



Rapport de **Durabilité**

DPEF 2023

Sommaire

Message du Directeur Général	1	7	Information sociale et sociétale du Groupe	36	
1	Modèle d'affaires	2	7.1	Effectifs de l'entreprise	36
2	Stratégie de durabilité 2024-2030	4	7.2	Gouvernance des questions sociales	39
2.1	La cybersécurité au service de la durabilité	4	7.3	Social et engagement	41
2.2	Processus de développement de la stratégie	5	7.4	Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs	43
2.3	Piliers Stratégiques	6	7.5	Développement des carrières et des compétences	44
2.4	Interaction entre la stratégie de durabilité et le modèle d'affaires	6	7.6	Engagements en matière des Droits Humains et du travail	48
2.5	Initiative CyberESG	6	7.7	Diversité, équité et inclusion (DE&I)	49
3	Cadre de gouvernance de la durabilité	7	7.8	Santé et sécurité	52
3.1	Mission	7	7.9	Consommateurs et utilisateurs finaux	54
3.2	Portée et objectifs	7	8	Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires	60
3.3	Structure de gouvernance	8	8.1	Gouvernance et organisation de la conformité	60
3.4	Exigences d'adhésion à la Communauté CyberESG	9	8.2	Éthique, prévention et lutte contre la corruption	61
4	Analyse des impacts, risques et opportunités matériels	10	8.3	Transparence et lutte contre l'évasion fiscale	65
4.1	Processus d'analyse de double matérialité	10	8.4	Contrôle des exportations	66
4.2	Principaux impacts, risques et opportunités identifiés	12	9	Note méthodologique	68
5	Feuille de route pour adresser les enjeux de durabilité	14	9.1	Périmètre de consolidation	68
6	Information environnementale	15	9.2	Préparation et constitution de la présente déclaration de performance extra-financière	68
6.1	Gouvernance des questions environnementales	15	9.3	Table de correspondance avec les articles L. 225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de commerce	70
6.2	Reporting sur le règlement de Taxonomie verte	15	9.4	Table de correspondance GRI et alignement ODD	71
6.3	Changement climatique	27	9.5	Table de correspondance SASB	74
6.4	Utilisation des ressources et économie circulaire	35	10	Avis de l'organisme de vérification	75
			ANNEXE I	77	

Message du Directeur Général

À une époque où les initiatives en matière de durabilité façonnent l'avenir, la cybersécurité est un pilier crucial de la sécurisation de ces efforts.

Exclusive Networks partage la conviction que la sécurité et la résilience de l'infrastructure numérique sont primordiales pour le succès des initiatives mondiales de durabilité. Parmi celles-ci, on peut citer :

- la protection de l'intégrité des données des projets de villes intelligentes. Ces dernières devraient attirer un investissement mondial de 2,57 trillions de dollars d'ici 2025 selon GranView Research¹.
- la fiabilité des transitions énergétiques, la cybersécurité s'avérant un facilitateur clé de l'intégration des sources d'énergie renouvelables², selon l'Agence internationale de l'énergie.
- la protection des PME qui subissent 43 % des cyberattaques mondiales. Or 60 % des victimes cessent leur activité dans les six mois³.

La cybersécurité est cruciale pour promouvoir l'équité sociale et la continuité des affaires.

Cette compréhension est le cœur de notre stratégie de durabilité pour 2024-2030.

Notre stratégie combine notre expertise approfondie en cybersécurité avec notre engagement envers la responsabilité environnementale et sociale. Elle comprend l'amélioration de nos opérations, le partenariat avec notre chaîne d'approvisionnement pour élargir notre impact, et notre contribution à faire progresser l'écosystème numérique dans son ensemble.

Au centre de notre stratégie se trouve notre engagement à nourrir et garantir l'avenir de la cybersécurité. Nous nous engageons à former la prochaine génération d'experts en cybersécurité, en fournissant des

programmes de formation et de perfectionnement complets au sein de notre Exclusive Academy.

Nous investissons aussi dans le développement personnel de nos employés grâce à des formations ciblées en cybersécurité, durabilité et leadership.

En mettant l'accent à la fois sur le développement de carrière et sur les compétences personnelles, nous promovons des collaborateurs non seulement compétents mais aussi profondément alignés sur nos valeurs de durabilité.

Notre stratégie est alignée avec des cadres de durabilité mondiaux tels que l'initiative de reporting global (GRI), les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD), le *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) et la directive sur le reporting de durabilité des entreprises (CSRD), démontrant notre approche holistique de la durabilité et soulignant notre engagement envers la transparence et la responsabilité.

Notre adhésion aux Objectifs basés sur la science (SBTi), la notation Bronze EcoVadis et la participation au *Carbon Disclosure Project* (CDP) témoignent de nos efforts continus en matière de durabilité.

Ces réalisations, bien que significatives, ne sont qu'un début. Nous sommes motivés par l'immense potentiel qui se profile à l'horizon de notre parcours vers un avenir numérique durable et sécurisé.

Ensemble avec nos partenaires, employés et parties prenantes, nous explorons ces opportunités avec enthousiasme, guidés par nos valeurs partagées et une vision d'un monde où durabilité et cybersécurité vont de pair.

1 Rapport : La taille du marché des villes intelligentes d'une valeur de 2,57 billions de dollars d'ici 2025 | Grand View Research, Inc.

2 Rapport : Zéro émission nette d'ici 2050 : une feuille de route pour le secteur mondial de l'énergie, AIE 2021.

3 Almanach de la cybersécurité 2023 : 100 faits, chiffres, prédictions et statistiques (cybersecurityventures.com).

1 Modèle d'affaires

Un spécialiste mondial

TENDANCES sectorielles

Un marché accessible de 50 Mds de \$, en croissance de 92 % sur 4 ans

Des besoins forts en cybersécurité : un risque stratégique, un nombre croissant d'attaques

Une offre de produits et solutions de plus en plus complexe

RESSOURCES

Des experts

- > **2 658 salariés**
- **22,1 %** ingénieurs
- **41,5 %** vendeurs
- **44 %** de femmes / **56 %** d'hommes

Capital intellectuel

Connaissance unique des solutions de cybersécurité

- **Une gouvernance solide**, réunissant des experts expérimentés
- **Training centres (ETCs)**
- Fournir une formation et une accréditation techniques à l'échelle mondiale

Capital relationnel

Échelle mondiale, exécution locale

- **40+** entrepôts
- **4** centres de logistique principaux
- Des relations de confiance avec **20 000 partenaires revendeurs**
- Les revendeurs (locaux) accèdent à une offre mondiale
- Les fournisseurs (locaux) accèdent à une clientèle mondiale

Capital naturel

- Un **plan climat**
- Un focus **économie circulaire**

Capital financier

- Un **bilan solide**
- Société cotée sur Euronext CAC Small, CAC Mid&Small, CAC All-Tradable et MSCI Global Small Cap Index

VISION

Un monde numérique totalement fiable, rendu plus sûr par les technologies les plus innovantes.

UN POSITIONNEMENT UNIQUE dans un écosystème complexe

DES FOURNISSEURS DIVERSIFIÉS, émergents, établis



DES PARTENAIRES REVENDEURS : conseil, intégrateurs de systèmes, prestataires de services gérés

DES MILLIERS D'ORGANISATIONS à protéger

5 PILIERS STRATÉGIQUES



Tirer parti de la croissance sous-jacente de nos fournisseurs et du marché de la cybersécurité dans son ensemble dans les zones géographiques existantes



Étendre la couverture géographique de nos partenariats avec nos fournisseurs existants

de la Cybersécurité



MISSION

Être le spécialiste de l'infrastructure numérique de confiance qui permet l'adoption des technologies de cybersécurité les plus innovantes.

UNE CROISSANCE PERMANENTE

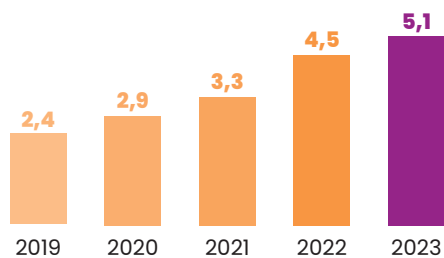
20 ACQUISITIONS depuis 10 ans
DONT INGECOM ET CONSIGAS en 2023

31 % TCAC DE CROISSANCE
entre 2013 et 2023

Solide historique et croissance rentable

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

(en Md€)



Conclure de nouveaux partenariats avec des fournisseurs de solutions de cybersécurité pour compléter les solutions proposées dans notre portefeuille



Développer notre offre de services pour renforcer notre proposition de valeur et mieux fidéliser nos clients



Poursuivre notre stratégie de croissance externe avec des acquisitions ciblées

IMPACTS & RÉALISATIONS

Pour nos salariés

- **31 salariés** intégrés dans le programme Top talents
- **10h de formation** par salarié
- Un fort engagement **71 %**
- **4,7 années** d'ancienneté moyenne

Pour nos clients et partenaires

- **170 pays** couverts
- **1500t** de fret transporté
- **20 000 tickets** en Europe
- **11 000 partenaires** et clients formés à la cybersécurité
- **Vérifications éthiques menées sur 100 %** de nos tiers à risque élevé

Pour la société et la planète

- Réduction de **14,3%** des émissions Scope 3 par unité de revenu par rapport à 2022 : de (**174 ktCO₂e**/milliards d'€) à (**149 ktCO₂e**/milliards d'€)
- **18 %** de notre électricité vient des énergies renouvelables
- Nos engagements carbone : **- 40 % d'ici 2030 pour Scopes 1 et 2**
- Une première promotion de 20 étudiants à l'Exclusive Academy

Pour nos actionnaires

- **20 ans de croissance** profitable
- Une couverture globale et une extension des métiers par **20 acquisitions en 10 ans**
- Un modèle peu capitalistique : **>124%** en 2023
- Partenaire de choix dans notre écosystème :
 - >> Accélère la capacité commerciale
 - >> Augmente le développement de nos partenaires, de tous types (GSI, SI, VAR, MSSP, etc)

PERFORMANCES FINANCIÈRES 2023

5,145 Mds€ de ventes brutes

25 % Hardware

49 % Software

26 % Support et maintenance

186 M€

EBIT ajusté

39,7 %

de levier opérationnel

254 M€

Free Cash-Flow opérationnel ajusté

2 Stratégie de durabilité 2024-2030

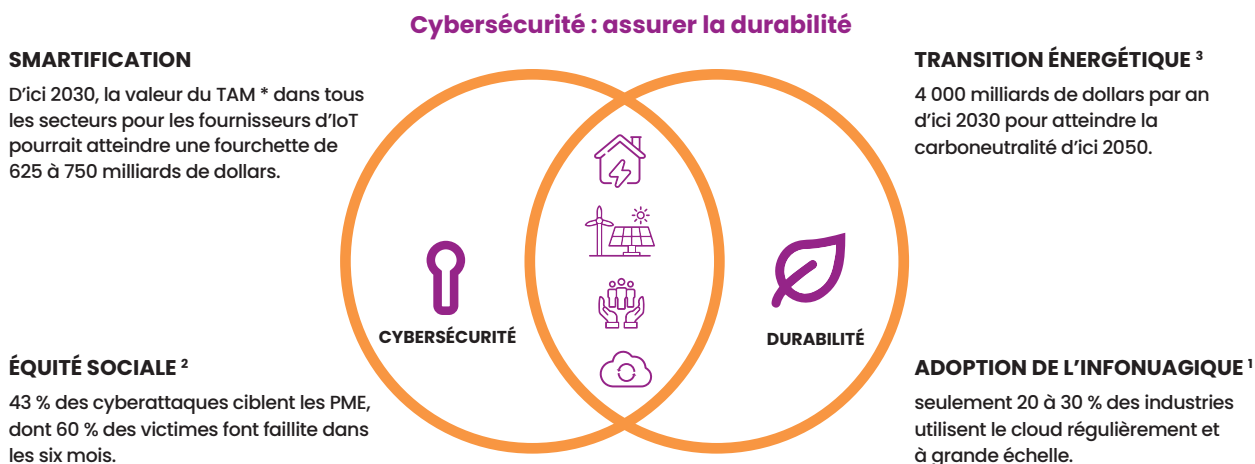
Exclusive Networks s'engage dans une stratégie de durabilité transformante qui établit le lien entre les domaines de la cybersécurité et des sujets ESG (Environnement, Social et Gouvernance). L'approche

est bâtie sur une analyse multifacette impliquant entre autres : l'engagement des parties prenantes, l'évaluation des risques et les considérations stratégiques commerciales.

2.1 La cybersécurité au service de la durabilité

L'expertise d'Exclusive Networks en cybersécurité est une pierre angulaire de sa stratégie de durabilité. Elle sécurise des domaines de croissance clés pour l'économie mondiale d'une manière générale et plus particulièrement pour les grands projets et initiatives de durabilité tels que la *smartification* (le résultat de

la tendance technologique IoT ou Internet des objets), la transition énergétique et l'adoption du Cloud. La cybersécurité protège et améliore l'équité sociale et assure que l'avancement de la technologie ne se fasse pas au détriment de l'environnement.



* TAM : (Target addressable market) marché cible adressable

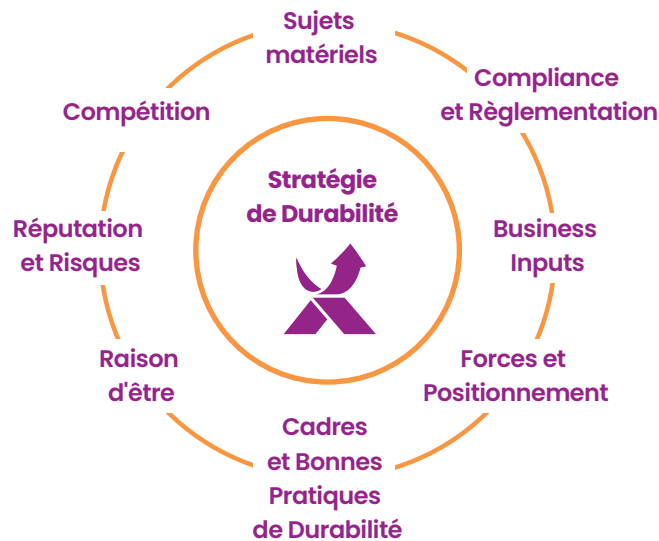
1 Article Mckinsey : Cybersécurité pour l'IoT : comment la confiance peut libérer de la valeur, 17 avril 2023.

2 Cybersecurityventures.com.

3 Rapport : Zéro émission nette d'ici 2050 : une feuille de route pour le secteur mondial de l'énergie, AIE 2021.

2.2 Processus de développement de la stratégie

La stratégie a été élaborée à travers un processus rigoureux intégrant des éléments divers, des risques du marché aux analyses compétitifs. Cette méthode complète a assuré une stratégie alignée avec notre objectif central de sécuriser un avenir durable et équitable.



STRATÉGIE DE DURABILITÉ

Améliorer nos opérations

✳️

Réduire notre empreinte Carbone
Attirer et retenir les talents
Faire le lien entre la cybersécurité et la durabilité

Nous sécurisons un avenir durable et équitable

Partenariat avec la chaîne d'approvisionnement

📦

Former nos revendeurs en CyberESG
Partenariat avec nos fournisseurs sur des objectifs communs
Continuer à assurer l'intégralité de nos partenaires commerciaux

Faire progresser l'écosystème

👤

Intégrer la cybersécurité dans l'agenda de la durabilité
Former les experts en cybersécurité de demain
Partenariat avec des ONGs pour promouvoir le CyberESG

2.3 Piliers Stratégiques

Améliorer nos opérations	Partenariat avec la chaîne d'approvisionnement	Faire progresser l'écosystème
Nous visons à créer des opérations plus efficaces et moins émettrices en carbone, tout en favorisant un environnement où le talent prospère et la durabilité est un objectif commun.	Notre stratégie s'étend pour inclure nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement, avec lesquels nous visons à co-créer un réseau plus durable et résilient.	Nous nous engageons à promouvoir l'intégration de la cybersécurité dans l'agenda de durabilité, reconnaissant son rôle pivot pour assurer un avenir plus sûr et plus vert.

2.4 Interaction entre la stratégie de durabilité et le modèle d'affaires

Chaque pilier de la stratégie est cartographié contre des sujets matériels (voir Section 5 « Feuille de route pour adresser les enjeux de durabilité »). Cette cartographie influence directement les engagements et les actions du Groupe en matière de durabilité, comme l'amélioration de son taux d'engagement des employés et la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), tout en surveillant la progression avec des objectifs clairs et quantifiables.

Pour chaque engagement, des actions spécifiques à entreprendre ont été définies, telles que la mise en œuvre de systèmes de gestion de l'énergie et de stratégies d'approvisionnement circulaire. Des objectifs ambitieux pour 2023 et au-delà ont été fixés, avec des marqueurs de progression pour clarifier notre engagement.

2.5 Initiative CyberESG

L'initiative CyberESG sous-tend la stratégie avec quatre programmes clés :

- Certification : donner aux employés les connaissances combinant la cybersécurité et la durabilité ;
- Partenaire : permettre aux revendeurs d'adopter et de promouvoir des pratiques durables ;
- Podcast : partager des idées et des bonnes pratiques et favoriser la discussion sur les efforts de durabilité à travers des conversations engageantes avec des leaders de l'industrie ;
- Snippets : sensibiliser et engager un public plus large via du contenu pédagogique sur les réseaux sociaux et les blogs.

3 Cadre de gouvernance de la durabilité

Exclusive Networks présente un cadre de gouvernance complet pour guider la mise en œuvre et le suivi de sa stratégie de durabilité pour la période 2024-2030.

Ce cadre de gouvernance est conçu pour s'aligner étroitement avec les objectifs du Groupe et les engagements en matière de durabilité, assurant une approche intégrée à tous les niveaux de l'organisation.

3.1 Mission

Exclusive Networks s'engage à sécuriser un avenir durable et équitable, apportant une valeur à long terme à ses parties prenantes. Cela implique d'intégrer la durabilité dans chaque facette de ses opérations et de sa culture, soulignant son engagement dans des pratiques commerciales responsables et éthiques.

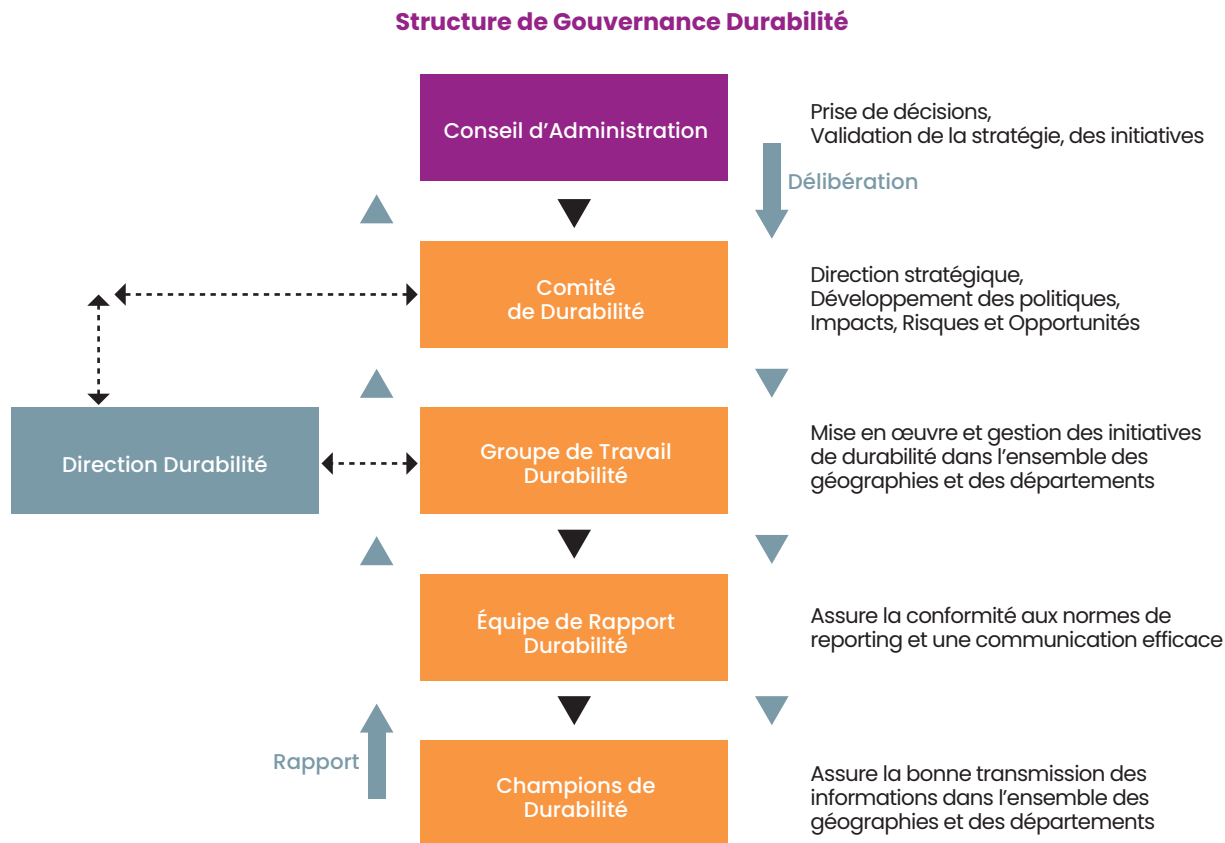
3.2 Portée et objectifs

Le cadre de gouvernance de la durabilité englobe toutes les initiatives de durabilité au sein d'Exclusive Networks avec pour principaux objectifs de :

- s'aligner sur les normes mondiales de durabilité ;
- définir des rôles et responsabilités clairs ;
- établir des objectifs de durabilité mesurables et des indicateurs de performance ;
- assurer la responsabilité et la transparence dans les rapports de durabilité ;
- promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser une amélioration continue.

3.3 Structure de gouvernance

L'efficacité de la stratégie de durabilité 2024-2030 est assurée par une structure de gouvernance à mettre en place d'ici la fin du premier trimestre 2024 et soutenue et approuvée par le Conseil d'Administration de la Société, essentielle pour intégrer la durabilité dans ses processus fondamentaux. Cette structure comprend plusieurs instances clés couvrant toutes les géographies :



Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se prononce sur l'ensemble des décisions relatives aux orientations stratégiques, qui comprennent les aspects sociétaux et environnementaux du Groupe. Il veille à leur mise en œuvre par le Comité Exécutif.

Le Directeur Général est membre du Comité de durabilité (voir ci-dessous), facilitant un flux d'informations et assurant un alignement stratégique au plus haut niveau.

Comité de Durabilité (CoDD)

Il comprend le Directeur Général, des membres du Comité Exécutif et les parties prenantes clés à déterminer par le Comité.

Ce Comité se concentrera sur la direction stratégique, le développement des politiques et la prise de décision. Cela inclura la validation et la recommandation des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) et des sujets matériels.

Ce Comité soutiendra la culture d'impact au travail en invitant les collaborateurs du Groupe à contribuer aux initiatives de durabilité, en parrainant certaines de ces initiatives et en montrant l'exemple lorsque c'est possible.

Le président du CoDD assure la direction globale des efforts en matière de durabilité. Ce rôle implique de présider les réunions du CoDD, de définir l'ordre du jour pour les discussions sur la durabilité et de s'assurer que les décisions sont alignées à la fois sur nos objectifs de durabilité et sur la stratégie d'entreprise globale.

Groupe de Travail Durabilité (GTD)

Le groupe de travail est constitué d'une équipe opérationnelle issue de diverses unités commerciales et géographies.

Ce groupe est responsable de la mise en œuvre et de la gestion des initiatives de durabilité.

Le chef du GTD joue un rôle crucial dans la gestion de l'exécution quotidienne des initiatives de durabilité, incluant la coordination des efforts à travers différentes unités commerciales, l'assurance que les initiatives sont mises en œuvre efficacement, et l'alignement des efforts avec les orientations stratégiques fournies par le CoDD. Le responsable du GTD sert également de liaison entre le CoDD et les équipes opérationnelles, garantissant que les retours et les perspectives du terrain sont intégrés dans les discussions stratégiques.

Direction Durabilité

Elle assure la coordination et le conseil pour les deux groupes CoDD et GTD.

Équipe de Rapport Durabilité (ERD)

Spécialisée dans la collecte de données, l'analyse et la préparation du rapport de durabilité, cette équipe assurera la conformité aux normes du rapport et une communication efficace.

Elle est composée de :

- un(e) chef(fe) de projet : responsable de superviser la collecte, l'analyse et le rapport des données liées à la durabilité. Il/elle assurera la coordination et une communication efficace entre différentes parties prenantes internes et externes, la cohérence avec le rapport de gestion, la conformité avec les normes internationales de rapport et le respect des délais impartis. En fournissant des données précises et opportunes, le chef de projet permet une prise de décision éclairée et aide à suivre les progrès de nos objectifs de durabilité ;
- un spécialiste projet qui supportera la rédaction du rapport et la vérification des différentes sections et la coordination avec l'agence de publication de rapport ;
- un *Sustainability Leader* qui apportera son expertise en durabilité, vérifiera l'alignement avec les différents standards internationaux de durabilité et établira la méthodologie de collecte des données et de calcul des indicateurs.

Champions de Durabilité

Les Champions de durabilité, correspondants entre les initiatives de durabilité et les différentes géographies et départements. Les Champions de durabilité devront avoir suivi une formation en interne sur les sujets de durabilité et obtenu au minimum le niveau 1 de la certification CyberESG.

L'attribution des responsabilités entre les différents groupes et individus au sein de l'organisation est conçue pour tirer parti de l'expertise diverse et faciliter la collaboration interfonctionnelle, garantissant que la durabilité est intégrée dans tous les aspects des opérations commerciales.

Toute personne participante à la gouvernance de la durabilité est considérée membre de la Communauté CyberESG.

3.4 Exigences d'adhésion à la Communauté CyberESG

Les membres sont tenus de :

- passer au moins le Niveau 1 de la formation interne à la durabilité, qui couvre les principes et pratiques de base de la durabilité.
- participer régulièrement aux réunions et aux revues stratégiques.
- agir en tant que champions de la durabilité au sein de leurs départements respectifs *via* LinkedIn et les canaux de communication internes (newsletters, Teams, Slack et courriels).

4 Analyse des impacts, risques et opportunités matériels

4.1 Processus d'analyse de double matérialité

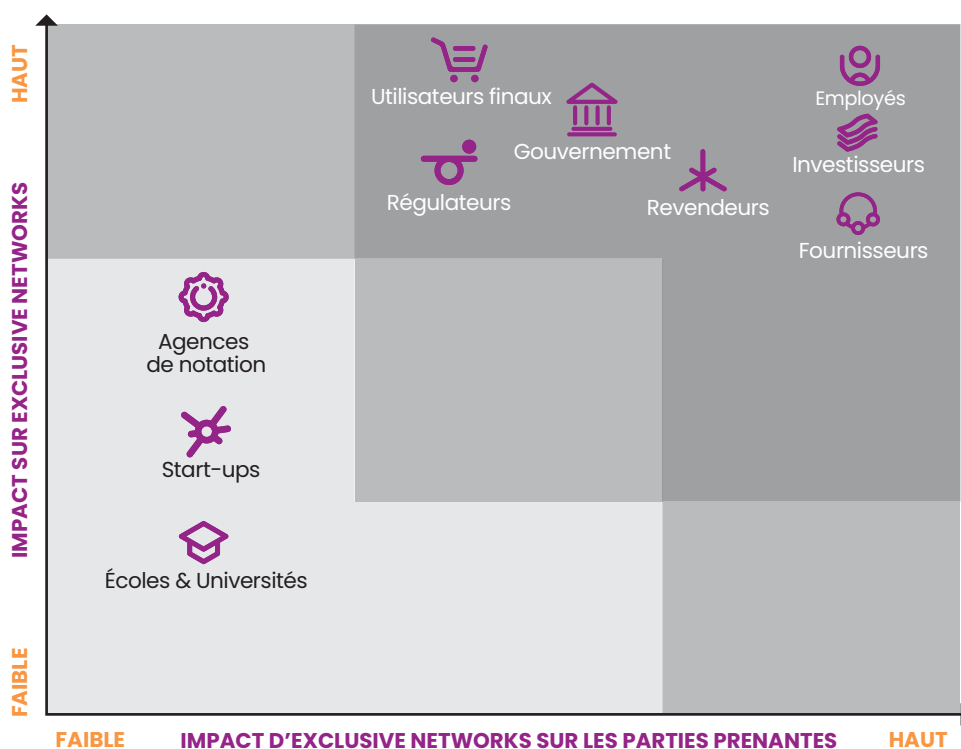
Parties prenantes

Dans le cadre de ses travaux d'analyse de matérialité, le Groupe a établi une matrice des parties prenantes concernées. Celles-ci comprennent, au sens de la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, les publics affectés par les activités du Groupe ainsi que les publics intéressés par les informations de durabilité du Groupe (investisseurs, régulateurs, fournisseurs...).

En termes de granularité, l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise et des parties prenantes associées a été pris en considération.

Les différents horizons temporels (court, moyen et long termes) ont également été pris en compte.

Cartographie des parties prenantes



Sélection des enjeux et double matérialité

En 2022, Exclusive Networks a réalisé, pour la première fois, sa matrice de matérialité en matière extra-financière, en collaboration avec un cabinet de conseil indépendant. Ce cabinet, fort d'experts issus de divers départements (RSE, finances, risques), a contribué à l'identification et à la hiérarchisation des enjeux de durabilité les plus significatifs pour le Groupe et ses parties prenantes.

Les quatre principaux enjeux retenus à l'issue de ce premier exercice étaient les suivants :

1. la capacité à attirer et conserver les talents, ainsi que le manque de ressources humaines compétentes ;
2. la corruption et les autres thématiques relevant de la conformité réglementaire ;
3. la cybersécurité ;
4. la capacité à réduire l'empreinte environnementale.

En 2023, les travaux réalisés ont été révisés et des améliorations ont été apportées à la matrice de matérialité, notamment par l'alignement des enjeux matériels avec la méthodologie du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). Cette approche a ainsi permis d'affiner la nomenclature et de s'aligner sur les meilleures pratiques recommandées par le SASB. Les résultats de ces travaux ont été présentés aux parties prenantes pour validation.

Les **13 enjeux SASB** retenus pour le secteur d'activité d'Exclusive Networks sont :

- empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle ;
- confidentialité des données et liberté d'expression ;
- sécurité des produits ;
- sécurité des données ;
- diversité et inclusion des employés ;
- recrutement et gestion d'une main-d'œuvre mondiale, diversifiée et qualifiée ;
- diversité de la main-d'œuvre et engagement ;
- gestion du cycle de vie des produits ;
- gestion de la chaîne d'approvisionnement ;
- approvisionnement en matériaux ;
- intégrité professionnelle ;
- protection de la propriété intellectuelle et comportement concurrentiel ;
- gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques.

Cette réflexion sur les enjeux matériels a été revue dans un deuxième temps pour développer la matrice de double matérialité en s'appuyant largement sur le cadre réglementaire de la Directive CSRD. L'intention est de se préparer à l'application complète de la directive pour l'exercice 2024.

Les enjeux d'Exclusive Networks ont été alignés sur la nomenclature CSRD pour une meilleure transparence et compréhension de nos enjeux.

Les enjeux durabilité retenus sont analysés sous l'angle de la double matérialité (matérialité financière et matérialité d'impact). Ce principe est un élément central de l'approche du régulateur européen pour la structuration des prochaines stratégies de durabilité. Il suppose de penser les enjeux en termes d'impacts, de risques et d'opportunités associés.

Les enjeux retenus pour la matrice de matérialité couvrent l'ensemble des thématiques listées par les normes ESRS publiées par l'EFRAG.

Ces thématiques génériques ont été traduites en une liste d'une vingtaine d'enjeux qualifiés. Les arbitrages relatifs à cette sélection parmi une liste d'enjeux plus exhaustive sont documentés.

Pour chacun des enjeux, les impacts du Groupe (réels ou potentiels, positifs ou négatifs), ainsi que les risques et opportunités qui l'affectent ou pourraient l'affecter ont été identifiés. Ont été pris en compte au stade de l'identification aussi bien des enjeux déjà matérialisés que des enjeux émergents et des enjeux plus prospectifs.

Ces différents horizons ont nourri la réflexion initiale : ils ne sont toutefois pas intervenus dans la cotation.

Cette démarche a notamment permis de développer la stratégie de durabilité du Groupe, décrite ci-avant en considérant les impacts, risques et opportunités identifiés.

Les enjeux CSRD retenus

16 enjeux retenus pour la matrice de double matérialité (selon la classification CSRD ou ESRS), classés sous dessous selon les trois dimensions de l'ESG :

- La Dimension E (2 enjeux = 6 sous-enjeux)
 - changement climatique (ESRS-E1-enjeu) ;
 - économie circulaire (ESRS-E5- enjeu).
- La Dimension S (8 sous-sous-enjeux)

L'enjeu principal : L'effectif propre (ESRS-S1)

 - dialogue social (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu) ;
 - équilibre entre vie professionnelle et vie privée (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu) ;
 - santé et sécurité (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu) ;
 - égalité des sexes et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu) ;
 - formation et développement des compétences (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu) ;
 - diversité (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu) ;
 - vie privée (ESRS-S1- Sous-sous-enjeu).

L'enjeu principal : Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS-S4)

 - vie privée (ESRS-S4- Sous-sous-enjeu).
- La Dimension G (2 sous-enjeux)
 - gestion des relations avec les fournisseurs y compris les pratiques de paiement (ESRS-G1- Sous-enjeu) ;
 - corruption et pots-de-vin (ESRS-G1- Sous-enjeu).

Les enjeux CSRD non retenus

Des enjeux CSRD (compris sous enjeux et sous-sous-enjeux) n'ont pas été retenus pour l'analyse de double matérialité pour les raisons suivantes :

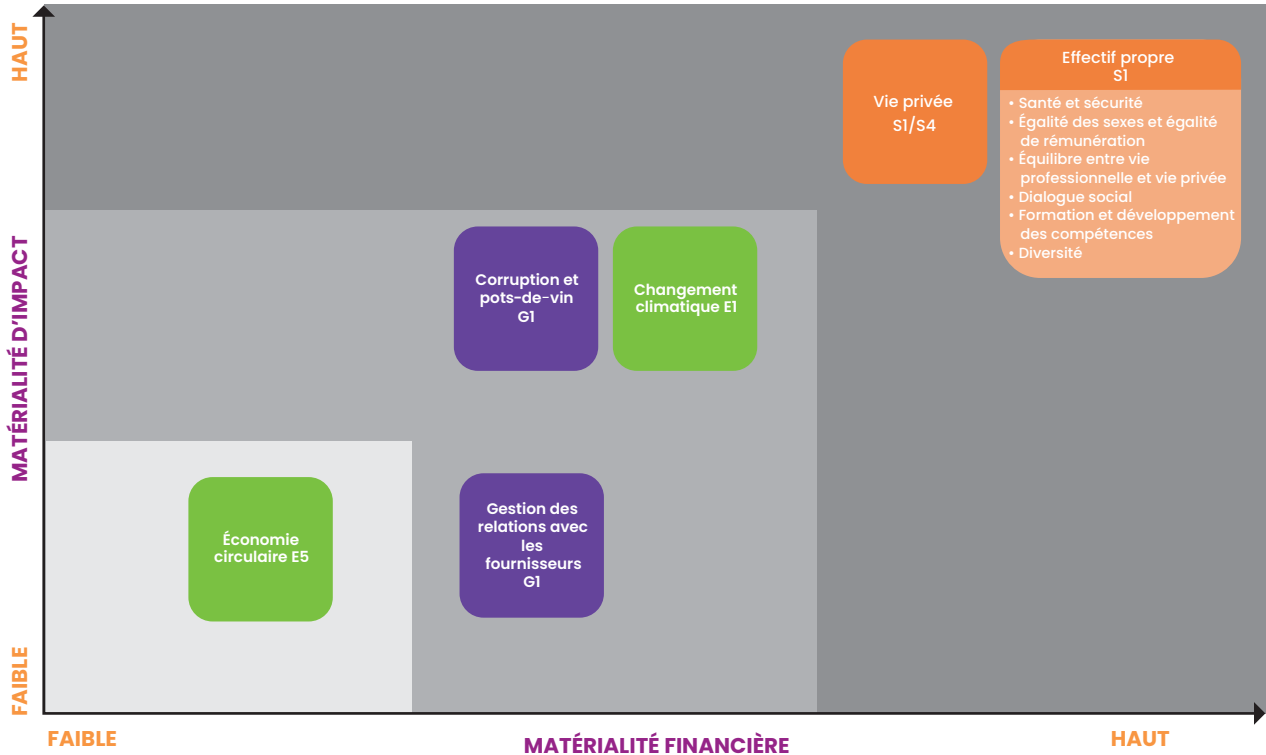
- pour manque de lien direct avec l'activité du Groupe, les enjeux Pollution ESRS- E2, ESRS-E3 (Eau et ressources marines), ESRS-E4 (biodiversité et écosystèmes) ;
- pour leur impact limité sur le Groupe (et inversement) : pour les autres enjeux non cités précédemment, tels que : ESRS- S2 (Travailleurs dans la chaîne de valeur) et ESRS-S3 (Communautés affectées).

Analyse des impacts, risques et opportunités matériels

Principaux impacts, risques et opportunités identifiés

Dans la figure suivante nous proposons une représentation des enjeux de durabilité chez Exclusive Networks. Pour simplifier la lecture, le repérage et les comparatifs, nous avons opté pour la représentation des enjeux tels que mentionnés dans les ESRS :

Matrice de double matérialité












4.2 Principaux impacts, risques et opportunités identifiés

Les principaux risques en matière environnementale, sociale, droits humains et corruption associés aux principaux enjeux identifiés ci-dessus :

LES ENJEUX	LES IMPACTS	LES RISQUES	LES OPPORTUNITÉS
Changement climatique E1	Capacité du Groupe à réduire son impact carbone.	Taxe carbone.	Trajectoire bas carbone.
	Consommation directe et indirecte d'énergies fossiles pour la logistique, le transport, et l'utilisation des équipements de cybersécurité par les utilisateurs finaux.	Hausse du prix de l'énergie. Cadre réglementaire contraignant.	Possibles gains économiques associés à la sobriété énergétique. Passer aux véhicules électriques ou hybrides . Passer à l'énergie renouvelable pour l'utilisation de l'électricité. Améliorer l' efficacité énergétique dans les opérations. Mettre en œuvre des systèmes de gestion de l'énergie .
Économie circulaire E5	Capacité du Groupe à réduire son impact carbone.	Évolution réglementaire vers plus d'exigences sur les déchets électroniques.	Impact réputationnel positif
	Capacité du Groupe à réduire ses déchets.		Fidéliser les clients <i>via</i> (<i>Take back</i>) CyberCircular Program. Supporter les communautés.

LES ENJEUX	LES IMPACTS	LES RISQUES	LES OPPORTUNITÉS
Vie privée S1 (Effectif propre)	Perte de confiance des employés.	Violation des données du personnel conduisant à des conséquences légales.	La mise en œuvre et la promotion de protections robustes de la vie privée peuvent améliorer la réputation et positionner Exclusive Networks comme un leader en matière de confidentialité et de sécurité des données.
Vie privée S4 (Consommateurs et utilisateurs finaux)		Violation des données des clients entraînant une perte de confiance, des pénalités financières et un dommage à la réputation.	Améliorer la réputation et positionner Exclusive Networks comme un leader en matière de confidentialité et de sécurité des données.
Santé et sécurité S1	Accidents du travail dans sur les entrepôts	Réputation et difficultés opérationnelles.	
Égalité des sexes et égalité de rémunération S1	Malaise social	Perte de continuité d'activité et risques réputationnels	Renforcer les expertises au sein des équipes, accroître la capacité.
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée S1	Hausse de l'absentéisme et des accidents du travail.	Hausse du turnover	Contribution positive à la marque employeur.
Dialogue social S1	Malaise social	Perte de continuité d'activité et risques réputationnels	Cohésion interne.
Formation et développement des compétences S1	Risque de dégradation de certains savoir-faire	Perte de capacité d'innovation et de compétitivité.	Maintien des savoir-faire et des savoir-être différenciants.
Diversité S1		Non attractivité et réputation de l'entreprise.	Renforcer les expertises au sein des équipes, ainsi qu'une capacité d'innovation accrue.
Corruption et pots-de-vin G1		Pénalités légales, perte d'affaires et dommages à la réputation dus à l'engagement dans la corruption et les pots-de-vin, ou en étant victime.	Établir une réputation de normes éthiques élevées peut différencier Exclusive Networks des concurrents et construire la confiance avec les partenaires et les clients.
Gestion des relations avec les fournisseurs G1		Perturbations liées aux fournisseurs ou pratiques non éthiques qui se reflètent négativement sur Exclusive Networks.	Développer des chaînes d'approvisionnement durables et éthiques peut créer une valeur partagée, une résilience contre les perturbations et renforcer le profil RSE de l'entreprise.

5 Feuille de route pour adresser les enjeux de durabilité

Piliers de la Stratégie	Enjeux Exclusive Networks Enjeux ESRS*	Nos Engagements	Actions	Progrès		
				2022	2023	
 <p>Améliorer nos opérations</p>	Gestion globale des talents * ESRS : Dialogue social, Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, Santé et sécurité, Egalité des sexes et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, Formation et développement des compétences, Diversité	Augmenter le taux d'engagement des employés de 71 % à 77 % d'ici 2025, année de base 2022	Développer une culture de la performance basée sur : une reconnaissance claire basée sur la performance des employés, l'éducation des leaders, une culture de feedback et un onboarding approprié	72 %	71 %	
		Augmenter le pourcentage de femmes dans les postes de direction de 34 % à 40 % d'ici 2025, année de base 2022	Surveiller le ratio de diversité pour les postes de direction	34 %	38 %	
	Ethique * ESRS : Corruption et pots-de-vin	Former 100 % des employés sur la DE&I (Diversité, Équité, Inclusion) , la durabilité et l'éthique d'ici 2025, année de base 2023	Mettre en œuvre des programmes de formation et de certification	NA	D&I : 84 % Ethics: 100 % Sustainability: NA	
		Cybersecrétité * ESRS : Vie privée	Réduire notre Score d'Exposition Cyber de Moyen à Bas d'ici 2025	Reporting SOC additionnel pour réduire les vulnérabilités , réunions hebdomadaires pour identifier des améliorations, collaboration avec l'équipe de l'espace de travail numérique	Moyen	Bas
 <p>Partenariat avec notre chaîne d'approvisionnement</p>	Gestion de l'énergie / Scope 1-2 * ESRS : Changement Climatique	Réduire les émissions absolues de GES (Gaz à Effet de Serre) de scopes 1 et 2 de 40 % en 2030, année de base 2022	Passer aux véhicules électriques ou hybrides , passer à l'énergie renouvelable pour l'utilisation de l'électricité, améliorer l'efficacité énergétique dans les opérations, mettre en œuvre des systèmes de gestion de l'énergie	Baseline	Scope 1 : - 5 % Scope 2 : + 10 %	
		Gestion du cycle de vie des produits * ESRS : Economie Circulaire	Recycler 100 % des produits en fin de vie d'ici fin 2030, année de base 2024	Stratégies d'approvisionnement circulaire	NA	NA
		Gestion de l'énergie/ Scope 3 * ESRS : Changement Climatique	Réduire les émissions de scope 3 par unité de revenu de 33 % en 2030, année de base 2022	Engagement des fournisseurs pour des pratiques durables , optimiser la logistique, redesign des produits pour l'efficacité , travail à distance et incitations au transport public	Baseline (174 ktCO ₂ e/ milliards d'€)	- 14,3 % (149 ktCO ₂ e/ milliards d'€)
 <p>Faire progresser l'écosystème</p>	Export Control * ESRS : Gestion des relations avec les fournisseurs	Assurer l'intégrité de 100 % de nos partenaires commerciaux d'ici 2023	Onboarding numérique obligatoire pour les partenaires	NA	100 %	
		Adéquation et capacité des ressources humaines * ESRS : Formation et développement des compétences	Réduire les lacunes de compétences dans le secteur de la cybersécurité	Programme de l'Académie Exclusive Formation et certification des partenaires et clients	11 163 personnes formées	12 138 personnes formées
						

6 Information environnementale

6.1 Gouvernance des questions environnementales

Exclusive Networks s'engage à intégrer la gouvernance des questions environnementales au cœur de sa stratégie globale de durabilité.

Cette gouvernance est assurée par les instances de décision et de mise en œuvre de la stratégie ESG.

6.2 Reporting sur le règlement de Taxonomie verte

Contexte

Exclusive Networks, leader mondial en solutions de cybersécurité et de Cloud, s'engage dans une démarche de durabilité qui s'aligne avec les standards internationaux les plus exigeants.

Dans ce cadre, le Groupe suit les exigences réglementaires de publication des informations liées à la taxonomie verte de l'Union européenne, une initiative ambitieuse visant à standardiser la classification des activités économiques selon leur contribution à la durabilité environnementale.

Cette approche permet non seulement de mesurer de manière précise et transparente la part des activités alignées sur les objectifs de durabilité, mais aussi de guider les décisions d'investissement vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement.

Bien que le Groupe soit résolument engagé dans une démarche de durabilité qui vise à contribuer aux engagements internationaux, et en particulier européens, ses activités ne sont pas incluses dans le périmètre de la taxonomie. En effet, elles ne font pas partie des secteurs ayant l'empreinte environnementale la plus importante, ni ne contribuent directement à diminuer cette empreinte.

En revanche, lorsque le Groupe engage des dépenses d'investissement ou d'exploitation, il s'avise de leur alignement ou non avec les critères de la taxonomie verte.

Il est à noter qu'à ce jour, les efforts du Groupe pour limiter son empreinte, par exemple le remplacement de sa flotte de véhicules ou le passage aux énergies renouvelables, ne sont pas couverts par cette réglementation.

Pour la deuxième année, une évaluation de l'éligibilité de l'ensemble des activités consolidées du Groupe a été menée sur la base :

1. du règlement délégué 2023/2486 du 27 juin 2023 ;
2. d'une analyse de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées (entretiens menés par la direction durabilité avec la direction financière, la direction des opérations et la stratégie).

En intégrant les critères rigoureux de la taxonomie verte dans ses opérations, Exclusive Networks s'engage fermement vers la réalisation des objectifs du Pacte Vert pour l'Europe, et contribue activement à la lutte contre le changement climatique.

Dans les sections suivantes, il sera présenté en détail les indicateurs clés de performance que le Groupe utilisera pour évaluer et communiquer l'alignement avec la taxonomie verte, soulignant ainsi l'engagement continu en faveur d'une économie plus durable et responsable.

Indicateur de chiffre d'affaires

Comme décrit dans le modèle d'affaires présenté ci-avant en section 1, le groupe Exclusive Networks est un spécialiste mondial de la cybersécurité qui commercialise auprès de ses partenaires et de ses clients finaux une large gamme de services et de produits. Ces activités ne sont pas listées dans les annexes du Règlement délégué (UE) 2023/2486 du 27 juin 2023 comme contribuant de manière substantielle aux six objectifs environnementaux (CCM, CCA, WTR, CE, PPC, BIO), ni du fait de leur code NAS, ni du fait de leur description. À ce titre, elles ne sont donc pas éligibles.

Au titre de l'année 2023, la part du chiffre d'affaires du groupe Exclusive Networks issue de services ou de produits relevant d'activités économiques alignées sur la Taxonomie est de 0 %.

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

Exercice N	2023			Critères de contribution substantielle					
	Code (a) (2)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires, année N (4)	Atténuation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)
		Devise	%	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)
Activités économiques (1)	OBJ X.X								
A. Activités éligibles à la taxonomie									
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)									
Activité 1			%						
Activité 1 (d)			%						
Activité 2			%						
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
Dont habitantes		€	%	%	%	%	%	%	%
Dont transitoires		€	%	%					
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (g)									
				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)
Activité 1 (e)			%						
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1. + A.2.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
B. Activités non éligibles a la taxonomie									
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		1,559 M€	100 %						
Total (A. + B.)		1,559 M€	100 %						

Critères d'absence de préjudice important («critères DNSH») (h)							Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), année N-1 (18)			
Atténua- tion au change- ment cli- matique (11)	Adapta- tion au change- ment cli- matique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiver- sité (16)	Garanties mini- males (17)	Catégorie activité habili- tante (19)	Catégorie activité transitoire (20)		
OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%			
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H		
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		T	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %			
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H		
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		T	
							%			
							0 %			
							0 %			

Part du chiffre d'affaires issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental – Informations pour l'année 2023

	Part du Chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Indicateur de dépenses d'investissement (ou CapEx)

Les CapEx à considérer correspondent aux nouvelles acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice, avant dépréciation, amortissement ou réévaluation. Ainsi, sont pris en compte les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location dès la signature des contrats de location, et non les modalités de financement. Les dépenses d'investissement intègrent également les nouveaux actifs issus de regroupements d'entreprises effectués au cours de l'exercice.

Au titre de l'année 2023, le montant de ces dépenses d'investissement s'élève à 16,3 millions d'euros pour le groupe Exclusive Networks, répartis de la façon suivante :

- immobilisations incorporelles : 2,0 millions d'euros correspondant à des développements informatiques ;
- immobilisations corporelles : 5,4 millions d'euros, correspondant à du matériel de démonstration et de bureau ;
- droit d'utilisation : 8,9 millions d'euros correspondant à de nouveaux baux de location ainsi qu'à de nouveaux contrats de leasing de véhicules.

Les dépenses d'investissement éligibles sont celles :

- liées aux activités potentiellement durables ;
- faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable ;
- liées à des activités économiques dites « mesures individuelles éligibles » dans la Taxonomie visant à diminuer l'empreinte environnementale de l'entreprise, telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données.

Au sens du règlement délégué (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021, les activités du groupe Exclusive Networks n'étant pas considérées comme contribuant de manière substantielle aux six objectifs environnementaux (CCM, CCA, WTR, CE, PPC, BIO), elles ne sont pas éligibles. Seules les dépenses d'investissement relevant de mesures individuelles peuvent donc être prises en compte.

Le groupe Exclusive Networks n'ayant pas engagé au titre de l'année 2023 de dépenses d'investissements relevant de ces mesures individuelles, la part des CapEx du Groupe relative à des activités économiques éligibles et par voie de conséquence alignées sur la Taxonomie est non significative.

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

Exercice N	2023			Critères de contribution substantielle					
	Code (a) (2)	CapEx (3)	Part des CapEx, année N (4)	Atté- nuation au chan- gement clima- tique (5)	Adap- tation au chan- gement clima- tique (6)	Eau (7)	Pollu- tion (8)	Econo- mie cir- culaire (9)	Biodi- versité (10)
Activités économiques (1)	OBJ X.X	Devise	%	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)

A. Activités éligibles a la taxonomie

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

Activité 1			%						
Activité 1 (d)			%						
Activité 2			%						
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
Dont habilitantes		€	%	%	%	%	%	%	%
Dont transitoires		€	%	%					

A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (g)

				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)
Activité 1 (e)			%						
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
A. CapEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%

B. Activités non éligibles à la taxonomie

CapEx des activités non éligibles à la taxonomie		16 M€	100 %						
Total (A. + B.)		16 M€	100 %						

Critères d'absence de préjudice important («critères DNSH») (h)						Part des CapEx alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligibles (A.2.) à la taxonomie, année N-1 (18)		Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Atténua- tion au change- ment cli- matique (11)	Adapta- tion au change- ment cli- matique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodi- versité et écosys- tèmes (16)	Garanties mini- males (17)	%	H	T
OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		T
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %		
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		T
							%		
							0 %		
							0 %		

Part des CapEx issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental – Informations pour l'année 2023

	Part des CapEx/Total des CapEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Indicateur de dépenses d'exploitation (ou OpEx)

Les OpEx à considérer comprennent celles :

- liées aux activités éligibles ;
- faisant partie d'un plan visant à étendre ou à rendre une activité durable ;
- liées à des activités économiques appelées « mesures individuelles » dans la Taxonomie visant à diminuer l'empreinte environnementale de l'entreprise, telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données.

Toutes les dépenses d'exploitation ne sont pas à prendre en compte. Seuls sont à considérer les coûts de Recherche et Développement, les frais de rénovation des bâtiments, les charges des contrats de location à court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs ainsi que toute autre dépense directe liée à l'entretien courant d'actifs corporels nécessaire à leur bon fonctionnement.

Au titre de l'année 2023, les dépenses d'exploitation s'élèvent à 353,5 millions d'euros pour le groupe Exclusive Networks, réparties de la façon suivante :

- charges de personnel : 199,6 millions d'euros ;
- amortissements d'actifs : 73,1 millions d'euros ;

- autres charges opérationnelles courantes et non courantes : 80,8 millions d'euros, dont 26,6 millions correspondent à des charges externes.

Le modèle d'affaires du groupe Exclusive Networks s'appuie essentiellement sur des ressources humaines. Par conséquent, les dépenses d'exploitation sont principalement constituées des charges de personnel, des amortissements d'actifs, et d'autres charges opérationnelles comme des loyers, des frais de déplacement, des dépenses de marketing et de publicité, qui n'entrent pas dans le champ d'application défini dans la Taxonomie. Par ailleurs, le Groupe n'a pas de dépenses relevant de la Recherche et Développement.

Au sens du règlement délégué (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021, les activités du groupe Exclusive Networks n'étant pas considérées comme contribuant de manière substantielle aux six objectifs environnementaux (CCM, CCA, WTR, CE, PPC, BIO), elles ne sont pas éligibles. Seules les dépenses d'exploitation relevant de mesures individuelles peuvent donc être prises en compte.

Le groupe Exclusive Networks n'ayant pas engagé au titre de l'année 2023 de dépenses d'exploitation relevant de ces mesures individuelles, la part des OpEx du Groupe relative à des activités économiques éligibles et par voie de conséquence alignées sur la Taxonomie est non significative.

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

Exercice N	2023			Critères de contribution substantielle					
	Code (a) (2)	OpEx (3)	Part des OpEx, année N (4)	Atté- nuation au chan- gement clima- tique (5)	Adap- tation au chan- gement clima- tique (6)	Eau (7)	Pollu- tion (8)	Econo- mie cir- culaire (9)	Biodi- versité (10)
Activités économiques (1)	OBJ X.X	Devise	%	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)

A. Activités éligibles a la taxonomie

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

Activité 1			%						
Activité 1 (d)			%						
Activité 2			%						
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
Dont habilitantes		€	%	%	%	%	%	%	%
Dont transitoires		€	%	%					

A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (g)

				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)
Activité 1 (e)			%						
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%
A. OpEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		0 €	0 %	%	%	%	%	%	%

B. Activités non éligibles à la taxonomie

OpEx des activités non éligibles à la taxonomie		353,5 M€	100 %						
Total (A. + B.)		353,5 M€	100 %						

Critères d'absence de préjudice important («critères DNSH») (h)						Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligibles à la taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)						
OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%			
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H		
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		T	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %			
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H		
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%		T	
							%			
							0 %			
							0 %			

Part des OpEx issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental – Informations pour l'année 2023

	Part des OpEx/Total des OpEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Légende

-
- (a) Le code est composé de l'abréviation correspondant à l'objectif auquel l'activité peut contribuer de manière substantielle, ainsi que du numéro de section attribué à l'activité dans l'annexe relative à cet objectif, à savoir :
- CCM pour Atténuation du changement climatique ;
 - CCA pour Adaptation au changement climatique ;
 - WTR pour Ressources aquatiques et marines ;
 - CE pour Économie circulaire ;
 - PPC pour Prévention et réduction de la pollution ;
 - BIO pour Biodiversité et Écosystèmes.
- Par exemple, le code correspondant à l'activité «Boisement» sera le suivant : CCM 1.1.
-
- (b)
- OUI – Activité éligible à la taxinomie et alignée sur la taxinomie en ce qui concerne l'objectif environnemental visé ;
 - NON – Activité éligible à la taxinomie mais non alignée sur la taxinomie en ce qui concerne l'objectif environnemental visé ;
 - N/EL – Non éligible : activité non éligible à la taxinomie en ce qui concerne l'objectif environnemental visé.
-
- (c) Lorsqu'une activité économique contribue de manière substantielle à plusieurs objectifs environnementaux, les entreprises non financières indiquent, en caractères gras, l'objectif environnemental le plus pertinent aux fins du calcul des ICP des entreprises financières, en évitant le double comptage. Dans le calcul de leurs ICP respectifs, lorsque l'utilisation du financement n'est pas connue, les entreprises financières calculent le financement des activités économiques contribuant à plusieurs objectifs environnementaux au titre de l'objectif environnemental le plus pertinent déclaré en caractères gras dans le présent modèle par les entreprises non financières. Un objectif environnemental ne peut être déclaré qu'une fois en gras sur une ligne afin d'éviter le double comptage des activités économiques dans les ICP des entreprises financières. Cette disposition ne s'applique pas au calcul de l'alignement des activités économiques sur la taxinomie pour les produits financiers définis à l'article 2, point 12, du règlement (UE) 2019/2088. Les entreprises non financières déclarent également le degré d'éligibilité et d'alignement par objectif environnemental, y compris l'alignement sur chacun des objectifs environnementaux pour les activités contribuant de manière substantielle à plusieurs objectifs, en utilisant les modèles des onglets CA (2), CapEx (2) et OpEx (2):
-
- (d) Une même activité peut être conforme à un ou plusieurs objectifs environnementaux pour lequel/lesquels elle est éligible.
-
- (e) Une même activité peut être éligible à la taxinomie mais non conforme aux objectifs environnementaux visés.
-
- (f)
- EL – Activité éligible à la taxinomie pour l'objectif visé ;
 - N/EL – Activité non-éligible à la taxinomie pour l'objectif visé.
-
- (g) Les activités ne doivent être déclarées dans la section A.2 du présent modèle que si elles ne sont conformes à aucun des objectifs environnementaux pour lesquels elles sont éligibles. Les activités qui sont conformes à au moins un objectif environnemental doivent être déclarées dans la section A.1 du présent modèle.
-
- (h) Pour une activité à déclarer dans la section A.1, tous les critères DNSH et toutes les garanties minimales doivent être respectés. Pour les activités reprises dans la section A.2, les entreprises non financières peuvent choisir de remplir ou non les colonnes 5 à 17. Les entreprises non financières peuvent indiquer, dans la section A.2, la contribution substantielle et les critères DNSH qu'elles remplissent ou ne remplissent pas en utilisant :
- a) pour la contribution substantielle – les codes OUI/NON et N/EL au lieu de EL et N/EL ; et
 - b) pour les critères DNSH – les codes OUI/NON.
-

Par ailleurs, en réponse à l'article R. 225-105 du Code de commerce et au titre de l'exercice 2023 :

- les orientations stratégiques du groupe Exclusive Networks en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale sont déterminées par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité Exécutif ; le déploiement est assuré en local à l'échelle des pays ;
- le groupe Exclusive Networks n'a pas de provisions ou garanties pour risque environnemental ;
- les moyens consacrés par le Groupe à la prévention des risques environnementaux et des pollutions sont non significatifs car ce n'est pas un sujet majeur du secteur d'activité.

6.3 Changement climatique

Empreinte carbone

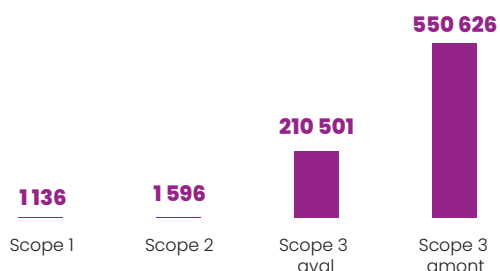
La stratégie de décarbonation chez Exclusive Networks est ancrée dans un calcul complet de l’empreinte carbone conformément au GHG Protocol.

Cette étape fondamentale est cruciale car elle identifie et quantifie les leviers de réduction du carbone, offrant un point de référence clair pour établir des objectifs de décarbonation réalistes et efficaces.

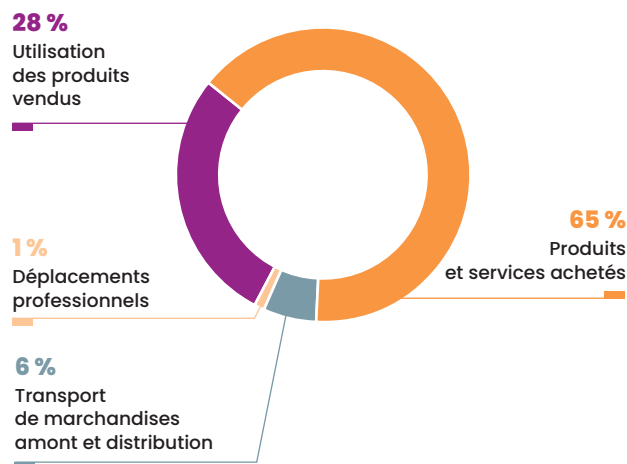
En 2023, sur le périmètre du présent rapport, les émissions de gaz à effet de serre consolidées du groupe Exclusive Networks se sont élevées à 768 701 tonnes équivalent carbone avec une incertitude de 45 %, tenant compte des limites décrites ci-après.

	Données rétrospectives			Jalons et années cibles		
	Année de référence	Données année de réf.	N % N/N-1	2025	2030 (2050)	Cible annuelle en %/année de référence
Émissions de GES scope 1	2022					
Émissions brutes de GES du scope 1 (teqCO₂)		1 194	1 136	95 %	1 187	- 5 %
Pourcentage d'émissions de GES de périmètre 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)		0	0			
Émissions de GES scope 2						
Émissions brutes de GES de périmètre 2 <i>market-based</i> (teqCO ₂)		0	0			
Émissions brutes de GES de périmètre 2 <i>location-based</i> (teqCO₂)		1 448	1 596	110 %	579	- 5 %
Émissions significatives de GES scope 3						
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO₂)		782 926	765 968	97 %		
Cat. 1 Biens et services achetés [Sous-catégorie facultative : Services cloud et centre de données]		397 082	489 189	123 %		
Cat. 2. Immobilisations de biens		51	237	465 %		
Cat. 3. Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans scopes 1 et 2)		405	987	244 %		
Cat. 4 Transport et distribution en amont		23 655	53 261	225 %		
Cat. 5 Déchets produits lors de l'exploitation		41	461	1 124 %		
Cat. 6. Déplacements professionnels		807	9 690	1 201 %		
Cat. 7. Déplacement domicile-travail des salariés		2 584	1 375	53 %		
Cat. 8. Actifs loués en amont		0	0			
Cat. 9. Transport et logistique aval		98	33	34 %		
Cat. 10. Transformation des produits vendus		0	0			
Cat. 11. Utilisation des produits vendus		355 666	207 667	58 %		
Cat. 12. Traitement en fin de vie des produits vendus		2 536	3 068	121 %		
Cat. 13. Actifs loués en aval		0	0			
Cat. 14. Franchises		0	0			
Cat. 15. Investissements		0	0			
Émissions totales de GES						
Émissions totales de GES (<i>location-based</i>) (teqCO₂)		785 568	768 701	97 %		
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO ₂)		0	0			

Répartition des émissions de CO₂ par scope (en tCO₂e) 2023



Répartition des émissions de CO₂ par catégories 2023



Consommation d'énergie

Consommation d'énergie des sites du groupe Exclusive Networks consolidés pour le présent rapport (scopes 1 et 2) - 2023

Catégories	Quantités	Unités	Scopes
Fioul chauffage	7 000	L	1
Carburant diesel sources mobiles	328 117	L	1
Carburant essence sources mobiles	326 783	L	1
Gaz de ville chauffage	839 550	kWh	2
Électricité sources mobiles	40 097	kWh	2
Électricité	2 525 510	kWh	2
Dont part électricité renouvelable	505 102	kWh	2
Réseau de chaleur	24 519	kWh	2

Énergie consommée (MWh)	2022	2023	Variation
Consommation totale d'énergie fossile	6 602,26	4 160,59	- 37 %
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	90 %	89 %	- 1 %
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	0	0	-
Consommation totale d'énergie renouvelable	702 742	505 102	- 28 %
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	10 %	11 %	+ 10 %
Consommation totale d'énergie	7 305	4 665,7	- 36 %

Stratégie de décarbonation

Le processus évolue à travers un cycle dynamique d'analyse, d'adaptation, de mise en œuvre et de suivi :

1. Analyse de l'impact environnemental :

La première phase implique une analyse approfondie des problèmes environnementaux affectant l'entreprise. En utilisant la planification de scénario, Exclusive Networks peut anticiper l'impact de différents scénarios environnementaux sur ses opérations, permettant une réponse stratégique adaptée.

2. Adaptation de la stratégie et du plan de transition :

Les connaissances issues de l'analyse des scénarios guident l'adaptation de la stratégie de l'entreprise et du plan de transition. Cela garantit que l'entreprise reste résiliente et adaptative aux changements environnementaux tout en maintenant la performance et la compétitivité.

3. Mise en œuvre des actions d'atténuation :

Des étapes pratiques sont entreprises pour mettre en œuvre des actions d'atténuation qui peuvent soit réaliser soit valoriser les opportunités environnementales. Cette phase concerne la transformation de la stratégie en action, avec un accent sur la réalisation d'objectifs à court terme alignés sur les cibles de 2025 et l'engagement des départements d'entreprise pertinents pour garantir que ces actions sont intégrées dans l'ensemble de l'entreprise.

4. Mesure de l'impact et suivi des progrès :

L'entreprise s'engage à mesurer régulièrement ses performances par rapport à la stratégie et au plan de transition. Cela implique un cycle continu de mise à jour et d'affinement des calculs de l'empreinte carbone, d'évaluation des progrès annuellement, et d'ajustement du plan de décarbonation si nécessaire.

Le parcours de décarbonation chez Exclusive Networks n'est pas un chemin linéaire, mais un cycle stratégique qui implique une itération et un raffinement constants. L'entreprise est guidée par un ensemble clair d'objectifs à court (2025) et à long terme (2030), qui sont étayés à la fois par des scénarios habituels et de transition.

De plus, il faut souligner l'importance des processus de communication et d'approbation au sein de la structure de l'entreprise. Un dialogue est établi avec le Comité Exécutif, assurant que le plan de transition reçoit le soutien exécutif nécessaire et que les objectifs stratégiques sont rapportés et intégrés dans la stratégie globale de l'entreprise.

Les scénarios environnementaux

Exclusive Networks a établi deux trajectoires potentielles pour son parcours de décarbonation, en fonction de deux scénarios environnementaux.

Scénario habituel (*Business-as-usual* – BAU)

Dans ce scénario, on observe la continuation des tendances économiques sans aucune contrainte liée à des objectifs climatiques.

Ce scénario prévoit :

- une croissance soutenue du marché de la cybersécurité, Exclusive Networks anticipant une progression pour atteindre 80 milliards d'euros en 2023 et 106 milliards en 2027.
- une stabilité de la répartition entre les produits matériels (Hardware) et les services/logiciels (Cloud) avec une consommation énergétique accrue due à l'utilisation des produits matériels.

Dans ce scénario, aucune action significative ni aucun changement ne sont entrepris par Exclusive Networks ou les parties prenantes externes pour modifier la tendance actuelle des émissions.

Scénario de transition (T)

À l'opposé du scénario de base, le scénario de transition décrit une approche proactive où Exclusive Networks, en réponse aux évolutions macroéconomiques et aux actions des parties prenantes externes, s'aligne sur un modèle économique plus vert. Les ventes suivent la même trajectoire de croissance que dans le scénario BAU, mais avec une transition vers une répartition plus importante des services/logiciels par rapport aux produits matériels d'ici 2030, en réponse aux économies d'énergie fournies par les fournisseurs.

Dans ce scénario, Exclusive Networks met en œuvre :

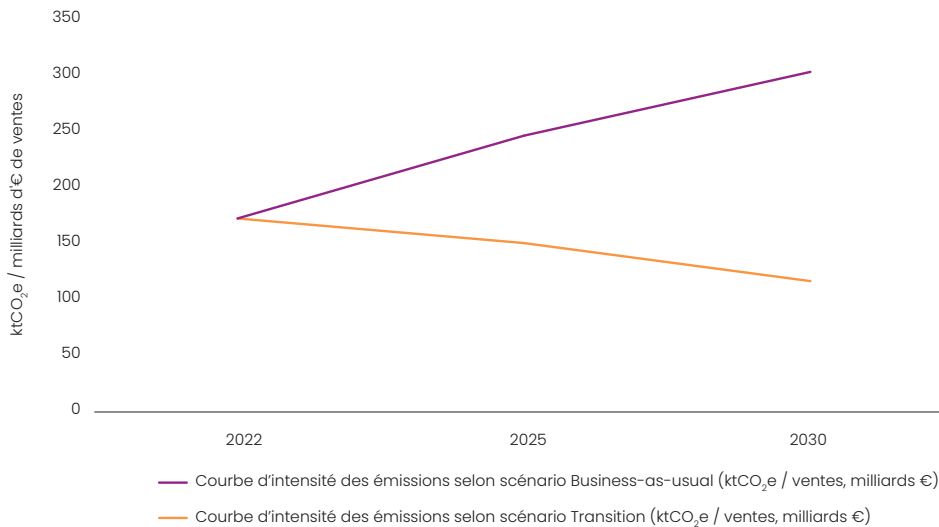
- des actions internes pour réduire son empreinte carbone, telles que l'électrification de sa flotte de véhicules, la conversion des chaudières à gaz, la limitation des voyages d'affaires aériens, l'optimisation du fret, et l'augmentation de l'utilisation de plastiques recyclés ;
- des actions externes telles que la décarbonation du mix énergétique par les pays, les engagements d'efficacité énergétique des fournisseurs, et des mesures comme l'interdiction du charbon pour le chauffage en France.

On présume que cette transition est indirectement propulsée par une prise de conscience accrue des enjeux environnementaux et des efforts des fournisseurs pour améliorer l'efficacité énergétique.

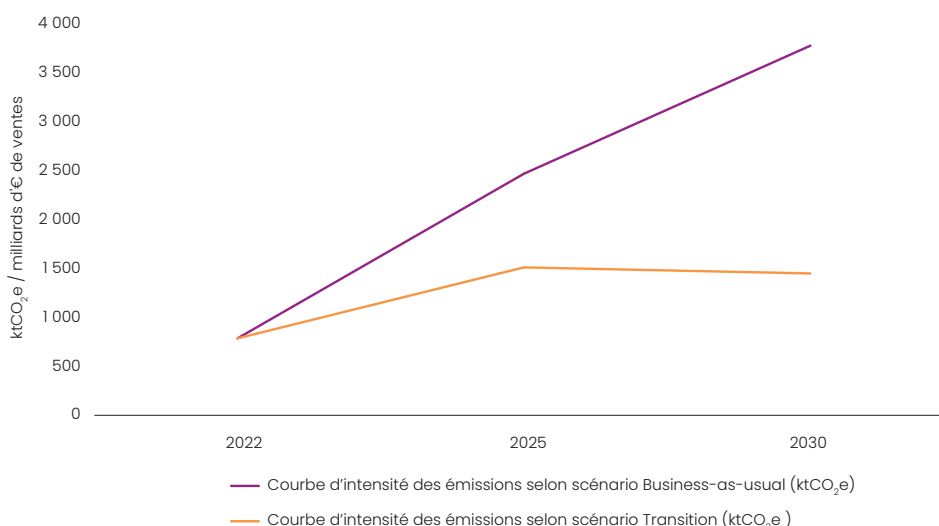
Ces scénarios ne sont pas de simples projections, mais servent d'outil stratégique pour naviguer à travers les risques de transition, capitaliser sur les opportunités et appuyer le développement d'une feuille de route pour la décarbonation de 2024 à 2030, reflétant les objectifs à court et à long termes d'Exclusive Networks.

Les résultats des simulations

Graphique A : comparaison des deux scénarios BAU et Transition (intensité d'émissions)



Graphique B : comparaison des deux scénarios BAU et Transition (émissions absolues)



- Le **graphique A** illustre l'intensité carbone, qui est la quantité d'émissions de CO₂e (équivalent dioxyde de carbone) par milliard d'euros de ventes.

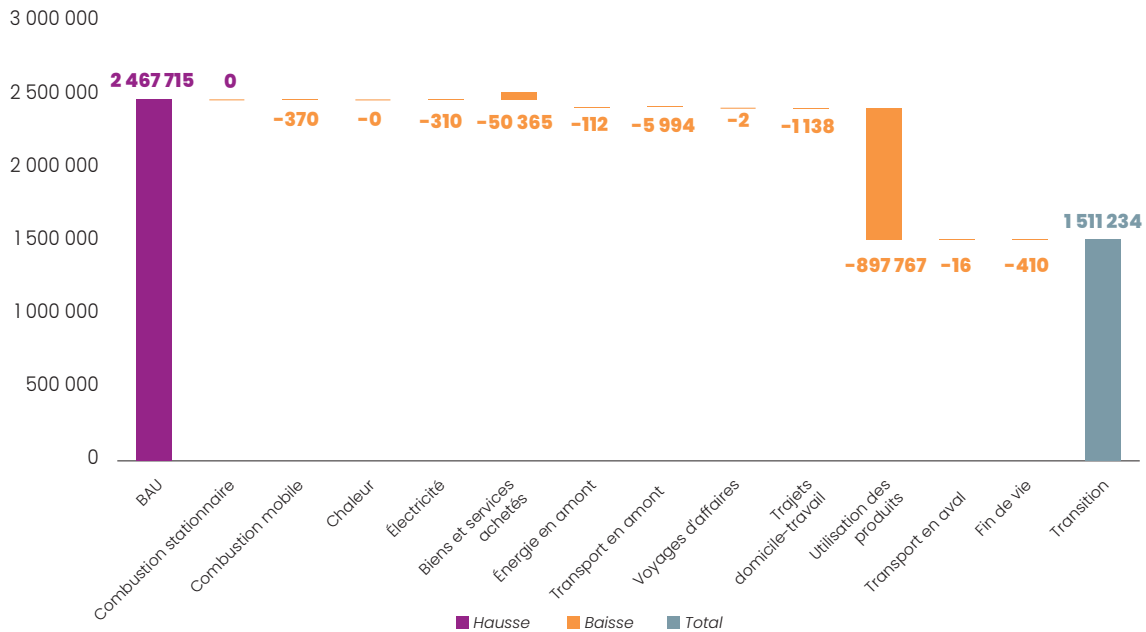
Il compare le scénario « Business-as-usual » (BAU), qui représente la progression sans changement stratégique significatif, avec un scénario de transition qui intègre des mesures de décarbonation.

Dans le scénario BAU, l'intensité carbone augmente, ce qui n'est pas souhaitable. Cependant, dans le scénario de transition, il y a une légère tendance à la baisse, grâce notamment à la réduction de la part des produits matériels (Hardware) dans le chiffre d'affaires, ce qui suggère une transition vers des solutions Cloud ou économes en carbone.

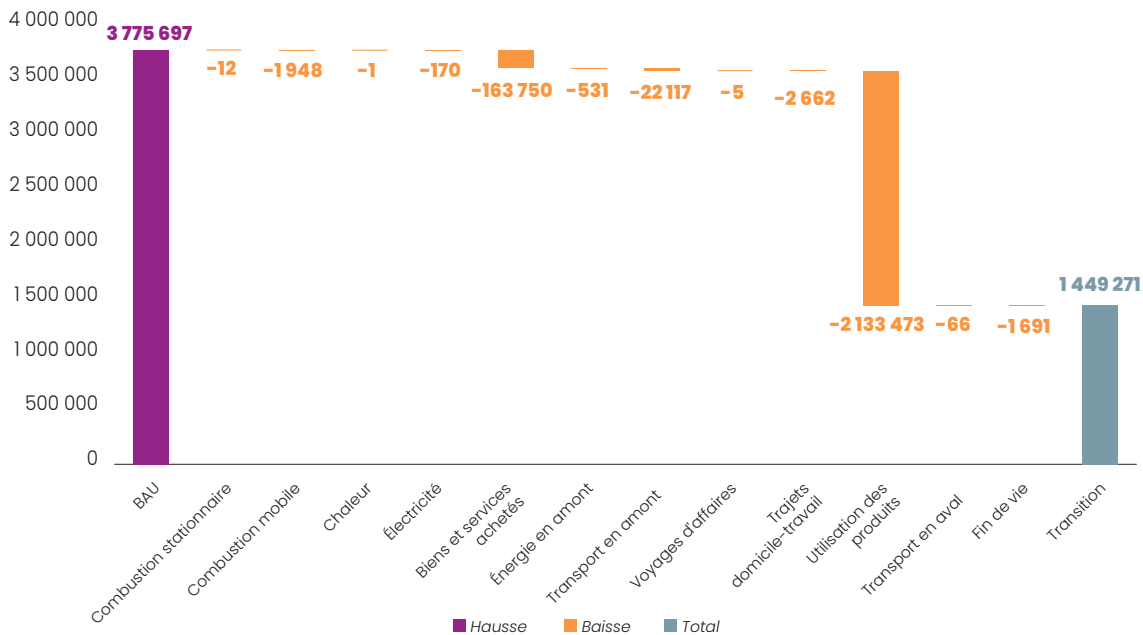
- Le **graphique B** montre les émissions absolues, qui augmentent de manière significative dans le scénario BAU en raison de la croissance présumée des ventes. En revanche, dans le scénario de transition, les émissions atteignent un plateau, ce qui suggère que les actions prises dans ce scénario, telles que la décarbonation de l'électricité et l'amélioration de l'efficacité énergétique, sont efficaces pour stabiliser les émissions malgré la croissance des ventes.

Dans le contexte de la décarbonation, le scénario de transition est clairement le plus favorable, car il indique que l'entreprise prend des mesures pour réduire son intensité carbone et stabiliser ses émissions absolues.

Graphique C : réductions des émissions dans le scénario Transition vs BAU en 2025, par catégories (tCO₂e)



Graphique D : réductions des émissions dans le scénario Transition vs BAU en 2030, par catégories (tCO₂e)



Le **graphique C** montre que, bien que les émissions absolues augmentent en 2025, l'intensité des émissions diminue par rapport au scénario BAU. La réduction est quantifiée à 956 ktCO₂e, ce qui représente une baisse de 13 % par rapport à 2022. Cela suggère que, même si l'entreprise grandit et que ses émissions totales augmentent, elle devient plus efficace en termes d'émissions par unité de revenu généré.

Le **graphique D** donne un aperçu similaire pour l'année 2030, où les émissions absolues continuent d'augmenter, mais l'intensité des émissions diminue plus considérablement par rapport au scénario BAU, avec une réduction de 33 % par rapport à l'année de référence 2022. La réduction totale est de 2 326 ktCO₂e. Cela indique une amélioration significative de l'efficacité carbone de l'entreprise sur une période plus longue.

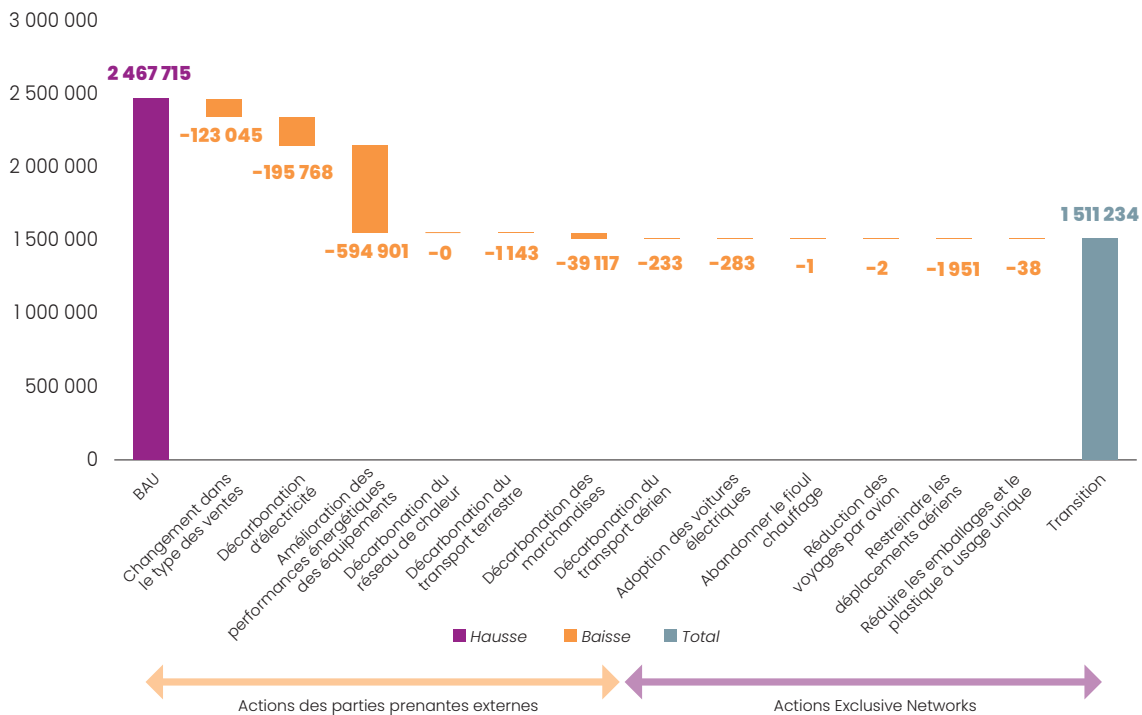
Information environnementale

Changement climatique

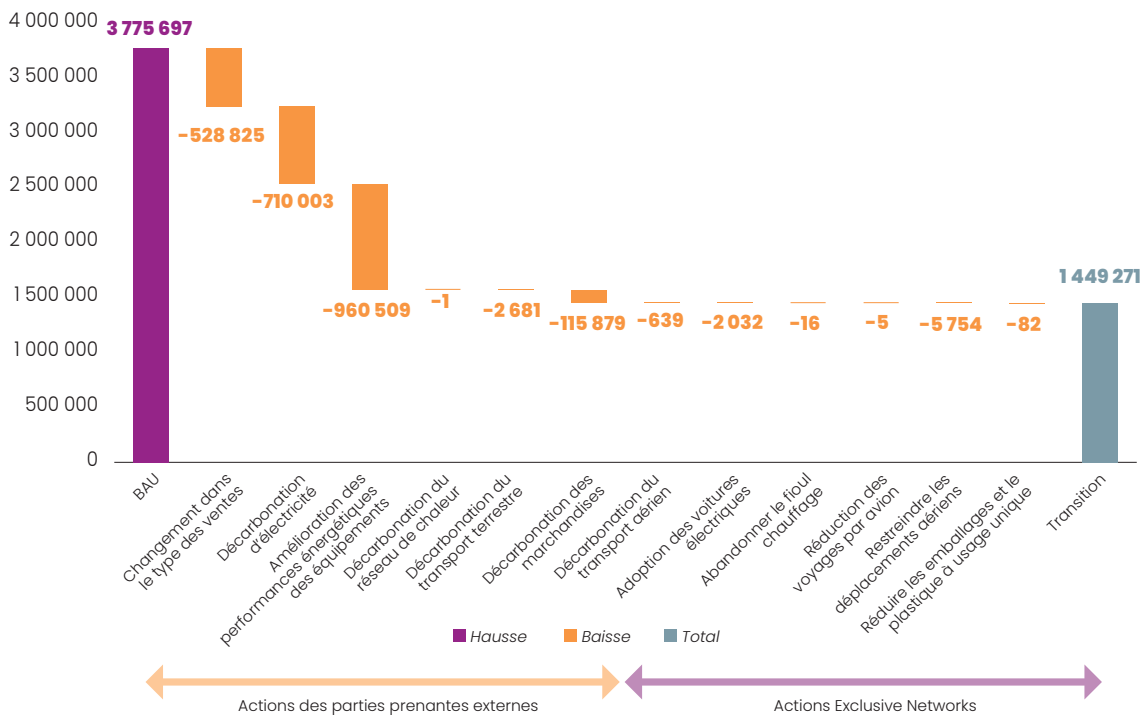
Les deux graphiques (C et D) confirment l'importance de distinguer entre les émissions absolues et l'intensité des émissions. Les émissions absolues peuvent augmenter en raison de la croissance des affaires, mais si l'intensité des émissions diminue, cela peut

signifier que l'entreprise progresse vers ses objectifs de décarbonation. Cela peut également indiquer que les mesures prises sont efficaces et que l'entreprise devient plus verte malgré l'expansion de ses activités.

Graphique E : l'impact des actions de réduction dans le scénario de Transition vs BAU en 2025 (tCO₂e)



Graphique F : l'impact des actions de réduction dans le scénario de Transition vs BAU en 2030 (tCO₂e)



- Dans le **graphique E** pour 2025, nous voyons que les actions telles que la décarbonation de l'électricité et l'efficacité énergétique du matériel informatique sont les plus impactantes, avec des réductions estimées à 195 768 et 594 901 tCO₂e respectivement. Ces actions sont suivies par des mesures telles que le transport des employés. Il est intéressant de noter que la modification de la composition des ventes pour réduire la part des produits matériels (Hardware) semble avoir un effet significatif, soulignant l'importance d'une transition vers des produits et services moins émissifs (Cloud). Les actions des parties prenantes externes, telles que les fournisseurs et les consommateurs, jouent également un rôle non négligeable.
- Le **graphique F** pour 2030 montre une tendance similaire avec des réductions d'émissions encore plus importantes grâce à l'amélioration de l'efficacité énergétique et la décarbonation de l'électricité. En outre, la décroissance significative des émissions dues à la décarbonation des biens manufacturés indique que les changements dans la production ou l'approvisionnement de l'entreprise ont un potentiel de réduction d'émissions considérable sur le long terme.

Dans les deux cas, les actions internes de l'entreprise (EXN actions) sont cruciales pour atteindre les objectifs de décarbonation, mais les actions des parties prenantes externes sont également essentielles voire plus percutantes pour réduire l'empreinte carbone globale de l'entreprise. Cela illustre l'importance de travailler en collaboration avec toute la chaîne de valeur, y compris les fournisseurs, les distributeurs et les clients, pour atteindre une réduction substantielle des émissions de gaz à effet de serre.

Trajectoire Climatique et engagement SBTi

Sur la base des simulations alignées avec l'initiative SBTi dont les résultats ont été présentés plus haut, Exclusive Networks s'engage par ce présent rapport et à travers son SBTi engagement à :

- réduire les émissions absolues de GES (Gaz à Effet de Serre) de scope 1 et 2 de 40 % en 2030, année de base 2022 ;
- réduire les émissions de scope 3 par unité de valeur ajoutée de 33 % en 2030, année de base 2022.

Stratégies de réduction des émissions

La stratégie d'Exclusive Networks repose sur des mesures ciblées, dont l'implémentation est priorisée en fonction de leur impact potentiel et de leur coût estimé.

Il est important de rappeler que les émissions carbone – catégorie scope 3 représente 99 % de l'empreinte carbone totale d'Exclusive Networks.

Voici les actions clés identifiées par scope :

Scope 1 : Émissions directes

1. Transition vers des véhicules électriques ou hybrides :

Avec le but de réduire les émissions mobiles de 10 %, Exclusive Networks envisage de remplacer progressivement sa flotte actuelle par des véhicules électriques ou hybrides, visant une réduction estimée à 300 tCO₂e par an ;

2. Améliorations de l'efficacité énergétique dans les opérations :

Une réduction de 10 % des émissions provenant de la combustion stationnaire est prévue, ce qui représenterait une économie de 270 tCO₂e par an.

Scope 2 : Émissions indirectes de l'énergie achetée

1. Passage à l'énergie renouvelable :

L'objectif est d'obtenir 80 % de l'électricité utilisée à partir de sources renouvelables, ce qui pourrait réduire les émissions de 1 200 tCO₂e par an.

2. Systèmes de gestion de l'énergie avancés :

En adoptant une utilisation plus intelligente de l'énergie, une réduction additionnelle de 10 % est visée.

Scope 3 : Autres émissions indirectes

1. Optimisation du fret aérien :

Bien que coûteuse, cette mesure est primordiale pour réduire l'impact carbone lié au transport des produits. L'entreprise envisage d'adopter des solutions logistiques plus vertes et d'améliorer l'efficacité des itinéraires de livraison.

Ces efforts pourraient réduire les émissions de 1 300 tCO₂e en moyenne par an.

Compte tenu du fait :

- que les produits commercialisés sont importés depuis les sites de fabrication des fournisseurs, pour l'essentiel situés en Asie ;
 - qu'il y a peu de stocks compte tenu du très grand nombre de références et de la rapidité avec laquelle ces matériels évoluent pour garantir leur efficacité, il n'est pas possible à ce jour de recourir aux modes ferroviaire et fluvial pour leur transport
2. Réduction des emballages et recyclage :

Exclusive Networks vise à minimiser l'utilisation des emballages et à promouvoir les matériaux recyclés. Cette action, d'un coût modéré, a un effet multiplicateur, réduisant les déchets et l'empreinte carbone associée à la production de nouveaux matériaux.

Information environnementale

Changement climatique

3. Élimination progressive des véhicules thermiques :

L'entreprise s'engage à remplacer sa flotte par des véhicules électriques, réduisant ainsi les émissions liées aux déplacements professionnels et aux services après-vente.

4. Réduction des voyages d'affaires :

Exclusive Networks planifie de diminuer significativement les voyages d'affaires, encourageant les alternatives virtuelles pour les réunions et les conférences, ce qui permettra de limiter les émissions dues au transport aérien.

5. Élimination des chaudières au fioul :

Bien que représentant un coût élevé, le remplacement des chaudières au fioul par des alternatives plus propres est une étape nécessaire pour réduire les émissions directes de l'entreprise.

6. Engagement des fournisseurs pour des pratiques durables :

Exclusive Networks collaborera avec ses fournisseurs pour encourager des pratiques durables, avec un potentiel de réduction de 6 000 tCO₂e.

7. Redesign des produits pour plus d'efficacité :

Promouvoir les produits à haute performance énergétique (éco-conception) et collaborer avec nos fournisseurs pour réviser la conception des produits pour améliorer leur efficacité, une réduction estimée de 5 000 tCO₂e est attendue par an.

8. Incitation à la pratique du Télétravail et à l'utilisation des transports en commun :

En favorisant le télétravail et l'utilisation des transports en commun, une réduction de plus de 100 tCO₂e pourrait être atteinte.

6.4 Utilisation des ressources et économie circulaire

Contexte

Reconnaissant l'ampleur du défi et la nécessité d'une action résolue, Exclusive Networks affiche une ambition claire : **parvenir à recycler 100 % des produits en fin de vie d'ici 2030, avec 2022 comme année de référence.**

Cette initiative ambitieuse s'inscrit dans un cadre stratégique plus large, visant à ancrer profondément les principes de circularité au sein même du modèle économique de l'entreprise, illustrant une symbiose entre croissance économique et responsabilité environnementale.

Intégration de la circularité dans le Business Model

Exclusive Networks s'engage à réévaluer et à enrichir sa stratégie de circularité, en l'alignant étroitement avec son *Business Model*.

L'objectif est de créer une symbiose entre croissance économique et responsabilité environnementale, transformant ainsi les défis de la circularité en opportunités stratégiques.

Optimisation du programme de reprise (« Take Back »)

Exclusive Networks adopte une approche proactive en matière de recyclage incarnée par son programme de reprise (« Take Back Program »), qui permet de récupérer les produits en fin de vie vendus aux clients, ainsi que ceux utilisés pour la formation et les démonstrations. Cet engagement est palpable dans une multitude de pays, de la France aux États-Unis, en passant par l'Inde et l'Australie, avec chaque filiale traitant en moyenne 1 500 kg de matériel recyclé, voir 40 tonnes approximativement pour tout le Groupe.

L'entreprise prévoit d'améliorer ce programme en 2024 pour maximiser l'efficacité de la collecte et du recyclage des produits en fin de vie, s'assurant ainsi que chaque produit retourne dans le cycle économique sous une forme ou une autre.

Évaluation approfondie des impacts, opportunités et risques

Consciente de l'importance d'une compréhension nuancée des enjeux, Exclusive Networks prévoit de mener des évaluations détaillées. Celles-ci permettront de cerner précisément les impacts, les opportunités et les risques associés à ses pratiques de circularité, éclairant ainsi la voie vers des décisions stratégiques éclairées.

L'impact d'Exclusive Networks ne se limite pas à la gestion des déchets électroniques (DEEE). L'entreprise façonne également l'avenir à travers son activité de support et de maintenance, prolongeant ainsi la durée de vie des équipements. De plus, l'éco-conception des solutions et le Green IT sont au cœur de sa stratégie, réduisant l'empreinte environnementale de manière significative.

Politique de gestion

Pour concrétiser ces ambitions, l'élaboration d'une politique de gestion robuste est cruciale. Exclusive Networks s'engage à élaborer et à mettre en œuvre une politique qui régira ses initiatives de circularité, assurant la cohérence, la responsabilité et l'efficacité à tous les niveaux de l'organisation.

Cette gestion ne serait pas possible sans l'implication des parties prenantes.

La force d'Exclusive Networks réside dans sa capacité à nouer des partenariats stratégiques avec des experts en gestion des déchets électroniques, comme IWASTE (UK), Paprec (France), et NORMSRECYCLING (US). Ces collaborations permettent non seulement de garantir la conformité et la responsabilité environnementale mais aussi de promouvoir une industrie plus propre et plus verte.

Les fournisseurs d'Exclusive Networks, tels que Fortinet, sont des pionniers dans l'amélioration des produits, en témoigne la réduction de 66 % de la consommation énergétique moyenne des nouveaux modèles de 2022. Les revendeurs, comme NTT Data, contribuent également à cet élan en intégrant le design circulaire dans leurs opérations pour réduire les déchets et les émissions de carbone.

Révision des objectifs en matière de gestion des déchets

L'entreprise prévoit de réviser ses objectifs relatifs à l'élimination des déchets, la réutilisation des ressources et sa contribution à l'économie circulaire européenne. Cet effort vise à aligner ses pratiques sur les standards les plus exigeants et à positionner Exclusive Networks comme un leader de la durabilité dans le secteur numérique.

Exclusive Networks reconnaît l'importance de sensibiliser et de former ses revendeurs sur les principes de circularité. L'entreprise s'engage à mettre en place des programmes de formation dédiés, afin d'assurer une compréhension approfondie et une application efficace de ces principes dans leurs opérations quotidiennes. De plus, en collaborant avec des organisations à but non lucratif, Exclusive Networks s'efforcera de donner une seconde vie à certains équipements, renforçant ainsi son impact social et environnemental.

7 Information sociale et sociétale du Groupe

7.1 Effectifs de l'entreprise

Le Groupe comptait 2163 salariés¹ au 31 décembre 2023 sur le périmètre de consolidation retenu pour le présent rapport de durabilité, en hausse de 4,64 % par rapport à l'exercice précédent. Les caractéristiques des 472 embauches et des 376 départs sont décrits ci-

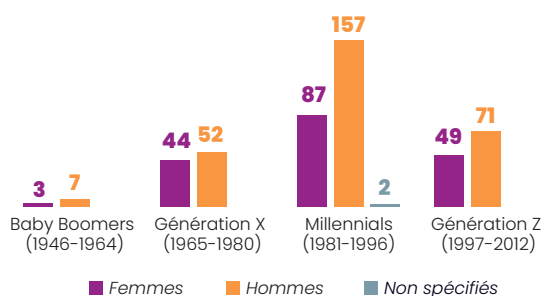
dessous. Ce ralentissement des embauches s'explique par l'amélioration du taux de rétention combiné à un taux d'attrition historiquement bas et contrôlé tout en accompagnant la croissance et la performance du Groupe.

7.1.1 Variation des effectifs

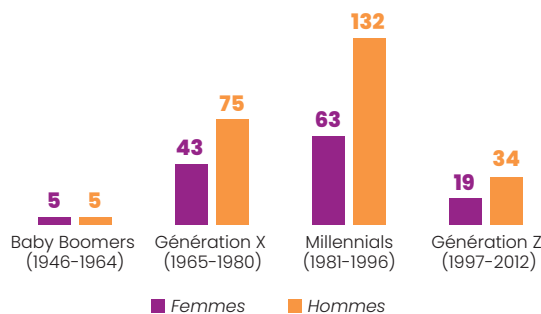
Embauches par régions*	2022	2023
Amériques	31	29
APAC	114	81
EMEA	478	362
Total	623	472*

* Informations *pro forma* à périmètre égal.

Embauches par génération et par genre 2023



Départs par génération et par genre 2023



À l'image de l'effectif du Groupe, 52 % des recrutements ont concerné des collaborateurs de la génération des Millennials (26 à 41 ans). 25 % des recrutements concernent la génération Z (moins de 26 ans), liés entre autres au recrutement d'un nombre important de stagiaires et apprentis.

Ces chiffres, stables par rapport à l'exercice précédent marquent l'engagement sociétal du Groupe pour la formation des jeunes.

La proportion en termes de parité est stable par rapport à l'exercice précédent, 61 % des employés recrutés étant des hommes.

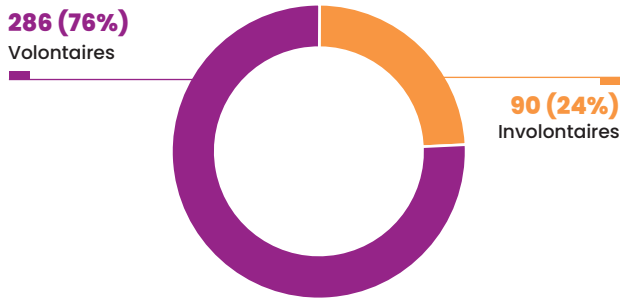
Comme beaucoup d'acteurs du monde du digital et de la cybersécurité et plus globalement des entreprises du numérique, un certain nombre de collaborateurs sont

des consultants externes qui apportent leur expertise sur un territoire élargi où le Groupe est présent, dans des fonctions spécifiques notamment la finance et les technologies de l'information. Ces experts font le choix d'exercer leurs fonctions dans l'organisation sous le statut de « contractor ». Ils ne font pas partie des effectifs salariés et ne sont pas inclus dans nos 2 163 salariés recensés sur le périmètre retenu du présent rapport de durabilité. Ces collaborateurs seront intégrés dans le reporting au titre de la ESRS – SI. Conformément à la réglementation issue de la CSRD.

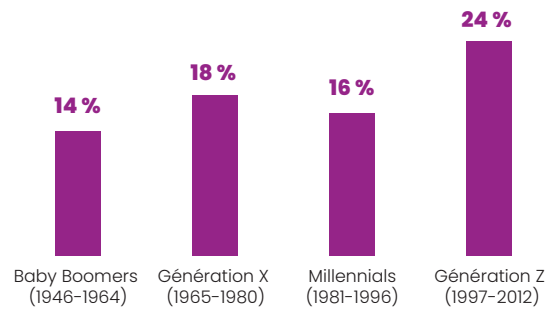
Sur le plan géographique, la répartition des embauches est proche de celle des effectifs avec 80 % pour la région EMEA, 14 % pour la région Asie-Pacifique et 6 % pour la région Amériques en 2023.

1 81,3 % des salariés du Groupe sont couverts par la présente déclaration de performance.

Départs volontaires/involontaires 2023



Taux de départ des salariés permanents en 2023 par génération



L'exercice 2023 se caractérise par une nette baisse des départs par rapport à l'exercice précédent sur toutes les générations à l'exception de la génération X.

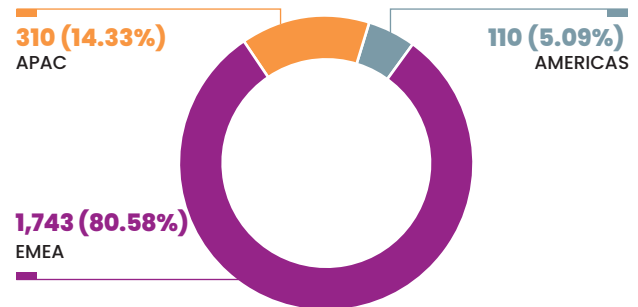
7.1.2 Caractéristiques des salariés

Répartition géographique des salariés

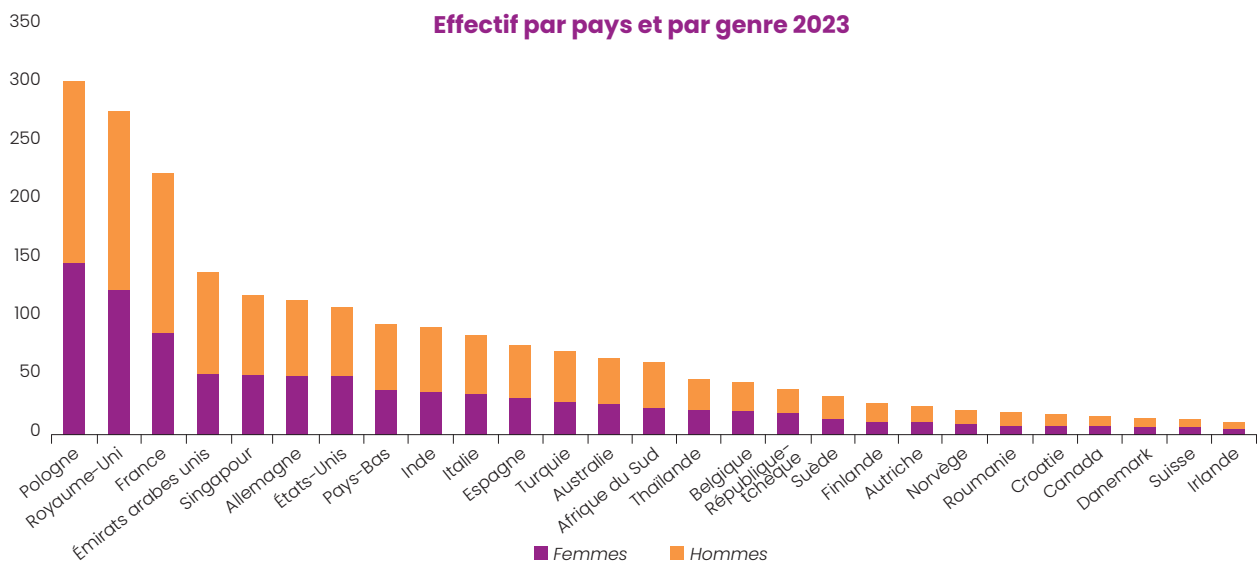
Évolution des effectifs du Groupe par zone géographique	2022	2023
EMEA (hors France)	1 423	1 482
France*	236	261
Asie-Pacifique	321	310
Amériques	87	110
TOTAL	2 067	2 163

* Pays comptant plus de 50 salariés ou représentant > 10 % des effectifs du Groupe.

Effectif par région 2023



Répartition géographique et par genre

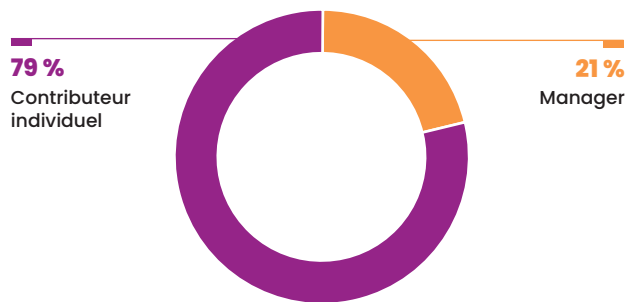


La répartition des salariés par genre de l'encadrement ainsi que les indicateurs de performance associés sont plus amplement détaillés à la section 7.7 « Diversité, équité et inclusion (DE&I) » de la présente déclaration de performance extra-financière.

Information sociale et sociétale du Groupe

Caractéristiques des salariés

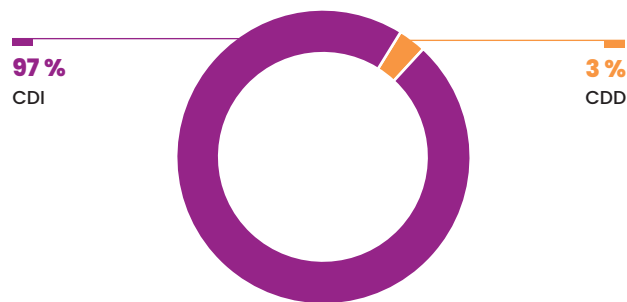
Répartition des salariés par catégorie 2023



Répartition des salariés par catégorie*	2022	2023
Contributeurs individuels	80 %	20 %
Managers	79 %	21 %

* Informations *pro forma* à périmètre égal.

Répartition des salariés par statuts 2023



Répartition des salariés par statut*	2022	2023
Nombre de salariés sous contrat à durée indéterminé	2 025	2 102
Nombre de salariés sous contrat à durée déterminée	42	61

* Informations *pro forma* à périmètre égal.

Cette répartition est restée stable par rapport à l'exercice précédent.

Le Groupe privilégie un recours aux contrats permanents afin d'accroître la fidélité et l'engagement des collaborateurs : 97 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.

Plus de 80 % des contrats à durée déterminée concernent les apprentis et les stagiaires.

Répartition des contrats temps plein et partiel 2023



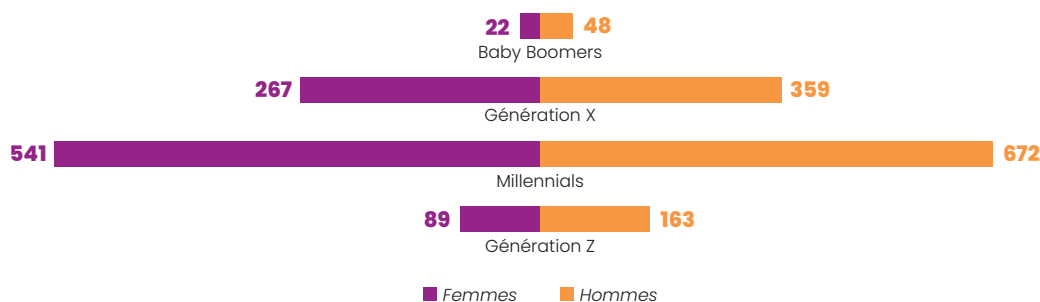
Répartition des contrats : temps plein et temps partiel*	2022	2023
Temps plein	1 950	2 038
Temps partiel	117	125

* Informations *pro forma* à périmètre égal.

La répartition entre les contrats à temps plein et temps partiel est stable, le recrutement à temps plein demeurant la norme. 9 % des femmes travaillent à temps partiel contre 4 % des hommes.

Répartition des collaborateurs par génération et pyramide des âges

Effectif par génération et genre 2023*

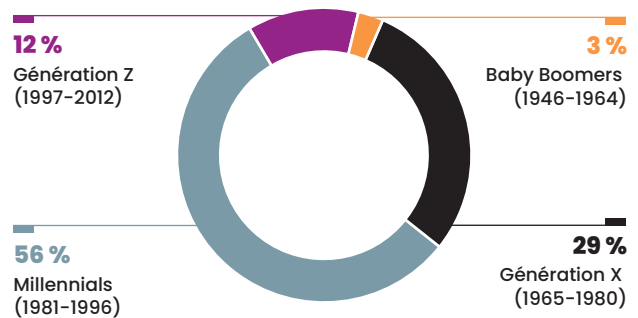


* Génération Z (< 26 ans), Millennials (26-41 ans), Génération X (42-57 ans), Baby-Boomers (58 ans et plus).

Catégorie par âge*	2023
Millennials (1981-1996)	1215
Génération X (1997-2012)	626
Génération Z (1997-2012)	252
Baby-Boomers	70
Total	2 163

* Informations *pro forma* à périmètre égal.

Répartition de l'effectif par génération 2023



Au regard du périmètre considéré pour le présent rapport, la moyenne d'âge est de 38,29 ans, plus de la moitié de l'effectif faisant partie de la génération des Millennials (entre 26 et 41 ans).

7.2 Gouvernance des questions sociales

La Direction des Ressources Humaines qui a pour mission d'« Anticiper et Garantir l'avenir du groupe Exclusive Networks en veillant à attirer, développer et conserver les talents et en établissant les organisations cibles et process efficaces du futur afin de contribuer à l'amélioration de la performance de l'entreprise et d'assurer sa pérennité » est dirigée par la Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du Groupe. Elle est membre du Comité Exécutif et rattachée au Directeur Général avec lequel elle échange régulièrement.

La Direction des Ressources Humaines opère à deux niveaux :

- au niveau du siège social : les équipes au siège social regroupent les expertises Outils, Data et programmes, Rémunération et avantages sociaux, le recrutement et le développement des compétences, et ont pour objectif de soutenir et d'équiper les équipes opérationnelles RH de manière homogène ;
- au niveau local/régional : les Directions des Ressources Humaines opérationnelles régionales, rattachées aux Responsables Pays (*Country Managers*) sont chargées d'implémenter les programmes globaux et de soutenir les activités opérationnelles.

Cette structure organisationnelle permet ainsi de préserver l'agilité, les spécificités et la singularité des pays.

La Directrice des Ressources Humaines et de la Communication Groupe supervise la politique des ressources humaines du Groupe en s'appuyant d'une

part, sur les Directeurs des Ressources Humaines opérationnels des régions, et d'autre part, sur les Directeurs des Ressources Humaines experts au siège (Direction du Développement RH, Direction du Recrutement, Direction Rémunération et Avantages Sociaux, Direction Données et Système d'Information des Ressources Humaines – SIRH).

Des réunions hebdomadaires sont organisées avec l'ensemble des Directeurs afin de piloter et définir l'orientation stratégique des ressources humaines du Groupe (autour de problématiques clés telles que le recrutement, la rétention, les rémunérations, le développement ou la politique de diversité et inclusion) et de suivre la bonne exécution des programmes et initiatives au niveau local.

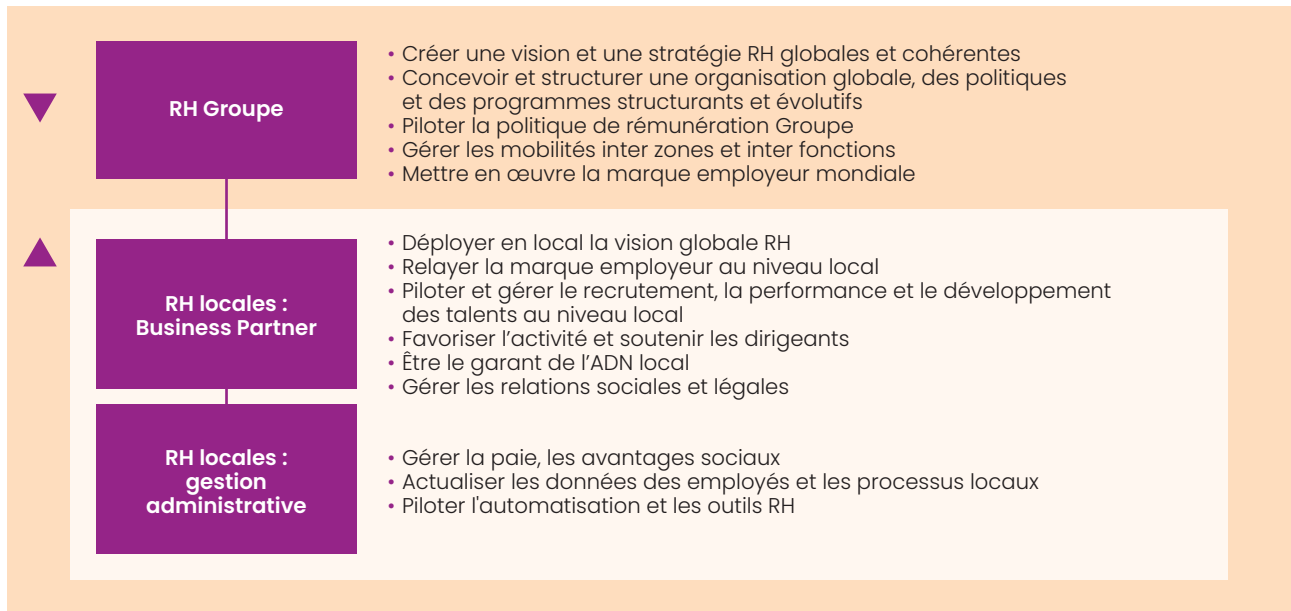
Le Comité Exécutif est responsable d'approuver les objectifs et les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Sur proposition du Comité Exécutif, le Conseil d'Administration détermine les objectifs de mixité des fonctions managériales.

En 2023, la Direction des Ressources Humaines a renforcé sa gouvernance avec le recrutement d'un Directeur de Développement du Talent permettant une action ciblée, ambitieuse et impactante sur l'intégration et le développement des collaborateurs et managers. Un Global Communication Director structure et articule la communication interne, dans un souci d'unité. Il veille au partage d'informations et de pratiques entre pays et départements et de transparence sur la vision et la stratégie du Groupe. Il veille à un alignement et une cohérence totale avec la communication externe.

Revue et validation de la mise en œuvre de la stratégie sociale

Les performances en matière sociale ainsi que les initiatives mises en œuvre sont portées au niveau du Groupe par la Directrice des Ressources Humaines et sont régulièrement présentées au Comité Exécutif pour un suivi des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé.

Ces résultats sont présentés au Conseil d'Administration au moins une fois par an. Dans l'hypothèse où certaines performances ne seraient pas atteintes, les raisons et les mesures de remédiation sont également discutées en Conseil d'Administration. La promotion de la diversité, de l'équité et de l'égalité des chances sont également portées par la Directrice des Ressources Humaines et présentée aux mêmes instances de gouvernance.



Déploiement

La stratégie des ressources humaines est déployée en collaboration avec les équipes ressources humaines régionales afin d'être adaptée aux spécificités et enjeux locaux.

Depuis 2021, afin de mener à bien ses missions dans un groupe en forte expansion à l'international et de s'équiper d'indicateurs fiables, la Direction des Ressources Humaines Groupe a déployé au niveau monde un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) unique assurant une gestion et un suivi globalisés de l'ensemble des processus et des performances :

- automatisation et optimisation des tâches administratives liées à la gestion des ressources humaines ;
- centralisation et mise à jour des informations en temps réel ;
- amélioration et homogénéisation des processus et du suivi du parcours des collaborateurs depuis leur recrutement jusqu'à leur départ ;

- automatisation et fiabilisation des processus de demandes de congés, revues de performance, évolutions de carrière et de rémunération.

Cette gestion globalisée permet de réaliser des analyses en temps réel sur les effectifs, le turn-over... ou tout autre indicateur clé. Il permet de suivre les évolutions et tendances en continu grâce à des tableaux de bord pouvant être paramétrés selon les besoins *via* Power BI. Le SIRH permet la connexion à d'autres applications externes telle que la plateforme utilisée pour l'enquête de satisfaction annuelle auprès des employés ou la gestion des entretiens, ou encore de donner aux employés un accès simple et autonome à tous leurs documents administratifs (contrats, formation, solde de congés, etc.).

Grâce à cet outil, les équipes de Ressources Humaines gagnent en efficacité, en anticipation et en projection et disposent à tout moment de données fiables, leur permettant de piloter avec objectivité et recul l'activité et de se focaliser sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

7.3 Social et engagement

Contexte

Les salariés constituent la matière première du Groupe. Exclusive Networks considère que le dialogue social et l'engagement sont un enjeu absolu en ce qu'ils contribuent à soutenir la satisfaction des salariés, avec un impact direct sur la rétention des talents et expertises et la performance de l'entreprise de façon plus globale.

L'engagement de chacune et de chacun, de même que le bien-être de ses collaborateurs au travail sont une responsabilité clé de l'entreprise. En 2023, la concurrence sur le marché du travail est demeurée élevée, en particulier dans le secteur de la cybersécurité qui se caractérise par une pénurie de ressources. Tout au long de l'année, le risque de départs des collaborateurs clés a été évalué et des plans d'actions ont été mis en œuvre afin de les fidéliser. Un turnover trop important, notamment sur des postes clés, pourrait, à terme, pénaliser la croissance du Groupe.

Politique

Exclusive Networks met tout en œuvre pour qu'existe au quotidien une grande proximité entre le management et les équipes opérationnelles permettant d'assurer une écoute optimale des salariés et leur donner l'opportunité de faire part de leurs préoccupations. Le renforcement de la gouvernance avec le recrutement d'un Global Communication Directeur participe à cette politique de développement du dialogue social et de la communication interne.

Le groupe Exclusive Networks s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux d'engagement de 77% d'ici 2025. Ce taux est mesuré par l'agrégation de plusieurs questions portant sur la fierté d'appartenance au Groupe, le fait de recommander le Groupe comme employeur, la motivation à travailler pour le Groupe ainsi que le fait de se projeter dans l'entreprise à plus de deux ans.

Indicateurs clés de suivi	2022	2023
Taux de participation à l'enquête de satisfaction	80	84
Taux d'engagement*	72	71
% des collaborateurs couverts par des accords collectifs	N/A	18,9 %

* Indicateur faisant l'objet d'un objectif à horizon 2025.

Actions mises en œuvre

Enquêtes internes

Depuis 2021, une enquête interne de satisfaction « *Votre voix compte* » est ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe à travers le monde. Elle est lancée chaque année avec le soutien du Directeur Général du Groupe et est pilotée par la Direction des ressources humaines. L'enquête permet à chacun et à chacune de partager son expérience et d'exprimer son sentiment sur des thématiques couvrant l'engagement et la fierté d'appartenance, la qualité de l'encadrement, l'équilibre vie privée – vie professionnelle, la qualité de la vie collective (communication et coopération entre les équipes) ; la capacité à exercer sa fonction de manière efficace ; le feedback et la reconnaissance, la formation et le développement personnel.

Une restitution transparente des principaux résultats de l'enquête est effectuée à l'ensemble des salariés sous

forme d'un webinaire animé par le Directeur Général et la Directrice des Ressources Humaines.

Sur la base de l'enquête 2023 les principaux points forts et persistants mis en avant par les employés sont ;

- les relations avec leur manager direct ;
- le fait que leur travail a une valeur importante pour l'entreprise et un impact direct sur sa performance ;
- le travail en équipe ;
- un rôle et des missions clairs.

Les sujets sur lesquels le groupe Exclusive Networks doit porter maintenir son attention et ses efforts sont :

- la reconnaissance et la différenciation de la performance individuelle ;
- la communication ;
- la formation et le développement personnel

Le taux de réponse à l'enquête menée en 2023 s'est élevé à 84 % contre 80 % en 2022.

Principaux axes d'amélioration identifiés lors de l'enquête 2022

Principales actions menées en 2023

La gestion de carrière	Création d'une classification et d'un nivellement des emplois du Groupe et implémentation de bandes de salaire par rôle/pays
La reconnaissance différenciante et individuelle	Programmes de reconnaissance implémentés au niveau régional
La communication interne	Lancement d'un webinaire trimestriel combinant présentations de sujets stratégiques et session de questions/réponses transparentes et ouvertes avec les collaborateurs

Principaux points positifs de l'enquête 2023

Progression de la satisfaction des employés sur la charge de travail

Reconnaissance différenciante et individuelle

Communication Interne

Résultats positifs des actions mises en place pour automatiser et optimiser de nombreux processus

Satisfaction des employés concernant la formation et le programme de développement personnel

Principaux axes de travail retenus suite à l'enquête 2023

Poursuite des efforts en matière de reconnaissance et différenciation de la performance individuelle

Poursuite des travaux initiés en 2022. Amélioration de l'identification et de la reconnaissance de la performance individuelle

Poursuite des travaux en 2022 avec l'élaboration d'un plan de communication interne, construit sur la base de retours d'employés, visant à créer un lien plus direct entre le Directeur Général, le Comité Exécutif du Groupe et l'ensemble des employés et s'appuyant sur des canaux et des fréquences optimaux

Renforcement d'une culture interne du « feedback »

La structuration et le partage de parcours de carrière

Cette mesure annuelle de l'engagement des collaborateurs est essentielle pour la relation de confiance que le Groupe souhaite entretenir avec ses salariés au quotidien et soutient la qualité de ses services. **Le taux de satisfaction est un indicateur clé de la politique de gestion des ressources humaines.**

L'objectif du Groupe est de poursuivre un suivi annuel de l'engagement des collaborateurs afin d'être au plus près de leurs attentes et préoccupations.

En outre, depuis 2020, lors de son départ de l'entreprise, chaque collaborateur peut participer à une enquête au cours de laquelle il pourra exprimer les raisons de sa décision, partager des informations sur son expérience au sein d'Exclusive Networks et sur ses futures perspectives professionnelles. Cette mesure permet ainsi d'identifier de nouvelles pratiques de nature à répondre aux attentes des collaborateurs.

Dialogue social institutionnel

Le groupe Exclusive Networks veille à mettre en place un dialogue social constant et de qualité, dans le respect des législations en vigueur dans chaque pays où il est implanté, comme dans les pays où il n'est pas soumis à une obligation légale. Les relations sociales sont placées dans chaque pays sous l'autorité du responsable pays et du Responsable des Ressources Humaines, qui ont la responsabilité :

- de mettre en place l'ensemble des instances légales en conformité avec la législation locale ;
- d'animer les réunions régulières et le dialogue avec les représentants du personnel et les partenaires sociaux, lorsqu'il en existe.

En France, 91 % des salariés bénéficiaient ainsi de cette représentation *via* le Comité Social et Économique au 31 décembre 2023. Les échanges au sein de ces instances ont principalement porté sur les éléments suivants :

- Informations sur le site mis à disposition par le CSE pour les œuvres sociales,
- réorganisation et travaux de rénovation des bureaux,
- présentation de l'Index Égalité Femmes-Hommes, présentation du bilan comptable du CSE,
- accords de rémunération (participation & intéressement et versements correspondant).

Autres canaux du dialogue social

En sus de ces instances, le Code de conduite du Groupe rappelle les grands principes applicables à l'ensemble des collaborateurs qui disposent de la possibilité de faire part de leurs préoccupations grâce à la procédure d'alerte détaillée ci-après à la section 8.2 du présent rapport.

Couverture par des accords collectifs

Des accords locaux portant sur les conditions de travail et/ou ayant un impact sur la rémunération des salariés sont en vigueur dans un certain nombre de filiales du Groupe.

En France, 72 % des salariés étaient couverts par une convention collective, soit 12 % des effectifs sur le périmètre retenu pour la présente déclaration.

Catégories	Pays	Nature de l'accord
Accords ayant un impact sur la rémunération	France	Accord de participation Accord d'intéressement
Accords ayant un impact sur les conditions de travail	France	Accord sur les conventions de forfait en jours sur l'année
	Royaume-Uni	Accord sur le télétravail

7.4 Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs

Contexte

Dans un contexte de concurrence élevée sur le marché du travail mondial, *a fortiori* dans le secteur de la cybersécurité où les salariés qualifiés sont en nombre insuffisant, il est essentiel que le Groupe s'assure de la compétitivité des niveaux de rémunération qui sont en hausse. Il s'agit là d'un levier important d'attractivité et de rétention des talents.

Un turnover trop important, notamment sur des postes clés, pourrait, à terme, pénaliser la croissance du Groupe.

Politique

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération équitable et compétitive sur le marché qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité associés aux rôles de chacun. Pour cela, le Groupe vise à se positionner au niveau des bonnes pratiques référentes, observées dans les secteurs comparables. Cette politique tient compte des législations locales et des pratiques des entreprises dans chaque région.

Ainsi, les compétences et le niveau de responsabilité associés aux rôles des collaborateurs sont rémunérés par

un salaire fixe en adéquation avec l'expérience acquise et les pratiques observées pour chaque métier sur le marché. Les collaborateurs sont également rémunérés par des dispositifs de rémunération variable (bonus ou commission), suivant le niveau de responsabilité et les pays. Ceux-ci ont pour objectif de rémunérer la performance individuelle et collective (voir la section ci-avant sur les accords collectifs ayant un impact sur la rémunération) :

- pour la majorité des cadres opérationnels, des bonus sont définis de façon homogène dans chacun des pays, avec une part d'objectifs collectifs et une part d'objectifs individuels ;
- pour toutes les équipes commerciales et de ventes, incluant des salariés dans les opérations, des plans de commissions, majoritairement liés à des objectifs commerciaux sont définis et représentent une part importante de la rémunération.

La politique de rémunération comprend des plans d'incitation à la performance qui doivent répondre aux objectifs de mobilisation des collaborateurs clés vers une performance moyen et long terme en encourageant la surperformance, d'association de ces collaborateurs à la valorisation de l'entreprise et de fidélisation.

Indicateurs clés de suivi	2022	2023
Part des salariés disposant d'une partie variable liée à la performance dans leur rémunération	88 %	90 %
Part de salariés s'étant vu attribuer des actions de performance	2 %	3 %
Part des salariés bénéficiant d'un dispositif de rémunération collective volontaire	23 %	24 %

Actions mises en œuvre & dispositifs

Dispositif d'intéressement long terme (LTIP)

Depuis son introduction en Bourse en 2021, le groupe Exclusive Networks vise à associer et aligner les intérêts financiers des dirigeants et d'un certain nombre de contributeurs clés (dirigeants du Groupe, membres du Comité Exécutifs, cadres supérieurs, talents et experts) avec ceux des actionnaires, par l'intermédiaire notamment de plans d'intéressement à long terme (LTIP). Ce mécanisme de rémunération complémentaire vise à motiver et fidéliser les bénéficiaires, en les associant directement au développement du Groupe.

Ainsi, environ 70 salariés au 31 décembre 2023 (cadres supérieurs, talents et experts) se sont vus attribuer des actions de performance afin de les associer à la performance et aux résultats financiers à long terme de l'entreprise. L'acquisition définitive des actions attribuées est assujettie à la réalisation de conditions de performance et à une condition de présence dans le Groupe à la date d'acquisition. Les indicateurs de performance utilisés sont basés sur la performance

financière du Groupe (voir la section 4.3 du Chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel qui présente l'historique des attributions d'actions réalisées par le Groupe depuis 2021).

Accords collectifs ayant un impact sur la rémunération des salariés

Des dispositifs de rémunération de la performance collective peuvent exister dans certains pays, qu'ils s'agissent de dispositifs légaux obligatoires (participation aux bénéfices en France...) ou volontairement mis en place par le Groupe en fonction des pratiques locales, comme l'intéressement en France ; Ces dispositifs lorsqu'ils existent sont accessibles à l'ensemble des salariés.

Au 31 décembre 2023, le Groupe estime qu'au moins 18,9 % de l'effectif était couvert par un accord collectif obligatoire et volontaire ayant un impact sur la rémunération. **Le Groupe affinera dans les années à venir le reporting de cet indicateur.**

En 2023, le Groupe a mis en place un plan d'intéressement bénéficiant à l'ensemble des salariés basés en France. Un critère non financier en lien avec la RSE basé sur l'éthique des affaires (Taux de certification au Code de conduite) a été introduit.

Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2023, comprenant les salaires et charges sociales, extraite des états financiers consolidés du groupe Exclusive Networks, est de 200 millions d'euros, en hausse de 9 % par rapport à l'exercice précédent (voir la Note 5.3. *Charges de personnel* de l'annexe aux Etats Financiers consolidés figurant au Chapitre 5 du Document d'Enregistrement Universel 2023). Cette hausse est entre autres liée à l'augmentation des effectifs, les impacts de change et la revalorisation des salaires.

Au global, plus de 90 % des effectifs du Groupe disposent d'éléments de rémunération liés à la performance.

Afin d'assurer des positionnements salariaux des collaborateurs du Groupe justes et pertinents par rapport au marché local de référence, le Groupe s'appuie sur des informations externes fournies par des cabinets spécialisés. Par ailleurs, il s'assure du respect des minima salariaux applicables au sein des différents pays dans lesquels il est implanté.

En 2023, le Groupe a procédé à une revalorisation des salaires afin notamment d'accroître son attractivité dans un marché de l'emploi particulièrement tendu.

7.5 Développement des carrières et des compétences

7.5.1 Attirer – Identifier – Retenir les talents

Contexte

Alors que les cybermenaces continuent de se multiplier et de devenir plus sophistiquées, le secteur de la cybersécurité souffre toujours d'une pénurie de compétences. À l'échelle mondiale, le cabinet McKinsey estime que plus de 3 millions de postes sont actuellement vacants (source : *The unsolved opportunities for cybersecurity providers*, McKinsey).

La concurrence sur le marché du travail mondial concernant les compétences dans le domaine de la cybersécurité s'est ainsi renforcée. À l'échelle internationale, des mesures sont prises pour remédier à cette pénurie : au Royaume-Uni par exemple, le gouvernement a lancé une cyber-école dotée de 50 millions d'euros pour soutenir la formation de cyber-experts. De nouvelles écoles et formations dédiées à la cybersécurité voient également le jour en France comme à l'étranger (Guardia cyberschool, Oteria).

Face à la pénurie de compétence, il est donc essentiel d'identifier, d'attirer, de fidéliser et d'engager sur le long terme des collaborateurs et de former des experts permettant la création d'une communauté de talents, le développement du Groupe et l'anticipation de la future génération de leaders internes.

Politique

Le développement et la croissance d'Exclusive Networks repose notamment sur sa capacité à attirer des talents motivés par l'ambition du Groupe venant ainsi accroître et consolider l'expertise et la complémentarité des collaborateurs. Exclusive Networks œuvre pour être reconnue comme un employeur de référence qui attire et engage les talents, afin de contribuer à leur développement et d'assurer l'employabilité durable sous toutes ses formes. Pour atteindre ses objectifs, la recherche et l'identification des candidats reposent sur la mise en œuvre de solutions cohérentes et diversifiées.

Pour atteindre ses objectifs, la politique des Ressources Humaines s'appuie sur trois piliers :

- attirer et fidéliser les meilleurs talents ;
- identifier et détecter les talents ;
- développer les compétences des collaborateurs.

La recherche et l'identification des candidats reposent sur la mise en œuvre, par une équipe dédiée d'experts, de solutions efficaces, cohérentes et diversifiées.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Attirer les meilleurs talents	Nombre d'offres d'emploi pourvues	623	472
	Nombre d'offres d'emploi pourvues en CDI	567	418
	Pourcentage d'offres d'emploi pourvues par cooptation	30	36
	Pourcentage d'offres d'emploi pourvues par des candidatures externes	70	64
	Taux de renouvellement (<i>turnover</i>)	25,1	17,7
Identification et rétention des talents	Nombre de collaborateurs intégrés au <i>Rise up Program</i>	35	31
	Pourcentage de rétention des collaborateurs intégrés au <i>Rise up Program</i>	83	100

Actions mises en œuvre

Accroître la visibilité du Groupe et la marque employeur

Exclusive Networks s'attache à renforcer la visibilité de sa marque employeur et sa présence sur tous les canaux de recrutement. Ainsi, les équipes communication et ressources humaines travaillent ensemble de façon à assurer la notoriété d'Exclusive Networks sur les différents réseaux sociaux, notamment LinkedIn et outils plébiscités par les jeunes générations dans le cadre de sa politique d'attraction des jeunes talents. Des articles, vidéos et photos sont ainsi régulièrement postés permettant de présenter l'entreprise, de développer la marque employeur et de communiquer sur les opportunités d'emplois.

Le Groupe publie ses offres sur son site Internet, ainsi que sur LinkedIn et Indeed et sur d'autres plateformes locales telles que Jobstreet ou Glassdoor, Kununu (en Allemagne), Pracuj (en Pologne), Magnent (à Dubai).

Politique de recommandation (cooptation)

Afin d'attirer des candidats de qualité, le Groupe a mis en place des programmes internes de recommandation permettant aux salariés de faire la promotion de postes

à pouvoir et de recommander des candidats de qualité venant de leur réseau. Les salariés qui utilisent leur réseau et permettent le recrutement réussi d'un salarié sont récompensés.

Cette politique de recommandation est un canal de recrutement précieux, riche et très efficace pour identifier de très bons candidats et pourvoir des postes tout en renforçant la marque employeur. La cooptation est à ce jour, un canal de recrutement clé et majeur pour la Société. **36 % des recrutements ont été réalisés par cooptation en 2023, en hausse de 6 % par rapport à l'exercice précédent.**

Relations académiques

Dans la perspective de renforcer sa notoriété et d'enrichir en permanence son vivier de candidatures, le Groupe entretient des relations privilégiées avec les meilleures filières de formation (universités et écoles) pour l'ensemble de ses métiers, et en particulier, avec les académies dans le domaine de la cybersécurité formant les ingénieurs et commerciaux en cybersécurité de demain. Par ailleurs, des stages et des contrats d'apprentissage sont proposés aux étudiants afin de les former et de les préparer à leur recrutement consécutif à leur diplôme.

Exclusive Academy



Exclusive Networks a lancé en 2022 l'Exclusive Academy qui constitue une avancée concrète majeure pour combler le déficit alarmant de talents et de compétences dans le secteur de la cybersécurité. Exclusive Networks considère comme sa responsabilité et une responsabilité sociétale de préparer et former la future génération de défenseurs de la cyber.

L'Exclusive Academy se traduit par deux initiatives qui ont été lancées dans un premier temps en France et aux États-Unis.

En France, une vingtaine d'étudiants de la première promotion bénéficie d'une formation spécialisée d'une durée de trois ans, dispensée par des cyber-experts hautement qualifiés et parfaitement opérationnels, répondant ainsi aux besoins du marché du travail.

Cette formation associe un contenu théorique à une expérience pratique sur le terrain, qui débouche sur des compétences certifiantes de haut niveau. L'expérience pratique sur le terrain est un facteur clé de différenciation du programme. Les étudiants passent ainsi environ neuf semaines à travailler sur des projets techniques sur le terrain au cours de la première année, puis 12 semaines au cours de la deuxième année et 14 semaines en troisième année. Cette expérience pratique vient compléter le programme de formation théorique de 12 semaines de cours en première année, puis 10 semaines en deuxième année et huit semaines en dernière année. Les cours sont dispensés par les formateurs, ingénieurs sécurité et réseaux d'Exclusive Networks, qui connaissent parfaitement les marques et technologies distribuées par le Groupe.

La France a accueilli la 2^e promotion en septembre 2023. Elle compte une quinzaine d'étudiants.

Les étudiants faisant partie de l'Exclusive Academy sont issus des écoles partenaires Guardia (école de cybersécurité basée à Paris et Lyon), Oteria Cyber School (école de cybersécurité basée à Paris), et CalPoli aux États-Unis.

Les Initiatives actuelles vont se maintenir et se renforcer avant d'envisager une extension sur d'autres pays.

Mobilités internes

L'attractivité de l'entreprise repose également sur sa capacité à accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs, leur offrant ainsi l'opportunité de s'accomplir personnellement. La mobilité interne sous toutes ses formes (fonctionnelle, géographique, latérale,

verticale) permet d'accroître les expertises et les savoir-faire des collaborateurs sur les services proposés par Exclusive Networks et les métiers que le Groupe adresse et permet d'offrir des trajectoires de carrière attractives et ambitieuses aux collaborateurs.

Programme d'identification et de rétention des talents « Rise up »

La politique de gestion du capital humain inclut un processus annuel d'identification des collaborateurs clés de l'entreprise et d'élaboration de plans de succession couvrant les postes majeurs et à forte responsabilité.

L'objectif est d'identifier pour chacun de ces postes, de potentiels successeurs sur des échelles de temps variable assortis de plans de développement et de préparation ainsi que de cibler les postes pour lesquels il y a un manque ou une absence de succession interne.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe a poursuivi et renouvelé son programme global d'identification et de rétention des Top talents nommé « Rise Up Program » qui se déroule dorénavant sur deux années dont une année ciblée sur le développement et la réalisation du potentiel des Top talents et une année consacrée à la contribution aux projets stratégiques futurs du Groupe.

Ce programme vise à identifier, reconnaître et développer à l'échelle du Groupe un certain nombre de talents, portant sur différentes fonctions, compétences techniques ou de leadership, et ainsi de constituer un vivier de talents qui seront l'un des facteurs clés de succès pour que le Groupe atteigne les objectifs de développement qu'il s'est fixés.

Avec le support des responsables des Ressources Humaines locaux, des responsables pays et des managers, chaque année, le programme consiste à identifier un certain nombre de collaborateurs à forte valeur ajoutée, puis à évaluer leurs performances ainsi que leur potentiel de développement et d'évolution de carrière. Une fois ces personnes identifiées, un plan de développement individualisé est mis en place pour chacune d'entre elles. Mis en œuvre au niveau local et au niveau Groupe, il comprend des volets collectifs et individuels, et est associé à du mentorat. L'animation d'une communauté des talents permet de renforcer l'esprit d'équipe, le lien avec l'entreprise et la création d'un maillage de talents internes.

Ce processus assure au Groupe que les personnes à haut potentiel sont clairement identifiées, reconnues et accompagnées dans le cadre d'un parcours de

développement enrichissant, pour réaliser tout leur potentiel professionnel et apporter au Groupe leur expertise.

La rétention des collaborateurs intégrés au *Rise Up program* fait l'objet d'un indicateur spécifique, suivi par le Comité Exécutif du Groupe et le Conseil d'Administration, qui ne peut être publié pour des raisons de confidentialité.

Plan de succession

Le groupe Exclusive Networks établit un plan de succession pour un certain nombre de fonctions stratégiques, à un niveau global et local permettant ainsi d'anticiper le départ d'un collaborateur clé exerçant une fonction essentielle exigeant de l'expérience et dont le remplacement serait difficile, et d'assurer la continuité de l'organisation et l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Ce plan de succession est construit en plusieurs phases :

- identification des fonctions clés – postes de direction, postes uniques, spécifiques et instrumentaux exigeant des compétences très spécialisées essentielles au développement du Groupe ;
- recensement et identification des collaborateurs susceptibles d'évoluer vers ces fonctions à court, moyen ou long terme avec l'appui des responsables des Ressources Humaines et des managers ;
- mise en place des mesures et actions spécifiques permettant d'accompagner la montée en compétences des collaborateurs identifiés.

Ce plan de succession est étroitement lié au programme Rise Up et s'inscrit désormais dans le cadre d'une récurrence annuelle. La Direction des Ressources Humaines est par ailleurs attentive à la diversité sous toutes ses formes des personnes identifiées dans les plans de succession, que ce soit en termes de genre, de profil ou de nationalité.

Ce processus d'identification des postes clés, partagé avec le Comité Exécutif et le Comité des Nominations et des Rémunérations, sécurise la continuité du Groupe et la disponibilité en son sein des compétences nécessaires à son développement et sa pérennité.

7.5.2 Développer les compétences des collaborateurs

Contexte

L'accompagnement de l'évolution professionnelle est un levier important d'engagement et de fidélisation des collaborateurs.

Politique

Exclusive Networks soutient et s'engage à favoriser le développement des compétences de ses collaborateurs, à travers notamment la formation interne, externe ou e-learning indispensables à la transmission des savoirs et savoir-faire et donnant ainsi l'opportunité aux salariés de continuer d'apprendre et d'évoluer. Par ailleurs, des offres de mobilité interne sont accessibles aux salariés pour leur permettre d'enrichir et diversifier leurs expériences professionnelles.

Plusieurs plans d'actions (collectifs et individuels) ont ainsi été mis en œuvre par le Groupe afin de supporter, d'encourager et d'accompagner le développement des compétences de ses collaborateurs et de favoriser la performance des équipes :

- les processus d'évaluation de la performance et l'évolution de carrière dans lesquels les collaborateurs partagent leur souhait de développement et de formation avec leurs managers ;
- les politiques de formation et de développement collectif et individuel ;
- les politiques de mobilité interne ;
- les plans de succession (voir ci-dessus).

Le renforcement de la Gouvernance des Ressources Humaines avec l'arrivée d'un Talent Development Director permettant une action ciblée et impactante sur l'intégration et le développement des collaborateurs participe à cette politique (voir la section 7.2 « Gouvernance des Questions sociales »).

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Maintenir et développer les compétences techniques ou métiers des employés	Pourcentage des salariés ayant bénéficié d'un entretien annuel	98	99
	Nombre de salariés certifiés	674	420
	Nombre de nouvelles certifications	1 395	1 211
	Nombre de cours en vidéo	228	971 (cours terminés)
	Nombre d'heures de formation par employé	10	2,8
	Nombre d'employés ayant suivi à minima un cours	524	477
	Nombre d'employés ayant a minima un module de formation (>3 heures)	152	102
	Montant engagé sur l'ensemble des programmes de formation (en euros)	955 K	840 K

Actions mises en œuvre

Évaluation de la performance et évolution de carrière

Un entretien annuel permettant à l'ensemble des salariés d'échanger avec leur manager sur l'évaluation de leur performance, les objectifs de l'année à venir, leur équilibre vie privée – vie professionnelle, les opportunités de formation et de développement dans leurs fonctions ainsi que les perspectives d'évolution de carrière est organisé. Ce processus concerne l'ensemble des employés du Groupe présents au 30 septembre de l'année précédente.

En 2023, 99 % des salariés ont bénéficié d'un entretien d'évaluation de leur performance et d'évolution de carrière avec leur manager.

Formation et développement individuel

La formation est un facteur clé de réussite pour le Groupe. Les équipes Ressources Humaines, dans chaque pays, ont la possibilité d'adapter leurs formations aux défis et aux opportunités spécifiques à leur périmètre. Cela leur donne la flexibilité nécessaire pour ajuster et affiner l'approche locale.

Le Groupe offre une variété de programmes de formation globaux pour permettre aux collaborateurs de se développer et se perfectionner de manière consistante. Les programmes couvrent des thématiques diverses telles que la prise de parole, ou encore le développement de compétences managériales ou leadership. Les formats proposés diffèrent en fonction des thématiques abordées, des cibles et des objectifs poursuivis. Les sessions de formation peuvent être effectuées en présentiel ou à distance (e-learning, classes virtuelles), en groupe ou en individuel.

Deux types de formations sont ainsi proposés aux salariés :

- des formations « techniques », qui visent à rester à la pointe et à accompagner le maintien et le développement des compétences techniques des collaborateurs dans leur métier. Ces formations sont

essentielles dans la cybersécurité, secteur dans lequel l'innovation est permanente. Il peut s'agir notamment de formations ou certifications dispensées par les fournisseurs sur de nouveaux produits ou technologies, qui dans certains cas peuvent exiger que le personnel qui intervient sur ces produits soit certifié ;

- des formations visant à développer les compétences comportementales et personnelles (« soft skills »).

Au niveau global, le programme pilote qui avait été lancé en 2021 sous la forme d'une plateforme d'e-learning, sous le slogan « *Apprendre, S'engager, Grandir : une expérience unique pour être au cœur de votre développement personnel* » se prolonge et se renouvelle. Cette campagne vise un groupe d'employés, ciblés, identifiés par leur manager en collaboration avec les Responsables des Ressources Humaines locaux.

L'animation régulière de la communauté de « learners » permet une bonne dynamique d'apprentissage que le Groupe a renforcé par la structuration de contenu recommandé impactant et spécifique. Le Groupe reconduit cette initiative en 2024 avec une articulation principale autour des « talents » et des fonctions managériales.

La plateforme de développement personnel utilisée par la Direction des Ressources Humaines est reconnue comme la meilleure dans ce domaine, avec une bibliothèque numérique de plus de 16 000 cours couvrant un large éventail de sujets techniques, commerciaux, logiciels, marketing et créatifs, accessibles dans plus de 10 langues.

Les bénéfices de ce dispositif sont :

- un accès personnel illimité ;
- un accès multi-appareils ;
- plusieurs formats disponibles (vidéos, cours, parcours d'apprentissage) ;
- une durée flexible (de deux minutes à plusieurs heures) ;
- différents niveaux, de débutant à avancé ;
- des recommandations de cours personnalisées.

Sur l'ensemble de l'année écoulée, les principaux modules de formation suivis ont porté sur le leadership et le management, la sécurité, des logiciels professionnels et la vente. Parmi les modules plébiscités par les collaborateurs, on peut citer à titre d'exemple « Les socles de la cybersécurité », « 6 habitudes matinales des personnes performantes », « Améliorer sa concentration », « S'exprimer avec assurance et efficacité ».

Mobilité interne

Compte tenu du potentiel offert par sa couverture géographique et fonctionnelle, Exclusive Networks encourage ses collaborateurs à être acteurs de leur

mobilité et de leur développement professionnel. En étroite collaboration avec leur Direction des Ressources Humaines, les managers participent au plan de développement des compétences et à la gestion des parcours de leurs équipes.

Eu égard à l'activité fortement internationale du Groupe, 88 % de l'effectif d'Exclusive Networks est situé hors de France au 31 décembre 2023. Exclusive Networks considère que la dimension multiculturelle représente un atout majeur dans son développement international. La mobilité internationale, professionnelle et géographique contribue à diffuser largement les valeurs du Groupe au sein de son organisation.

7.6 Engagements en matière des Droits Humains et du travail

Contexte

Les droits humains sont un sujet essentiel. Leur respect, leur promotion ainsi que la prévention de leurs violations sont au cœur de la responsabilité sociale des entreprises. Le Groupe est concerné par la prise en compte des droits humains fondamentaux au même titre que toutes entreprises et leur chaîne de valeur, promeut une culture du respect des personnes, pour ses collaborateurs comme dans ses relations d'affaires, et s'engage à respecter les droits humains dans tous les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Politique

Au vu de la croissance rapide du Groupe ces dernières années, de son développement international et de sa présence désormais sur les cinq continents, de l'attente de ses parties prenantes sur ce sujet majeur, le Groupe a finalisé en 2023 la mise en place de politiques majeures relatives au respect des droits humains. Ce travail a impliqué la gouvernance comme l'ensemble des salariés. Les engagements en matière de droits humains inscrits dans le Code de conduite des affaires et dans la politique des Droits Humains recouvrent :

- le respect des droits humains fondamentaux, tels que décrits dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme adoptée en Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies du 10 décembre 1948, et dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 et amendée en 2022 ;
- des conditions de travail décentes : le Groupe met en place une organisation et les moyens nécessaires visant à :
 - préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs,

- respecter les législations et réglementations sociales applicables dans l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe est présent, notamment en matière de temps de travail, de repos et de congés,
- assurer à ses collaborateurs une rémunération juste au vu de leurs qualifications et de leurs compétences (voir la section ci-avant 7.4),
- l'égalité des chances : le Groupe a lancé une politique et des procédures visant à proscrire et remédier à toute situation de discrimination des personnes, lors de leur embauche comme tout au long de la vie professionnelle, promouvoir la diversité et l'inclusion, considérant qu'il s'agit d'une force pour l'entreprise, (voir la section 7.7 ci-après « Diversité, équité et inclusion »),
- développer les compétences de ses collaborateurs, pour leur permettre de continuer d'apprendre et de développer leurs compétences et leurs aptitudes, leviers de la réussite du Groupe dans le secteur d'activité de la cybersécurité,
- le respect et la dignité dans les relations avec et entre nos collaborateurs, tels que décrits en introduction du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le Groupe n'entre pas dans le champ d'application de la loi du n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre mais reste vigilant à l'adoption formelle de la Directive européenne votée en juin 2023 qui étend le champ d'application de la mise en place d'un plan de vigilance aux sociétés comptant 250 salariés ainsi qu'aux sociétés mères ultimes (jusque-là, cette obligation était limitée aux sociétés employant au moins 5 000 salariés en France, ou 10 000 au niveau monde).

Indicateurs clés de suivi

2023

Respecter les droits humains et du travail	Part des salariés permanents implantés dans des pays sans risque liés à l'atteinte aux Droits de l'Homme	79 %
	Part du chiffre d'affaires réalisé dans des pays sans risque Droit de l'Homme	94 %

Le Groupe est principalement implanté dans des zones géographiques sans risque lié à l'atteinte aux Droits de l'Homme (« libres ») selon la source Freedom House. Ainsi

le Groupe dispose de 79 % de ses effectifs permanents dans ces zones sans risque et y réalise 94 % de son chiffre d'affaires.

Actions mises en œuvre

Procédure d'alerte

Depuis 2021, le Groupe s'est doté d'un système d'alertes externalisé, qui permet les signalements de toute violation des dispositions énoncées dans le Code de conduite. Ce dispositif est plus particulièrement présenté en Section 8.2 ci-après. Aucun incident n'a été reporté *via* le dispositif d'alerte en lien avec une violation des droits humains en 2023 ni en 2022. Si une violation devait être signalée, elle serait alors étudiée et un plan d'action associé mis en œuvre.

Engagements en matière de prévention du harcèlement moral

Exclusive Networks interdit toute attitude qui peut porter atteinte à la dignité des personnes en particulier toute forme de harcèlement. La procédure d'alerte visée ci-dessus permet de traiter de telles situations.

Sensibilisation et communication

En termes de sensibilisation, des formations « Social respect » visant à éveiller et prévenir toutes formes de harcèlement ont été délivrées à l'ensemble des collaborateurs présents au Royaume-Uni et à l'ensemble de la fonction Ressources humaines avant un déploiement plus large sur 2024.

Organisation générale des conditions de travail

L'organisation du temps de travail est adaptée aux besoins du Groupe. Au sein des différents sites, le travail des collaborateurs est organisé dans le cadre des réglementations locales, variables d'une législation à l'autre. Les éléments associés aux conditions de travail et au dialogue social sont plus particulièrement détaillés dans les sections précédentes. Par ailleurs le Groupe s'engage à respecter les réglementations en matière de conditions de travail (temps de travail, repos, congés).

Le Groupe doit constamment faire évoluer ses sites afin d'améliorer ses performances opérationnelles et les conditions de travail de ses salariés (voir ci-après la section 7.8 « Santé et sécurité » qui décrit les travaux effectués sur certains sites).

7.7 Diversité, équité et inclusion (DE&I)

Contexte

Le Groupe promeut un monde diversifié, équitable et inclusif exempt de préjugés, de stéréotypes de genre et de discrimination et où la différence est valorisée et célébrée. La diversité, l'équité et l'inclusion sont ainsi la réalité quotidienne de la manière de vivre et travailler au sein du groupe Exclusive Networks, et du mode de collaboration avec l'ensemble des partenaires commerciaux.

La diversité, l'équité et l'inclusion sont pleinement intégrées dans l'organisation de l'entreprise dans tous les domaines et à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, formation, rémunération, mobilité géographique et évolution de carrière.

Le Groupe est convaincu que sa performance dépend de la qualité et de l'engagement de ses collaborateurs et qu'un environnement de travail agréable et respectueux des individus profite à chacun et rend le Groupe plus efficace et productif. Le respect des individus et l'égalité des chances sont ainsi des valeurs fondamentales d'Exclusive Networks. Tous les collaborateurs, les managers, les dirigeants doivent prendre part pour que la stratégie soit efficace. Les dirigeants en sont les garants pour l'ensemble de leurs collaborateurs.

La promotion de cet environnement constitue en effet un levier important pour attirer, fidéliser les talents, assurer leur engagement et favoriser et créer des lieux et des espaces où tous les employés s'épanouissent. C'est en s'appuyant sur ces valeurs que le Groupe continuera à obtenir des résultats commerciaux supérieurs, une croissance durable et à stimuler l'innovation, afin de conserver son avantage concurrentiel dans son secteur d'activité.

Politique

Exclusive Networks a souhaité renforcer son engagement en matière de diversité et inclusion avec le lancement le 8 mars 2023, journée internationale de la femme, de sa première politique de diversité, d'équité et d'inclusion. Le Groupe s'engage notamment à :

- créer un environnement de travail inclusif ;
- promouvoir l'égalité des chances et lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des ressources sous toutes leurs formes : création de plans d'action axés sur la promotion professionnelle, l'égalité salariale, la formation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- promouvoir la diversité culturelle, ethnique et d'origine : Exclusive Networks attend de ses collaborateurs qu'ils reconnaissent, respectent et accueillent toutes différences culturelles partout où il opère ;
- respecter et accepter toutes les orientations et identités sexuelles ;
- prise en compte des différences intergénérationnelles : il est important pour Exclusive Networks de valoriser à la fois la vision expérimentée des seniors et l'esprit d'innovation des jeunes talents.

Cette politique ainsi que le Code de conduite qui rappelle les engagements en matière de non-discrimination formalisent ainsi les engagements en matière de respect mutuel et de diversité au sein du Groupe.

Dans le cadre de cette politique, Exclusive Networks s'engage à favoriser, adopter, encourager et préserver une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DE&I) et à mener des actions concrètes pour lutter contre toute forme de discrimination.

Information sociale et sociétale du Groupe

Diversité, équité et inclusion (DE&I)

Cette politique soutient et vise à contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, en particulier l'objectif n° 5. Le Groupe s'engage ainsi à mettre en place un mode de travail et de vie plus durable en respectant tous les collaborateurs, quels que soient leur origine, genre, orientation sexuelle, point de vue politique, croyance religieuse, statut social ou toute autre condition personnelle.

Dans le cadre de son parcours en matière de DE&I, le Groupe porte ses efforts sur quatre enjeux majeurs, auxquels sont associés un plan d'actions, des indicateurs de performance et un calendrier de réalisation :

- **assurer la représentation des femmes aux fonctions de direction** (membres du Comité Exécutif et leurs N-1, responsables régionaux, responsables pays et de leurs Comités de direction) parmi les pays générant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros ;
- **améliorer la sensibilisation et la compréhension des salariés** à la diversité, l'inclusion et l'équité à travers des modules de formation ;

- **promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités** pour tous les salariés *via* un accès et process unique et transparent sur la page carrière du site internet de l'entreprise ;

- **assurer l'égalité de traitement** entre les hommes et les femmes.

En dépit des actions menées, la capacité à recruter des femmes dans le domaine de l'ingénierie et de la cybersécurité demeure contrainte par leur sous-représentation dans les filières pédagogiques et les carrières liées aux technologies informatiques et numériques. Néanmoins, la répartition hommes-femmes au sein de l'entreprise, perpétuellement améliorable apparaît très positive.

Exclusive Networks pourra être amené à faire évoluer ses processus et objectifs au regard de la progression sur ces sujets, ou pour tenir compte de nouveaux besoins et objectifs commerciaux.

Un point d'avancement est présenté chaque année au Conseil d'Administration, portant sur les initiatives mises en œuvre ainsi que sur l'avancement des différents objectifs.

Signe de son engagement sur ce sujet, le Groupe travaille notamment sur la parité hommes-femmes et s'est fixé dans le cadre de son programme à horizon 2025 un objectif de 40 % de femmes cadre ou manager d'ici à 2025.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Assurer la représentation des femmes aux fonctions de direction	Nombre et pourcentage de femmes recrutées	41 % (253)	39 % (183)
	Proportion de femmes occupant des postes de direction*	34 %	38 %
	Proportion de femmes au sein du Conseil d'Administration	38 %	37,5 %
Sensibilisation et Compréhension à la DE&I	Pourcentage de salariés et de dirigeants ayant suivi la formation DE&I et approuvé la politique DE&I	N/A N/A	67 % 59,2 %
	Proportion de femmes participant au programme de formation « Rise up »	42 %	45 %
Égalité de traitement entre les Hommes et les femmes	Proportion de femmes bénéficiant d'une attribution d'actions de performance	27 %	39 %
	Index Égalité professionnelle Femmes-Hommes (sur 100) ¹	86	97
	Écart de rémunération moyenne entre les Hommes et les femmes	11,6 %	2,5 %

* Indicateur faisant l'objet d'un objectif à horizon 2025.

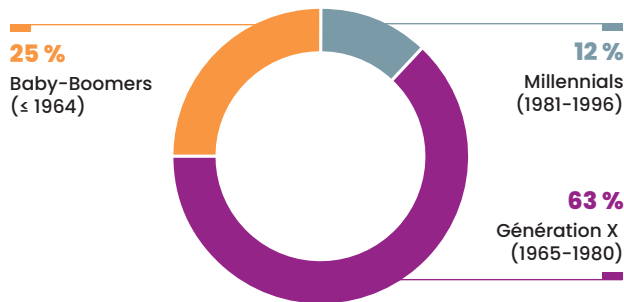
¹ Seule la société Exclusive Networks (société par action simplifiée) est soumise à l'Index Égalité Femmes-Hommes (IEFH), indicateur réglementaire pour les sociétés françaises de plus de 50 salariés. L'index est calculé chaque année au titre de l'année précédente.

Le Groupe suit le ratio de femmes occupant des postes de direction (membres du Comité Exécutif et leurs N-1, responsables régionaux, responsables pays et de leurs Comités de direction) parmi les pays générant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros, qui s'établit à 38 % en 2023 en hausse par rapport à l'exercice précédent.

Actions mises en œuvre

Assurer la représentation des femmes aux fonctions de direction

Répartition des membres de la gouvernance par âge 2023



La volonté d'Exclusive Networks d'atteindre une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes se reflète dans la composition de ses instances dirigeantes. Ainsi, la proportion de femmes administratrices au sein du Conseil d'Administration est de 37,5 %, en conformité avec les dispositions légales et le Code AFEP-MEDEF. Au 31 décembre 2023, le Comité Exécutif comptait 2 femmes sur les 8 membres.

Le Groupe a mené une étude sur la part des femmes au sein des différents postes de management et a proposé un plan d'action au Comité Exécutif et aux pays afin de contribuer à accélérer les transformations en cours. Différentes actions ont été entreprises, en particulier :

- suivi spécifique des femmes dans la revue des talents : le dispositif de revue annuel des performances permet d'identifier les projets d'évolution professionnelle ou de mobilité des collaborateurs, en particulier, les projets élaborés par les femmes, dont celles aspirant à devenir manager. Près de 14 salariés composent le vivier de talents féminins et participent au programme de formation *Rise up* favorisant l'accès à des postes à responsabilités. Le programme *Rise Up* (voir la section 7.5) d'une durée de 24 mois, contribue au développement des compétences de leadership inclusif des futurs managers. En 2023, 45 % des participants au programme étaient des femmes. Un programme de mentorat (*mentorship*) accompagne les femmes à haut potentiel dans le développement de leur carrière ;
- une attention particulière est également portée aux profils féminins dans le cadre du processus d'identification des collaborateurs clés et d'élaboration du plan de succession (voir la section 7.5 du présent rapport) ;
- le Groupe a mis en place un processus d'embauche inclusifs et s'assure que les listes de présélection pour les postes de direction comprennent des femmes ; des actions sont menées dans le cadre du processus de recrutement des collaborateurs afin d'assurer que ceux-ci intègrent des profils féminins qu'il s'agisse de candidates ou de collaboratrices impliquées dans le processus de sélection des futurs talents.

Sensibilisation et compréhension à la Diversité, Équité et Inclusion

Afin de supporter le lancement de sa politique DE&I et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux associés à celle-ci et prévenir tout risque de discrimination, le Groupe a élaboré en 2023 deux modules de formation en ligne :

- le premier module, « Diversité et inclusion », a permis de donner aux collaborateurs un aperçu de l'importance de la diversité et de l'inclusion dans leurs interactions quotidiennes et les processus de prise de décision avec pour objectif de leur permettre de mieux comprendre comment favoriser un environnement qui valorise les différences ;
- le deuxième module, « Biais inconscients » (préjugés inconscients), permettant aux salariés d'explorer ce concept et son impact potentiel sur leurs interactions et leurs perceptions. En reconnaissant ces préjugés et en y remédiant, Exclusive Networks est en mesure de garantir un traitement équitable et impartial à tous les collaborateurs afin de leur permettre de mieux comprendre les enjeux et d'accroître leurs connaissances sur ces sujets et lutter contre toute forme de discrimination.

Cette formation est portée par les équipes ressources humaines locales, disponible dans l'ensemble des pays et est accessible à l'ensemble des collaborateurs. En 2024, cette formation fera partie intégrante des formations obligatoires intégrées dans le « onboarding » des nouveaux collaborateurs.

La non-discrimination sous toutes ses formes fait partie intégrante des modules de formation en matière de recrutement et de management. Les managers sont ainsi sensibilisés sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

En 2023, trois comportements inappropriés ont été recensés, liés à la discrimination ou harcèlement, notamment au travers de la procédure d'alerte.

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes – Équité salariale

Outre les actions en faveur de l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière de recrutement et l'accès à la formation (voir ci-avant), le Groupe veille à offrir une rémunération attractive et équitable contribuant à la fidélisation des salariés et à la performance du Groupe. En ce sens, les politiques de rémunération reposent sur des principes de non-discrimination et d'équité entre les salariés quel que soit leur genre, et sont encadrées par une évaluation fondée sur des compétences requises et des objectifs partagés et fondés sur des critères objectifs. En France, le Groupe publie un index qui permet de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le Groupe mesure l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de deux façons :

- à partir d'un indice de traitement des carrières (index Hommes/femmes) dont les modalités de calcul et de publication sont réglementées ; l'index ressort à 97 % pour 2023 ;
- la différence entre la rémunération totale moyenne des femmes comparées à la rémunération totale

moyenne des hommes par niveau (*job level*). Le calcul est effectué sur la rémunération complète des employés, incluant le salaire de base, la rémunération variable cible, ainsi que les autres avantages sociaux. Les effectifs pris en compte incluent les employés permanents, quel que soit leur contrat, et non les stagiaires et apprentis (pour des raisons de pertinence, lorsqu'il y a moins de cinq salariés masculins ou féminins par niveau, le calcul n'est pas effectué). En France, on constate un écart de rémunération de 2,5 % en faveur des hommes, le calcul n'ayant pas été fait sur les pays à petits effectifs compte tenu du nombre minimum de salariés par niveau.

Voir le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 4 de l'URD qui présente les ratios d'équité en matière de rémunération des salariés en prenant en compte tous les employés d'Exclusive Networks en France (contrats à durée déterminée et indéterminée), présents en continu sur l'année 2023 qui constituent un périmètre élargi représentatif des activités d'Exclusive Networks en France.

Politique d'attraction des jeunes talents

Les actions du Groupe en matière de recrutement des jeunes détaillées ci-avant participent à la mise en œuvre de la politique DE&I. Le Groupe a accueilli la 2^e promotion de l'Exclusive Academy en septembre 2023 qui compte une quinzaine d'étudiants.

7.8 Santé et sécurité

Contexte

Les engagements d'Exclusive Networks visent à fournir à l'ensemble des collaborateurs des conditions de travail permettant d'assurer leur santé et leur sécurité dans le respect des lois et des règlements.

La nature des activités du Groupe ainsi que le faible effectif par société explique que très peu d'entre elles soient certifiées selon un référentiel santé et sécurité, sans pour autant refléter l'importance de ce sujet pour le Groupe et l'engagement des Responsables des Ressources Humaines au plus près des équipes en local. De ce fait, 10 % du personnel est représenté dans une instance collective relative à la santé ou la sécurité et 8 % sont employés dans une société disposant d'une certification relative à la santé ou la sécurité.

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est également un levier important d'engagement et de fidélisation des collaborateurs.

Politique

En matière de santé et de sécurité, le Groupe articule ainsi ses actions principalement autour de la santé mentale de ses collaborateurs, plus particulièrement, la réduction du stress au travail.

Exclusive Networks s'attache également à ce que ses pratiques en matière d'organisation du travail et des autres temps passés dans l'entreprise visent dans la mesure du possible à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, permettant notamment le bon exercice de la parentalité. Ce sujet est un point d'attention permanent qui fait notamment écho à la pression à laquelle est soumis l'ensemble du secteur de la cybersécurité du fait de la pénurie de compétences. L'enquête interne qui est réalisée chaque année mesure le niveau de satisfaction des collaborateurs concernant l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Le Groupe a mis en place une politique globale sur le travail hybride reposant sur la confiance et la responsabilité de chacun. Celle-ci encourage les modes d'organisation du travail destinés à améliorer la qualité de vie au travail tout en réduisant les temps de déplacement.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Préserver la sécurité et assurer la sécurité des collaborateurs	Taux d'absentéisme ¹	1,80	7,09
	Taux de fréquence des accidents de travail ²	0,28	0,24
	Taux de gravité ³	0	0,05
	Taux de satisfaction à l'environnement de travail	67 %	66 %
Concilier vie professionnelle et vie personnelle	Nombre de collaborateurs en CDI travaillant à temps partiel	124	125

1 Taux d'absentéisme = nombre d'heures d'absences de la période/nombre d'heures de travail en théorie sur la période x 100 ;

2 Taux de fréquence = rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu du travail) ayant entraîné la mort ou une incapacité totale d'un jour au moins (hors jour de l'accident) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000 ;

3 Taux de gravité = rapport entre le nombre de jours calendrier réellement perdus suite à des accidents du travail (sur le lieu du travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000.

Le taux d'absentéisme est particulièrement élevé en 2023 à la suite de plusieurs cas observés de Covid-19.

Le taux de fréquence des accidents de travail de même que le taux de gravité restent assez bas sans surprise dans le secteur d'activité.

Actions mises en œuvre

Réduire le stress au travail

Exclusive Networks dans le cadre de sa politique générale de prévention des risques est soucieux de promouvoir un environnement de qualité pour ses salariés réduisant notamment les risques psychosociaux. *Via* l'enquête de satisfaction annuelle, Exclusive Networks mesure l'appréciation des collaborateurs sur leurs conditions de travail et ainsi détecter des situations génératrices de difficultés au travail.

L'initiative majeure lancée en 2023 pour mieux prendre en compte le stress au travail et le potentiel besoin de support et de soutien notamment psychologique a été la mise en place locale dans l'ensemble de nos pays d'un programme d'aide aux employés (EAP – *Employee Assistance Program*).

Des initiatives locales ont également vu le jour avec plusieurs tests liés à l'intégration d'animaux sur le lieu de travail reconnus pour leur incidence positive sur le corps, la réduction du stress, l'apaisement des tensions et l'augmentation de la concentration et des interactions entre collègues. Au Royaume-Uni, notamment ont eu lieu des tests avec l'intégration des animaux de compagnie des salariés ou même l'intégration de lamas.

Au Royaume-Uni, en Belgique et aux Pays-Bas, ont été également mis en place des déjeuners gratuits afin de réduire tout stress financier.

Une procédure d'alerte a de plus été instaurée et le cyberharcèlement est pris en compte (voir la section 8.2 pour de plus amples informations sur le dispositif d'alerte).

Mode de travail hybride

Il est essentiel de trouver un équilibre entre le travail sur site et le travail à distance qui permet de garantir une harmonie entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le Groupe permet toujours dans la mesure du possible aux collaborateurs de télétravailler tout en préservant un temps de présence au bureau afin de maintenir la collaboration et renforcer le sentiment d'appartenance et le travail d'équipe. À cet effet, en complément des accords collectifs locaux en matière de conditions de travail, le Groupe a mis en place depuis 2021 une politique globale de travail hybride, destinée à servir de guide pour le management comme pour les salariés.

Cette politique détermine la philosophie du groupe Exclusive Networks en matière de travail flexible et est mise en œuvre et adaptée au niveau local, pour tenir compte des réglementations applicables et des spécificités de chaque société. Elle peut être formalisée *via* des accords de télétravail ou de travail flexible sur certaines géographies où le Groupe est présent, tel que par exemple au Royaume-Uni.

Cette politique donne la possibilité de convenir de journées de télétravail fixes et/ou occasionnelles autorisant ainsi jusqu'à deux jours de télétravail par semaine.

En 2023, cette politique couvre l'ensemble des pays dans lesquels Exclusive Networks est présent avec une adaptation locale quand nécessaire

Outre le fait de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, cette politique contribue en outre à limiter le temps de trajet et l'impact environnemental lié aux déplacements domicile-lieu de travail des collaborateurs (voir la section 6.3 de la présente déclaration de performance extra-financière).

Dans le cadre de l'évaluation de la performance annuelle des collaborateurs, la charge de travail est prise en compte dans la fixation des objectifs afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, entre autres, *via* l'enquête annuelle de satisfaction.

Aménagement du temps de travail

En sus de ce mode de travail hybride, Exclusive Networks veille à accompagner les demandes d'aménagement du temps de travail, telles que les demandes de travail à temps partiel ainsi que les congés légaux ou pour convenance personnelle formulée par des collaborateurs dans le respect des lois et des réglementations applicables et lorsque les activités le permettent.

Aménagement des espaces de travail : de nouveaux locaux offrant espace et bien être

Des travaux importants ont été entrepris dans les locaux au siège social du Groupe sis à Boulogne-Billancourt en 2023 permettant aux collaborateurs de bénéficier d'espaces entièrement rénovés, plus grands, plus flexibles et plus collaboratifs.

Ces espaces offrent davantage de lieux d'échanges, de salles de réunion, des lieux de discussions plus ouverts et moins formels et des équipements de téléconférence en adéquation avec le télétravail et surtout des espaces de convivialité. Les locaux offrent par ailleurs l'accès à une salle dédiée à la pratique d'activités sportives.

L'enquête interne qui est réalisée chaque année mesure le niveau de satisfaction des collaborateurs concernant leur espace de travail. En 2023, il se positionne à près de 66 %.

7.9 Consommateurs et utilisateurs finaux

Politique

L'augmentation des menaces cyber à l'encontre des entreprises représente un risque majeur dans un contexte mondial de plus en plus numérisé et dématérialisé. Le Groupe contribue à diminuer les cyberattaques malveillantes, ayant ainsi un impact positif sur la protection des données et la protection des systèmes de santé, des gouvernements ou des entreprises.

En tant que leader mondial en distribution de produits et services en cybersécurité, Exclusive Networks se doit de mettre en place une gouvernance et une organisation permettant d'assurer sa protection face aux attaques, et d'y faire face. Exclusive Networks s'est engagé à renforcer sa résilience et met notamment en œuvre pour cela des méthodologies de gestion des risques en conformité avec les normes ISO 27000 et les principaux standards internationaux (voir ci-après, le paragraphe 7.9.2 « Protection du système d'information »).

Cette procédure est conforme aux bonnes pratiques et aux règles définies par le standard de la réglementation ISO/IEC 27005 :2022 sur la Gestion des Risques liés à la Sécurité de l'Information, qui vient approfondir les concepts généraux de la gestion des risques précisés dans le standard ISO/IEC 27001.

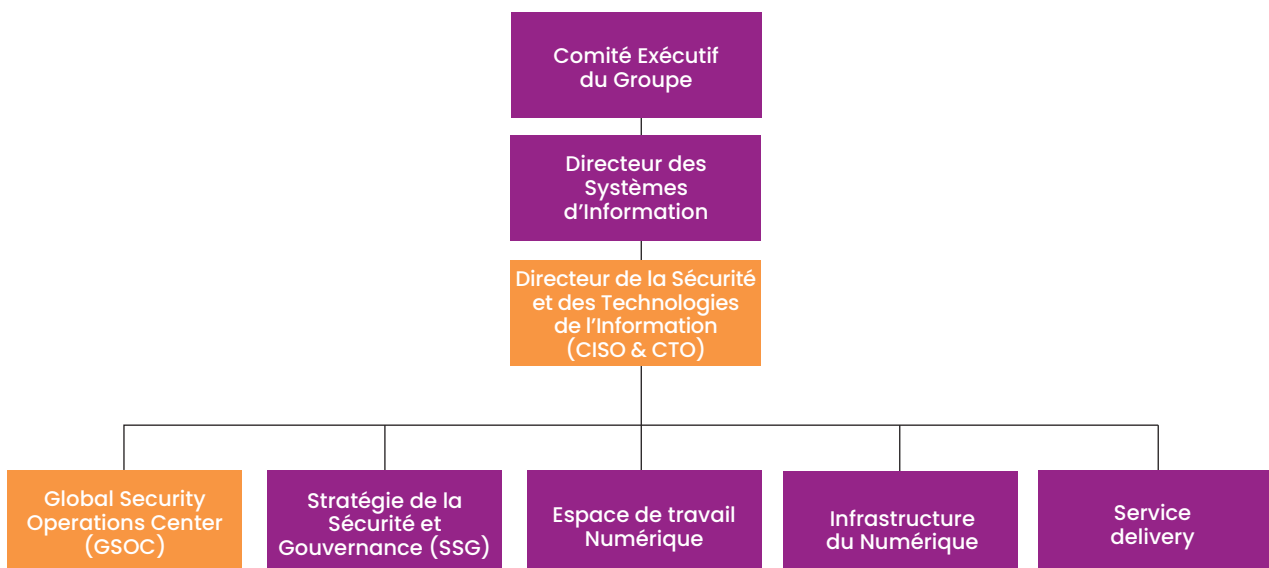
7.9.1 Gouvernance et organisation de la sécurité des systèmes d'information

La Direction de la sécurité des systèmes d'information s'appuie sur une équipe multidisciplinaire ainsi que sur une organisation centralisée, placée sous l'autorité du *Chief Information Security Officer & Technology Officer* (CISO & CTO) composée des responsables de la sécurité des systèmes d'information :

- Le département *Global Security Operations Center* (GSOC) en charge de la gestion des incidents de sécurité dans l'ensemble du Groupe, incluant les infrastructures et bureaux locaux.
- Ce département a été renforcé par un service externe de détection et de réponse aux points d'extrémité (*Managed Endpoint Detection & Response*), qui surveille et traite les incidents de sécurité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, et peut si nécessaire engager des enquêtes juridiques.
- L'équipe *Security Strategy & Governance* (SSG) mise en place en 2023 dans le but de développer un modèle opérationnel de gouvernance en matière de sécurité IT au sein d'Exclusive Networks (ISMS, AI Gouvernance, Information Risk Management...). Le SSG est également responsable du développement et de l'implémentation des stratégies de sécurité (gestion des appareils, sécurité des données...), de la gestion des accès et de l'identification et de la sensibilisation à la sécurité.

L'ensemble de ces acteurs contribue ainsi à sécuriser les Systèmes d'Information du Groupe ainsi que les échanges d'informations avec les clients, les fournisseurs et plus généralement les partenaires d'Exclusive Networks.

Organisation de la sécurité des systèmes d'information

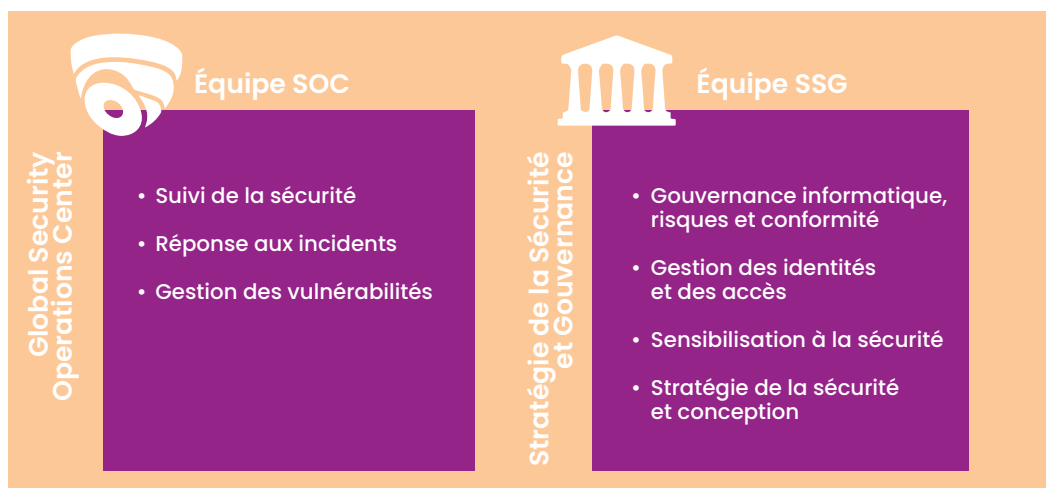


Éléments composants le conseil de Cyberdéfense

Le CISO & CTO a une autorité complète sur l'ensemble de l'infrastructure de sécurité du Groupe, tant à son niveau que dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté. Le cumul des fonctions CISO & CTO par la même personne assure un déploiement efficace de la politique et des dispositifs de sécurité associés, ainsi qu'une proximité entre l'IT et les équipes de sécurité.

Le CISO & CTO rapporte directement au Directeur des Systèmes d'Information, membre du Comité Exécutif du Groupe qui est régulièrement informé des menaces (voir ci-après la section 7.9.2 « Protection des Systèmes d'Informations », paragraphe « Reporting » du présent Document d'Enregistrement Universel).

Équipes de sécurité et responsabilités



Le Conseil de cyberdéfense

Bien que le Conseil de Cyberdéfense du Groupe s'adresse en premier lieu aux personnels formés aux fonctions techniques (IT managers) afin de les accompagner dans les initiatives en matière de sécurité, le Groupe a réalisé des changements structurels afin d'améliorer la coopération des équipes. Les équipes en charge de l'Infrastructure et de l'environnement de travail numérique, qui rapportaient précédemment au CTO ont été regroupées sous la direction du CISO.

Cette réorganisation a permis aux équipes d'améliorer leurs synergies et d'accélérer la collaboration entre sécurité et technologie, avec une collaboration transversale des équipes et des groupes de travail pour améliorer et développer globalement la résilience en matière de Cybersécurité.

Certification du Global Security Operations Center

Le *Global Security Operations Center* du Groupe a officiellement été certifié du plus haut niveau de maturité (« certified ») à la fin de l'année 2023, comme évalué et reconnu par *Trusted Introducer*.

Le *Trusted Introducer Service (TI)* a été créé par l'*European Computer Emergency Response Team (CERT)* en 2000, pour répondre à des besoins communs et mettre en place une infrastructure de services fournissant un soutien essentiel à toutes les équipes en charge de sécurité informatique et de réponse aux incidents. C'est une organisation à but non lucratif qui énumère, accrédite et certifie les équipes chargées de la sécurité conformément à leurs niveaux de maturité démontrés et vérifiés. Afin d'être certifiée, le niveau de maturité d'une équipe est audité au regard du *Security Incident Management Maturity Model (SIM3)*.

Ce standard, reconnu par l'industrie, évalue les quatre périmètres d'actions des équipes chargées de la réponse et du traitement des incidents de sécurité : l'Organisation, l'Humain, les Outils et les Procédures.

7.9.2 Protection du système d'information

En 2023, le Groupe a déployé sa procédure de gestion des risques liés à la sécurité de l'information. Elle définit la façon dont le Groupe assure la gestion des risques liés à la sécurité de l'information, afin de protéger de manière adéquate l'information et ses actifs informationnels.

Cette gestion est structurée autour des principales étapes suivantes : identification, hiérarchisation, pilotage et suivi des risques du Groupe, concernant ses actifs informationnels, ses opérations et ses projets. À travers le processus de gestion des risques IT, les parties prenantes seront consultées afin de superviser et de contrôler un traitement des risques et le suivi pour s'assurer de son efficacité.

Cette procédure permet d'assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité pour les systèmes, informations et services du Groupe. Le périmètre de cette procédure s'applique au Groupe, à ses filiales et ses services, et est aligné avec le périmètre du nouveau système de gestion de la sécurité des informations (ISMS) qui est déployé depuis début 2024.

Cette procédure est conforme aux bonnes pratiques et aux règles définies par le standard de la réglementation ISO/IEC 27005 :2022 sur la gestion des risques liés à la Sécurité de l'Information, qui vient approfondir les concepts généraux de la gestion des risques précisés dans le standard ISO/IEC 27001.

Déploiement

Afin de mener à bien sa mission, les outils de sécurité suivants ont été déployés et mis en œuvre de manière centralisée, standardisée et automatisée :

- 1 Gestion des actifs : cycles de vie, inventaire des actifs et des logiciels ;
- 2 Saisie de données et analyse comportementale des utilisateurs et des entités (*Security Information and Event Management* et *User and Entity Behavioral Analysis*), au moyen de l'intelligence artificielle ;
- 3 Sécurité des mails ;
- 4 Protection, détection et réponse aux points d'extrémité (*Managed Endpoint Detection & Response*), au moyen de l'intelligence artificielle et de l'analyse comportementale ;
- 5 Gestion des vulnérabilités ;
- 6 Gestion des points d'extrémité et des correctifs ;
- 7 Gestion des identités et des accès (*Identity and Access Management*), au moyen de l'intelligence artificielle et de l'analyse comportementale ;
- 8 Sécurité Web (*Cloud Access Security Broker* et *Secure Access Service Edge*) au moyen de l'intelligence artificielle et de l'analyse comportementale ;
- 9 *Security Orchestration Automation and Response* (SOAR) ;

- 10 *Threat Intelligence* : instance de *Malware Information Sharing Platform* (MISP) qui permet d'identifier, analyser et partager des renseignements sur les cybermenaces avec d'autres organisations.

La majorité des fournisseurs et solutions retenus proviennent du portefeuille de produits et solutions de cybersécurité commercialisés par le groupe Exclusive Networks, et sont reconnus comme « Magic Quadrant leaders » par Gartner (société conseil réputée pour l'évaluation technologique).

Cyber Exposure Score (CES)

Le *Cyber Exposure Score* (CES) vient quantifier le risque relatif du Groupe, en se basant sur l'exposition aux menaces et sur la criticité des actifs (postes de travail, serveurs). Le maintien du CES en niveau « bas » (en dessous de 350) est un des indicateurs Clés de suivi du Groupe, que ce dernier atteint en réalisant des patchs et des mises à jour fréquents du système.

Reporting

Le Groupe a élargi l'information en matière de sécurité communiquée au Comité Exécutif et aux Responsables Pays (*Country Managers*). Cette communication se fait sur la base de communication régulière en matière de sécurité et du reporting. Cela comprend des informations sur les dernières menaces de sécurité et les tendances, le reporting *via* les indicateurs clés de performance sur l'exposition du Groupe en matière cyber ainsi que les statistiques sur les alertes de sécurité, les résultats des simulations d'attaque et autres.

L'un des outils permettant d'évaluer la sécurité du système d'information étant le *Cyber Exposure Score*, le Groupe s'est fixé pour objectif d'atteindre sur cet indice un score inférieur ou égal à « Low » d'ici 2025.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Contrôle et suivi des incidents en matière de sécurité informatique	Nombre d'incidents remontés à travers le reporting mis en place par le Groupe	2 254	2 846
	Nombre de tentatives d'effractions	262	389
	Nombre d'effractions réussies	1 ¹	0
Suivi et contrôle du niveau des risques en matière d'exposition aux menaces	<i>Cyber Exposure Score</i> (CES)*	384	333

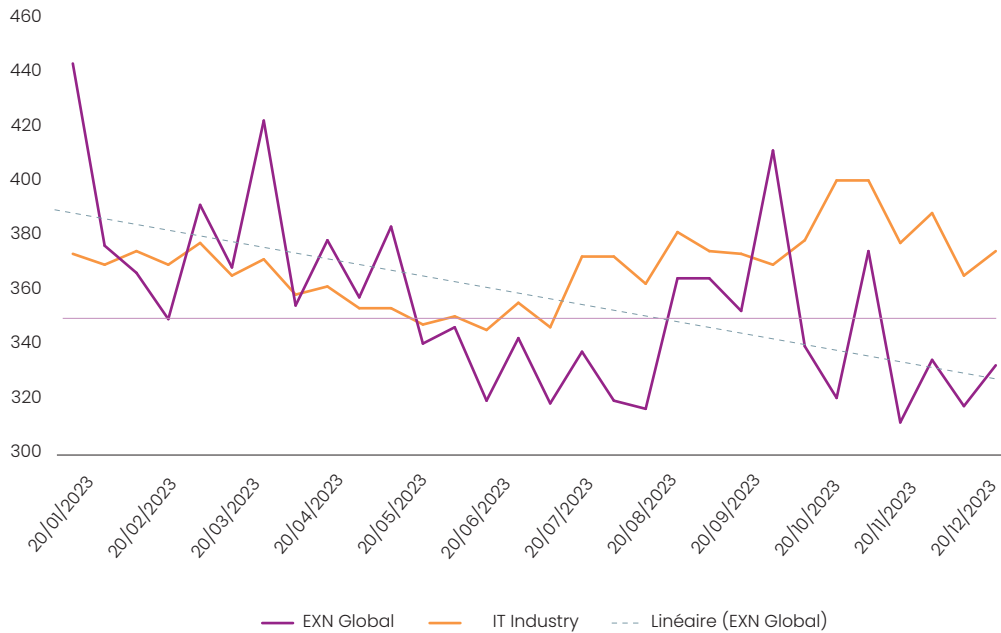
* Indicateur faisant l'objet d'un objectif à horizon 2025.

¹ Sans perturbation majeure pour le Groupe.

Grâce aux actions menées par les différentes équipes *Global IT*, Exclusive Networks a réussi à atteindre un ATL (*All Time Low*) pour le CES au dernier trimestre 2023 (312).

La tendance générale de 2023 est à la baisse, illustrant la valeur ajoutée de la coopération entre les équipes dédiées à l'infrastructure et celles dédiées à la sécurité.

Évolution du Cyber Exposure Score (CES) en 2023



Actions mises en œuvre

Formation et sensibilisation à l'attention des salariés

Si la technologie est souvent un recours indispensable contre les cybermenaces, le Groupe déploie un certain nombre d'initiatives vis-à-vis de ses salariés.

Le Groupe mène ainsi une campagne de formation et de sensibilisation des équipes résilientes. À cet égard, et afin de s'assurer la réalisation de la formation d'une façon structurée, un nouveau programme de sensibilisation à l'attention des salariés du Groupe a été développé

(*Cyber Awareness Program*). Ce programme consiste en un ensemble d'initiatives permettant la gestion des risques humains de l'organisation en formant les utilisateurs aux menaces potentielles liées à la cybersécurité potentielle. Il a pour objectif de renforcer les utilisateurs finaux au sein du Groupe pour qu'ils se protègent eux-mêmes contre les menaces cyber, augmentent leur sensibilisation sur les bonnes pratiques en matière de cybersécurité et développent une culture de sécurité, qui renforcera celle présente au sein du Groupe. En mettant en place ce programme, le Groupe cherche à réduire la probabilité et l'impact de potentiels incidents de sécurité.

Formations réalisées au cours de l'année 2023

	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Formation de sensibilisation générale	●●●●			
Formation de sensibilisation sur mesure		●		
Mois de sensibilisation à la cybersécurité				●
Octets & Bytes	●	●	●	●
Alertes de sécurité et Actualités	●●●●			
Bulletin d'information trimestriel sur la sécurité	●	●	●	●
Simulation de phishing	●	●	●	●

Outre la formation mensuelle obligatoire pour tous les employés et la campagne de phishing trimestrielle, le programme a élargi les initiatives précédemment proposées.

Une des évolutions du programme a été la mise en place annuelle d'un Mois de Sensibilisation à la Cybersécurité (*Cyber Awareness Month*) qui a été réalisé pour la première fois en octobre 2023. Les formations au cours de ce mois ont été centralisées sur la sensibilisation à la sécurité digitale et la responsabilisation des employés sur la protection de leurs données personnelles contre la cybercriminalité.

Au cours de ce mois, le Groupe a organisé :

- trois formations de sensibilisation (Sécurité du Cloud, Navigation Sécurisée sur le Web et Menaces de Chatbots IA) ;

- une simulation de phishing ;
- trois sessions en live avec des tests et un échange de questions et réponses ;
 - Menaces SOC et tendances,
 - L'art de la gestion du mot de passe (*The Art of Password Management*),
 - Roadmap de la sécurité et de la technologie (*Security & Technology Roadmap*).

De plus, le Groupe a mis en ligne, sur son Intranet, la nouvelle page sur la sensibilisation à la sécurité (*Security Awareness*) pour partager avec tous ses employés les bonnes pratiques, les newsletters sur la sécurité et les alertes sur la sécurité.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Formation et sensibilisation des employés à la sécurité informatique	Nombre de modules de formation dispensés à l'ensemble des employés du Groupe	7	10
	Nombre de campagnes de phishing dispensées à l'ensemble des employés du Groupe	4	4

7.9.3 Protection des données

Le Groupe collecte et traite des données à caractère personnel essentiellement à deux titres :

- d'une part en tant qu'employeur, pour se conformer à ses obligations légales et mettre en place des politiques de développement des compétences (voir la Section 7.5 du présent Document d'Enregistrement Universel) ;
- d'autre part dans le cadre de ses activités, pour la commercialisation de ses produits et services.

À ce titre, le Groupe est soumis aux règlements internationaux tels que le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 règlement général sur la Protection des Données (RGPD), ainsi qu'aux législations locales applicables dans les pays dans lesquels il opère, parmi lesquelles on peut citer le *Data Protection Act* 2018 pour la Grande-Bretagne (liste non exhaustive).

Afin de respecter le droit à la protection des données personnelles et de la vie privée, le Groupe a mis en place une organisation rapportant au Directeur Juridique et Responsable de la Conformité du Groupe composée :

- du Délégué à la Protection des Données Groupe, en charge de conseiller et accompagner l'entreprise afin d'assurer la conformité des traitements, et de diffuser la culture et les règles relatives à la protection des données personnelles auprès de l'ensemble des collaborateurs ;
- de l'équipe des *Legal Counsels*, en charge de la bonne prise en compte de la législation applicable en matière de protection des données personnelles dans les contrats ;
- d'un cabinet conseil spécialisé, en support sur divers sujets et notamment sur la prise en compte des réglementations locales hors Europe.

Cette organisation a pour objectifs :

- d'établir les politiques et procédures relatives à la protection des données personnelles ;
- de mettre à disposition des opérationnels des outils d'analyse et d'aide à la décision, ainsi que des clauses contractuelles types ;
- de s'assurer de la présence et de la conformité des clauses relatives à la confidentialité des données personnelles dans les contrats, que ce soit avec les fournisseurs, les clients et les prestataires de services du Groupe ;
- de veiller à la minimisation des données collectées et au principe de « *Privacy by Design* » dès la conception d'un système impliquant le traitement de données personnelles ;

- de répondre aux demandes de toute personne souhaitant exercer ses droits d'accès, de rectification, d'opposition, ou de suppression des données, qu'il s'agisse d'un employé ou d'un tiers ;
- de concevoir et dispenser le programme de sensibilisation destiné aux employés ;
- d'assurer la veille réglementaire.

Fin 2023, le Groupe a publié sa politique de classification des données visant à définir la structure pouvant être utilisée pour catégoriser et classer les données des actifs informationnels au sein d'Exclusive Networks.

L'objectif de cette politique est d'assister les détenteurs de données, les détenteurs au niveau business, les gardiens IT, les contractants et les tiers dans l'analyse des actifs informationnels afin d'identifier le niveau de sécurité nécessaire pour protéger les données au sein du système d'information du Groupe, pour lesquels il est responsable.

Au cours de l'année 2023, le Groupe a organisé un mois de sensibilisation à la cybersécurité au cours duquel les employés se sont vus proposer des formations obligatoires en matière de protection des données personnelles (voir ci-avant).

Tous les salariés du Groupe seront invités en 2024 à se conformer et à signer la politique de classification afin d'assurer la bonne compréhension de leur rôle et leur responsabilité, en matière de protection des données.

En complément de la procédure de gestion des risques du Groupe, cette politique le rapproche de son objectif de compléter son ISMS, au premier trimestre 2024.

New Device Management Strategy

Les appareils mobiles, comme les téléphones portables, les tablettes et les ordinateurs, sont devenus une partie intégrale des moyens d'accès à l'information. Pour contribuer à la sécurité des informations et des données du Groupe, une stratégie a été développée et des contrôles spécifiques en matière de sécurité ont été établis.

La nouvelle stratégie de gestion des nouveaux appareils (*New Device Management Strategy*) est destinée à établir un cadre pour la gestion sécurisée des appareils personnels, semi-gérés ou entièrement gérés au sein du Groupe. Son objectif est l'harmonisation de la sécurité des informations, la conformité et le contrôle de gestion pour tous les appareils des utilisateurs finaux pour leur garantir une expérience positive, sécurisée et fluide. Avec cette nouvelle approche, le Groupe réduit significativement le risque de violation des données, d'effractions par des logiciels malveillants et la propagation de ces derniers.

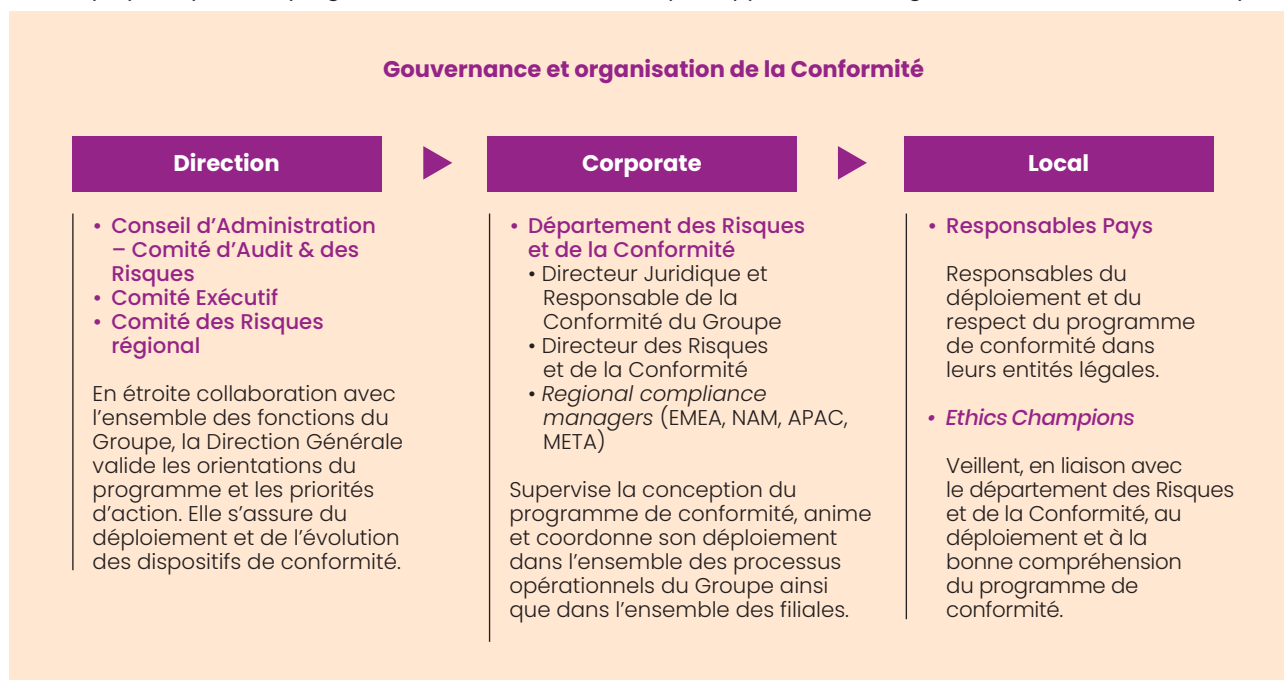
8 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires

8.1 Gouvernance et organisation de la conformité

Dans le cadre de la conduite de ses affaires, le groupe Exclusive Networks promeut une culture d'intégrité et de conformité, reposant sur le respect et l'adaptation

aux nouvelles normes et législations applicables, tant en France que dans les pays où il exerce ses activités et où ses collaborateurs opèrent.

Pour déployer et piloter le programme de conformité, le Groupe s'appuie sur une organisation dédiée décrite ci-après :



Au niveau corporate

- **Le Directeur Juridique et Responsable de la Conformité** du Groupe qui reporte au Directeur Général du Groupe sur ces sujets définit, organise la fonction Compliance et veille à sa mise en œuvre dans le Groupe. Il a notamment pour mission de porter le sujet devant les différents organes de gouvernance (Comité Exécutif Groupe, Comité d'Audit et des Risques et des Risques, Conseil d'Administration). Il décide librement, et en toute indépendance, toute enquête interne qu'il jugerait opportune et qui sera confiée à l'audit interne.
- **Le Directeur des Risques et de la Conformité** qui est rattaché au Directeur Juridique et Responsable de la conformité du Groupe conçoit le programme de conformité et en premier lieu celui relatif au dispositif anti-corruption, pilote et contrôle le déploiement, la mise en œuvre et la mise à jour du dispositif, anime le réseau Compliance au sein du Groupe, assure une veille réglementaire ainsi que sur les bonnes pratiques, organise, anime les formations Compliance dans le Groupe. Le Directeur des Risques et de la Conformité est le point de contact des fonctions opérationnelles. Il concourt, le cas échéant, aux enquêtes internes ou externes relatives au programme, ou susceptibles d'être initiées en cas d'utilisation du dispositif d'alerte interne.

Au niveau local

• Le Regional Risk Committee

Le Comité des Risques Régional (*Regional Risk Committee*) réunit le SVP de la région concernée, le Directeur Juridique et Responsable de la conformité du Groupe, le Directeur du Contrôle Interne, le Directeur de l'Audit Interne, le Directeur des Risques et de la Conformité, le *Regional Finance Director*, le *Regional HR Director* et le *Regional Risks & Compliance Manager*. En place pour la région Asie-Pacifique depuis 2022, il a été mis en place en 2023 sur la région EMEA (*Europe, Middle East and Africa*).

Chaque Comité régional donne l'occasion à ses membres de discuter des affaires en cours, de la mise en œuvre du programme de conformité, des audits et de toute autre question utile pour la région concernée. Ces discussions font l'objet d'un suivi par les parties prenantes responsables du sujet lorsque nécessaire.

- **Le Responsable Pays (Country Manager)** est responsable du déploiement et du respect du programme de conformité dans les entités légales dont il a la charge.

• **Le réseau des Ethics Champions**

Le réseau des *Ethics Champions*, d'environ 50 collaborateurs a pour principale mission de

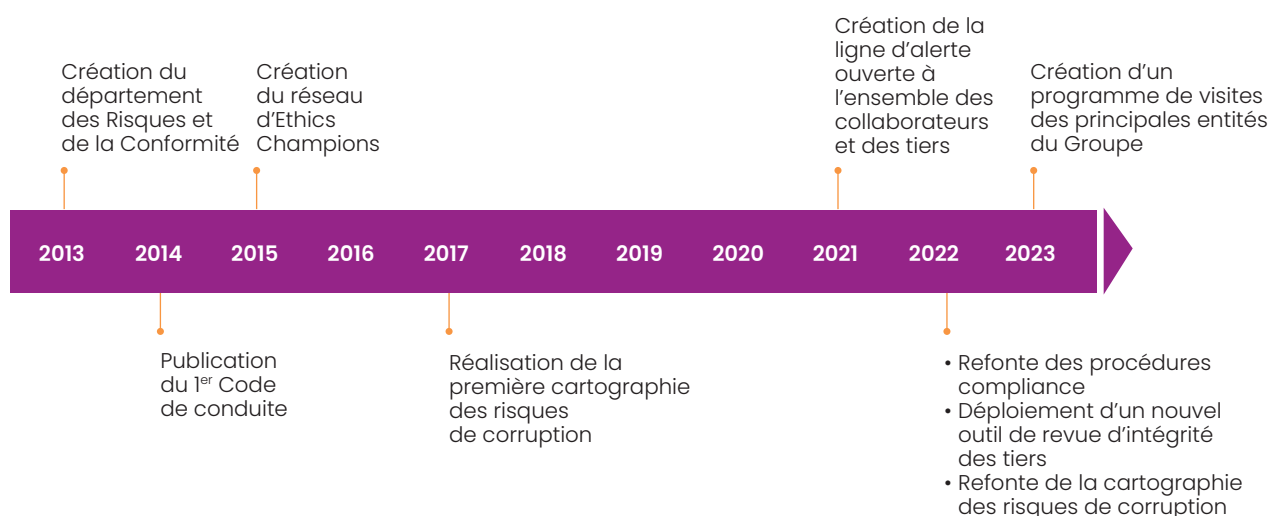
déployer le programme de conformité en liaison avec le département des Risques et de la Conformité, et de s'assurer de sa bonne prise en compte et compréhension.

8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption

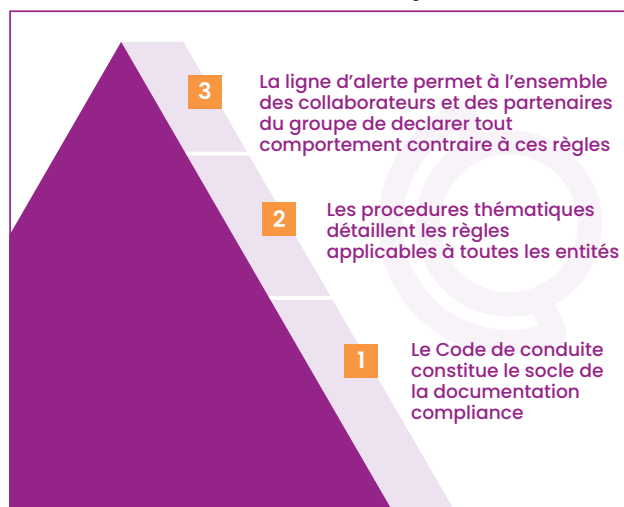
Un programme de conformité mature

Adopter et promouvoir un comportement intègre et éthique dans l'ensemble de ses relations et avec tous ses partenaires est un engagement fort du groupe Exclusive Networks. Ce principe a conduit le Groupe à définir des règles de conduite en matière d'éthique, destinées à ses collaborateurs comme à l'ensemble de ses partenaires commerciaux et parties prenantes.

Dates clés de la politique de conformité du Groupe



Au travers de ses politiques et procédures internes, le Groupe établit les principes directeurs applicables à l'ensemble de ses sociétés filiales, destinés à donner aux collaborateurs les règles de bonne conduite et les comportements à adopter en matière d'éthique des affaires et de lutte contre la corruption. Le programme de conformité est structuré de la façon suivante :



Parmi les politiques et procédures constituant le programme de prévention de la corruption du groupe Exclusive Networks, on peut citer le Code de conduite, la

Politique en matière de conflit d'intérêts, ou la Politique relative aux cadeaux et invitations. Toutes les procédures et politiques sont adressées individuellement à chaque salarié dès son embauche par le biais de la plateforme d'e-learning du Groupe. Elles donnent lieu à un accusé réception ainsi qu'à un questionnaire visant à s'assurer de leur bonne compréhension.

Afin d'adresser de manière robuste le risque de corruption ou de non-respect des réglementations et procédures internes en matière d'éthique des affaires, le groupe Exclusive Networks met à jour et fait régulièrement évoluer son programme de conformité, pour tenir compte de sa cartographie des risques de corruption ainsi que des nouvelles obligations réglementaires et légales.

En 2023, le Groupe a continué à actualiser et compléter son dispositif de gestion du risque de corruption sur trois dispositifs majeurs :

- réexécution de la cartographie des risques de corruption conformément au plan de remédiation ;
- création d'un programme de visite sur site des entités du Groupe et de revue de l'implémentation des éléments du programme de compliance ;
- revue du dispositif d'onboarding des tiers ;
- formation des collaborateurs et plus spécifiquement du Comité Exécutif.

Mise à jour et centralisation de la cartographie des risques de corruption

Les activités et processus du Groupe font l'objet d'analyses des risques régulières, qui visent à apporter des solutions de remédiation adaptées et proportionnées pour détecter et prévenir ces risques.

En 2022, Exclusive Networks a engagé la refonte complète de sa cartographie spécifique dédiée aux risques de corruption, conformément aux recommandations des autorités de contrôle. Ce projet, d'une ampleur majeure, couvrait l'intégralité des sociétés opérationnelles du Groupe. S'appuyant sur l'ensemble des fonctions du Groupe et avec le support d'un cabinet conseil indépendant, la méthodologie a été conçue en tenant compte des recommandations de l'Agence française anti-corruption et des meilleures pratiques selon les standards internationaux.

Ce projet a permis de réaliser la cartographie des risques de corruption de chacune de ses sociétés filiales exerçant une activité opérationnelle.

La mise à jour de cette cartographie a conduit à l'actualisation du périmètre des risques considérés et du plan d'actions associé. Les résultats de ces travaux et des plans de remédiation consolidés au niveau du Groupe ont été présentés au Comité Exécutif et au Comité d'Audit et des Risques le 28 avril 2023.

Le département Compliance a pu constater lors de cette mise à jour et consolidation que certaines entités avaient sous-estimé des risques. Il a alors été demandé à l'entité concernée de réexaminer sa cartographie des risques dans le cadre de son plan de remédiation. La coordination de cette réexécution a été assurée par le département Risques & Conformité, qui a dispensé une formation en personne sur les risques liés à la corruption à l'ensemble des collaborateurs de l'entité. De plus, l'atelier de cotation des risques a été réalisé en présentiel, à la différence de l'exercice précédent où les ateliers de cotation avaient été menés à distance.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Réaliser la réexécution de la cartographie des risques de corruption conformément au plan de remédiation établi en 2022	Nombre d'entités pour lesquelles une cartographie des risques a été réexécutée	59	8
	Nombre d'employés locaux impliqués dans l'évaluation des risques	463	63

Création d'un programme de visite sur site

En 2023, le département des Risques et de la Conformité a inauguré un nouveau programme de visite des entités « Onsite Visit » dans l'optique d'assurer l'effectivité du déploiement du programme anti-corruption au niveau local.

Le programme de visites comprend :

- des formations en présentiel destinées à l'ensemble des employés, avec des groupes pouvant rassembler jusqu'à 20 participants. Les sujets abordés visent à renforcer la compréhension et la conscience des risques au sein de l'organisation ;
- des entretiens ciblés avec des fonctions clés telles que le Responsable Pays (*Country Manager*), les

ressources humaines, le marketing, les commerciaux, les finances, et le champion éthique, permettant d'approfondir la compréhension des risques spécifiques à chaque domaine ;

- le suivi de la mise en œuvre du programme qui implique des discussions approfondies au cours desquelles l'application concrète des procédures est examinée en détail. Dans certains cas, des exemples d'exécution peuvent être sollicités à titre indicatif, facilitant ainsi l'identification des bonnes pratiques ou des axes d'amélioration.

Chaque visite se conclut par l'envoi d'un courriel mettant en évidence les meilleures pratiques identifiées ainsi que les zones nécessitant des améliorations.

Indicateurs clés de suivi		2023
Établir un programme de visites sur site	Nombre d'entités visitées	9*

* Les neuf entités visitées couvrent les régions suivantes où le Groupe réalise des opérations : Europe, Asie, Moyen-Orient.

Revue des tiers

L'ensemble des tiers avec lesquels le groupe Exclusive Networks envisage d'initier ou de poursuivre une relation d'affaires est soumis à un processus d'intégration spécifique et approprié, visant à déterminer le niveau de risque potentiel en matière de corruption que présente chaque tiers, et à mettre en œuvre les mesures d'atténuation nécessaires pour garantir le respect des normes éthiques que le Groupe s'est fixées.

Accessible à l'ensemble des salariés, ce dispositif permet d'identifier rapidement si en l'absence de tout signal négatif le risque est faible, ou à l'inverse si un risque en matière de corruption ou d'éthique est détecté. Lorsque l'outil relève des signaux négatifs, le tiers concerné est considéré comme « à risque » : des vérifications complémentaires sont alors engagées et

soumises à la validation du département des Risques et de la Conformité et du Responsable Pays (*Country Manager*) concerné.

En 2023, le Groupe a fait évoluer le processus et a notamment :

- mis à jour les questionnaires internes et externes afin de se conformer aux meilleures pratiques d'évaluation ;
- créé deux nouvelles catégories de tiers (agents de paiement et les organisations caritatives) ;
- mis à jour le processus d'approbation ;
- mis en place une formation e-learning pour les tiers à risque élevés.

Ce dispositif de revue d'intégrité des tiers fait l'objet d'un déploiement progressif, qui se poursuivra en 2024.

L'objectif fixé par le Groupe d'avoir terminé 100 % des due diligences sur les tiers à risque élevé a été atteint en 2023.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Évaluation de l'intégrité des tiers avec lesquels le Groupe est ou va entrer en relation d'affaires	Nombre de tiers évalués dans l'outil d'intégrité	4 968	11 962
	Nombre de tiers présentant un risque modéré ou élevé ayant formellement approuvé le Code de conduite*	141	512

* Indicateur faisant l'objet d'un objectif à horizon 2025.

Actions de communication, sensibilisation et formations

Depuis 2015, des formations en matière de conformité sont dispensées plusieurs fois par an :

- par le département des Risques et de la Conformité, notamment lors des séminaires organisés en présentiel et plus ponctuellement durant l'année, lors de réunions en présentiel ou en ligne ;
- par les *Ethics Champions*, directement auprès de leurs équipes en local, après avoir eux-mêmes été formés par le département des Risques et de la Conformité ;
- par le département des Risques et de la Conformité, lors de l'intégration d'un nouveau Directeur Financier ou Responsable Pays (*Country Manager*).

Les formations organisées par le département des Risques et de la Conformités sont lorsque possible adaptées aux fonctions des participants (marketing, finance, Direction Générale ou *Ethics Champions*). Les formations organisées par les *Ethics Champions* sont la plupart du temps communes à tous les collaborateurs de la région, sur la base des supports de formation préparés par le département des Risques et de la Conformité.

En 2023, le département des Risques et de la Conformité a exécuté son plan de formation qui comprenait les formations suivantes :

- formation du Comité Exécutif en présentiel par un intervenant spécialisé le 17 mars 2023 ;
- formation des Responsables Pays en présentiel le 19 avril 2023 ;
- formation en présentiel pour les collaborateurs des entités qui ont réexécuté l'exercice de cartographie des risques de corruption ;
- formation de l'ensemble des collaborateurs par l'*Ethic Champion* de l'entité ;
- formation des *Ethic Champions*, et notamment la création du premier séminaire *Ethic Champions* pour la région EMEA.

Le groupe Exclusive Networks s'est fixé comme objectif que 100 % des employés aient certifié le Code de conduite d'ici 2025¹.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Formation des employés à l'éthique et la lutte contre la corruption	Nombre de sessions de formation	45	108
	Nombre de sessions d'onboarding ¹ menées avec le contrôle interne	13	10
	Nombre de formation <i>Ethics Champions</i>	1	1
	Proportion de salariés ayant certifié le Code de conduite ² *	76 %	79 %

* Indicateur faisant l'objet d'un objectif à horizon 2025.

1 *Onboarding* : processus d'intégration de nouveaux Directeurs financiers ou Responsable Pays (*Country Managers*).

2 Les employés ayant quitté le Groupe sur la période peuvent avoir été comptabilisés comme n'ayant pas certifié le Code de conduite ou la procédure d'alerte.

Dispositif d'alerte

Conformément à la procédure d'alerte, les collaborateurs sont invités à signaler au Groupe des faits susceptibles de constituer un comportement contrevenant aux principes du Code de conduite, notamment en cas de corruption. À cet effet, le groupe Exclusive Networks a mis en place dans l'ensemble des pays où il opère un système d'alerte permettant à chaque salarié et collaborateur extérieur d'adresser un signalement de manière confidentielle et sécurisée, accessible depuis les sites internet.

Ce dispositif vient en complément des autres voies de signalement au sein de chaque société du Groupe que sont le manager hiérarchique, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique...

Tous les signalements rapportés sont traités de manière confidentielle sous la supervision du Délégué Éthique du Groupe, en veillant au principe de l'absence de sanction ou de mesure de rétorsion pour toute personne qui émet une alerte de bonne foi. Ce principe est garanti par le Groupe et réaffirmé dans la procédure d'alerte.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Établir une procédure et un dispositif de recueil et de traitement des alertes, permettant aux employés et à des tiers de signaler des situations contraires au Code de conduite, ou pouvant constituer un crime, un délit ou une atteinte à l'intérêt général	Proportion des employés certifiés ¹ à la procédure d'alerte ²	62 %	76 %
	Nombre d'alertes reçues <i>via</i> la plateforme de réception des alertes	4	4
	Nombre d'alertes recevables	3	3

1 Certifiés : s'entend pour les employés ayant accusé réception de la procédure et ayant passé le test de compréhension avec succès.

2 Les employés ayant quitté le Groupe sur la période peuvent avoir été comptabilisés comme n'ayant pas certifié le Code de conduite ou la procédure d'alerte.

Toutes les alertes sont d'origine interne, aucune alerte émanant d'une partie prenante externe n'ayant été recensée en 2023.

Pilotage du programme de conformité

Des audits sont régulièrement menés conjointement par le département de l'Audit interne du Groupe. Ils réalisent des tests et des entretiens pour identifier les pratiques à risques ou les éventuelles déviations observées ainsi que les actions correctives à engager.

Le groupe Exclusive Networks s'est fixé comme objectif que tous les pays fassent l'objet d'un audit comprenant un volet anti-corruption a minima tous les cinq ans, la marge nette des entités couvertes par le plan d'audit devant représenter 30 % de la marge nette du Groupe.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023
Contrôle, suivi et évaluation de la mise en œuvre du programme de conformité du Groupe	Nombre d'entités couvertes par un audit comprenant un volet anti-corruption	14	13
	Nombre de cas avérés de corruption identifiée	0	0
	Nombre d'employés renvoyés ou ayant fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption	0	0
	Nombre de condamnations pour des faits de corruption prononcée à l'encontre du groupe Exclusive Networks, de l'une de ses filiales	0	0

8.3 Transparence et lutte contre l'évasion fiscale

Organisation de la fonction fiscale

Le département fiscal du groupe Exclusive Networks est organisé autour d'une équipe centrale, intégrée à la Direction Financière du Groupe, qui s'appuie sur les équipes financières locales et des conseils externes afin de garantir que le Groupe s'acquitte des impôts dus dans les juridictions où il opère et que les risques sont identifiés, évalués et maîtrisés.

Le département fiscal a ainsi pour mission de garantir le respect des lois et réglementations fiscales locales et internationales applicables, de minimiser l'exposition fiscale en assurant la gestion du risque fiscal, de limiter les doubles impositions et de bénéficier des incitations ou allègements fiscaux auxquels le Groupe peut prétendre.

Conformité, transparence et responsabilité fiscale

Le groupe Exclusive Networks a des bureaux dans 47 pays. En raison du caractère mondial et transfrontalier de son activité de distribution et de la complexité de l'environnement fiscal international, le Groupe est

confronté à des incertitudes et des risques fiscaux inhérents à son activité.

Ceci est dû à la multiplicité et à la complexité des réglementations fiscales, qu'elles soient locales ou internationales (notamment les règles de prix de transfert et les principes régissant l'application des retenues à la source), et à leur interprétation dans chaque pays.

Dans cet environnement global et complexe, le groupe Exclusive Networks vise à se conformer à toutes les règles et réglementations fiscales applicables dans les pays où il opère, en veillant à ce que le bon montant d'impôt soit payé dans les juridictions où il génère des bénéfices et de la valeur. Ainsi, Exclusive Networks s'attache à respecter les règles locales et internationales, y compris les « Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales ». Exclusive Networks gère les questions liées à la fiscalité avec intégrité et ne s'engage dans aucun schéma fiscal artificiel.

Par ailleurs, chaque implantation du Groupe à l'étranger a pour objectif d'étendre les activités du Groupe en assurant une présence locale lorsque des besoins opérationnels et commerciaux le nécessitent.

8.4 Contrôle des exportations

En tant qu'entreprise internationale et compte tenu de la nature des biens et services qu'il commercialise (voir le chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2023), le groupe Exclusive Networks met en œuvre toutes les dispositions nécessaires en vue de respecter les lois et réglementations applicables portant sur :

- le contrôle des exportations des biens et technologies à double usage ;
- les mesures de restriction commerciale à l'encontre de certains pays faisant l'objet de sanctions ou embargos, décidées par le Conseil de sécurité des Nations Unies, les États-Unis via l'OFAC (*Office of Foreign Assets Control*), ou l'Union européenne dans le cadre de décisions de politique étrangère et de sécurité (PESC).

Étant donné la nature des produits et solutions commercialisés, considérés à double usage car intégrant une technologie de chiffrement, le secteur de la cybersécurité est sensible et soumis à ces réglementations et contrôles.

Le groupe Exclusive Networks exerce ses activités au niveau mondial en se conformant à ces lois, qui ont souvent une portée extraterritoriale, se cumulent et évoluent régulièrement. Elles ont pour objectifs de préserver des équilibres géopolitiques mondiaux, la sécurité internationale, nationale, ou régionale, et

de lutter contre le détournement et la prolifération de certains matériels. La conformité au contrôle des exportations est donc un enjeu important pour le Groupe.

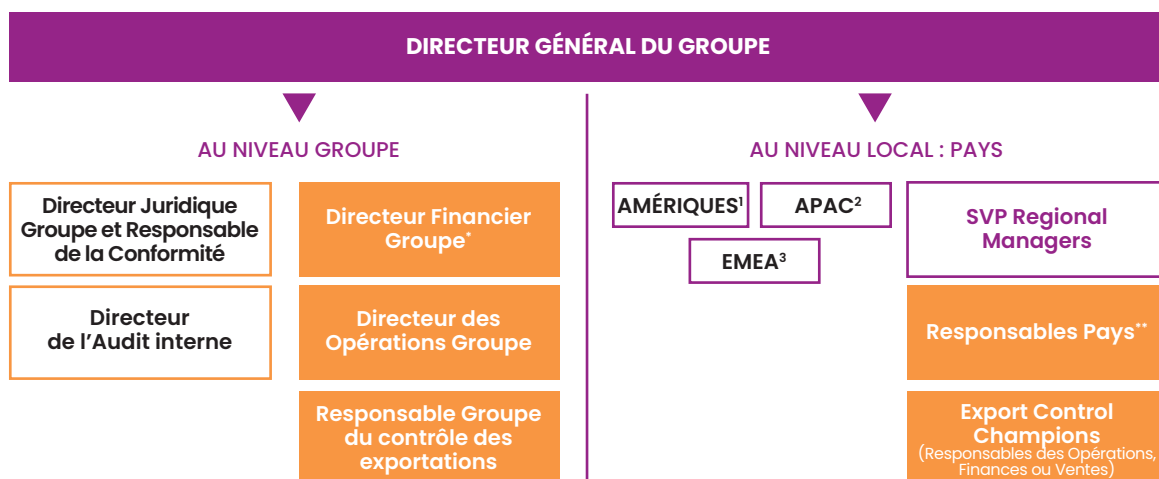
Le Groupe applique ces régimes de contrôle dans tous les pays dans lesquels il exerce ses activités, et plus particulièrement :

- dans l'Union européenne, en conformité avec le Règlement UE n° 821/2021 du 20 mai 2021 instituant le régime de l'Union de contrôle des exportations, du courtage, de l'assistance technique, du transit et des transferts de biens à double usage ;
- aux États-Unis, en conformité avec l'EAR – *Export Control Regulations* 15 CFR § 730 et suivants ;
- à Singapour ou encore au Royaume-Uni, en conformité avec les réglementations locales applicables.

L'exportation ou la réexportation de certains matériels étant soumise à l'obtention préalable d'une licence d'exportation ou d'une exemption accordée par les autorités des pays exportateurs, le Groupe est informé à tout moment par les fournisseurs des restrictions pesant sur les biens et services approvisionnés. Ceux-ci disposent pour cela d'une organisation dédiée, qui leur permet d'exercer un contrôle strict de leurs processus de fabrication et de vente, afin de respecter ces mêmes obligations.

Organisation du contrôle des exportations dans le groupe Exclusive Networks

Pour faire face à ces enjeux dans un contexte de forte expansion internationale, le Groupe a maintenu son organisation telle que représentée ci-dessous. Par ailleurs un programme de compliance interne appelé *Internal Compliance Program* (ICP) est appliqué et est adapté en permanence pour réduire et maîtriser ces risques.



■ Fonction en charge du contrôle des exportations avec un lien hiérarchique au Directeur Général du Groupe.

□ Autres parties prenantes de l'organisation Groupe du contrôle des exportations.

* Fonction avec la responsabilité légale du contrôle des exportations par délégation du Directeur Général du Groupe.

** Fonction avec la responsabilité légale du contrôle des exportations de l'entité locale.

Entités opérationnelles locales :

1 **AMÉRIQUES** : Canada, États-Unis.

2 **APAC** : Australie, Hong-Kong, Inde, Indonésie, Malaisie, Nouvelle Zélande & Îles du Pacifique, Philippines, Singapour, Thaïlande, Vietnam.

3 **EMEA** : Allemagne, Afrique du Nord, Afrique du Sud, Arabie Saoudite, Autriche, Belgique, Bosnie, Bulgarie, Croatie, Danemark, Emirats Arabes Unis, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Kenya, Maurice, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie.

La première ligne de maîtrise des risques est constituée des Responsables Pays (*Country Managers*) et des Export Control champions des principales filiales du Groupe. La seconde ligne de maîtrise des risques est assurée par l'Export Control Manager Groupe, qui définit la stratégie de contrôle des exportations ainsi que les procédures associées, et assure la veille réglementaire, particulièrement critique compte tenu de la situation géopolitique et de la rapidité avec laquelle les régimes de sanction évoluent.

L'*Internal Compliance Program* :

- est la bible des procédures à suivre par le Groupe et ses filiales pour respecter les réglementations, telle que la procédure d'établissement de la déclaration de destination finale et usage final ;
- intègre des volets de formation ;
- fait référence à d'autres procédures internes du Groupe, comme le dispositif de screening des tierces parties (Chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2023 - Facteurs de risque - vérification à travers la plateforme « My TrustedPartner »).

En complément, le Groupe diligente régulièrement des audits, menés soit, par la Direction de l'Audit Interne, soit par des cabinets indépendants.

En 2023, les actions majeures ont évolué à la suite de la prise de poste de l'Export Control Group Manager et les principales actions d'amélioration engagées ont consisté à :

- la mise à jour de la Politique Export Control Groupe (taux de certification de 96 % des salariés du Groupe incluant ses filiales) ;
- la revue des process (*know your end-user, resellers...*) ;
- le renforcement de la coordination entre les Export control champions avec la mise en place de communications régulières et la coordination du réseaux export control Champions, sa formation et la mise en place systématique d'une clause export control dans les contrats de distribution et de vente du Groupe ;
- la revue des points clés de contrôle « export control » en coordination avec la Direction du Contrôle interne du Groupe.

Perspectives :

Les actions d'amélioration de 2024 identifiées porteront sur l'outil informatique de *screening* des *end-users*, le déploiement de modules de formation à disposition sur la plateforme d'e-learning du Groupe et la mise à jour de l'*Internal Compliance Program*.

9 Note méthodologique

Un retour d'expérience a été organisé à l'issue du précédent exercice 2022 afin d'identifier les pistes d'amélioration, en vue de simplifier, fiabiliser la collecte des données, et d'étendre le nombre de pays pris en compte pour la déclaration de performance extra-financière 2023.

Par ailleurs, le Groupe a mobilisé les ressources nécessaires en vue de fiabiliser les données, et de se préparer aux nouvelles exigences de reporting issues de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en publiant certains indicateurs désormais exigés par la CSRD et en introduisant la notion de double matérialité.

9.1 Périmètre de consolidation

Le périmètre retenu pour la déclaration de performance extra-financière au titre de l'exercice 2023 est de 27 pays (quatre pays additionnels par rapport à l'exercice 2022 identifiés dans la liste ci-après avec un (*), couvrant l'intégralité des sociétés contrôlées par le Groupe dans chacun de ces pays (Australie, Autriche, Belgique, Canada, République Tchèque, Espagne, Irlande, Turquie(*), Inde(*), Thaïlande(*), Afrique du Sud(*), Croatie, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Roumanie, Singapour, Suède, Suisse, Emirats Arabes Unis, Etats-Unis Royaume-Uni). Les deux sociétés nouvellement acquises par le Groupe en 2023 en Espagne et en Irlande, ne sont pas intégrées dans le périmètre consolidation retenu pour la présente déclaration.

Ces 27 pays représentent plus de 90 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe et 81,3 % de l'effectif total. Le périmètre de consolidation est homogène pour l'intégralité des informations publiées dans le rapport, à l'exception de certaines données portant sur le périmètre de consolidation complet pour des raisons de cohérence avec les chiffres publiés dans le Rapport de gestion, auquel cas cette différence est signalée.

9.2 Préparation et constitution de la présente déclaration de performance extra-financière

La présente déclaration de performance extra-financière vise à répondre aux articles L.225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de Commerce, tout en se préparant à la publication d'un rapport de durabilité selon les normes de la CSRD pour l'exercice 2024.

La préparation suit un calendrier défini, partagé avec les principaux contributeurs, afin de permettre la vérification des informations par l'organisme tiers indépendant» dans les délais impartis. Les différentes données sont stockées, historisées, permettant d'effectuer des contrôles de cohérence et de mettre en perspective les résultats obtenus.

Lorsque cela est possible, les indicateurs et informations du présent rapport sont rédigés conformément aux Lignes directrices du *Global Reporting Institute* (GRI), du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), des recommandations du *Task Force on Climate Related Financial Disclosures* (TCFD) et des objectifs du développement durable des Nations Unies (UNSDGs) selon les versions les plus récentes des normes disponibles au 30 janvier 2024.

Informations jugées non matérielles au sens de l'Article L. 225-102-1 du Code de commerce :

- lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- lutte contre la précarité alimentaire ;

- respect du bien-être animal ;
- respect d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- actions visant à promouvoir le lien nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves ;
- promotion de la pratique d'activités physiques et sportives ;
- mesures prises en faveur des personnes handicapées.

Informations relatives aux données sociales

Sur les données sociales publiées dans la présente déclaration, il convient de préciser les éléments suivants :

- Effectif moyen annuel et autres chiffres présentés à la section sociale : sont prises en compte toutes les personnes rémunérées au cours de l'année 2023 dans les 27 pays consolidés, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, apprentis et stagiaires). Les intérimaires et prestataires ne sont en revanche pas pris en compte ;
- Les données concernant le HSE (santé, sécurité et environnement), les conventions collectives, les congés et les absences sont collectées via des formulaires envoyés aux 27 pays concernés par le périmètre de consolidation ;

- Les autres données sont collectées à partir d'extractions du système d'information des Ressources Humaines *PeopleHR*, puis consolidées grâce à *PowerBI*. L'effectif moyen est calculé à partir de la moyenne de chaque mois avec l'aide de tables de correspondance ;
- Santé et sécurité : sont pris en compte pour le calcul des taux de fréquence et de gravité les accidents ayant généré un arrêt de travail d'au moins une journée ;
- Formation : toutes les catégories de formations sont prises en compte. Elles peuvent être de nature technique, réglementaire, porter sur l'adaptation au poste de travail ou avoir pour objectif le développement des compétences des collaborateurs.

Informations relatives aux données environnementales

Les informations relatives aux données environnementales peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et exposées ci-dessous :

Sur les données environnementales publiées dans la présente déclaration, il convient de préciser les éléments suivants :

- L'ensemble des données publiées dans la section environnementale sont conformes au *GHG Protocol Corporate Standard 2015* ;
- Certaines données manquantes concernant les scopes 1 et 2 ont fait l'objet d'extrapolations, représentant moins de 5 % du sous-total ;
- Des améliorations sur la méthode du calcul des émissions relatives au scope 3 ont été faites sur les catégories suivantes :
 - 3-7. Déplacements domicile travail : un questionnaire détaillé a été envoyé à tous les employés pour évaluer l'empreinte carbone globale suite aux déplacements domicile travail de tous les employés, le taux de réponse de 25 % et une extrapolation sur le reste a permis de réduire l'incertitude sur cette catégorie comparée à l'année dernière,
 - 3-11. Utilisation des produits vendus : à partir de la liste des ventes de tous les produits, le produit le plus vendu a été retenu sur la base des revenus générés, ensuite à partir des caractéristiques techniques et en utilisant la formule du GHG Protocol – Cat.11, en considérant une durée d'utilisation recommandée de trois ans, le calcul des émissions du produit le plus vendu fait, une extrapolation a été faite pour déduire le reste des émissions sur la base des % ventes,
 - dans la mesure du possible, une méthode de calcul précise a été utilisée, le cas échéant une extrapolation a été faite sur la base des informations disponibles, c'est la méthode qui a été retenue pour le transport, un coefficient de +15 % (correspondant à la croissance des ventes remarquable par rapport à l'année précédente) a été appliqué sur la quantité des émissions de l'exercice précédent ;

- Le groupe Exclusive Networks inclut dans la comptabilisation de ses émissions de gaz à effet de serre l'empreinte environnementale de l'ensemble des véhicules utilisés dans le cadre de ses activités, qui sont pour l'essentiel en leasing.
- En l'absence de stocks, la masse de matériels achetés auprès des fournisseurs, soit près de 1 500 tonnes d'équipements électroniques, est considérée comme équivalente à celle des produits vendus aux clients.

Calcul du bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) :

- Les gaz à effet de serre suivants ont été pris en compte, convertis en tonnes équivalent CO₂ (ou tCO₂eq) suivant leur potentiel de réchauffement global (ou *Global Warming Potential*) : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, PFC, NF₃ et CFC ;
- Le calcul de l'empreinte carbone du Groupe a été réalisé avec l'outil de calcul ADEME-Association Bilan Carbone (ABC) dans sa version 8.8 d'octobre 2022, suivant les règles du *GHG Protocol* et avec un niveau d'incertitude pour chaque poste. Cet outil permet d'afficher les résultats dans plusieurs formats standards, dont celui du *GHG Protocol* ;
- Les facteurs d'émissions sont issus de la base ADEME, sauf mention contraire ;

Nature des données collectées :

- Énergies utilisées dans les bâtiments, à savoir l'électricité, le gaz et le fioul : sur la base de factures ;
- Flottes de véhicules : carburant consommé (essence ou diesel), sur la base de factures ou d'estimations ;
- Achat et commercialisation d'équipements : masse des équipements multipliée par un facteur d'émission d'équipement électronique représentatif ;
- Transports amont et aval : extraction des données en masse, distances parcourues et modalités de transport provenant des prestataires de logistique, et application d'un facteur d'émission par modalité de transport (aérien ou routier) ;
- Déplacements professionnels : données extraites auprès des prestataires de voyages, extrapolées au périmètre organisationnel ;
- Déplacements domicile-travail : estimation réalisée sur la base d'une distance moyenne parcourue par jour et par employé déclinée suivant la répartition des modalités de transports (voiture, train, bus, moto, vélo), obtenue dans le cadre d'une enquête interne réalisée en 2021 ;
- Déchets produits sur les sites : estimation de la masse de déchets tertiaires par employé et par an sur la base du guide « Écoresponsable au bureau », ADEME septembre 2022 ;
- Utilisation des produits vendus : estimation de la consommation électrique moyenne d'un matériel type sur une période de trois ans, multipliée par le facteur d'émission de l'électricité du pays de vente ;
- Fin de vie des produits vendus : masse des équipements vendus multipliée par le facteur d'émission des déchets électroniques issu de la base de données ADEME.

Note méthodologique

Table de correspondance avec les articles L. 225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de commerce

9.3 Table de correspondance avec les articles L. 225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de commerce

Thèmes	Sections du present rapport
Modèle d'affaires	1
Informations sur la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité	2, 3
Résultats des politiques appliquées par la Société, incluant des indicateurs clés de performance	2 Interaction entre la stratégie de durabilité et le modèle d'affaires
Informations sociales	
Conditions de travail	
Lutte contre les discriminations et promotion des diversités	7
Informations environnementales	
Politique générale en matière environnementale	
Changement climatique	
Économie circulaire	6
Informations sociétales	
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	2
Informations relatives à la lutte contre la corruption	8.2
Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	7.6
Informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale	8.3
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	7.3
Attestation de l'organisme tiers indépendant sur les informations présentes dans la DPEF	10

9.4 Table de correspondance GRI et alignement ODD

Déclaration d'utilisation Exclusive Networks a publié les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 en référence aux normes GRI [GRI 2-3].

GRI 1 utilisé GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Divuligation	Location	ODD
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails de l'organisation	URD- Chapitre 1 : Présentation du Groupe : activités et stratégie	
	2-2 Entités incluses dans les rapports sur le développement durable de l'organisation	9.1 Périmètre de consolidation	
	2-3 Période, fréquence et point de contact	Voir Déclaration d'utilisation plus haut, contact : esg@exclusive-networks.com	
	2-4 Retraitements de l'information	Il n'y a pas de retraitements.	
	2-5 Assurance externe	10 Opinion d'un tiers indépendant	
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	1 Modèle d'affaires	
	2-7 Employés	7.1 Effectifs de l'entreprise	5.1, 5.5, 8.5, 10.2, 10.3, 10.4
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	URD – Section 4.1 : Structure de gouvernance	
	2-10 Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé		
	2-11 Président de l'organe de gouvernance suprême		
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	3 Cadre de gouvernance de la durabilité	
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts		
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé en matière d'information sur le développement durable		
	2-15 Conflits d'intérêts	8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption/Système d'alerte URD – Chapitre 4.2.6 : Conflits d'intérêts	16
	2-16 Communication des préoccupations critiques	8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption/Système d'alerte	16
2-17 Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	8.1 Gouvernance et organisation de la conformité		
2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé			
2-19 Politiques de rémunération	7.4 Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs		
2-20 Processus de détermination de la rémunération	URD- 4.3 Rémunération et avantages sociaux		
2-21 Ratio de rémunération globale annuelle			
2-22 Énoncé sur la stratégie de développement durable	2 Stratégie de durabilité 2024-2030		
2-23 Engagements stratégiques	7.6 Engagements en matière de droits humains et du travail		

Note méthodologique

Table de correspondance GRI et alignement ODD

Norme GRI	Divulgarion	Location	ODD
GRI 2 : Informations générales 2021	2-24 Intégration des engagements politiques	Politiques + 8.1 Gouvernance et organisation de la conformité	
	2-25 Processus visant à remédier aux impacts négatifs	8.3 Transparence et lutte contre l'évasion fiscale	
	2-26 Mécanismes permettant d'obtenir des conseils et de faire part de préoccupations	8.2 Ethique, prévention et lutte contre la corruption/Système d'alerte	16
	2-27 Respect des lois et règlements	8.1 Conformité, gouvernance et organisation	
	2-28 Associations de membres	S/O	16
	2-29 Approche de l'engagement des intervenants	4 Analyse des impacts, risques et opportunités matériels	
	2-30 Conventions collectives	7.3 Dialogue social et engagement	
GRI 3 : Sujets matériels 2021	3-1 Processus de détermination des sujets importants	4 Analyse des impacts, risques et opportunités matériels	7.2, 7.3, 7.a, 13.1, 13.2, 16
	3-2 Liste des sujets matériels		
	3-3 Gestion des sujets matériels		
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-2 Répercussions économiques indirectes importantes	2 Stratégie de durabilité 2024-2030/ La cybersécurité au service du développement durable	16
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Opérations évaluées pour les risques liés à la corruption	8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption	16
	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption		16
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation	6.3 Changement climatique/ Consommation d'énergie	7.2, 7.3, 7.a, 13.1, 13.2
	302-3 Intensité énergétique		13.1, 13.2
	302-4 Réduction de la consommation d'énergie		13.1, 13.2
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services		7.2, 7.3, 7.a, 13.1, 13.2
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (portée 1)	6.3 Changement climatique/empreinte carbone	13.1, 13.2
	305-2 Émissions de GES liées à l'énergie indirecte (portée 2)		
	305-3 Autres émissions indirectes (portée 3) de GES		
	305-4 Intensité des émissions de GES		
	305-5 Réduction des émissions de GES		
GRI 306 : Déchets 2020	306-2 Gestion des impacts importants liés aux déchets	6.4 Utilisation des ressources et économie circulaire	12
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Embauches de nouveaux employés et roulement du personnel	7.1 Effectifs de l'entreprise	5.1, 5.5, 8.5, 10.2, 10.3, 10.4

Norme GRI	Divulgateion	Location	ODD
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par année et par salarié		
	404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition		
	404-3 Pourcentage d'employés faisant l'objet d'évaluations régulières de leur rendement et de leur perfectionnement professionnel	7.5.2 Développer les compétences des collaborateurs	4.3, 4.4, 4.5
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés		
	405-2 Rapport entre le traitement de base et la rémunération des femmes par rapport aux hommes	7.7 Diversité, équité et inclusion	5.1, 5.5, 8.5
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs qui ont fait l'objet d'une sélection selon des critères sociaux	(Chapitre 2 Facteurs de risques) Vérification via la plateforme « My TrustedPartner »	16

9.5 Table de correspondance SASB

Le tableau suivant établit une correspondance entre nos informations à fournir et les indicateurs du SASB dans les services logiciels et informatiques et les normes matérielles.

Sujet	Mesure(s) comptable(s)	SASB code	Référence/ divulgation
Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle	(1) Énergie totale consommée (2) Pourcentage d'électricité du réseau (3) Pourcentage d'énergie renouvelable	TC-SI-130a.1	Sans objet. Exclusive Networks est un distributeur à valeur ajoutée et ne possède aucun centre de données.
Confidentialité des données et liberté d'expression	Description des politiques relatives à la publicité comportementale et à la protection de la vie privée des utilisateurs	TC-SI-220a.1	7.9.3 Protection des données
	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	TC-SI-220a.2	Sans objet
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la protection de la vie privée des utilisateurs	TC-SI-220a.3	Aucun
	Liste des pays où les produits ou services de base font l'objet d'une surveillance, d'un blocage, d'un filtrage de contenu ou d'une censure exigés par le gouvernement	TC-SI-220A.5	Les produits et services de nos fournisseurs ne sont pas autorisés à l'exportation vers Cuba, l'Iran, la Corée du Nord et les régions ukrainiennes de Crimée, Donetsk et Louhansk.
Sécurité des données	(1) Nombre de violations de données (2) Pourcentage impliquant des informations personnellement identifiables (PII) (3) Nombre d'utilisateurs touchés	TC-SI-230a.1	Au cours de l'exercice 2023, Exclusive Networks n'a subi aucune violation de données importante nécessitant une divulgation.
	Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces	TC-SI-230a.2	7.9.1 Gouvernance et organisation de la sécurité des systèmes d'information
Recruter et gérer une main-d'œuvre mondiale, diversifiée et qualifiée	Pourcentage d'engagement des employés	TC-SI-330a.2	71 %
	Pourcentage de représentation des sexes et des groupes raciaux/ethniques pour (1) la direction, (2) le personnel technique et (3) tous les autres employés	TC-SI-330a.3	7.7 Diversité, équité et inclusion
Gérer les risques systémiques liés aux perturbations technologiques	Nombre (1) de problèmes de rendement et (2) d'interruptions de service ; (3) temps d'arrêt total du client	TC-SI-550a.1	Non signalé actuellement
	Description des risques liés à la continuité des activités liés aux perturbations des activités	TC-SI-550a.2	2.1.2 Risques liés à l'exploitation du DEU 2023

10 Avis de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société EXCLUSIVE NETWORKS SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-2013 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : Le périmètre de consolidation retenu pour la Déclaration de Performance Extra Financière est présenté dans le chapitre 9.1. – Périmètre de consolidation. Il couvre 27 pays qui représentent 90 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe et 83 % de l'effectif total.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration chapitre 9.2 – Informations méthodologiques sur les indicateurs, les Informations relatives aux données environnementales peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel du groupe tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre le 15 janvier 2024 et 28 février sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques tels que la lutte contre la corruption, etc., nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1,
 - nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent plus de 30 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
 - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.
- Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 28 février 2024

FINEXFI

Isabelle Lhoste

Associée

ANNEXE 1

- Modèle d'affaires
- Code de Conduite
- La structure de gouvernance Durabilité
- Principaux risques et opportunités
- Revue des informations sociales suivantes
- Effectif total moyen
 - répartition de l'effectif par zone géographique
 - pyramide des âges,
 - répartition de l'effectif par génération
 - genre
 - zone géographique
- Recrutement par génération et genre
- Motif des départs
- Empreinte environnementale
- Consommation d'énergie – scopes 1 et 2
- L'empreinte carbone
- Répartition des émissions de CO₂ par scope

¹ Exclusive Networks SA, Exclusive Networks France SA, Exclusive Holding, Exclusive on demand.



Exclusive Networks SA
Société anonyme au capital social de 7 333 622,88 euros
Siège social : 20, Quai du Point du Jour – 92100 Boulogne-Billancourt (France)
Téléphone +33 1 41 34 53 04 – Fax. 01 41 31 47 86
RCS Nanterre 839 082 450

LABRADOR +33 (0)1 53 06 30 80
Conception, rédaction & réalisation

