexe I de l'acte délégué relatif à la publication. Nos dépenses d'exploitation éligibles à la taxonomie de l'UE (ou alignées sur la taxonomie de l'UE pour le KPI) (numérateur) sont divisées par le total des dépenses d'exploitation pour l'exercice 2022, tel que défini au paragraphe 1.1.3.1 de l'annexe I de l'acte délégué relatif à la publication (dénominateur)¹⁷.

Pour le dénominateur OpEx, les coûts directs non capitalisés suivants ont été inclus dans le total des dépenses d'exploitation pour l'exercice 2023:

- (a) Recherche et développement
- (b) Mesures de rénovation des bâtiments
- (c) Location à court terme
- (d) Entretien et réparation
- (e) Toute autre dépense directe liée à l'entretien quotidien des actifs immobiliers, des installations et des équipements (PPE) par EVS ou par des tiers auxquels les activités sont externalisées, qui sont nécessaires au fonctionnement continu et efficace de ces actifs.

12 International Financial Reporting Standards : Normes internationales d'informations financières

13 Montant provenant de la vente de produits et de la prestation de services après déduction des remises sur ventes, de la taxe sur la valeur ajoutée et d'autres taxes directement liées au chiffre d'affaires.

14 Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 10/12/2021.

15 Rapport annuel 2023 - note 3 « Informations par secteurs d'activités »

16 Rapport annuel 2023 - notes 11 "Autres immobilisations incorporelles" et note 12 "Immobilisations corporelles".

17 Actuellement, toutes les dépenses d'exploitation ne peuvent pas être comptabilisées dans le cadre de la taxonomie de l'UE. Les dépenses d'exploitation autorisées comprennent la recherche et le développement, les mesures de rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et les réparations, ainsi que d'autres dépenses directes quotidiennes liées à l'entretien des actifs afin d'en assurer le fonctionnement continu et efficace.

Modifications au rapport 2022

Notre analyse de la taxonomie européenne est basée sur le règlement correspondant, ses actes délégués et les questions fréquemment posées (FAQ) publiées par la Commission européenne, ainsi que sur de nombreux rapports trouvés sur la plateforme sur la finance durable. La législation étant encore relativement nouvelle et complexe, certains domaines spécifiques laissent place à l'interprétation. Nous avons donc fait preuve de prudence dans notre approche de ces éléments, mais nous sommes conscients que certaines interprétations peuvent évoluer au fil du temps et donner lieu à des résultats différents. Dans un souci de transparence, nous ferons état de toute évolution dans nos futurs rapports.

Dans cet esprit de transparence : lors de l'évaluation pour 2023, nous avons remarqué que nous n'avions pas inclus le montant total pour les contrats de location dans le dénominateur du CapEx. Par conséquent, une correction a dû être apportée au KPI du CapEx éligible pour 2022.

Pour l'OpEx, nous avons réussi à effectuer un examen analytique plus granulaire et avons décidé d'ajuster la valeur déclarée en 2022 pour garantir la cohérence. Les KPIs d'éligibilité ajustés pour l'exercice 2022 sont les suivants :

KPIs pour l'exercice 2022	Rapportés en 2022			Correction		
	Valeur absolue - Dénominateur (k€)	Valeur absolue - Numérateur (éligibilité) (k€)	Part des activités éligibles	Valeur absolue - Dénominateur (k€)	Valeur absolue - Numérateur (éligibilité) (k€)	Part des activités éligibles
Chiffre d'affaires	148 158	0	0%	148 158	0	0%
CAPEX	12 123	3 366	27,77%	14 048	3 366	23,96%
OPEX	27 402	154	0,56%	23 252	1 022	4,40%

Perspectives pour 2024 et au-delà

En 2024, et au-delà, nous poursuivrons notre démarche taxonomique.

Nous nous concentrerons sur les éléments suivants :

Évaluation des risques climatiques - Nous prévoyons de procéder à une évaluation des risques climatiques liés à nos activités économiques. Comme indiqué dans les sections précédentes, il s'agit d'un élément clé pour l'alignement de notre chiffre d'affaires, de nos dépenses d'investissement et de nos dépenses d'exploitation. Nous évaluerons les risques climatiques physiques qui sont pertinents pour nos activités et nous analyserons les solutions d'adaptation qui peuvent les réduire.

Garanties sociales minimales - En 2023, nous avons évalué notre conformité aux garanties sociales minimales de la taxonomie, telles que définies à l'article 18 du règlement relatif à la taxonomie. Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous efforcerons de combler les lacunes identifiées et de documenter notre alignement sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Plan d'action pour l'alignement - En 2024, nous définirons un plan d'action pour combler les lacunes concernant les autres critères de sélection technique (TSC) et les critères qui ne causent pas de dommages significatifs (DNSH) pour notre chiffre d'affaires, nos dépenses d'investissement et nos dépenses d'exploitation.



Annexe

Mise en correspondance des IRO matériels et de la classification ESRS des questions de durabilité

Thématiques ESRS	Sujets de développement durable	Impact	Risques / Opportunités
ESRS E1 – Changement climatique	Atténuation du changement climatique - Entreprise	Atténuation du changement climatique - Entreprise	N/A
	Atténuation du changement climatique - Client	Atténuation du changement climatique - Client	Risque - Dynamique du marché (ESG) Opp - Dynamique des produits et du marché (ESG)
	Énergie - Organisation	Énergie - Organisation	Risque - Consommation d'énergie Opp - Ressources durables permettant de réduire les coûts d'exploitation
	Énergie - Produit	Énergie – Produit	Risque - Dynamique du marché (ESG) Opp - Dynamique des produits et du marché (ESG)
ESRS E5 – Économie circulaire	Ressources entrantes	Ressources entrantes	Risque - Approvisionnement en matériaux Risque - Dynamique du marché (ESG)
	Ressources sortantes	Ressources sortantes	Risque - Exigences légales en matière de produits (ESG) Opp - Dynamique des produits et du marché (ESG)
ESRS S1 – Effectifs propres	Membre de l'équipe - Conditions de travail	Membre de l'équipe - Conditions de travail	Risque - Attraction et rétention des talents
	Membre de l'équipe - Dialogue social et liberté d'association	Membre de l'équipe - Dialogue social et liberté d'association	
	Membre de l'équipe - Égalité des genres et égalité de rémunération pour un travail de même valeur	Membre de l'équipe - Égalité des genres et égalité de rémunération pour un travail de même valeur	Risque - Diversité et inclusion
	Membre de l'équipe - Diversité et inclusion	Membre de l'équipe - Diversité et inclusion	
	Membre de l'équipe - Formation et développement des compétences	Membre de l'équipe - Formation et développement des compétences	Risque - Attraction et rétention des talents
	Membre de l'équipe - Vie privé	Membre de l'équipe - Vie privé	Risque - Sécurité des données - EVS
ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur	Travailleurs de la chaîne de valeur - Conditions de travail	Travailleurs de la chaîne de valeur - Conditions de travail	Risque - Partenariat inadéquat Risque - Gestion de la chaîne d'approvisionnement
ESRS S3 – Communautés affectées	Contribution sociale locale	Contribution sociale locale	N/A
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	Client - Violation de données	Client - Violation de données	Risque - Sécurité des données – produit
	Client - Accès à des informations (de qualité)	Client - Accès à des informations (de qualité)	Risque - Expérience client
	Client - Pratiques commerciales responsables	Client - Pratiques commerciales responsables	Risque - Expérience client
ESRS G1 – Conduite des affaires	Protection des lanceurs d'alerte	Protection des lanceurs d'alerte	Risque - Conduite des affaires
	Corruption et pots-de-vin	Corruption et pots-de-vin	Risque - Conduite des affaires
Thèmes spécifiques à l'entreprise	Risque - Protection de la propriété intellectuelle et comportement concurrentiel	N/A	Risque - Protection de la propriété intellectuelle et comportement concurrentiel

Données relatives aux membres de l'équipe - 2023

31/12/23	Homme	Femme	NALA	EMEA	APAC
Employés permanents	548	69	47	561	29
Employés temporaires	4	1	2	3	0
Employés à horaire non garanti	0	0	0	0	0
Employés à temps plein	500	70	29	492	49
Employés à temps partiel ¹	52	20	0	72	0

	2021	2022	2023
Pourcentage du total des employés couverts par des conventions collectives	34%	64%	73%

Affiliation

EVS est membre de plusieurs communautés

- **Agoria** (dont le Sports & Entertainment Technology Club d' Agoria) [BE]. Agoria aide les entreprises à prendre les bonnes mesures pour favoriser un avenir durable, en leur fournissant des conseils sur mesure, une assistance, des conseils sectoriels, des données pertinentes, des réseaux, une représentation et des connaissances. Ils nous aident à nous aligner en permanence sur le droit social. Le Sports & Entertainment Technology Club d'Agoria est le représentant belge des leaders en technologie actifs dans le secteur du sport et du divertissement.
- **TWIST** [BE]. Technologies from Wallonia for Image, Sound and Text (TWIST) est un pôle de médias qui vise à renforcer l'innovation et la croissance du secteur des médias dans le sud de la Belgique.

- **IABM**. IABM (International Trade Association for the Broadcast & Media Industry) est l'association commerciale internationale de l'industrie de la diffusion et des médias. Elle représente les principaux fournisseurs de technologies dans le secteur. L'IABM facilite la mise en réseau et les interactions qui façonnent et définissent l'écosystème unique du secteur des technologies de la diffusion et des médias. Elle veille à ce que ses membres soient tenus informés, en fournissant une infrastructure de services et de commodités pour encourager la discussion et la collaboration dans l'ensemble de la chaîne de l'industrie de la diffusion et des médias (BaM).
- **NAB** [US]. La NAB (National Association of Broadcasters) est l'association nationale des diffuseurs aux États-Unis. Elle est la voix des radiodiffuseurs et des télédiffuseurs du pays. En tant que principale association professionnelle de diffuseurs, la NAB défend les intérêts de ses membres auprès du gouvernement fédéral, du secteur et des affaires publiques, elle améliore la qualité et la rentabilité de la diffusion, elle encourage l'innovation en matière de contenu et de technologie et elle met en lumière les moyens importants et uniques par lesquels les stations servent leurs communautés.
- **SMPTE** [US]. La SMPTE (Society of Motion Picture and Television Engineers) est la société des ingénieurs du cinéma et de la télévision. La SMPTE est une société mondiale de professionnels des médias, de technologues et d'ingénieurs qui collaborent pour faire progresser l'industrie par l'excellence technique.
- **SVG Europe**. Sports Video Group (SVG) Europe soutient la communauté professionnelle qui utilise les technologies vidéo, audio et à large bande pour produire et distribuer du contenu sportif en Europe.
- **SportsTech Belgium** [BE]. La mission de cette organisation est d'encourager l'innovation technologique dans le domaine du sport en Belgique, les start-ups et l'esprit d'entreprise, de mettre en place une stratégie de fertilisation croisée à long terme entre les acteurs belges du sport et de la technologie, tant au niveau local qu'international, et d'amener la Belgique au premier plan de l'écosystème international de la technologie du sport.
- **AWEX** [BE]. La première mission de l'Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements Étrangers est d'aider les entreprises à se développer à l'international. Elle apporte des conseils financiers, un accompagnement et des services "export".

¹ Seuls les employés en Belgique sont couverts par des conventions collectives.

- GUBERNA** [BE]. GUBERNA vise à stimuler la bonne gouvernance dans toutes les organisations et, pour ce faire, s'appuie sur des rôles clairs, une prise de décision qualitative, l'éthique et l'intégrité. La gouvernance inclut le leadership et l'esprit d'entreprise naturels et trouve un équilibre entre l'audace et l'action. L'objectif ultime est la création de valeur durable.
- AMWA**. L'Advanced Media Workflow Association (Association pour le flux de travail des médias) est un forum ouvert et collaboratif qui fait progresser les solutions commerciales pour les flux de travail des médias en réseau grâce au développement et à la publication de spécifications, d'outils et de bonnes pratiques récentes.
- JT-NM**. La mission du Joint Taskforce On Networked Media (Groupe de travail conjoint sur les médias en réseau) est de contribuer au développement d'une infrastructure de réseau par paquets pour l'industrie des médias professionnels en réunissant les fabricants, les diffuseurs et les organisations sectorielles pour créer, stocker, transférer et diffuser des médias professionnels.
- HPA** [US]. La Hollywood Professional Association (Association des professionnels d'Hollywood) est une ASBL dont les membres se consacrent à la reconnaissance, à la formation et à la mise en relation des entreprises avec une communauté diversifiée qui fournit une expertise créative et technique, un soutien, des outils et une infrastructure pour la création, la distribution et l'archivage de contenu professionnel dans le secteur des médias et du divertissement.

Modèles de déclaration de la taxonomie de l'UE

Modèle : Activités liées au nucléaire et aux énergies fossiles

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise mène, finance ou est exposée à la recherche, au développement, à la démonstration et au déploiement d'installations électriques innovantes qui produisent de l'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise réalise, finance ou est exposée à la construction et à l'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires destinées à produire de l'électricité ou de la chaleur industrielle, y compris à des fins de chauffage urbain ou de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, ainsi qu'à leur mise à niveau en matière de sécurité, en utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exploite, finance ou est exposée à l'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes qui produisent de l'électricité ou de la chaleur industrielle, y compris à des fins de chauffage urbain ou de procédés industriels tels que la production d'hydrogène à partir de l'énergie nucléaire, ainsi qu'à leur mise à niveau en matière de sécurité.	NON
Activités liées aux énergies fossiles		
4	L'entreprise réalise, finance ou est exposée à la construction ou à l'exploitation d'installations de production d'électricité utilisant des combustibles gazeux fossiles.	NON
5	L'entreprise réalise, finance ou est exposée à la construction, à la rénovation et à l'exploitation d'installations de production combinée de chaleur et de froid et de production d'électricité utilisant des combustibles gazeux fossiles.	NON
6	L'entreprise réalise, finance ou est exposée à la construction, à la rénovation et à l'exploitation d'installations de production de chaleur ou de froid à partir de combustibles gazeux fossiles.	NON

Modèle : Part du chiffre d'affaires issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie — Informations pour l'année 2023

2023	Année			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important ("critères DNSH")						Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), année 2022 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
	Code (a) (2)	"Chiffre d'affaires (3)"	"Part du chiffre d'affaires, année N (4)"	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
"Activités économiques (1)"																			
Texte		Euro	%	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		€ -	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Dont habitantes		€ -	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%	H	
Dont transitoires		€ -	0%							N	N	N	N	N	N	N	0%		T
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
				EL; N/ EL	EL; N/ EL	EL; N/ EL	EL; N/ EL	EL; N/ EL	EL; N/ EL										
Réparation, remise en état et remanufacturation	CE 5.1	€ 1 647 402	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Vente de pièces détachées	CE 5.2	€ 656 204	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	€ 1 011 997	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE 1.2	€ 106 890 433	62%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		€ 110 206 035	64%	0%	0%	0%	0%	100%	0%								0%		
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		€ 110 206 035	64%	0%	0%	0%	0%	100%	0%								0%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		€ 62 984 817	36%																
Total (A + B)		€ 173 190 852	100%																

Modèle: Part des dépenses CapEx issue des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie — Informations pour l'année 2023

2023	Année			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important ("critères DNSH")						Garanties minimales (17)	Part des CapEx alignées sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxonomie, année 2022 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
	Code (a) (2)	CapEx (3)	Part des CapEx, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
Texte		Euro	%	"OUI; NON; N/EL "	"OUI; NON; N/EL "	"OUI; NON; N/EL "	"OUI; NON; N/EL "	"OUI; NON; N/EL "	"OUI; NON; N/EL "	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		€ -	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Dont habitantes		€ -	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%	H	
Dont transitoires		€ -	0%							N	N	N	N	N	N	N	0%		T
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Réparation, remise en état et remanufacturation	CE 5.1	€ 26 957	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Vente de pièces détachées	CE 5.2	€ 10 738	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	€ 124 359	2%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE 1.2	€ 1 749 108	31%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM/CCA 6.5	€ 1 274 974	23%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								9%		
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM/CCA 7.4	€ 67 000	1%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM/CCA 7.7	€ 1 751 446	31%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								15%		
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		€ 5 004 582	47%	55%	55%	0%	0%	34%	0%								24%		
A. CapEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		€ 5 004 582	47%	55%	55%	0%	0%	34%	0%								24%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie		€ 5 588 192	53%																
Total (A + B)		€ 10 592 774	100%																

Modèle : Part des OpEx concernant des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie — Informations pour l'année 2023

2023	Année			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important ("critères DNSH")						Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignées sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2.) à la taxonomie, année 2022 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Code (a) (2)	OpEx (3)	Part des OpEx, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)					
Texte		Euro	%	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	"OUI; NON; N/EL"	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T	
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		€ -	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Dont habitantes		€ -	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%	E	
Dont transitoires		€ -	0%							N	N	N	N	N	N	N	0%	T	
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Réparation, remise en état et remanufacturation	CE 5.1	€ 249 576	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
Vente de pièces détachées	CE 5.2	€ 99 413	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	€ 153 314	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE 1.2	€ 16 193 573	59%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux	CE 2.3	€ 20 280	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
Installation et exploitation de pompes à chaleur électriques	CCM/CCA 4.16	€ 901	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Construction, extension et exploitation de réseaux de captage, de traitement et de distribution	CCM/CCA 5.1	€ 847	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM/CCA 7.3	€ 1 514	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM/CCA 7.7	€ 1 148 349	4%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								4%		
Collecte et transport de déchets non dangereux triés à la source	CCM/CCA 5.5	€ -	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
"Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments"	CCM/CCA 7.5	€ -	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCM/CCA 8.1	€ -	0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1%		
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		€ 17 867 768	65%	4%	4%	0%	0%	61%	0%								4%		
A. OpEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		€ 17 867 768	65%	4%	4%	0%	0%	61%	0%								4%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie		€ 9 543 802	35%																
Total (A + B)		€ 27 411 570	100%																

Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI): Index des contenus

Déclaration d'utilisation	EVS a rapporté les informations citées dans cet index des contenus GRI pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 en se référant aux normes GRI.
GRI 1 utilisé	GRI 1 : Base 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s)	n/a

NORME GRI	INFORMATIONS	LOCALISATION
GRI 2: Informations générales 2021	2-1 Détails organisationnels	Rapport annuel 2023 - Nous sommes EVS
	2-2 Entités incluses dans le rapport de développement durable de l'organisation	À propos de ce rapport – p2
	2-3 Période de déclaration, fréquence et point de contact	À propos de ce rapport – p2
	2-4 Reformulation des informations	Mentionné directement dans les sections concernées
	2-5 Assurance externe	n/a
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	EVS en un coup d'oeil – p5 - 8
	2-7 Employés	EVS en un coup d'oeil – p5 - 8
	2-8 Travailleurs non salariés	n/a
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-10 Nomination et sélection de l'organe supérieur de gouvernance	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-11 Président de l'organe supérieur de gouvernance	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-12 Rôle de l'organe supérieur de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts	Stratégie de développement durable – p9 - 20
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Stratégie de développement durable – p9 - 20
	2-14 Rôle de l'organe supérieur de gouvernance dans l'établissement de rapports sur le développement durable	Stratégie de développement durable – p9 - 20
	2-15 Conflits d'intérêts	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-16 Communication des problèmes critiques	Stratégie de développement durable – p9 - 20
	2-17 Connaissance collective de l'organe supérieur de gouvernance	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe supérieur de gouvernance	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-19 Politiques de rémunération	Rapport annuel 2023 - Rapport de rémunération

GRI 2: Informations générales 2021	2-20 Processus de fixation des rémunérations	Rapport annuel 2023 - Rapport de rémunération
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	Rapport annuel 2023 - Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Avant-propos - p2
	2-23 Engagements stratégiques	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
	2-24 Intégration des engagements stratégiques	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
	2-25 Processus de correction des impacts négatifs	Questions environnementales - p21 - 26 Questions sociales- p27 - 37 Questions de gouvernance - p38 - 40
	2-26 Mécanismes de consultation et de signalement des problèmes	Questions de gouvernance - p38 - 40
	2-27 Respect des lois et règlements	Questions de gouvernance - p38 - 40
	2-28 Associations de membres	Annexe - p48 - 56
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Stratégie de développement durable – p9 - 20
2-30 Conventions collectives	Annexe - p48 - 56	
Thèmes pertinents		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus de détermination des Thèmes pertinents	Stratégie de développement durable – p9 - 20
	3-2 Liste des Thèmes pertinents	Stratégie de développement durable – p9 - 20
Anti-corruption		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
	205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
Comportement anticoncurrentiel		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et pratiques monopolistiques	Questions de gouvernance - Éthique des affaires p39 - 40
Energie		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Questions environnementales - Empreinte carbone de la société - p21-26
GRI 302: Energie 2016	302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Questions environnementales - Empreinte carbone de la société - p21-26
	302-2 Consommation d'énergie en dehors de l'organisation	Questions environnementales - Empreinte carbone de la société - p21-26
	302-3 Intensité énergétique	
	302-4 Réduction de la consommation d'énergie	Questions environnementales - Empreinte carbone de la société - p21-26

Emploi		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
GRI 401: Emploi 2016	401-1 Embauches et rotation du personnel	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
	401-2 Avantages accordés aux employés à temps plein qui ne sont pas accordés aux employés temporaires ou à temps partiel	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
Formation et apprentissage		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
GRI 404: Formation et apprentissage 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
	404-2 Programmes d'amélioration des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations régulières de leurs performances et de leur évolution de carrière	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
Diversité et égalité des chances		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Question sociales - Membres de l'équipe – p27 - 34
Communautés locales		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Question sociales - Communautés – p35 -37
GRI 413: Communautés locales 2016	413-1 Opérations avec participation des communautés locales, évaluations des impacts et programmes de développement	Question sociales - Communautés – p35 -37
Protection de la vie privée des clients		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des Thèmes pertinents	Questions de gouvernance - Cybersécurité - p38
GRI 418: Protection de la vie privée des clients 2016	418-1 Plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients et des pertes de données des clients	Questions de gouvernance - Cybersécurité - p38