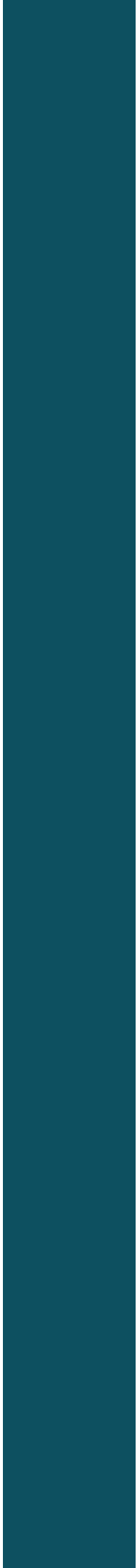


VALTUS

MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!

Rapport de Responsabilité Sociétale



Année de performance 2022

Sommaire du rapport RSE

| | |
|---|-----------|
| Edito..... | 3 |
| Présentation du Groupe Valtus..... | 4 |
| En bref..... | 4 |
| En quoi consistent nos activités ?..... | 4 |
| Où opérons-nous ?..... | 5 |
| Notre démarche RSE | 5 |
| Capitaliser sur l'existant pour structurer et formaliser | 5 |
| Quatre piliers pour affirmer nos ambitions RSE | 6 |
| Quelles attentes de la part de notre écosystème ?..... | 6 |
| Nos engagements sociaux..... | 7 |
| Quels sont nos enjeux ?..... | 7 |
| Offrir des conditions de travail optimales..... | 7 |
| Préserver la santé et sécurité de nos équipes..... | 8 |
| Assurer un dialogue social régulier, fluide et constructif | 9 |
| Développer les collaborateurs et viser leur épanouissement professionnel | 9 |
| Promouvoir un environnement de travail accueillant et ouvert à toutes les diversités..... | 10 |
| Nos engagements environnementaux | 11 |
| Quels sont nos enjeux ?..... | 11 |
| Mesurer notre empreinte carbone et réduire nos émissions de GES | 12 |
| Réduire nos déchets..... | 14 |
| Collaborer avec notre écosystème | 15 |
| Nos engagements en matière d'éthique | 16 |
| Quels sont nos enjeux ?..... | 16 |
| Lutter contre la corruption | 17 |
| Gérer l'information de manière responsable..... | 17 |
| Nos engagements en matière d'achats responsables..... | 18 |
| Quels sont nos enjeux ?..... | 18 |
| Notre démarche d'achats responsable | 19 |
| Synthèse de nos indicateurs RSE..... | 21 |

Ouvrir la voie vers un impact positif mesurable

Philippe Soullier, Président



Les enjeux sociétaux et environnementaux font partie intégrante de l'ADN de Valtus. Des initiatives personnelles aux bonnes pratiques collectives, les associés et collaborateurs multiplient, de longue date, les expressions d'engagement responsable. Nous souhaitons désormais tirer parti de cette préoccupation historique pour organiser et structurer durablement le cadre du pilotage de la RSE chez Valtus.

La réalisation de notre premier bilan carbone en 2022 marque un tournant majeur dans notre manière d'appréhender nos impacts sur la planète. Pour mesurer

Si l'exigence de rentabilité est toujours aussi forte, elle doit de plus en plus être mise en perspective avec les défis sociétaux et environnementaux que nous nous devons de relever.

À mesure que le monde change, les législations auxquelles les entreprises sont soumises ne cessent d'évoluer. En définissant aujourd'hui un cadre d'implémentation concret de notre démarche RSE, nous souhaitons nous approprier rapidement les changements à venir. Pour Valtus, l'anticipation des contraintes réglementaires constitue une opportunité unique pour progresser.

« Précédemment dirigeant d'une société de conseil péruvienne auprès d'entreprises minières et hydrocarbures, j'ai pu constater à quel point l'intégration de la RSE à la stratégie d'entreprise est

régulièrement nos progrès et le chemin qu'il reste à parcourir, nous devons poursuivre la formalisation de notre politique RSE.

« Parce que le métier de Valtus est fondamentalement centré sur l'humain, nous sommes convaincus qu'un impact sociétal positif est un levier essentiel de création de valeur. »

Depuis maintenant six ans, au travers de la Fondation Valtus, nous accompagnons les jeunes diplômés dans leur insertion sur le marché de l'emploi. Simultanément, Valtus favorise l'activité professionnelle des cadres en seconde partie de carrière en leur permettant d'explorer de nouvelles formes de travail. Plus largement, nous croyons que les organisations les plus innovantes seront celles qui auront pleinement intégré les impératifs de diversité, d'inclusion et d'équité.

indispensable. Lorsque ces enjeux ne sont pas pleinement inclus dans la stratégie de l'entreprise alors le risque de greenwashing est le plus fort. »

Impact environnemental, impact social, achats responsables éthique des affaires : structurée autour de ces quatre piliers et intégrant des plans d'actions tangibles, la politique RSE Valtus constitue un véritable outil pour préparer l'avenir.

Arnaud Michaux, CFO



Présentation du Groupe Valtus

En bref

Notre raison d'être :

*We unleash human magic to help people and businesses reach their full potential. **

*Libérer la magie humaine pour aider les talents et les entreprises à atteindre leur plein potentiel.

| Le Groupe Valtus en quelques chiffres clés (2022) | | | | |
|---|--|---|-----------------------|--|
| 112 M€ de chiffre d'affaires | 3 500 Missions déjà réalisées et 50 pays d'intervention | 850 entreprises accompagnées | 37 associés | 33% de missions à l'international |

Pour nous, le management de transition est avant tout un métier d'accompagnement de la transformation. Centré sur l'humain, il répond aux enjeux des entreprises comme aux attentes des dirigeants d'aujourd'hui, tout en anticipant déjà les tendances de demain.

NOS VALEURS ET ENGAGEMENTS

L'excellence

Pour nous, plus qu'une exigence, c'est un engagement au quotidien. Il se traduit par l'implication totale de nos équipes aux côtés de nos clients et de nos managers, tout au long de la relation que nous entretenons avec eux. Notre ambition ? Répondre toujours au mieux à leurs attentes

L'audace

Nous osons être à l'avant-garde du développement de notre marché. Nous partageons de nouvelles idées et énergies avec les entreprises et organisations, mobilisant les talents, reliant les personnes.

La relation de qualité

Nous construisons une relation de confiance avec nos clients en comprenant leurs défis. Nous fournissons des solutions sur mesure partout dans le monde. Nous prenons soin de notre communauté de dirigeants sélectionnés et leur offrons des opportunités passionnantes.

La diversité & l'inclusion

L'engagement D&I croissant de Valtus s'est traduit par la signature de la Charte de la Diversité fin 2021, puis de la Charte LGBT+ de l'Autre Cercle en février 2022. Pour nous, il s'agit notamment de lutter contre les discriminations, de favoriser l'égalité des chances et de mettre en œuvre un management inclusif.

En quoi consistent nos activités ?

Dans un monde qui va de plus en plus vite, nos clients font face à de profondes mutations sociétales et technologiques et doivent relever divers défis, leur croissance, des enjeux de transformation, d'optimisation de la performance, de développement à l'international ou encore de restructuration. Ils doivent trouver rapidement les bonnes compétences et mobiliser ponctuellement des profils avec différentes expertises. En cela, le management de transition est plus qu'un simple apport de compétences, il est un outil opérationnel de transformation positive au service du développement de l'entreprise.

Où opérons-nous ?

Nous sommes implantés en Europe au travers de plusieurs filiales et via le réseau Alliance dont nous sommes membre fondateur. Cela nous permet d'accompagner nos clients sur des projets internationaux tout en nous appuyant sur des partenaires locaux.



Notre démarche RSE

Capitaliser sur l'existant pour structurer et formaliser

Nous menions déjà des actions en faveur d'enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux, telles que le tri et la valorisation des déchets de bureau ou la promotion d'un environnement de travail plus inclusif. L'accompagnement de nos clients nous a également permis d'identifier l'impact et l'utilité sociétale de notre métier avec des missions en faveur de la transformation des entreprises.

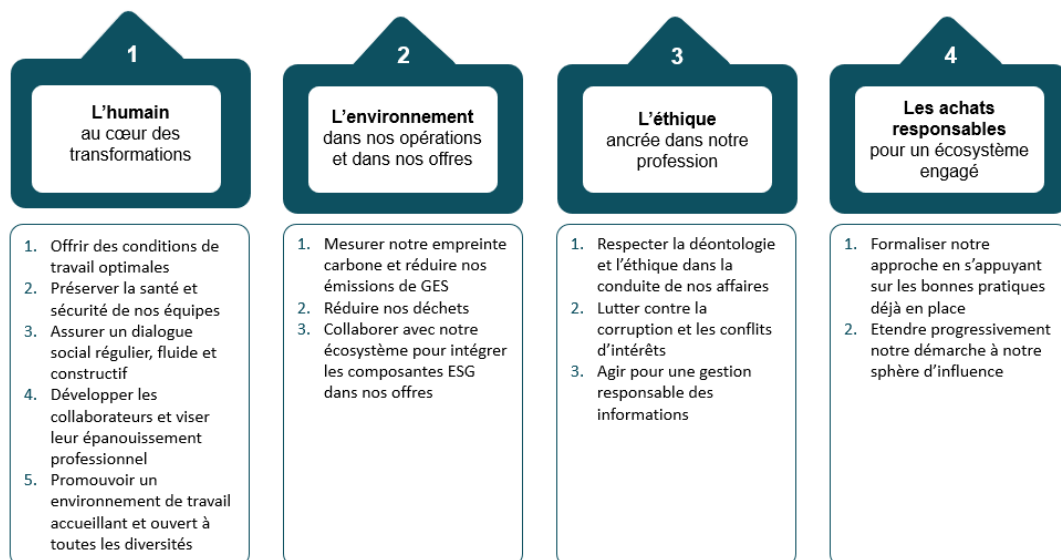
En 2022, en collaboration avec des consultants externes spécialisés et les fonctions clés de l'entreprise, nous avons mené un état des lieux et répertorié les actions et la documentation existantes dans les dimensions sociales, environnementale, éthique et achats responsables. Cet exercice nous a permis d'identifier nos forces ainsi que des axes d'amélioration, notamment en matière de structuration et formalisation de nos ambitions, objectifs et de la communication des actions menées.

Nous avons organisé des ateliers de travail avec des représentants des différents pôles d'activités de l'entreprise (Ressources humaines, finance, marketing, communication, IT, services généraux) et mis en place plusieurs chantier pour formaliser notre démarche RSE :

| La formalisation de notre démarche RSE | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 8 ateliers thématiques pour définir puis valider nos objectifs et plans d'actions RSE | 18 collaborateurs impliqués | 3 Politiques / charte formalisées (politique RSE, politique achats responsables, charte éthique) | 1 Tableau de bord RSE élaboré pour (pilotage des objectifs RSE et collecte des résultats) | 1er Rapport RSE du Groupe Valtus pour communiquer sur nos ambitions RSE et notre performance annuelle |

Quatre piliers pour affirmer nos ambitions RSE

Notre politique RSE se structure en quatre piliers, pour lesquels nous avons formulé nos ambitions et pris des engagements en faveur de création de valeur pour l'ensemble de notre écosystème.



Quelles attentes de la part de notre écosystème ?

Nos principales parties prenantes



Principales attentes identifiées

Les principales attentes de nos **collaborateurs** correspondent au premier pilier de notre démarche RSE. Ils sont également sensibles aux thématiques environnementales et éthique

Nos **clients** accordent une importance centrale à l'éthique et valorisent l'existence d'une démarche RSE.

Nos **fournisseurs** sont particulièrement concernés par notre 4^{ème} pilier.

Les **médias**, selon les sujets traités, s'intéressent à notre démarche globale ou à des enjeux propres aux 4 piliers.

Nos engagements sociaux

Quels sont nos enjeux ?

Du fait de nos activités, nous participons à l'inclusion et à l'employabilité des personnes seniors (+ 50 ans) sur le marché du travail. Nos équipes reflètent une forte mixité en termes d'origines, d'âge, de vécu, d'expérience et de culture, depuis de nombreuses années.

L'humain, la diversité ou encore l'inclusion font partie de nos valeurs et nous sommes convaincus qu'il s'agit d'éléments essentiels pour créer des rapports de confiance durables ainsi que de la performance dans la durée.

Notre ambition est d'offrir à nos équipes un cadre de travail épanouissant, d'améliorer leur qualité de vie au travail. Pour y parvenir nous travaillons sur les enjeux relatifs aux conditions de travail, à la santé et sécurité au travail, au dialogue social, à la gestion des carrières et la formation ainsi qu'à la diversité, l'égalité et l'inclusion.

Offrir des conditions de travail optimales

Au sein du Groupe Valtus, nous avons à cœur d'offrir à nos collaborateurs des conditions de travail optimales pour la réalisation de leurs activités. Nous avons conscience que les aspects matériels et logistiques (la qualité de nos locaux, les équipements et outils à disposition, les conditions sanitaires...), organisationnels (temps et rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, travail à distance, équité salariale...) ou encore relationnels (interactions avec les clients, la hiérarchie, les collègues, reconnaissance, recherche de sens...) impactent la qualité de vie au travail et nous nous fixons des objectifs pour continuer de nous améliorer et répondre toujours mieux aux attentes de nos collaborateurs.

Nos objectifs et notre performance 2022

En 2022 nous avons initié un travail d'identification et formalisation d'objectifs et d'indicateurs qui nous permet d'évaluer notre performance et de communiquer sur les résultats obtenus. En fonction de notre maturité et des actions à réaliser, nous avons défini des objectifs orientés sur les moyens ou sur les résultats, récurrents ou ponctuels, avec différents horizons temporels.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|--|---------|
| Conditions de travail | | |
| Préserver la qualité et l'aspect central des locaux de Valtus (facilité d'accès, équipements propices au confort des collaborateurs) | 42 minutes en moyenne pour le trajet quotidien domicile bureau | ✓ |
| S'assurer que 100% de nos collaborateurs bénéficient de matériel ergonomique et d'outils collaboratifs performants pour le travail à distance | 100% de collaborateurs en bénéficient | ✓ |
| Développer sur site des actions en faveur de la qualité de vie au travail | 11 actions menées | ✓ |
| Poursuivre l'organisation d'événements conviviaux qui renforcent l'esprit d'équipe et la cohésion | 10 événements organisés | ✓ |

✓ objectif atteint 🗉 objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

Au cours de l'année, nous avons organisé pour nos équipes différentes activités sportives tels que des cours de zumba, de yoga et de cardio training ainsi que des activités axées sur le bien-être avec une journée dédiée en juin 2022. Plusieurs événements ont également permis de continuer à créer du lien entre les collaborateurs, notre « séminaire international », des déjeuners (« cuisine du monde et de nos régions », « les PAP nous invitent »,...), des goûters (Halloween, Noël) et l'organisation d'un secret santa.





Dans nos bureaux, nous avons poursuivi nos actions pour améliorer l'environnement de travail en veillant à équiper nos collaborateurs de fauteuils ergonomiques et en finalisant l'installation de séparateurs acoustiques.


Préserver la santé et sécurité de nos équipes

Protéger nos équipes contre les risques professionnels, tant physiques que psychosociaux, auxquels ils peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités et œuvrer pour réduire ces risques est pour nous essentiel. Au-delà des obligations réglementaires, nous souhaitons mettre en place un dispositif de prévention, de sensibilisation et de suivi de la santé et de la sécurité des collaborateurs.

Nos objectifs et notre performance 2022

En 2022 nous avons travaillé à l'identification et formalisation d'objectifs en matière de santé et sécurité au travail.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|--|--|
| Santé et sécurité au travail | | |
| D'ici 2024, mettre en place le dispositif de prévention, sensibilisation et suivi en matière de santé et sécurité | DUERP actualisé annuellement |  2024 |
| D'ici 2024, nommer un.e référent.e santé et un.e référent.e sécurité et assurer leur formation | Identification du référent |  2024 |
| D'ici fin 2024, mettre en place les moyens pour atteindre zéro accident du travail lié aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail | Suivi des accidents liés aux déplacements et identification des causes |  2024 |
| D'ici 2024, continuer de mener une action de prévention des troubles musculosquelettiques | 15 collaborateurs sensibilisés |  2024 |

✓ objectif atteint  objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

En 2022, nous avons travaillé à l'identification et à l'analyse des risques auxquels sont exposés nos collaborateurs. Les résultats obtenus nous ont permis de mettre en place différentes mesures de prévention et mitigation en collaboration avec la médecine du travail. Nous avons notamment fait intervenir une ergonome pour sensibiliser nos équipes à la prévention des troubles musculosquelettiques. Une première session de formation « Sauveteur Secouriste du Travail » a également été organisée. Afin d'évaluer l'impact de nos différentes actions nous avons assuré un suivi de l'accidentologie à travers des indicateurs clés, le taux de fréquence, et le taux de gravité ainsi que la part d'accidents du travail liés aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Assurer un dialogue social régulier, fluide et constructif

Le dialogue social est pour nous une opportunité d'échange, de consultation, d'information et de construction collective autour de sujets d'intérêts pour les collaborateurs, leurs représentants et la direction. Nous agissons pour favoriser des échanges dans les deux sens entre les différentes parties, selon plusieurs modalités (information, consultation, négociation) et promouvoir la transparence.

Nos objectifs et notre performance 2022

L'année 2022 nous a permis d'identifier des axes de progressions et de formaliser des objectifs pour continuer de nous améliorer.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|---|---------|
| Dialogue social | | |
| Améliorer les délais de réponse dans l'envoi des questions (IRP > Direction) et la rédaction des comptes rendus des réunions avec les instances de représentation (Rédaction > IRP) | Améliorer les délais de réponses en amont et en aval des réunions IRP | ✓ |
| D'ici 2024, consulter les instances de représentation du personnel (IRP) sur les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail, l'intéressement et au télétravail et obtenir la signature de ces accords et des avenants | Définition du calendrier et des thèmes sur lesquels consultés les IRP | 📅 2024 |

✓ objectif atteint 📅 objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

Durant l'année 2022, nous avons organisé l'élection de nos instances de représentation du personnel (IRP). Les collaborateurs élus ont été formés aux missions du comité social et économique (CSE) et de la commission Santé, Sécurité et Condition de Travail (SSCT). Nous avons par ailleurs actualisé nos panneaux d'affichages et notre livret d'accueil en spécifiant les rôles des différents référents.




Développer les collaborateurs et viser leur épanouissement professionnel


En cohérence avec notre raison d'être, nous organisons le développement des compétences et la gestion des carrières de nos collaborateurs afin qu'ils puissent s'épanouir dans leurs métiers et activités. Dans un monde en profonde mutation, nous définissons une stratégie d'adaptation des compétences adaptés aux besoins futurs du Groupe et de la société en général, en tenant compte des compétences actuelles et des aspirations personnelles de nos équipes. Nous sommes convaincus que c'est par ce biais que nous pourrions contribuer à la motivation et à l'engagement de nos équipes et atteindre collectivement nos objectifs.

Nos objectifs et notre performance 2022

Pour cet enjeu, nous avons également travaillé à la définition et formalisation de nos objectifs à différents horizons.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|--|---|---------|
| Gestion des carrières et formation | | |
| D'ici 2024, déployer le plan de développement de compétences sur le SIRH | Définition du plan de développement des compétences | 📅 2024 |

| | | |
|--|--|---|
| D'ici 2024, formaliser l'ensemble des évaluations de performance des collaborateurs | Définition du modèle standard de l'évaluation de performance |  2024 |
| D'ici 2025, mettre en place un processus de mobilité interne et des passerelles internationales, entre Valtus France et les filiales européennes et d'ici 2026, en faire bénéficier un collaborateur ou une collaboratrice | État des lieux des possibles mobilités et détachement |  2025  2026 |
| D'ici fin 2024, s'assurer que 100% des souhaits de formation émis lors des entretiens annuels de performance sont pris en compte | Collecte annuelle des souhaits de formation | ✓ |

✓ objectif atteint  objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022


En cohérence avec notre objectif, chacun de nos collaborateurs ayant émis un souhait de formation a été reçu en entretien avec les ressources humaines et obtenu une réponse. Celle-ci pouvant être favorable ou non, selon la pertinence du souhait exprimé. Nous avons par ailleurs mis en place notre système d'information ressources humaines (SIRH), Eurecia, afin de déployer notre plan de développement des compétences. Cette action s'est accompagnée de la création d'un catalogue de formation qui compte 24 modules. En 2022, nos collaborateurs ont reçu en moyenne 22 heures de formation, soit 1 heure de plus qu'en 2021. Ils ont notamment été formés au module « Entretiens ».

Promouvoir un environnement de travail accueillant et ouvert à toutes les diversités

Alors même que la diversité et l'inclusion font parties de nos valeurs, nous avons également formalisé cet engagement à travers la signature de la Charte de la Diversité fin 2021, puis de la Charte LGBT+ de l'Autre Cercle en février 2022. Pour nous, il s'agit de continuer à favoriser l'inclusion et l'employabilité des profils seniors via nos activités, de promouvoir un environnement inclusif, l'égalité des chances et de proscrire tout type de discrimination, notamment via la sensibilisation de l'ensemble des parties. En cohérence avec nos activités et engagements, notre Fondation contribue également à l'inclusion et accompagne les jeunes diplômés dans l'obtention de leur premier emploi¹.

Nos objectifs et notre performance 2022

Sur le même modèle que pour les enjeux sociaux précédemment évoqués, nous avons identifié et formalisé nos objectifs pour les prochaines années.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|--|---|--|
| Diversité, égalité et inclusion | | |
| D'ici 2025, mettre en place des actions pour sensibiliser les équipes aux thématiques liées à la diversité, l'égalité et l'inclusion | Création d'un groupe de travail Diversité et Inclusion Communication avec les signatures et le logo aux couleurs du mois des fiertés |  2025 |

¹ Pour en savoir plus sur la Fondation Valtus et ses résultats, consultez www.valtus.fr/la-fondation-valtus

| | | |
|---|---|-----------|
| | Mise à jour de nos offres d'emploi | |
| Développer des partenariats en faveur de l'inclusion de personnes en situation de handicap | Réalisation d'une feuille de route RH incluant le développement des partenariats lié au sujet. | |
| D'ici 2024, renouveler la signature de la charte diversité D'ici 2025, renouveler la signature de la charte LGBTQ+ | Charte diversité et LGBTQ+ signées et valides, renouvellement prévu | 2025 |
| Continuer de développer la diversité des équipes, notamment avec l'intégration de profils seniors et de jeunes diplômés via l'apprentissage et l'alternance et le recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - d'ici 2024 de 2 collaborateurs seniors (+50 ans) et 3 alternants et/ou apprentis - d'ici 2025, de 2 associées femmes | Dans nos équipes : 36% de seniors (+50 ans) 5% d'alternants / de contrat d'apprentissage 15,4% d'associées femmes | 2024 2025 |
| Continuer à participer à l'employabilité des profils seniors (+50 ans) auprès des clients | 82% de profils seniors (+50 ans) intervenant chez nos clients | ✓ |
| D'ici 2025, former 100% de la direction, des managers et collaborateurs à un sujet en faveur de la diversité, l'égalité, l'inclusion, ou de la prévention des discriminations | Action prévue en 2023 | 2025 |
| D'ici 2025, avoir à minima un.e référent.e handicap | Identification de potentiels référents | 2025 |

✓ objectif atteint objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

Au sein de Valtus, nous avons mis en place un groupe de travail en amont de la signature des chartes diversité et LGBTQ+. Celui-ci continue de définir et mettre en place des actions de communication et de sensibilisation à destination de nos collaborateurs, managers de transition et de nos clients. En 2022, nous avons également pu démontrer notre engagement en faveur de la diversité au travers de nos actions de recrutement. Ce sont 3 profils seniors (+50 ans) et 3 alternants qui ont rejoint nos équipes, alors qu'une de nos collaboratrices en alternance acceptait une proposition de contrat à durée indéterminée (CDI).

Nos engagements environnementaux

Quels sont nos enjeux ?

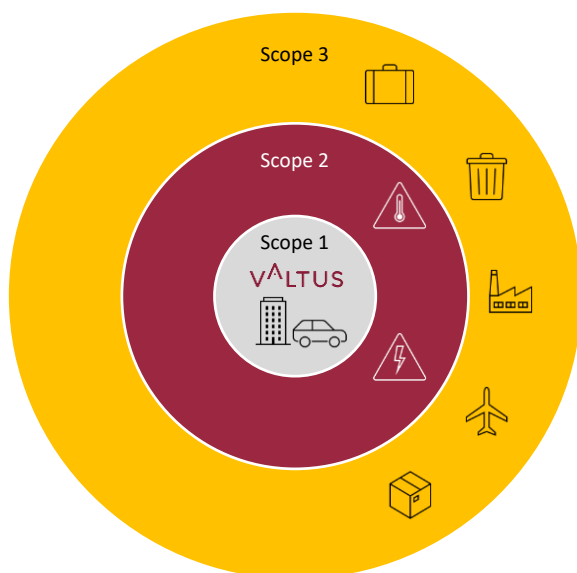
Conscient que face aux défis du changement climatique et de la préservation des écosystèmes, chaque acteur a son rôle à jouer, nous mettons en place une démarche de responsabilité vis-à-vis des impacts environnementaux générés directement ou indirectement par nos activités.

Nous souhaitons agir, tant dans nos opérations qu'auprès de notre écosystème (collaborateurs, clients, managers de transition, fournisseurs, ...), pour réduire les impacts négatifs et maximiser les impacts positifs. Pour y parvenir, nous abordons plusieurs enjeux : notre consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre que nous gérons, notre consommation de matières premières et les déchets que nous produisons et enfin, l'intégration de composantes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans nos offres de services avec l'objectif d'accompagner la transition des modèles d'affaires de nos clients.

Mesurer notre empreinte carbone et réduire nos émissions de GES

Afin de contribuer à l'atténuation du changement climatique, il nous a paru essentiel de mesurer notre empreinte carbone afin de détecter les principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre (GES) et les leviers de réduction. Ces leviers couvrent à la fois les émissions de GES sur trois périmètres (scopes 1, 2 et 3).

Scope 1, 2 et 3, de quoi parle-t'on ?



Scope 1

Ce sont les émissions de GES directement liées à nos activités, par exemple celles liées au chauffage utilisé dans nos bureaux ou aux carburants des véhicules de l'entreprise.


Scope 2

Ce sont les émissions de GES indirectes liées à l'énergie. On parle ici des émissions au moment de la production de cette énergie.

Scope 3





Il s'agit de toutes les autres émissions de GES indirectes. Par exemple, celles liées aux déplacements professionnels, domicile-travail, ou aux achats que nous réalisons.


EXEMPLE DE CALCUL :

| | Données d'activité | Facteur d'émission | Emissions |
|---|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
|  | 1000 km parcourus en avion | 0,258 kg CO2 équivalent/km | 258 kg CO2 équivalent |

Nos objectifs et notre performance 2022

Avec la volonté de structurer notre démarche environnementale, nous avons souhaité réaliser un état des lieux de nos impacts, notamment vis-à-vis du climat et des émissions de gaz à effet de serre générées directement et indirectement par nos activités. Notre premier objectif concerne ainsi la réalisation puis l'actualisation de notre bilan carbone et s'accompagne d'objectifs de sensibilisation, de nos collaborateurs dans un premier temps, puis de nos managers de transition. Ces premiers objectifs nous permettront de fixer prochainement des objectifs chiffrés en matière de réduction de nos émissions de GES.

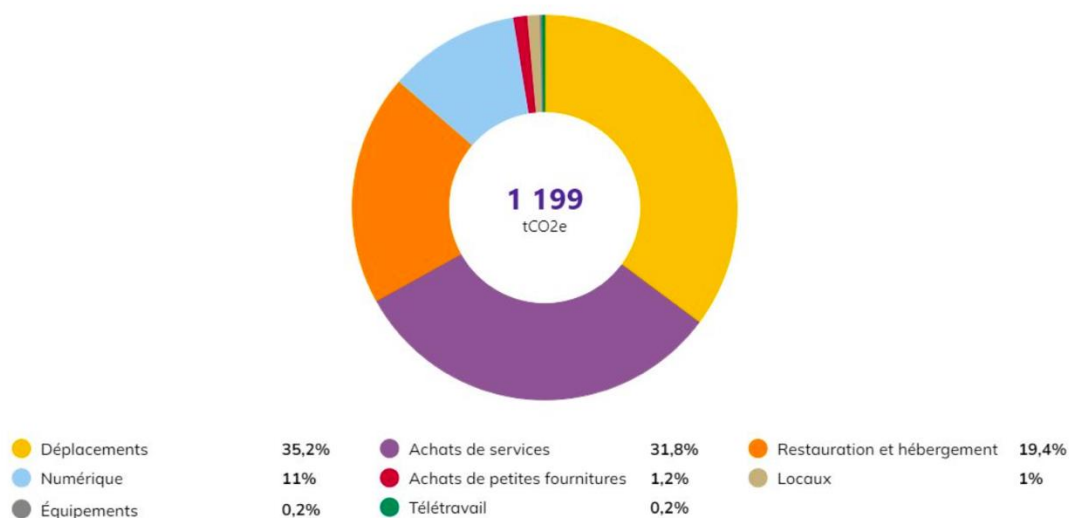
| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|--|---|
| Émissions de gaz à effet de serre | | |
| Réaliser un bilan carbone annuel de nos émissions de GES directe et indirectes (scopes 1, 2 et 3) | Bilan carbone réalisé sur les 3 scopes | ✓ |
| D'ici 2024, sensibiliser 100% des collaborateurs à l'enjeu des émissions de GES | 78% collaborateurs sensibilisés et/ou impliqués dans la mesure du bilan carbone |  2024 |
| D'ici 2024, définir et formaliser nos engagements et notre plan d'actions en matière d'émissions de GES D'ici 2025, définir et formaliser des objectifs chiffrés de réduction et actualiser notre plan d'actions | Analyse des résultats du bilan carbone 2022 |  2024  2025 |
| Chaque année, continuer à mettre en place les actions contribuant à la réduction des émissions de GES | Actions en faveur de mobilités douces / plus écologique (Forfait mobilité, mise à disposition de vélo,...) | ✓ |
| D'ici 2025, sensibiliser 100% de nos managers de transitions à l'enjeu des émissions de GES | Contenus sur les enjeux environnementaux et connexes communiqués par le biais de notre newsletter dans un encart dédié |  2025 |

✓ objectif atteint  objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

En 2022 nous avons collaboré avec un prestataire spécialisé pour réaliser notre premier bilan carbone annuel. Nous avons opté pour la méthodologie du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), cadre de référence en matière de comptabilité carbone, et considéré un périmètre complet (scope 1, 2 et 3). Avec l'aide de nos équipes nous avons collectée nos données d'activités (physique ou financière). En 2022, nous avons généré un total de **1199 tonnes de CO2 équivalent**, cela correspond aux émissions générées par 666 aller-retours Paris / New-York en avion, ou par 130 personnes².

² A raison de 9tCO2eq en moyenne



Il nous a également paru intéressant d’analyser notre intensité carbone, c’est-à-dire la quantité d’émissions de GES sur le revenu net de l’année. Avec un ratio **de 16 kgCO2 eq/k€**, alors que le benchmark sectoriel se situe à 41 kgCO2 eq/k€, nous avons une empreinte carbone plus limitée que nos pairs.

Nous avons également réalisé une analyse détaillée des différents postes d’émissions afin de détecter nos principaux leviers de réduction. En 2022, nos trois principaux postes d’émissions sont les déplacements (35,2%), les achats de service (31,8%), et la restauration et hébergement (19,4%). Ces résultats nourrissent nos réflexions sur les objectifs de réduction de nos émissions et nous permettent d’identifier les actions les plus pertinentes.


Réduire nos déchets


Au sein du Groupe Valtus, la réduction de nos impacts environnementaux passe également par la réduction de nos déchets. Pour y parvenir, nous intégrons cet enjeu dans nos processus de décisions, dans la sélection des prestataires et nous sensibilisons nos équipes sur les bonnes pratiques à adopter. Nous considérons qu’une meilleure gestion des consommations de matières premières est également un levier de réduction des déchets et agissons sur ce levier dans le cadre de notre politique d’achats responsables (*voir section correspondante page 18*).

Nos objectifs et notre performance 2022

En 2022 nous avons également souhaité définir et formaliser nos objectifs et indicateurs de pilotage en matière de gestion des déchets.

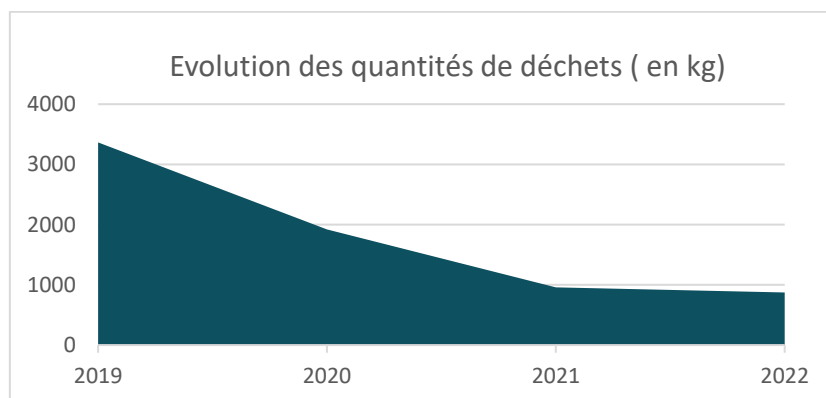
| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|---|---------|
| Gestion des déchets | | |
| D’ici fin 2023, réaliser l’état des lieux des pratiques en matière de gestion des déchets (prévention, tri, valorisation) | Bilan des partenariats relatifs au tri et à la valorisation des déchets | |
| D’ici 2024, sensibiliser 100% des collaborateurs à l’enjeu de gestion des déchets | Communication sur les écogestes dans le livret d’accueil | |

| | | |
|--|---|---|
| | 100% des collaborateurs sensibilisés | |
| D'ici 2024, définir et formaliser nos engagements et notre plan d'action en matière de gestion des déchets D'ici 2025, définir et formaliser les objectifs de résultats associés et actualiser le plan d'action | Analyse des quantités de déchets valorisées entre 2019 et 2022 |  |
| Chaque année, continuer à mettre en place les actions contribuant à l'amélioration de la gestion des déchets | Collaboration avec un prestataire spécialisé dans le recyclage et la valorisation des déchets de bureaux (papiers, bouteilles plastiques, canettes, verre, cartouches d'imprimantes, piles, lampes, stylos, bouchons) | ✓ |

✓ objectif atteint  objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

En 2022, nous avons poursuivi nos collaborations avec des prestataires pour la valorisation de nos déchets de bureau. Nos locaux sont équipés de poubelles de tri sélectif qui permettent la collecte des papiers, bouteilles en plastiques, canettes, verre, cartouches d'imprimante, piles, lampes et stylos. Sur l'année, ces déchets représentent 871 kg et ont pu être valorisé à 100%. Les principaux déchets les papiers (57%) et le verre (40%). Cela représente une réduction de 4% par rapport à l'année précédente et de 55% par rapport à 2020.



Collaborer avec notre écosystème

Afin de réduire notre empreinte environnementale, nous avons conscience qu'il est essentiel d'agir collectivement, et notamment de collaborer avec nos managers de transitions et nos clients. Nous avons ainsi initié des réflexions pour intégrer les composantes ESG dans nos offres de services et pour définir les meilleures façons de sensibiliser et mobiliser notre écosystème.

Nos objectifs et notre performance 2022

Afin d'avancer et de structurer nos réflexions, nous avons défini et formalisé des objectifs pour intégrer la dimension environnementale, ainsi que les dimensions sociales et de gouvernance dans nos offres et assurer la sensibilisation et montée en compétence des différents acteurs.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|--|---------|
| Consommation responsable et services environnementaux | | |
| D'ici fin 2023, avoir lancé l'état des lieux des pratiques en matière de promotion d'offres intégrant une composante ESG (environnement, social, gouvernance) | Premières réflexions sur : - l'intégration de composantes ESG dans les offres ; - le développement d'offres ESG avec les équipes basées en Autriche ; - la sensibilisation des collaborateurs, des managers de transitions et des clients | |
| D'ici 2024, sensibiliser 100% des collaborateurs à l'enjeu de promotion d'offres intégrant une composante ESG | | |
| D'ici 2024, définir et formaliser nos engagements et notre plan d'actions en matière de promotion d'offres intégrant une composante ESG | | |
| D'ici fin 2024, réaliser 4 sessions d'ateliers avec nos associés pour développer des offres de services avec une composante ESG | | |
| D'ici 2025, accompagner nos managers de transition à se saisir des enjeux ESG de leurs clients | | |
| Chaque année, continuer à mettre en place les actions contribuant à la promotion d'offres intégrant une composante ESG | | |

✓ objectif atteint objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

En 2022, l'inventaire et l'analyse de nos pratiques en matière de RSE nous a permis d'identifier l'importance de collaborer avec nos équipes, nos managers de transition et nos clients pour construire une culture commune de consommation responsable et intégrer dans nos pratiques quotidiennes et dans nos offres de services, les enjeux de durabilité. Au-delà des objectifs que nous nous sommes fixés, nous avons initié plusieurs réflexions sur l'intégration de composantes ESG dans nos offres de services, le développement d'offres ESG et la sensibilisation des collaborateurs, des managers de transitions et des clients. En Autriche par exemple, nos équipes ont accompagnés leurs Clients dans la mise en place d'offres ESG avec une offre dédiée.

Nos engagements en matière d'éthique

Quels sont nos enjeux ?

L'éthique est le fondement des relations que nous établissons avec nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos collaborateurs, de nos clients, ou encore des managers de transition. Elle est également au cœur de notre démarche d'excellence qui est certifiée depuis 2010 par Bureau Veritas à travers un label conçu pour le secteur du management de transition³. Respecter la déontologie et l'éthique de notre profession passe également par une gestion responsable de l'information et la prévention de toutes pratiques de corruption telles que la fraude, les pressions commerciales ou encore les conflits d'intérêts.





³ Pour en savoir plus, consultez la section « Notre démarche d'excellence » sur www.valtus.fr


Lutter contre la corruption

Afin de mener nos activités de manière honnête et intègre, nous adoptons une approche de tolérance zéro en matière de corruption avec la mise en œuvre d'un dispositif efficace qui couvre à la fois la prévention et la mitigation de toute situation irrégulière au sein de nos activités et relations d'affaires.

Nos objectifs et notre performance 2022

La formalisation de notre charte éthique nous a également permis de formaliser nos objectifs en matière de lutte contre la corruption et de gestion responsable de l'information.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|--|--|---|
| Lutte contre la corruption | | |
| D'ici 2023, nommer deux référents anti-corruption pour infuser les bonnes pratiques au sein du Groupe et de notre écosystème | Identification de référent DRH ET DAF |  |
| D'ici 2025, sensibiliser 100% de nos collaborateurs aux bonnes pratiques de lutte contre la corruption | 10% de collaborateurs sensibilisés |  |
| D'ici 2024, cartographier les principaux risques de corruption propres à nos activités | Groupe de travail sur la réflexion d'une première approche méthodologique : formation des Partners, mettre en place un process en lien avec notre activité |  |
| D'ici 2024, formaliser notre dispositif d'alerte interne pour recueillir les signalements relatifs à l'existence de conduites ou situations contraires à la charte éthique | Dispositif existant mais non formalisé. |  |

✓ objectif atteint  objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

Au cours de 2022, nous avons travaillé avec un partenaire afin de structurer notre démarche RSE, y compris le pilier relatif à l'éthique, la lutte contre la corruption et la gestion responsable de l'information. Nous avons réalisé un diagnostic de nos pratiques, identifié des axes d'amélioration et réalisé des ateliers avec des fonctions clés de l'entreprise pour définir notre plan d'action sur ces thématiques. Nous avons par ailleurs formalisé une charte éthique ainsi qu'une procédure d'approbation des transactions sensibles.

Gérer l'information de manière responsable

Avec le développement des technologies d'information et de communication et leur utilisation dans nos interactions quotidiennes, nous sommes amenés à gérer de nombreuses données et informations. Nous sommes soucieux de protéger la vie privée et les données de nos clients, prospects, managers de transition, fournisseurs, candidats ainsi que de nos collaborateurs. Nous adoptons une approche éthique et responsable pour collecter, stocker, traiter et diffuser les informations. Nous mettons en place des technologies, outils et pratiques sécurisés pour la gestion des données afin de prévenir les risques liés à la sécurité de ces dernières.

Nos objectifs et notre performance 2022

En cohérence avec nos engagements en matière de gestion responsable de l'information, nous avons défini et formalisé des objectifs et pilotons notre performance et les progrès réalisés chaque année.

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|--|---|---------|
| Gestion responsable de l'information | | |
| D'ici fin 2023, signature de la charte IT ⁴ du Groupe par 100% de nos collaborateurs | Charte existante. Mise à jour de la charte et en particulier le volet sécurité | |
| Continuer de sensibiliser les collaborateurs à la gestion responsable de l'information via des messages et interventions | 90% collaborateurs sensibilisés sur lors d'une intervention du DSI septembre 2022 sur le volet cyberattaque | ✓ |
| Mener des campagnes de fake-phishing auprès des collaborateurs | Action prévue en 2023 | ✓ |
| Réaliser un audit de sécurité du système d'information tous les deux ans | Audit réalisé en 2022 | ✓ |
| D'ici mi 2024, harmoniser les règles de sécurité informatique des entités qui composent le Groupe Valtus | Analyse des règles de sécurité appliquées au sein du Groupe | |
| Renforcer les mesures techniques qui visent à garantir la sécurité des informations | Logiciel MFA Keeper | ✓ |
| Vérifier l'ancrage des règles de sécurité auprès des collaborateurs | – pilotage du nombre de dérogations aux règles de sécurité | ✓ |

✓ objectif atteint objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

En 2022, nous avons continué de sensibiliser nos collaborateurs à la gestion responsable de l'information en mettant l'accent sur les risques de cyberattaques. Nous avons également renforcé la protection des données collaborateurs avec la mise en place de l'authentification multifacteur (MFA), pour laquelle, nos collaborateurs ont été formés. Par ailleurs, nous avons réalisé un audit de la sécurité du système d'information.

Nos engagements en matière d'achats responsables

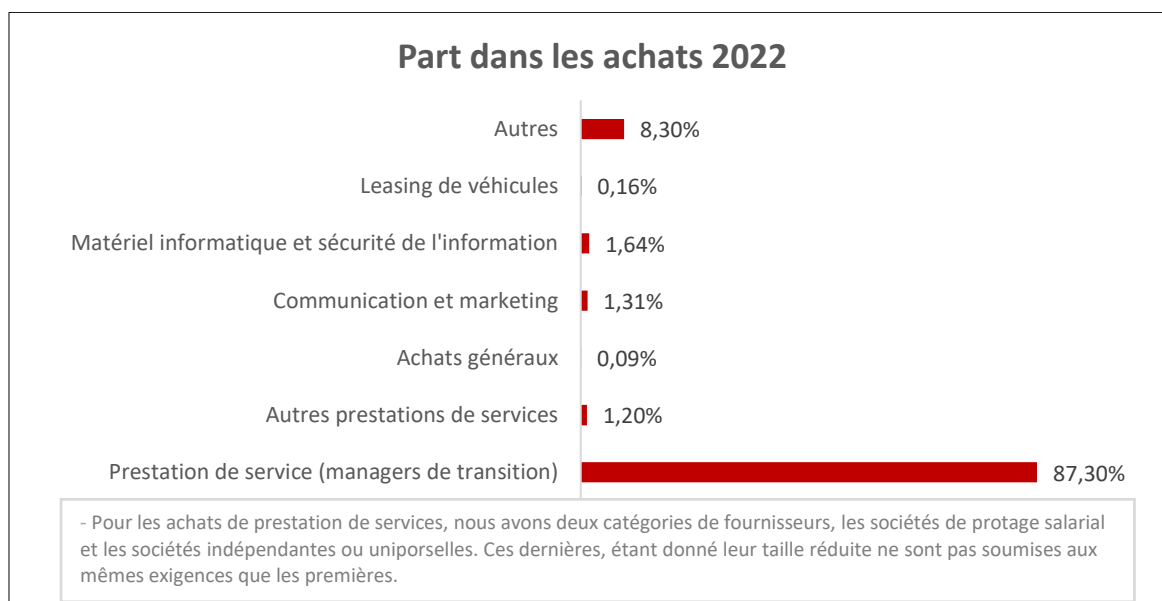
Quels sont nos enjeux ?

Pour nous, acheter responsablement, c'est étendre notre démarche globale de responsabilité aux impacts générés à travers les biens et services que nous achetons. Alors que nous avons pris des engagements environnementaux, sociaux et éthiques pour maximiser les impacts positifs que nous générons, et pour réduire ceux qui sont négatifs, il nous paraît important d'agir de concert avec nos fournisseurs.

⁴ Notre charte IT rappelle, entre autres, les enjeux, principes et bonnes pratiques en ce qui concerne la protection des données.




Notre démarche d'achats responsable



Dans le cadre de la formalisation de notre démarche d'achats responsables, nous avons réalisé l'inventaire de nos pratiques pour les catégories présentées ci-après. Notre ambition est de fixer des critères de performance environnementale et sociale adaptés à chacune afin de choisir, dès que cela est possible, les fournisseurs les plus engagés. Parfois, pour certains biens ou services, il n'existe pas encore d'alternatives plus responsable. Notre démarche intègre ainsi un volet de collaboration avec les fournisseurs pour accompagner la transition vers des pratiques plus vertueuses pour la planète et pour les personnes.




Nos objectifs et notre performance 2022

Pour continuer d'améliorer nos pratiques d'achats, nous avons défini et formalisé avec des fonctions clés de l'entreprise, les objectifs suivants :

| Nos objectifs | Performance 2022 | Progrès |
|---|--|---|
| Achats responsables | | |
| D'ici 2024, formaliser la démarche d'achats responsables sous la forme d'une politique et d'un plan d'action | Inventaire des pratiques d'achats et fournisseurs par catégorie |  |
| D'ici 2024, formaliser une grille d'évaluation avec des critères environnementaux et sociaux pour la sélection de nouveaux fournisseurs et la revue des fournisseurs historiques et mettre en place le pilotage | Application d'une grille d'analyse avec des critères RSE pour l'appel d'offre lancé auprès de fournisseurs de portage salarial |  |
| D'ici 2024, formaliser un code de conduite fournisseurs D'ici 2026, ce code est signé par 100% des managers de transition en mission | A chaque début de mission, les managers de transition sont briefés par notre pôle d'Excellence Opérationnelle |  |

| | | |
|--|--|--|
| | Et Clause déontologie sur les contrats des MT | |
| D'ici 2024, 100% des collaborateurs auront été sensibilisé aux achats responsables | 10% collaborateurs sensibilisés |  2024 |
| D'ici 2025, 100% de nos managers de transition auront été sensibilisés aux enjeux environnementaux (y compris les émissions de GES ⁵) et sociaux liés à leurs activités. | Section dédiée dans la newsletter envoyée aux managers de transition |  2025 |

✓ objectif atteint  objectif en bonne voie ✗ objectif non atteint

Zoom sur les actions clés de 2022

En 2022, en cohérence avec les objectifs que nous nous sommes fixés, nous avons conçu une grille d'évaluation pour un appel d'offres pour des prestations de portage salarial avec des critères valorisant l'existence de démarche RSE chez les fournisseurs.

⁵ Cet objectif contribue à la fois à notre démarche d'achats responsables et à nos engagements environnementaux.

Synthèse de nos indicateurs RSE

| Nos indicateurs RSE | 2022 | 2021 |
|--|--------------|----------------|
| Social | | |
| Distance moyenne parcourue par les collaborateurs entre leur domicile et les locaux de Valtus | 42 | Non disponible |
| Pourcentage de collaborateurs bénéficiant de matériel ergonomique et d'outils collaboratifs performants pour le travail à distance | 100% | 80% |
| Nombre d'actions en faveur de la qualité de vie menées pendant l'année | 11 | 9 |
| Nombre d'événements conviviaux organisés pendant l'année | 10 | 4 |
| Nombre de collaborateurs sensibilisés à la prévention des troubles musculosquelettiques | 15 | Non disponible |
| Pourcentage des effectifs couverts par des accords collectifs / conventions collectives | 100% | 100% |
| Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé | 22h | 21h |
| Nombre d'actions de sensibilisation à la diversité, l'égalité et l'inclusion mises en place | 2 | 1 |
| Pourcentage des collaborateurs formés à un sujet de diversité, égalité, inclusion ou prévention des discriminations | 5% | 3,4% |
| Pourcentage de seniors (+50 ans) dans les effectifs | 36% | 31% |
| Pourcentage d'alternants / contrats d'apprentissage dans les effectifs | 5% | 5,2% |
| Pourcentage de managers de transition seniors (+50 ans) intervenant chez des clients | 82% | 77,8% |
| Pourcentage de femmes associées | 15,4% | 8,3% |
| Environnement | | |
| Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à l'enjeu des émissions de GES | 78% | 0% |
| Total des émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes | 1199 tCO2eq | Non disponible |
| Consommation énergétique annuelle | 41,54 MWh | 37,55 MWh |
| Poids total des déchets générés | 0,871 tonnes | 0,908 tonnes |
| Poids total des déchets valorisés | 0,871 tonnes | 0,908 tonnes |
| Part des déchets valorisés | 100% | 100% |
| Éthique | | |
| Nombre de collaborateurs sensibilisés aux pratiques de lutte contre la corruption | 10% | Non disponible |
| Nombre de collaborateurs sensibilisés à la gestion responsables de l'information via des messages et intervention | 90% | Non disponible |
| Achats responsables | | |
| Pourcentage de collaborateurs sensibilisés aux achats responsables | 10% | Non disponible |

MERCI POUR VOTRE LECTURE

Vous souhaitez partager vos retours ou questions ? Écrivez-nous : rse@valtus.fr

VALTUS

MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!