



Déclaration de Performance Extra-Financière

2024

Sommaire

Message du Directeur Général	1	7 Information sociale et sociétale du Groupe	20
2 Stratégie de durabilité 2024-2030	2	7.1 Effectifs de l'entreprise	20
2.1 La cybersécurité au service de la durabilité	2	7.2 Gouvernance des questions sociales	23
2.2 Cadre d'élaboration de la stratégie	3	7.3 Social et engagement	24
2.3 Piliers Stratégiques	3	7.4 Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs	26
2.4 Initiative CyberESG	4	7.5 Développement des carrières et des compétences	27
2.5 Cadre de mise en œuvre	5	7.6 Engagements en matière des Droits Humains et du Travail	30
3 Cadre de gouvernance de la durabilité	6	7.7 Diversité, équité et inclusion (DE&I)	31
3.1 Mission	6	7.8 Santé et sécurité	34
3.2 Portée et objectifs	6	7.9 Consommateurs et utilisateurs finaux	36
3.3 Structure de gouvernance	7	8 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires	42
3.4 Exigences d'adhésion à la communauté CyberESG	7	8.1 Gouvernance et organisation de la conformité	42
4 Analyse des Impacts, Risques et Opportunités significatifs (IRO)	9	8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption	43
4.1 Processus d'analyse de double matérialité	9	8.3 Transparence et lutte contre l'évasion fiscale	46
4.2 Principaux risques et opportunités liés aux facteurs ESG	12	8.4 Contrôle des exportations	47
5 Nos engagements en matière de durabilité	13	9 Note méthodologique	49
5.1 Améliorer nos opérations	13	9.1 Périmètre de consolidation	49
5.2 Partenariat à travers l'écosystème	13	9.2 Préparation de la présente déclaration de performance extra-financière	49
5.3 Faire progresser l'écosystème de la cybersécurité	13	9.3 Table de correspondance avec les articles L. 225-102-1 et du Code de commerce	52
5.4 Ecovadis Score	13	9.4 Table de correspondance GRI et alignement ODD	53
5.5 Feuille de route pour adresser les enjeux de durabilité	14	9.5 Table de correspondance SASB	56
6 Information environnementale	15	10 Avis de l'organisme de vérification	57
6.1 Gouvernance des questions environnementales	15	ANNEXE I	59
6.2 Reporting sur le règlement de Taxonomie verte	15		
6.3 Changement climatique	16		
6.4 Utilisation des ressources et économie circulaire	19		

Message du Directeur Général

Cher lecteur, chère lectrice

Nous vivons à une époque de changements sans précédent. La transformation numérique révolutionne tous les aspects de notre vie, de notre façon de travailler et de communiquer à la façon dont nous relevons les défis mondiaux tels que le changement climatique et les inégalités sociales. Cette transformation apporte des opportunités incroyables, mais elle crée aussi de nouvelles vulnérabilités. Chez Exclusive Networks, nous reconnaissons que la cybersécurité ne consiste pas seulement à protéger les données ; il s'agit de protéger notre avenir collectif.

Notre stratégie de développement durable pour 2024-2030 repose sur la compréhension qu'un monde numérique sécurisé est essentiel pour un monde durable. Chaque appareil connecté, chaque élément d'infrastructure critique, chaque entreprise et chaque individu s'appuie sur la cybersécurité pour prospérer dans cette nouvelle ère. Qu'il s'agisse de protéger les villes intelligentes, d'assurer un approvisionnement fiable en énergie renouvelable ou de protéger les petites entreprises qui constituent l'épine dorsale de nos économies, la cybersécurité est le fondement invisible sur lequel repose un avenir durable.

En 2024, nous avons donné la priorité à l'élaboration des bases mêmes de notre stratégie de durabilité, en nous concentrant sur le développement du bon état d'esprit dans l'ensemble de notre organisation. Grâce à une série d'initiatives engageantes, notamment des webinaires internes, des événements, des bulletins d'information et des conversations continues sur nos plateformes sociales internes, nous avons présenté à chaque employé le concept de durabilité et ses profondes implications pour Exclusive Networks et le secteur de la cybersécurité dans son ensemble. Il s'agissait notamment de souligner le lien crucial entre la durabilité et la cybersécurité, incarné dans le concept de CyberESG, qui reconnaît l'impact environnemental et social de notre monde numérique.

Nous avons permis à nos employés de contribuer à nos efforts d'amélioration continue en partageant leur empreinte carbone personnelle liée aux déplacements et en participant à des activités de groupe qui favorisent le bien-être et compensent notre empreinte carbone collective. Ces initiatives ont non seulement contribué à sensibiliser le public, mais aussi à favoriser un sentiment de responsabilité partagée et d'action collective.

Cette déclaration de performance extra financière (DPEF) décrit notre stratégie globale pour assurer cet avenir. Nous nous engageons à montrer l'exemple en matière d'excellence opérationnelle dans nos propres installations et dans l'ensemble de nos opérations mondiales. Nous collaborons avec des partenaires de notre chaîne d'approvisionnement pour créer un écosystème numérique plus résilient et responsable. Et nous investissons dans l'éducation et la formation pour donner aux personnes et aux communautés les compétences et les connaissances nécessaires pour naviguer dans les complexités du monde numérique.

Nous pensons que la construction d'un avenir durable est une responsabilité partagée. Nous vous invitons à vous joindre à nous dans cette mission vitale en explorant nos engagements, en comprenant nos progrès et en vous engageant dans le dialogue sur la cybersécurité et la durabilité.

Jesper Trolle
Directeur général

Exclusive Networks

2 Stratégie de durabilité 2024–2030

Exclusive Networks s'engage à favoriser la durabilité en alignant son expertise en matière de cybersécurité sur les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Sa stratégie pour 2024–2030 vise à assurer un avenir durable et équitable tout en favorisant l'innovation technologique et la responsabilité environnementale.

2.1 La cybersécurité au service de la durabilité

Cette approche met en évidence le rôle essentiel que joue la cybersécurité dans l'avancement des objectifs mondiaux de durabilité.

En sécurisant ces domaines, Exclusive Networks s'assure que le progrès technologique soutient l'équité sociale et l'intégrité environnementale.

Les principaux domaines sont les suivants :

Cybersécurité : assurer la durabilité

SMARTIFICATION³

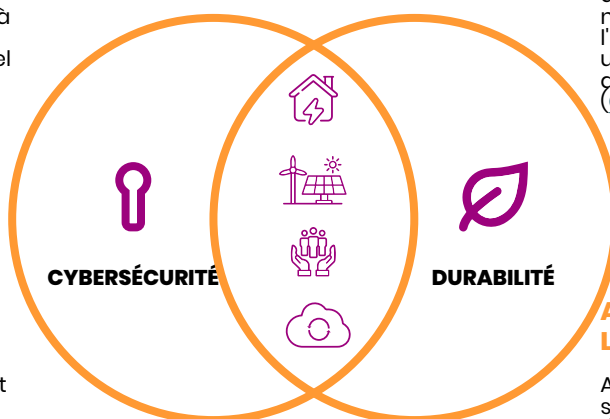
Soutenir la numérisation et l'interconnectivité des appareils et des organisations, le marché mondial de l'IoT devant passer de +900 milliards USD en 2025 à +5000 milliards USD d'ici 2032, mettant en valeur son potentiel de transformation. ([Mordor Intelligence](#))

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE¹

Faciliter les progrès sûrs des systèmes d'énergie renouvelable est essentiel pour atteindre des émissions nettes nulles d'ici 2050, le marché de l'IoT étant sur le point de jouer un rôle clé dans l'optimisation des systèmes énergétiques. ([Grand View Research](#)).

ÉQUITÉ SOCIALE⁴

43 % des cyberattaques ciblent les PME, dont 60 % des victimes font faillite dans les six mois.



ADOPTION DE L'INFONUAGIQUE²

Améliorer l'adoption de solutions cloud sécurisées et évolutives, les dépenses mondiales de cloud computing devant augmenter de 21,5 % en 2025, pour atteindre 700 milliards USD, reflétant une dépendance croissante aux technologies basées sur le cloud dans tous les secteurs ([Cloudkeeper](#)).

1 Grand View Research, "Internet of Things (IoT) Market Size, Share & Trends Analysis Report by Component (Hardware, Software, Services), By Deployment (On-premise, Cloud), By Connectivity, By End-use, By Region, And Segment Forecasts 2024 – 2030".

2 Cloudkeeper, "Top emerging cloud computing trends and statistics 2025 and beyond", 2024

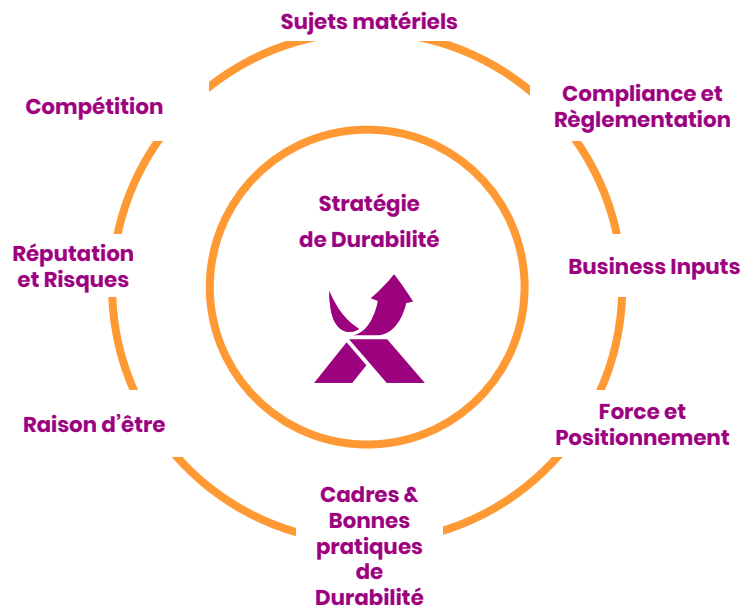
3 Mordor Intelligence, "IoT Market Size & Share Analysis – Growth Trends & Forecasts (2025 – 2030)"

4 Cybersecurityventures.com

2.2 Cadre d'élaboration de la stratégie

En s'appuyant sur nos principes fondamentaux, la stratégie de durabilité a été élaborée dans le cadre d'un processus rigoureux et complet qui intègre :

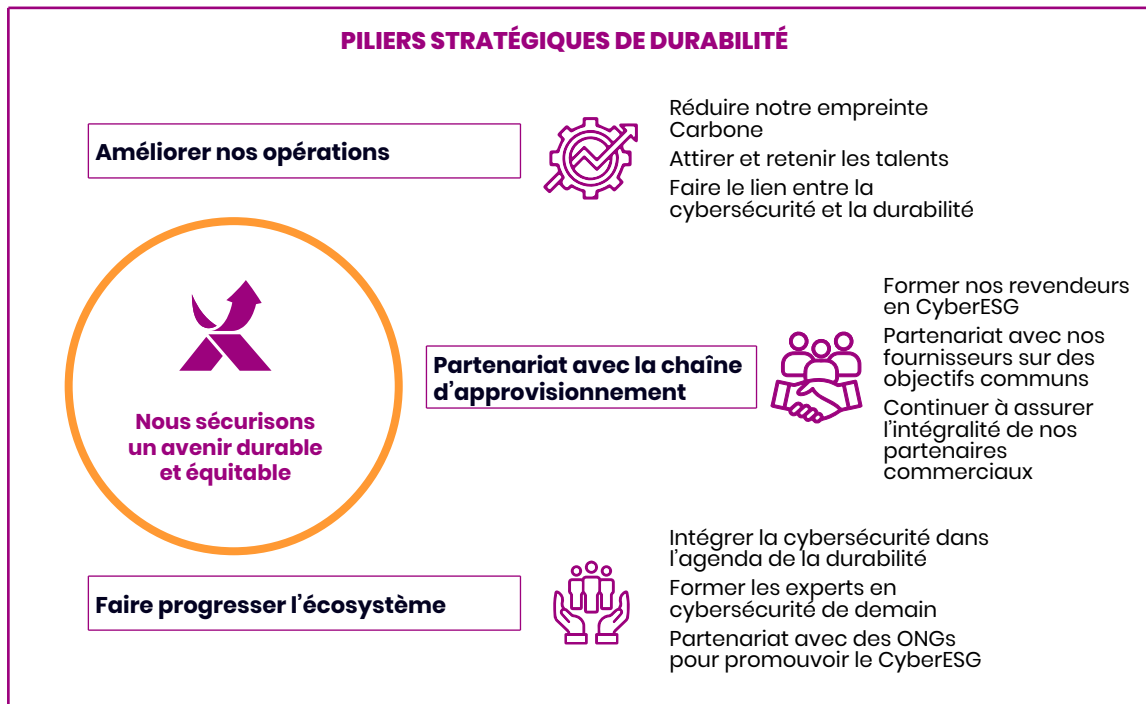
- Cadres internationaux (ex., Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB)).
- Engagement des parties prenantes et analyse des problèmes importants.
- Évaluations des risques et considérations stratégiques d'affaires.



2.3 Piliers Stratégiques

La stratégie de développement durable d'Exclusive Networks s'articule autour de trois piliers interconnectés, et essentiels à la réalisation de notre vision d'un avenir durable :

Améliorer nos opérations	Favoriser des partenariats durables	Faire progresser l'écosystème
En mettant en œuvre des systèmes de gestion de l'énergie et des pratiques d'approvisionnement circulaires, nous améliorons l'efficacité opérationnelle et favorisons un environnement qui soutient la croissance des talents et les objectifs communs de durabilité.	Grâce à une étroite collaboration avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, nous assurons la transparence et co-créons un réseau résilient et durable qui s'aligne sur nos valeurs fondamentales.	En intégrant la cybersécurité dans le programme plus large de durabilité, nous formons la prochaine génération de professionnels de la cybersécurité et nous nous associons à des organisations à but non lucratif pour mener des initiatives CyberESG percutantes.



2.4 Initiative CyberESG

CyberESG est la nouvelle initiative d'Exclusive Networks qui se situe à l'intersection de la cybersécurité et les trois principaux piliers de la durabilité (Environnemental, Social, et de gouvernance).

CyberESG consiste à utiliser nos pratiques de cybersécurité non seulement pour défendre contre les menaces, mais aussi pour contribuer positivement à notre planète, aux personnes, et aux pratiques commerciales éthiques.

L'initiative CyberESG supporte la stratégie avec quatre programmes clés :

- **Certification** : En fournissant aux employés une formation intégrée en cybersécurité et en durabilité.

En 2024, près de 800 employés ont atteint le premier niveau de certification CyberESG, ce qui leur permet de promouvoir de manière proactive les pratiques durables dans leurs rôles et de contribuer à une approche plus responsable et respectueuse de l'environnement en matière de cybersécurité dans l'ensemble de l'organisation.

- **Partner Enablement** : Aider les revendeurs à adopter des pratiques durables. Pour renforcer notre engagement en faveur de pratiques durables dans l'ensemble de l'écosystème numérique, nous nous sommes activement engagés avec des partenaires clés tels que Permira, Fortinet, Palo Alto, Mimecast, CDW, NTT et d'autres.

Cette collaboration comprends :

- Participation conjointe à des évaluations de double matérialité afin d'identifier et de hiérarchiser les principaux enjeux de durabilité.
- Partager nos réalisations en matière de développement durable et notre feuille de route

pour encourager la transparence et l'adoption des meilleures pratiques.

- Contribuer à des groupes de réflexion industriels axés sur l'amélioration de la transparence autour de l'empreinte carbone du matériel.
- Partager notre expertise par le biais de conférences invitées lors de webinaires axés sur des sujets clés tels que les émissions de scope 3 et la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
- Dialogue et réunions continus pour favoriser l'amélioration continue des efforts de durabilité.
- **Campagnes de sensibilisation** : Mobiliser d'audiences (interne et externe) par le biais des réseaux sociaux et des blocs éducatifs. Pour nous assurer que l'ensemble de notre organisation est alignée sur nos objectifs de durabilité, nous avons lancé une vaste campagne de sensibilisation interne:

- **CyberESG Pulse Newsletter** : Cette publication régulière tient les employés informés des initiatives mondiales en matière de durabilité, des stratégies et des engagements à l'échelle de l'entreprise, favorisant ainsi une compréhension commune de nos progrès.
- **Hub SharePoint centralisé** : cette plateforme sert de source centralisée pour tout ce qui concerne la durabilité, en fournissant des FAQs (Questions Fréquemment Posées), des ressources et des supports pour équiper les employés dans leurs conversations avec les clients et les partenaires. Cette ressource a été directement informée par les défis et les questions soulevés par nos clients, garantissant un contenu pertinent et actualisé.

- **Étendre la portée à l'extérieur** : Nous avons tiré parti des médias sociaux pour attirer un public plus large et souligner notre engagement en faveur du développement durable:
 - LinkedIn : Nous avons activement partagé les étapes clés, notamment le lancement de notre déclaration de performance extra financière, notre score EcoVadis et notre engagement envers l'initiative Science Based Targets (SBTi).
 - Amplification du contenu : Nous avons amplifié la portée de nos initiatives internes en partageant les faits saillants de nos webinaires et de nos programmes d'engagement des employés, démontrant ainsi notre dévouement à l'échelle de l'organisation en faveur du développement durable.
- **Série de podcasts** : Partager des idées et inspirer l'action par le biais de discussions avec des leaders de l'industrie.

Pour intensifier le débat sur la durabilité dans la cybersécurité, nous développons une série de podcasts engageants. Présentant des discussions perspicaces avec des leaders de l'industrie de notre réseau de partenaires, le podcast explorera des sujets clés et inspirera l'action. Bien que le lancement de la série soit prévu pour 2026, nous avons déjà organisé une liste convaincante de conférenciers et de sujets invités. Restez à l'affût des mises à jour sur cette initiative passionnante.

2.5 Cadre de mise en œuvre

La mise en œuvre de la stratégie comprend :

- Des objectifs clairs et quantifiables
- Systèmes de surveillance pour le suivi de l'avancement
- Systèmes de gestion de l'énergie
- Stratégies d'approvisionnement circulaire

Chaque élément stratégique est directement mis en correspondance avec les enjeux matériels et traduit en engagements concrets, avec un accent particulier sur l'engagement des employés et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

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

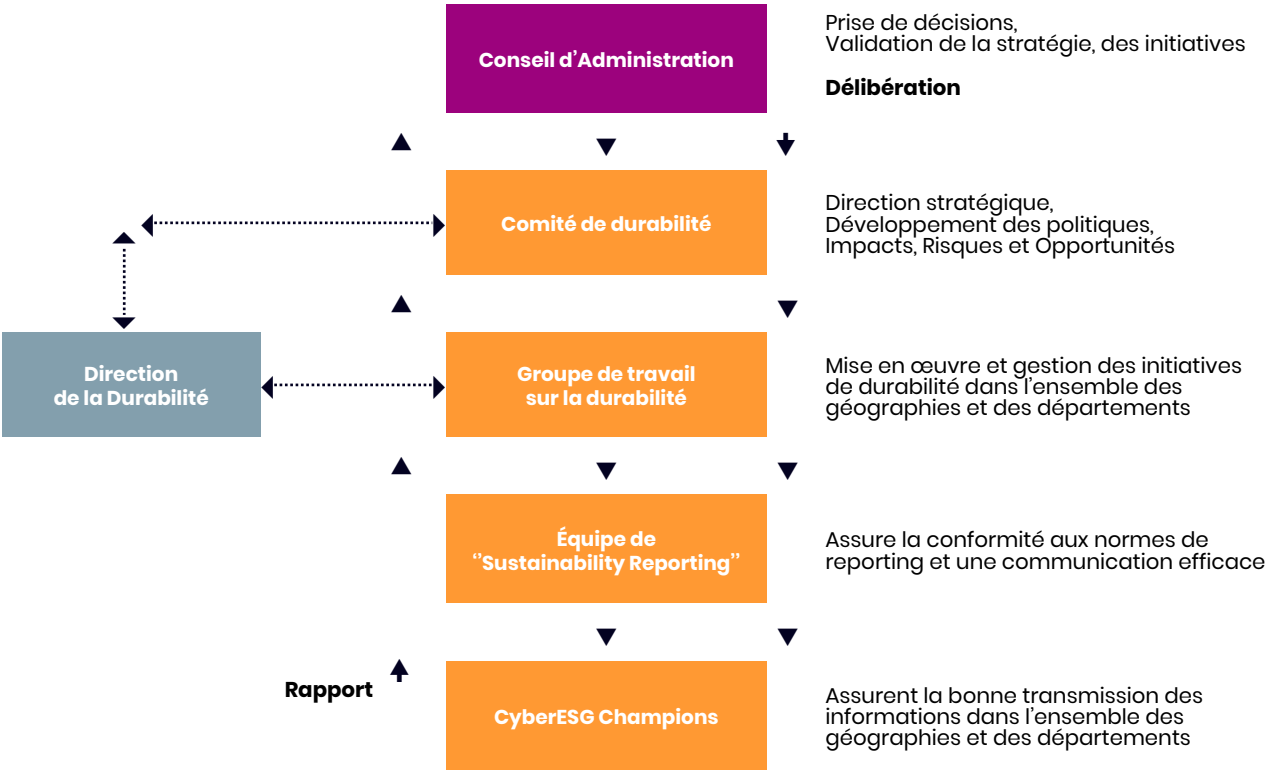
Exclusive Networks s'engage à promouvoir un avenir durable et équitable en intégrant la durabilité dans ses activités et sa culture. Le cadre de gouvernance mis à jour pour la période 2024-2030 renforce cet engagement par :

- Alignement sur les normes mondiales de durabilité;
- Définition claire des rôles et des responsabilités.
- Établissement d'objectifs mesurables et d'indicateurs de performance.
- Responsabilisation et transparence dans les rapports.
- Engagement actif des parties prenantes et amélioration continue.

3.3 Structure de gouvernance

La structure de gouvernance mise en œuvre depuis premier trimestre 2024, garantit l'intégration de la durabilité à tous les niveaux organisationnels. Cette structure a été approuvée par le conseil d'administration de la Société.

Structure de Gouvernance Direction de la Durabilité



3.4 Exigences d'adhésion à la communauté CyberESG

Tous les membres soutenant le cadre de gouvernance font partie de la communauté CyberESG.

Les exigences d'adhésion comprennent :

- Achèvement de la formation interne de niveau 1 sur le développement durable.
- Participation régulière aux réunions et revues stratégiques.
- Promotion active de la durabilité au sein de leurs départements à l'aide de plateformes de communication internes et externes.

Dans le cadre de notre initiative CyberESG, nous avons organisé plusieurs événements virtuels sur le développement durable visant à former notre personnel sur les principales tendances en matière de développement durable. Ces sessions ont porté sur la compréhension de notre stratégie et de nos engagements en matière de développement durable, afin d'outiller nos employés pour mieux soutenir nos clients.

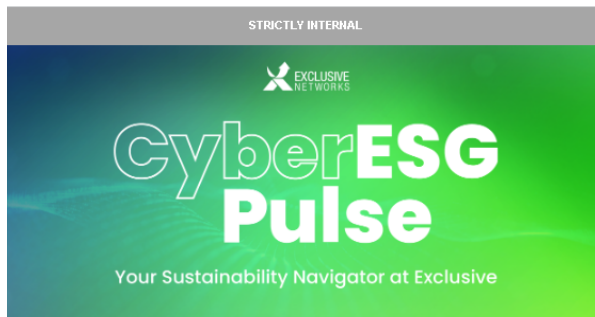
Pour diffuser l'état d'esprit CyberESG dans l'ensemble de l'entreprise, nous avons adopté une approche de communication à multiples facettes :

- **CyberESG Newsletter** : Mises à jour régulières pour tenir les employés informés et alignés sur les objectifs de durabilité
- **Canaux de communication interne** : Discussions fréquentes et mises à jour sur le canal à l'échelle de l'entreprise pour assurer un engagement continu.
- **CyberESG Hub** : Une plateforme interne centralisée servant de source unique de vérité pour les initiatives de durabilité. Il comprend des ressources telles que la certification **ISO 14001**, les tableaux de bord **EcoVadis** et **CDP** (Customer Data Platform) des réponses aux questions courantes des clients et une bibliothèque de documents sur le développement durable.

Ces efforts ont favorisé une culture de sensibilisation et d'engagement en matière de durabilité au sein de l'organisation.

Ce changement de culture a également renforcé notre capacité à répondre de manière proactive aux demandes des clients en matière de durabilité et à aligner les pratiques internes sur l'évolution des normes ESG.

CyberESG Newsletter Exemple:

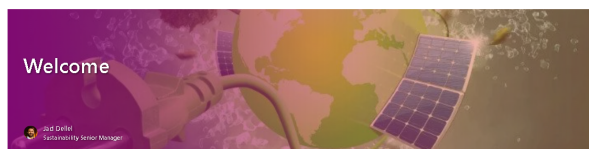


Dear colleagues,

We're excited to present the second edition of CyberESG Pulse! In our [previous newsletter](#), we discussed the fundamentals of sustainability and clarified the link between sustainability and cybersecurity.

This month, we'll further explore the **synergy between the two**, providing you with some compelling reasons for positioning Exclusive Networks as a sustainable partner of choice. Also, you'll get a sneak peek at our **first digital event**!

Canaux de communication interne: interface exemple



Welcome to **CyberESG Hub**: our internal Sustainability Hub – your comprehensive resource for understanding and advancing our company's environmental and social commitments.

Why did we call our Sharepoint CyberESG Hub?

CyberESG is the new Exclusive Networks initiative that stands at the intersection of Cybersecurity and Environmental, Social, and Governance (ESG) principles.

CyberESG is about leveraging our cybersecurity practices to not only defend against threats, but also to contribute positively to our planet, people, and ethical business practices.

This platform is designed to **equip and inform** our team, providing the knowledge and tools needed to:

- Understand our sustainability strategy
- Access critical learning resources
- Stay informed about our ESG progress
- Support our corporate sustainability objectives

4 Analyse des Impacts, Risques et Opportunités significatifs (IRO)

4.1 Processus d'analyse de double matérialité

Identification et mobilisation des intervenants :

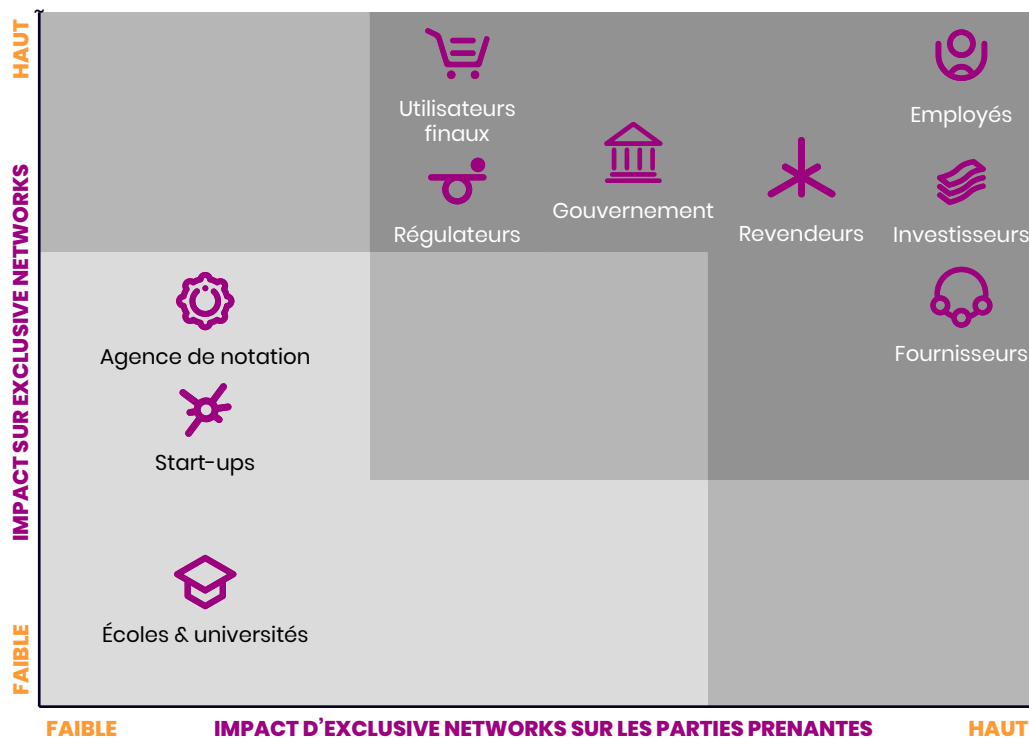
Le Groupe a élargi sa matrice de parties prenantes, y compris les utilisateurs finaux, les régulateurs, les employés et les fournisseurs, assurant ainsi un engagement complet tout au long de sa chaîne de valeur.

Cela a été réalisé grâce à des méthodes telles que des sondages pour saisir les priorités des parties prenantes, des entretiens avec des groupes clés pour comprendre leurs attentes et des plateformes collaboratives permettant un dialogue continu.

Ces outils ont permis d'adopter une approche plus inclusive et dynamique de l'engagement des parties prenantes.

Les priorités des parties prenantes sont alignées sur les stratégies d'affaires immédiates et à long terme, reflétant des perspectives nuancées à partir de divers horizons temporels.

Cartographie des parties prenantes



Étude de la matérialité :

Le processus a évolué grâce à l'alignement sur la nomenclature European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en vertu de la directive CSRD.

L'élargissement de la collaboration avec des partenaires externes permettra à Exclusive Networks d'approfondir son analyse.

La mise à jour en 2024 de la cartographie des risques a soutenu l'évaluation de la double matérialité, enrichissant l'analyse en identifiant et en contextualisant plus précisément les risques et les opportunités.

Des demandes aux principales parties prenantes pour examiner leurs commentaires antérieurs sur des sujets matériels, et les intégrer pour améliorer l'étude de la matérialité.

De plus, les informations tirées de l'examen des dernières publications de l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) ont été exploitées pour aligner la DPEF de cette année avec les bonnes pratiques de l'industrie. Les principales conclusions comprenaient des méthodologies avancées pour les évaluations de la double matérialité, telles que l'application de seuils granulaires pour la détermination de la matérialité et l'intégration des perspectives financières et d'impact.

Sélection des enjeux et double matérialité

Historique

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, des travaux ont été réalisés 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 prochain.

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 et confirmés en 2024 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.

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.

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/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).

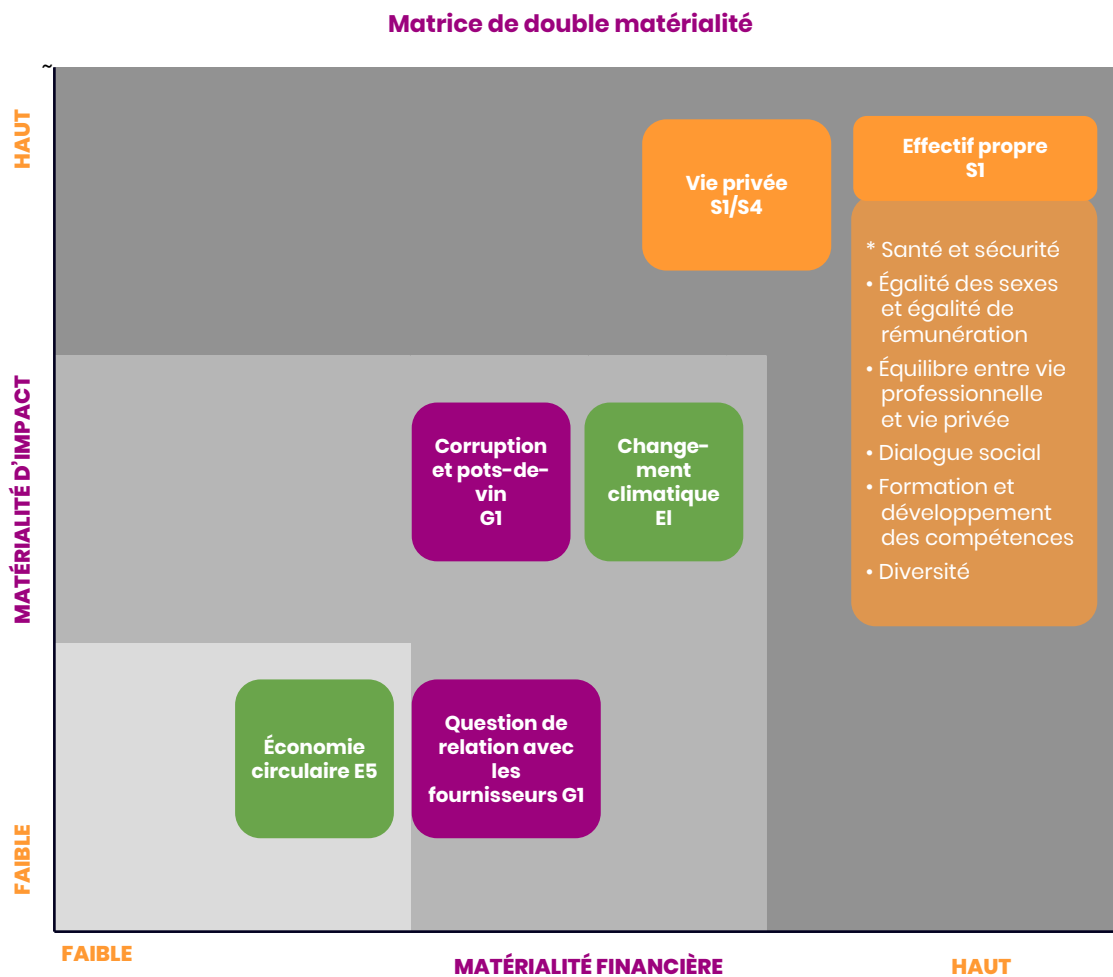
Les enjeux CSRD non retenus

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).

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 :



4.2 Principaux risques et opportunités liés aux facteurs ESG

Le tableau suivant présente des informations affinées sur les défis, les impacts, les risques et les opportunités alignés sur les dimensions ESG :

DÉFIS	IMPACTS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
Changement climatique (E1)	Réduction de l'empreinte carbone	Charges réglementaires, taxes sur le carbone	Adoption d'énergies renouvelables, innovations en matière d'efficacité énergétique
Économie circulaire E5	Amélioration de la gestion des déchets électroniques	Augmentation des coûts de conformité	Programmes CyberCircular visant à fidéliser les clients
Confidentialité (S1, S4)	Confiance des employés et des clients	Violations entraînant des risques juridiques et de réputation	Positionnement de leader grâce à des protections robustes des données
Diversité (S1)	Innovation et inclusion de la main-d'œuvre	Attrition des talents due au manque d'attractivité	Amélioration de la capacité d'innovation grâce à des équipes diversifiées
Relation fournisseur (G1)	Des chaînes d'approvisionnement résilientes et éthiques	Perturbations des fournisseurs	Des profils ESG plus forts et une création de valeur partagée
Corruption et pots-de-vin (G1)	Différenciation éthique de la réputation	Risques juridiques, réputationnels et opérationnels	Renforcement de la confiance avec les partenaires et les clients

5 Nos engagements en matière de durabilité

Exclusive Networks est fermement engagée en faveur du développement durable, en intégrant les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans toutes les facettes de ses opérations. Guidés par nos piliers stratégiques, nous nous efforçons continuellement d'atténuer les risques, de tirer parti des occasions et d'apporter des changements positifs pour ses parties prenantes.

5.1 Améliorer nos opérations

- **Gestion complète des talents :**
nous visons à cultiver un environnement de travail qui favorise l'engagement, la diversité et le développement personnel :
 - Engagement des employés : Augmenter les taux d'engagement de 71 % (année de référence = 2022) à 77 % d'ici 2025 en favorisant une culture axée sur la performance.
 - Diversité et inclusion : Supporter la représentation des femmes dans les postes de direction pour atteindre 40 % d'ici 2025.
 - Éthique et formation : Fournir à 100 % de ses employés une formation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I), de durabilité et d'éthique d'ici 2025.
- **Cybersécurité :**
Exclusive Networks privilégie la protection des données et de la vie privée :
 - Cyber Exposure Score : Réduire le niveau de risque de moyen à faible d'ici 2025 grâce à des rapports avancés, à l'identification proactive des vulnérabilités et à la collaboration inter-fonctionnelle.
- **Gestion de l'énergie:**
dans la lutte contre les changements climatiques :
 - Émissions de Scopes 1 et 2 : Réduire les émissions absolues de 40 % d'ici 2030, grâce à des améliorations de l'efficacité énergétique, à l'adoption d'énergies renouvelables et à la transition vers des véhicules électriques ou hybrides.
 - Émissions de portée 3 : Réduire les émissions par unité de valeur ajoutée d'ici 2030, en mettant l'accent sur l'engagement des fournisseurs, l'optimisation de la logistique et la refonte des produits.

5.2 Partenariat à travers l'écosystème

- **Gestion du cycle de vie des produits:**
D'ici 2030, recycler 100 % des produits en fin de vie, en favorisant une économie circulaire grâce à des stratégies d'approvisionnement innovantes.
- **Contrôle des exportations et intégrité commerciale:**
Assurez l'intégrité de tous les partenaires commerciaux grâce à des processus d'intégration numériques robustes et à des efforts continus de conformité

5.3 Faire progresser l'écosystème de la cybersécurité

- **Adéquation et capacité des ressources humaines:**
comblez le déficit mondial de compétences en cybersécurité en supportant la formation des futurs spécialistes en cybersécurité.

5.4 Ecovadis Score

Exclusive Networks a obtenu en mars 2025 une médaille de bronze d'Ecovadis, se classant dans le top 35% des entreprises évaluées pour leur performance en matière de durabilité. Cette récompense souligne les efforts réalisés par Exclusive Networks au cours de l'exercice 2024, en alignement des engagements pris par la Société à l'horizon 2025. Le score global est passé de 51/100 à 64/100, et le rang centile est passé du 52e au 77e centile. Cette réalisation souligne l'engagement de l'entreprise à améliorer ses pratiques de durabilité dans divers domaines.



5.5 Feuille de route pour adresser les enjeux de durabilité

Piliers de la Stratégie	Enjeux Exclusive Networks Enjeux ESRS*	Nos Engagements	Actions	Progrès	
				2022	2024
 Améliorer nos opérations	Gestion globale des talents * ESRS : Dialogue social, Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, Santé et sécurité, Égalité 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 Augmenter le pourcentage de femmes dans les postes de direction de 34 % à 40 % 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 Surveiller le ratio de diversité pour les postes de direction	72 %	69 %
	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	DE&I 63 % Éthique 100 % Durabilité NA
	Cybersecurité * 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
	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 2024	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		Nouvelle année de base
	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	
 Partenariat avec notre chaîne d'approvisionnement	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 2024	Engagement des fournisseurs pour des pratiques durables , optimiser la logistique, redesign des produits pour l' efficacité , travail à distance et incitations au transport public		Nouvelle année de base
	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	
 Faire progresser l'écosystème	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	12 784 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

Puisque la société n'est plus cotée sur un marché réglementé, elle n'est plus soumise à une taxonomie.

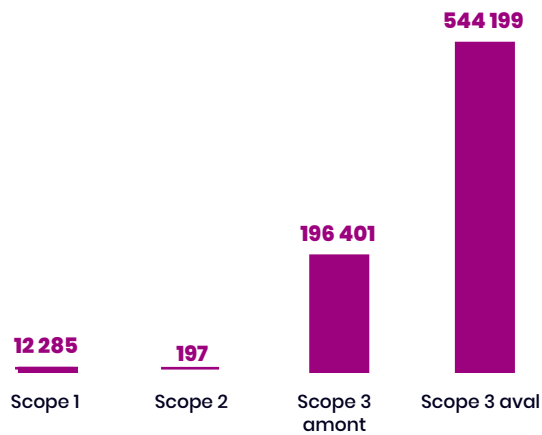
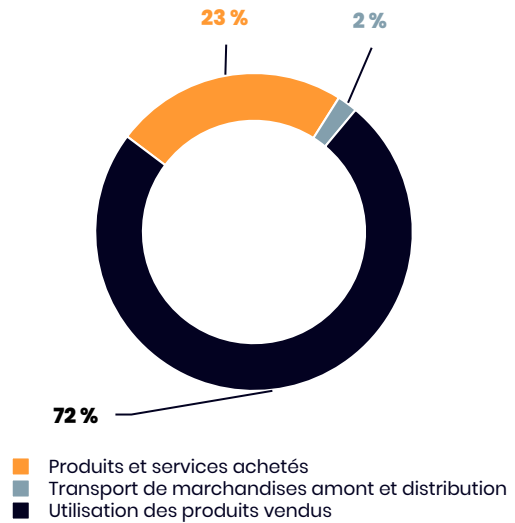
6.3 Changement climatique

Empreinte carbone

En 2024, nous avons significativement étendu notre périmètre de reporting relatif à l'empreinte carbone, passant de 27 à 48 pays couverts. L'extension du périmètre de 78% reflète notre engagement dans la lutte contre le changement climatique et notre volonté d'adopter une approche plus globale et transparente. En conséquence, **2024 a été défini comme nouvelle année de référence pour les objectifs de réduction d'émissions** de gaz à effet de serre.

	Données rétrospectives			Jalons et années cibles		
	Année de référence	Données année de réf.	N % N/N-1	2025	2030	Cible annuelle en %/année de référence (2050)
Émissions de GES scope 1	2024					
Émissions brutes de GES du scope 1 (teqCO₂)		12 285				
Pourcentage d'émissions de GES de périmètre 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)						
Émissions de GES scope 2						
Émissions brutes de GES de périmètre 2 <i>market-based</i> (teqCO ₂)						
Émissions brutes de GES de périmètre 2 <i>location-based</i> (teqCO₂)		197				
Émissions significatives de GES scope 3						
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO₂)		751 629				
Cat. 1 Biens et services achetés [Sous-catégorie facultative : Services cloud et centre de données]		171 613				
Cat. 2. Immobilisations de biens		5 119				
Cat. 3. Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans scopes 1 et 2)		2 943				
Cat. 4 Transport et distribution en amont		24 559				
Cat. 5 Déchets produits lors de l'exploitation		169				
Cat. 6. Déplacements professionnels		2 505				
Cat. 7. Déplacement domicile-travail des salariés		523				
Cat. 8. Actifs loués en amont		0				
Cat. 9. Transport et logistique aval		406				
Cat. 10. Transformation des produits vendus		0				
Cat. 11. Utilisation des produits vendus		538 395				
Cat. 12. Traitement en fin de vie des produits vendus		5 398				
Cat. 13. Actifs loués en aval		0				
Cat. 14. Franchises		0				
Cat. 15. Investissements		0				
Émissions totales de GES						
Émissions totales de GES (location-based) (teqCO₂)		764 111				
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO ₂)						

Incertitude totale: 99467 tCO₂e

Répartition des émissions de CO₂ par scope
(en tCO₂e) 2024Répartition des émissions de CO₂
par catégorie 2024

L'évolution des émissions carbone reflète l'évolution technologique dans le domaine de la cybersécurité, qui connaît dernièrement une forte tendance à l'utilisation des solutions cyber infonuagiques, supprimant l'utilisation d'un équipement matériel. Néanmoins, le matériel reste la solution dominante, mais il connaît aussi des avancées technologiques qui consistent à réduire la consommation d'énergie jusqu'à 62% dans le cas des équipements FortiGate (classe du produit le plus vendu - voir Chap.9 Note méthodologique). Ce qui explique l'évolution des parts « utilisation » et « service/produits achetés » par rapport à 2023. Le reste des évolutions sont liées à une extension du périmètre et une amélioration de la robustesse de la méthode.

Consommation d'énergie

Consommation d'énergie des sites du groupe Exclusive Networks consolidés
pour la présent DPEF (scopes 1 et 2) - 2024

Catégories	Quantités	Unités	Scopes
Fioul chauffage	13 030	L	1
Carburant diesel sources mobiles	188 616	L	1
Carburant essence sources mobiles	249 858	L	1
Gaz de ville chauffage	578 878	kWh	2
Électricité sources mobiles	472 163	kWh	2
Électricité (hors sources mobiles)	4 018 310	kWh	2
Dont part électricité renouvelable	225 025	kWh	2

Énergie consommée (MWh)	2023	2024	Variation
Consommation totale d'énergie fossile	4 160,59	4 597,19	10 %
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	89 %	86 %	(3 %)
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	0	2,74	3 %
Consommation totale d'énergie renouvelable	505,10	697,19	— %
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	11 %	14 %	+3 %
Consommation totale d'énergie	4 665,7	5 069,35	9 %

Stratégie de décarbonisation

La stratégie de décarbonisation d'Exclusive Networks à multiples facettes suit un cycle structuré :

1. Évaluation de l'impact sur l'environnement : Utiliser l'analyse de scénarios pour anticiper les risques et les opportunités climatiques, garantissant une réponse sur mesure.
2. Adaptation stratégique : Aligner les modèles d'affaires pour favoriser les services/logiciels plutôt que le matériel, réduisant ainsi les émissions associées aux équipements énergivores.
3. Mise en œuvre : Introduire des mesures d'atténuation dans toutes les fonctions commerciales, telles que l'électrification de la flotte, l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement et les installations économes en énergie.
4. Suivi : Examens réguliers de l'avancement des travaux par rapport aux jalons fixés pour 2025 et 2030.

La planification de scénarios d'Exclusive Networks met en évidence deux voies : une trajectoire de statu quo (BAU) et un scénario de transition proactif. Ces derniers projets ont stabilisé les émissions absolues malgré la croissance des revenus, soutenus par des mesures telles que l'adoption des énergies renouvelables et la réingénierie des produits.

Les scénarios environnementaux

Exclusive Networks considère deux trajectoires potentielles pour son parcours de décarbonisation, 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 décarbonisation 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 décarbonisation de 2024 à 2030, reflétant les objectifs à court et à long termes d'Exclusive Networks.

Suite au changement de l'année de référence, Exclusive Networks prévoit de refaire les simulations des deux potentiels scénarios environnementaux et de revoir ses objectifs de réduction des émissions à effet de serre en vue de validation par Science Based Targets (SBTi) dont les résultats seront publiés dans le prochain reporting des informations en matière de durabilité.

6.4 Utilisation des ressources et économie circulaire

Circularité et recyclage

Exclusive Networks aspire à atteindre 100 % de recyclage des produits en fin de vie d'ici 2030, avec 2022 comme référence. Pour atteindre cet objectif, le Groupe a renforcé son programme mondial de reprise en 2024, en collectant des tonnes de matériaux recyclés. Ce programme assure la réintégration des produits usagés dans le cycle économique, que ce soit par le recyclage ou le réemploi.

Partenariats et collaboration

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

Initiatives futures

1. Révisions des objectifs : Établir de nouveaux points de référence pour la réduction des déchets et l'optimisation des ressources afin de s'aligner sur les meilleures pratiques d'économie circulaire.
2. Engagement des parties prenantes : Lancer des programmes de formation des revendeurs pour promouvoir l'adoption des principes de circularité tout au long de la chaîne de valeur.
3. Conception de produits : Plaidoyer pour l'éco-conception et le développement de produits économes en énergie en collaboration avec les fournisseurs.

Grâce à ces efforts, Exclusive Networks renforce son rôle de chef de file en matière de pratiques durables dans le secteur numérique, démontrant ainsi son engagement envers la gestion de l'environnement et la résilience économique.

Intégration de la circularité dans le Modèle d'Affaires

Exclusive Networks s'engage à réévaluer et à enrichir sa stratégie de circularité, en l'alignant étroitement avec son Modèle d'Affaires.

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. Chaque filiale traite 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 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 2895 salariés¹ au 31 décembre 2024 sur le périmètre de consolidation retenu pour la présente Déclaration de Performance Extra-Financière, en hausse de 9% (le périmètre couvert par l'exercice est passé de 80% à 100%) par rapport à l'exercice précédent. Les

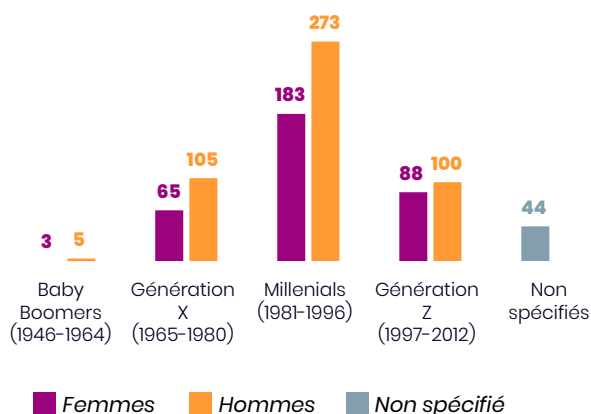
caractéristiques des 866 embauches (incluant les salariés des entités acquises au cours de l'exercice) et des 627 départs sont décrits ci-dessous.

7.1.1 Variation des effectifs

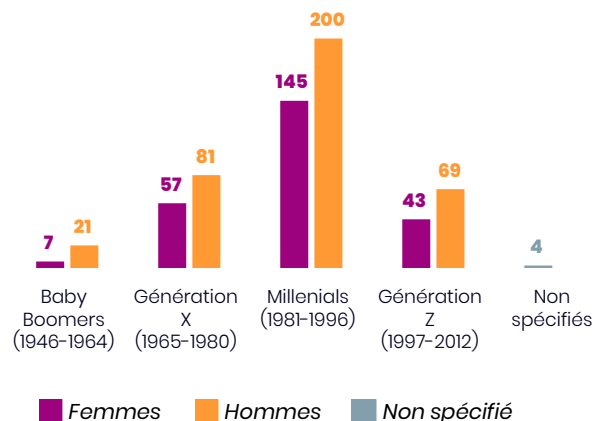
Embauches par régions*	2022	2023	2024
Amériques	31	29	46
APAC	114	81	352*
EMEA	478	362	468*
Total	623	472*	866*

* Informations pro forma à périmètre modifié- scope couvert étendu de 80 à 100%+ intégration des acquisitions

Embauches par génération et par genre 2024



Départs par génération et par genre 2024



À l'image de l'effectif du Groupe, 53 % des recrutements ont concerné des collaborateurs de la génération des Millenials. 20 % des recrutements concernent la génération Z, 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, 57 % 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 « consultant ». Ils ne font pas partie des effectifs salariés et ne sont pas inclus dans nos 2895 salariés recensés sur le périmètre retenu du présente déclaration de performance extra financière.

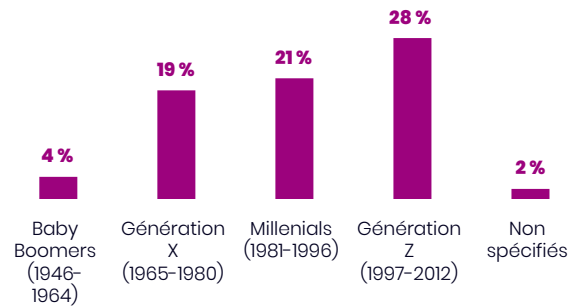
Sur le plan géographique, la répartition des embauches est de 54 % pour la région EMEA, 41 % pour la région Asie-Pacifique (incluant les salariés des entités acquises au cours de l'exercice) et 5% pour la région Amériques en 2024.

¹ 100 % des salariés du Groupe sont couverts par la présente déclaration de performance

Départs volontaires/involontaires 2024



Taux de départ des salariés permanents en 2024 par génération



L'exercice 2024 se caractérise par une hausse des départs par rapport à l'exercice précédent pour les générations Millenials et Gen-Z et un recul des départs pour la génération X et les Baby boomers.

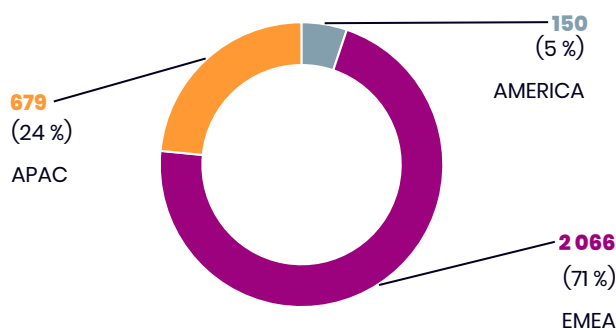
7.1.2 Caractéristiques des salariés

Répartition géographique des salariés

Évolution des effectifs du Groupe par zone géographique	2022	2023	2024
EMEA (hors France)	1 423	1 482	1 804
France*	236	261	262
Asie-Pacifique	321	310	679
Amériques	87	110	150
TOTAL	2 067	2 163	2 895

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

Effectif par région 2024

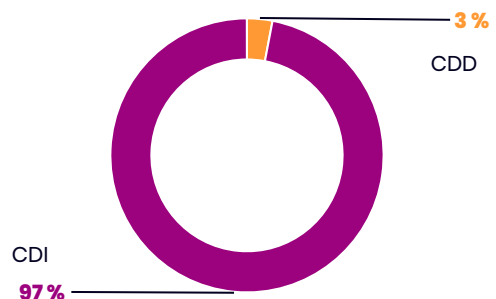


La répartition des salariés par genre ainsi que les indicateurs de performance associés sont plus amplement détaillés à la section « Diversité, équité et inclusion (DE&I) » de la présente Déclaration de Performance Extra-Financière.

Répartition des salariés par catégorie

	2022	2023	2024
Contributeurs individuels	80 %	79 %	78 %
Managers	20 %	22 %	21 %

Répartition des salariés par type de contrat 2024



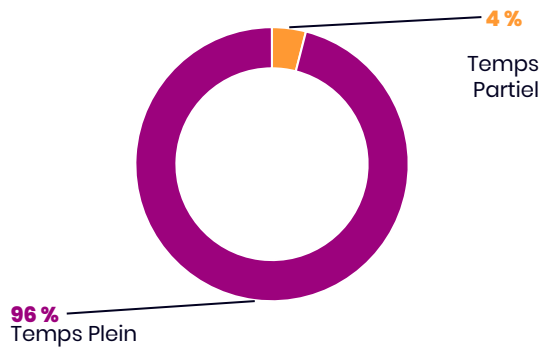
Répartition des salariés par statut

	2022	2023	2024
Nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée	2 025	2 102	2 788
Nombre de salariés sous contrat à durée déterminée	42	61	107

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 : 96 % 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 2024



Répartition des contrats : temps plein et temps partiel

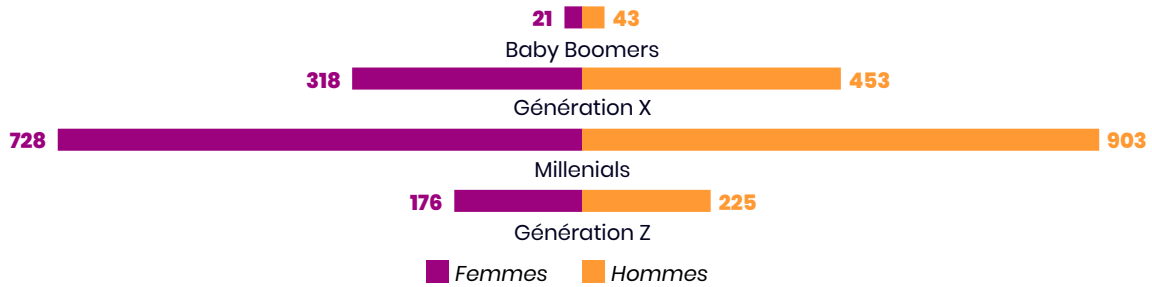
	2022	2023	2024
Temps plein	1 950	2 038	2 779
Temps partiel	117	125	116

les collaborateurs en congé maternité ou maladie longue durée ne sont pas comptabilisés dans cette répartition

La répartition entre les contrats à temps plein et temps partiel est restée stable par rapport à l'exercice précédent, le recrutement à temps plein demeurant la norme. 6 % des femmes travaillent à temps partiel contre 2 % des hommes.

Répartition des collaborateurs par génération et pyramide des âges

Effectif par génération et genre 2024

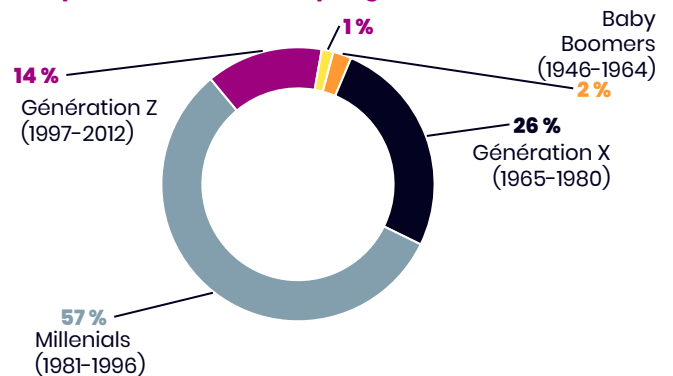


Ce graphique n'inclut que les personnes qui ont accepté de partager leur genre et/ ou leur âge.

Catégorie par âge*	2023	2024
Millennials (1981-1996)	1 215	1 637
Génération X (1997-2012)	626	753
Génération Z (1997-2012)	252	402
Baby-Boomers	70	64
Non spécifiés		40
Total	2 163	2 895

* Informations pro forma à périmètre égal.

Répartition de l'effectif par génération 2024



Au regard du périmètre considéré pour la présente déclaration de performance extra financière, la moyenne d'âge est de 38,29 ans, plus de la moitié de l'effectif faisant partie de la génération des Millennials.

7.2 Gouvernance des questions sociales

La Direction des Ressources Humaines est dirigée par la Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du Groupe, membre du Comité Exécutif et rattachée au Directeur Général avec lequel elle échange régulièrement. Sa mission est « 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 ».

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 de mettre en place 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 experts Ressources Humaines du siège social (Responsable du Développement RH, Responsable du Recrutement,

Responsable Rémunération et Avantages Sociaux, Responsable Données et Système d'Informations des Ressources Humaines – SIRH).

Des réunions hebdomadaires sont organisées avec l'ensemble des responsables 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.

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 2024, 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 directeur de la communication globale qui a rejoint l'organisation en 2024, a grandement participé à renforcer 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	2024
Taux de participation à l'enquête de satisfaction	80	84	78
Taux d'engagement*	72	71	69
% des collaborateurs couverts par des conventions collectives	N/A	18,9 %	16,8%

* 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 et de la communication. 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 ; la compréhension de la direction stratégique de l'entreprise ; 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 et la communication..

Sur la base de l'enquête 2024 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 maintenir son attention et ses efforts sont :

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

Principales actions menées en 2023	Principales actions menées en 2024
Création d'une classification et d'un nivellement des emplois du Groupe et implémentation de bandes de salaire par rôle/pays	Partage de la philosophie Rémunération et avantages sociaux Audit des avantages sociaux en 2024
Programmes de reconnaissance implémentés au niveau régional	Optimisation des Systèmes et process: optimiser les ERP existants, lancement d'une analyse de nos outils informatiques (machines et infrastructures), Initiatives d'optimisation et de simplification des outils
Lancement d'un webinaire trimestriel combinant présentations de sujets stratégiques et session de questions/réponses transparentes et ouvertes avec les collaborateurs	Poursuite du renforcement d'une culture interne du « feedback »; poursuite du partage d'initiatives locales et régionales de reconnaissance Maintenir et renforcer la différenciation de la performance individuelle
Principaux axes de travail retenus suite à l'enquête 2023	Principaux axes de travail retenus suite à l'enquête 2024
Poursuite des efforts en matière de reconnaissance et différenciation de la performance individuelle	L'attention maintenue sur la charge de travail des collaborateurs
Poursuite des travaux initiés en 2022. Amélioration de l'identification et de la reconnaissance de la performance individuelle	la compréhension et l'adhésion à la vision de l'entreprise et de sa stratégie
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	le maintien d'une communication transparente, régulière et bilatérale
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 peut 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, 95 % des salariés bénéficiaient de cette représentation via le Comité Social et Économique au 31 décembre 2024. Les échanges au sein de ces instances ont principalement porté sur les éléments suivants :

- l'égalité professionnelle: présentation de l'Index Égalité Femmes-Hommes,
- La rémunération et les avantages sociaux: participation & intéressement, Mutuelle et prévoyance
- la qualité de vie au travail, notamment durant les jeux olympiques
- La mise en place de nouveaux outils comme Workday.
- les avantages et services aux salariés

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.

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, 16,8 % des salariés étaient couverts par des conventions collectives.

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/ Fonctionnels, des bonus sont définis de façon homogène dans chacun des pays, avec une part d'objectifs collectifs (liés à la performance de l'entreprise) 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 (actions de performance) qui doivent répondre aux objectifs de mobilisation des collaborateurs clés vers une performance moyen et long terme en encourageant la sur performance, d'association de ces collaborateurs à la valorisation de l'entreprise et de fidélisation.

Indicateurs clés de suivi	2022	2023	2024
Part des salariés disposant d'une partie variable liée à la performance dans leur rémunération	88 %	90 %	91 %
Part de salariés s'étant vu attribuer des actions de performance	2 %	3 %	3 %
Part des salariés bénéficiant d'un dispositif de rémunération collective volontaire	23 %	24 %	19 %

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 75 salariés au 31 décembre 2024 (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.

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 2024, le Groupe estime qu'au moins 19% 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 2024, le Groupe a mis en place un plan d'intéressement annuel bénéficiant à l'ensemble des salariés basés en France. Cette année le critère non financier était en lien avec la stratégie de durabilité du groupe (Taux de participation à une activité physisque bénéficiaire pour la cohésion entre les différentes entités juridiques en adéquation avec la démarche et l'engagement RSE du Groupe) a été introduit.

Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2024, comprenant les salaires et charges sociales, extraite des états financiers consolidés du groupe Exclusive Networks, est de 230 millions d'euros, en hausse de 15 % par rapport à l'exercice précédent. 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 2024, 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 cyber-menaces 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 que 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.

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	2024
Attirer les meilleurs talents	Nombre d'offres d'emploi pourvues	623	472	866
	Nombre d'offres d'emploi pourvues en CDI	567	418	799
	Pourcentage d'offres d'emploi pourvues par cooptation	30	36	38
	Pourcentage d'offres d'emploi pourvues par des candidatures externes	70	64	97
	Taux de renouvellement (turnover)	25,1	17,7	13,9
Identification et rétention des talents	Nombre de collaborateurs intégrés au Rise up Program	35	31	15
	Pourcentage de rétention des collaborateurs intégrés au Rise up Program	83	100	94

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 Dubaï).

Politique de recommandation (cooptation)

Afin d'attirer des candidats de qualité, le Groupe a mis historiquement 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: 38% recrutements ont été réalisés par ce biais en 2024.

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.

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. Pour 2025, l'entreprise prévoit le lancement officiel d'une politique de mobilité interne qui permettra de renforcer encore plus cette pratique fondamentale pour le développement et la rétention des 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 pratiques de mobilité interne ;
- les plans de succession (voir ci-dessus).

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Maintenir et développer les compétences techniques ou métiers des employés	Pourcentage des salariés ayant bénéficié d'un entretien annuel	98	99	97
	Nombre de salariés certifiés	674	420	207
	Nombre de nouvelles certifications	1 395	1 211	682
	Nombre de cours en vidéo	228	971 (cours terminés)	60
	Nombre d'heures de formation par employé	10	2,8	1,22
	Nombre d'employés ayant suivi <i>a minima</i> un cours	524	477	2895
	Nombre d'employés ayant <i>a minima</i> un module de formation (>3 heures)	152	102	145
	Montant engagé sur l'ensemble des programmes de formation (en euros)	955 K	840 K	596 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.

En 2024, 97 % 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 le développement de compétences fonctionnelles (via des formations sur le discours commercial, les services commercialisables...), compétences relationnelles/ comportementales (la prise de parole, gestion des conflits, efficacité personnelle), 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 »).

En 2024, au niveau Global afin de pouvoir accélérer de manière pertinente sur le long terme sur le développement des compétences des collaborateurs, l'entreprise a décidé de développer une plateforme interne de formation et de mise à disposition de contenu ciblé afin de mieux répondre aux attentes et besoins des collaborateurs et de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'entreprise a mis fin à son partenariat précédent avec la plateforme externe de formation ;

2024, est par conséquent, une année de transition pour l'offre de développement des compétences des collaborateurs.

La nouvelle plateforme permettra de mieux suivre et piloter les indicateurs relatifs à la formation professionnelle.

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, 91 % de l'effectif d'Exclusive Networks est situé hors de France au 31 décembre 2024. 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.
- 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 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

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.

Indicateurs clés de suivi		2023	2024
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 %	86 %
	Part du chiffre d'affaires réalisé dans des pays sans risque Droit de l'Homme	94 %	88 %

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 86 % de ses effectifs permanents dans ces zones sans risque et y réalise 88 % 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. Aucun incident n'a été reporté via le dispositif d'alerte en lien avec une violation des droits humains en 2024 ni en 2023. 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 dans le futur.

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. 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.

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

Suite au lancement de sa première politique de diversité, d'équité et d'inclusion lancée le 8 mars 2023, journée internationale de la femme, Exclusive Networks a poursuivi son engagement en 2024 en organisant notamment des animations spécifiques et panels de discussions. 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'actions 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 ;
- prendre 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.

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.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Assurer la représentation des femmes aux fonctions de direction	Nombre et pourcentage de femmes recrutées	41 % (253)	39 % (183)	40% (344)
	Proportion de femmes occupant des postes de direction*	34 %	38 %	32%
	Proportion de femmes au sein du Conseil d'Administration	38 %	37,5 %	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 %	63 % 100 %
Égalité de traitement entre les Hommes et les femmes	Proportion de femmes participant au programme de formation « Rise up »	42 %	45 %	44 %
	Proportion de femmes bénéficiant d'une attribution d'actions de performance	27 %	39 %	26%
	Index Égalité professionnelle Femmes-Hommes (sur 100)	EXN SAS: 86 Everest SubBidCo : N/A	EXN SAS: 97 Everest SubBidCo: 98	EXN SAS: 96 Everest SubBidCo: 74
	Écart de rémunération moyenne entre les Hommes et les femmes	11,6 %	2,5 %	4%

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

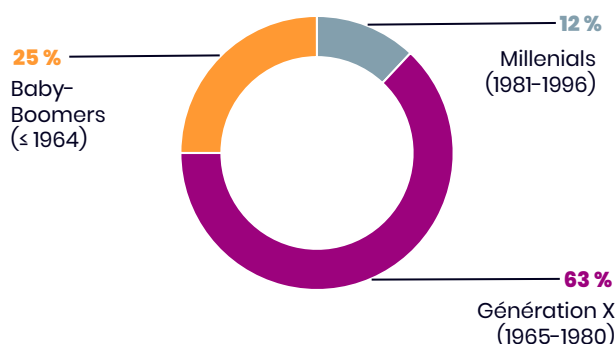
1 Seule les sociétés EXN SAS (Exclusive Networks, société par action simplifiée) et Everest SubBidCo sont soumises à l'Index Égalité Femmes-Hommes (IEFH), indicateur réglementaire pour les sociétés françaises de plus de 50 salariés. L'index est calculé chaque année au titre de l'année précédente.

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 32% en 2024 stable 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 2024



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 AFEF-MEDEF. Au 31 décembre 2024, le Comité Exécutif comptait 2 femmes sur les 6 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. Parmi nos salariés une sélection des 16 talents les plus prometteurs - dont 44% de femmes - participent au programme de formation Rise Up favorisant l'accès à des postes à responsabilités. Le programme Rise Up d'une durée de 24 mois, contribue au développement des compétences de leadership inclusif des futurs managers. Un programme de mentorat (mentorship) accompagne les femmes à haut potentiel dans le développement de leur carrière. Depuis le lancement du programme en 2022, notre groupe de Top Talents est composé en moyenne de 47% de femmes, illustrant l'engagement d'Exclusive Networks pour la parité au sein de son leadership dans le présent et les années futures.
- 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.
- le Groupe a mis en place un processus d'embauche inclusif 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 fait 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 2024, 13 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, 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 96 % pour Exclusive Networks (France) et 74% pour Everest SubBidCo pour 2024 ;
- 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. Les effectifs pris en compte incluent les salariés permanents, quel que soit leur contrat, et non les stagiaires et apprentis. L'écart de rémunération homme/femme est de 4% en faveur des hommes à l'échelle de toute l'entreprise (le calcul n'ayant pas été fait sur les pays à petits effectifs compte tenu du nombre minimum de salariés par niveau).

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 2e 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	2024
	Taux de fréquence des accidents de travail ¹	0,28	0,24	0,9
	Taux de gravité ²	0	0,05	0,06
	Taux de satisfaction à l'environnement de travail	67 %	66 %	68 %
Concilier vie professionnelle et vie personnelle	Nombre de collaborateurs en CDI travaillant à temps partiel	124	125	107

1 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 ;

2 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 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.

En 2024, les initiatives mises en place en 2023 ont été poursuivies: pour mieux prendre en compte le stress au travail et le potentiel besoin de support et de soutien notamment psychologique dans l'ensemble de nos pays un programme d'aide aux employés (EAP – Employee Assistance Program) existe.

De nombreuses initiatives locales ont vu le jour. Des 2023 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 en 2023 des tests avec l'intégration des animaux de compagnie des salariés ou même l'intégration de lamas. L'initiative d'accueil d'animaux de compagnie (Chiens) a été maintenue sur 2024.

Au Royaume-Uni, en Belgique et aux Pays-Bas, des déjeuners gratuits, mis en place en 2023, ont été reconduits en 2024 afin de réduire tout stress financier.

Une procédure d'alerte est en place et le cyberharcèlement est pris en compte.

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 locales. 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 2024, 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.

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

Exclusive Networks veille à ce que les espaces de travail offrent des lieux d'échanges, des salles de réunion, des lieux de discussions plus ouverts et moins formels et des équipements de téléconférence et surtout des espaces de convivialité.

L'enquête interne qui est réalisée chaque année mesure le niveau de satisfaction des collaborateurs concernant leur espace de travail. En 2024, il se positionne à près de 68 %.

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.

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.

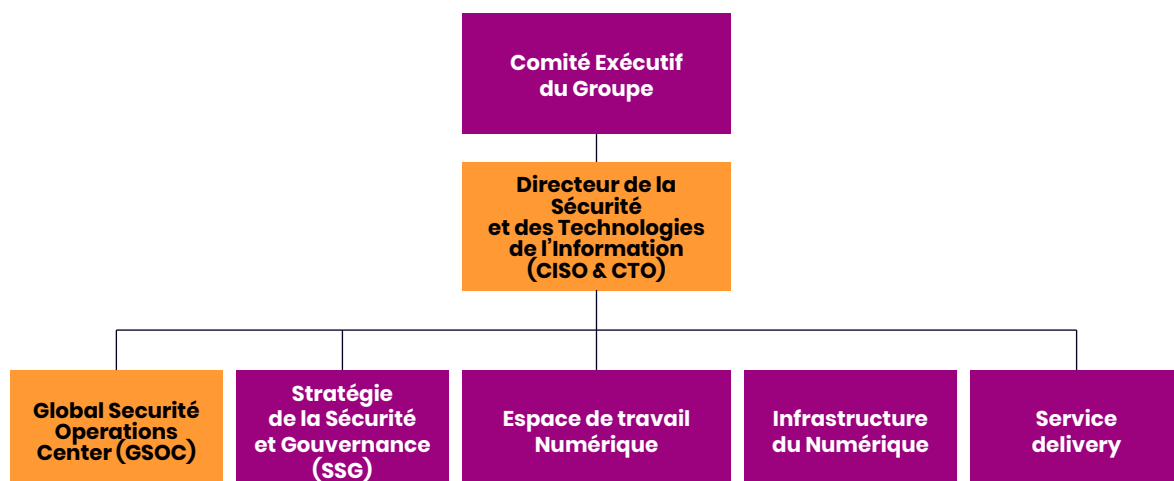
7.9.1 Gouvernance et organisation de la sécurité des systèmes d'information

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

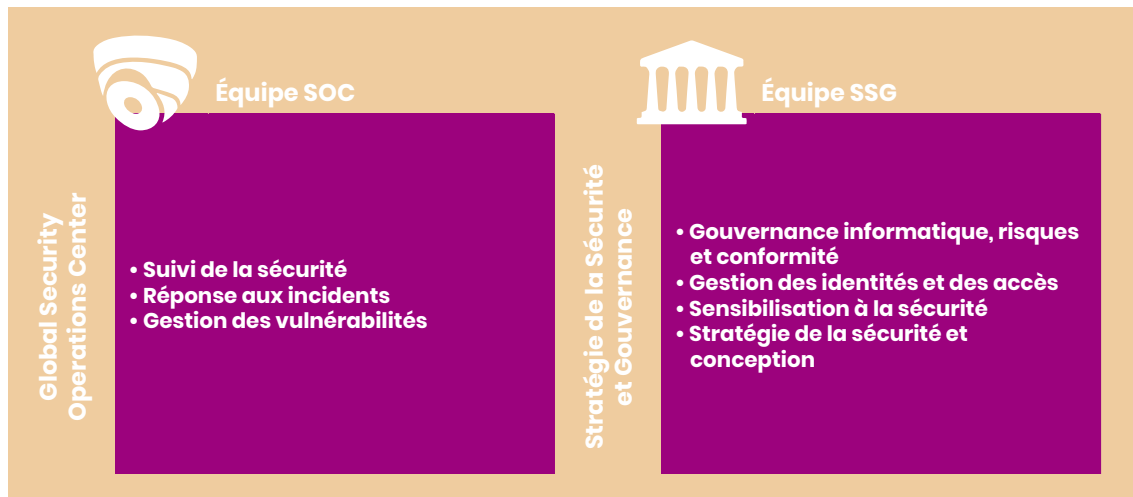


■ Éléments composant le conseil de Cyberdéfense

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 Financier, membre du Comité Exécutif du Groupe qui est régulièrement informé des menaces.

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 (« certifié ») 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 démontré et vérifié. 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 329) 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.

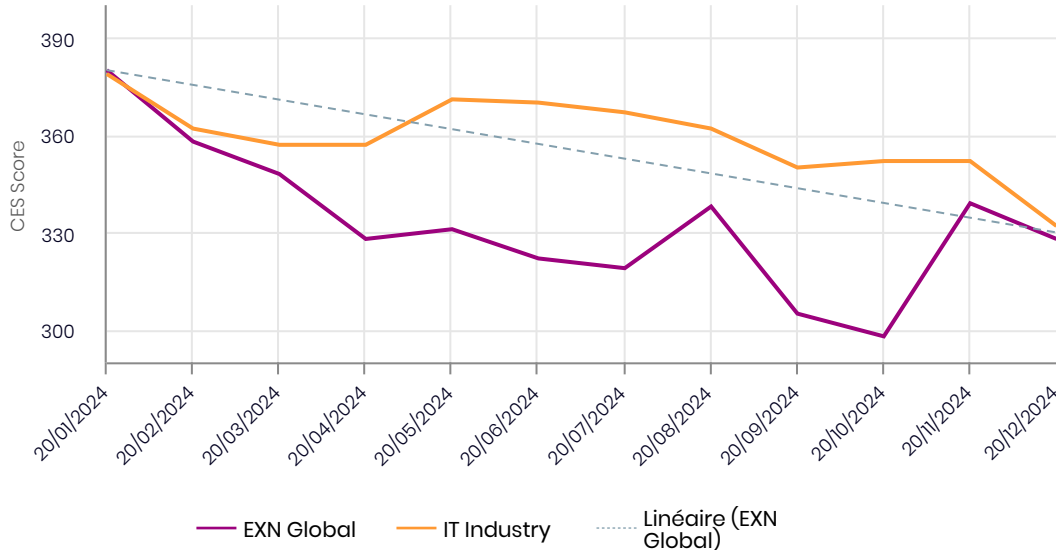
Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Contrôle et suivi des incidents en matière de sécurité informatique	Nombre d'incidents remontés à travers le reporting mis en place par le Groupe	2 254	2 846	2 336
Suivi et contrôle du niveau des risques en matière d'exposition aux menaces	<i>Cyber Exposure Score</i> (CES)*	384	333	329

* Indicateur soumis à un objectif pour 2025, basé uniquement sur la moyenne du mois de décembre.

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 2024. La tendance générale de 2024 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 2024



Actions mises en œuvre

1. Information Security Management System (ISMS) : Mise en œuvre de notre ISMS aligné sur la norme ISO 27001 pour garantir une approche globale de la sécurité de l'information au sein de l'organisation. Un audit interne a été réalisé en 2024 afin de valider la conformité de nos processus et de notre documentation en vue de la certification ISO en 2025.
2. Cybersecurity Training : Mise à jour du programme de sensibilisation à la sécurité afin d'améliorer la formation des employés d'Exclusive Networks. Les évolutions incluent des formations ciblées, des exercices de simulation et des sessions dédiées durant le Cybersecurity Month.
3. Threat Intelligence : Renforcement de l'utilisation des renseignements sur les menaces dans notre Security Operations Center (SOC) afin d'améliorer notre surveillance et nos analyses des cybermenaces émergentes.
4. IT Service Continuity & Disaster Recovery : Élaboration d'un plan de continuité et de reprise après sinistre pour garantir la disponibilité des services IT soutenant les processus métier critiques.
5. Collaboration : Participation à des initiatives sectorielles en cybersécurité et coopération avec les partenaires pour partager les renseignements sur les menaces et les meilleures pratiques.

Formations réalisées au cours de l'année 2024

	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	●	●	●	●

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
Formation et sensibilisation des employés à la sécurité informatique	Nombre de modules de formation dispensés à l'ensemble des employés du Groupe	7	10	11
	Nombre de campagnes de phishing dispensées à l'ensemble des employés du Groupe	4	4	4

7.9.3 Protection des Données

Contexte

La protection des données personnelles est essentielle pour maintenir la confiance des employés, des partenaires et des clients et respecter les réglementations relatives à la confidentialité des données.

Les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures appropriées pour assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données personnelles.

La protection des données est une composante essentielle des pratiques commerciales responsables et de la gestion éthique des données.

Approche d'Exclusive Networks

Exclusive Networks s'engage à protéger les données personnelles de ses clients, partenaires et employés. La société reconnaît l'importance de la confidentialité des données et se conforme à toutes les réglementations applicables en matière de protection des données, y compris le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Piliers clés de la politique de protection des données

1. Réduction des données : Collecter et traiter uniquement les données personnelles nécessaires à des fins commerciales légitimes.
2. Sécurité des données : Mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre l'accès, l'utilisation, la divulgation, l'altération ou la destruction non autorisés.

3. Droits des personnes concernées : Respecter les droits des personnes concernées, y compris le droit d'accès, de rectification, d'effacement et de limitation du traitement de leurs données personnelles.
4. Transparence : Fournir des informations transparentes aux personnes concernées sur la manière dont leurs données personnelles sont collectées, utilisées et protégées.
5. Responsabilité : Engagement à assurer la protection des données personnelles et à respecter les réglementations en vigueur.

Actions clés mises en place

1. Évaluations de l'impact sur la protection des données (APIE) : Effectuer des APIE pour évaluer et atténuer les risques liés à la vie privée associés aux nouveaux projets et initiatives.
2. Plan d'intervention en cas de violation de données : Élaborer un plan d'intervention en cas de violation de données afin de gérer efficacement les violations de données et d'y réagir.
3. Notification des violations aux autorités de réglementation : Signalement des violations de données aux bureaux locaux compétents en matière de protection des données lorsque la loi l'exige
4. Protection de la vie privée dès la conception : Intégrer les considérations relatives à la protection de la vie privée dans la conception et le développement de nouveaux produits et services.
5. Formation des employés : Fournir une formation à la protection des données aux employés afin de les sensibiliser et d'assurer la conformité.

7.9.4 Gouvernance IT & Sécurité de l'Information

Contexte

1. La cybersécurité est essentielle pour protéger les entreprises et les consommateurs dans un monde de plus en plus digital.
2. Les entreprises doivent mettre en place des mesures de cybersécurité robustes afin de protéger les données sensibles et de préserver la confiance de leurs clients et partenaires.
3. Une gouvernance et une organisation solides en matière de cybersécurité sont indispensables pour une gestion efficace des risques et une réponse appropriée aux incidents.

Approche d'Exclusive Networks

Exclusive Networks reconnaît l'importance de la cybersécurité tant pour ses propres opérations que pour celles de ses clients et partenaires. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre des mesures de cybersécurité solides afin de protéger les données sensibles et de maintenir la confiance de ses parties prenantes.

Piliers clés de la politique de cybersécurité

1. Risk Management : Mise en place d'une approche complète de gestion des risques pour identifier, évaluer et atténuer les menaces en cybersécurité.
2. Incident Response : Élaboration d'un plan de réponse aux incidents robuste pour gérer efficacement et se remettre des incidents de cybersécurité.
3. Security Awareness : Sensibilisation des employés et des parties prenantes aux menaces en cybersécurité et aux bonnes pratiques pour promouvoir une culture de sécurité.
4. Technology and Innovation : Exploitation des technologies avancées et des solutions innovantes pour renforcer les capacités en cybersécurité.
5. Collaboration : Coopération avec des partenaires du secteur et partage des renseignements sur les menaces pour renforcer les défenses collectives en matière de cybersécurité.

Actions clés mises en place

1. Information Security Management System (ISMS) : Mise en œuvre de notre ISMS aligné sur la norme ISO 27001 pour garantir une approche globale de la sécurité de l'information au sein de l'organisation. Un audit interne a été réalisé en 2024 afin de valider la conformité de nos processus et de notre documentation en vue de la certification ISO en 2025.
2. Cybersecurity Training : Mise à jour du programme de sensibilisation à la sécurité afin d'améliorer la formation des employés d'Exclusive Networks. Les évolutions incluent des formations ciblées, des exercices de simulation et des sessions dédiées durant le Cybersecurity Month.
3. Threat Intelligence : Renforcement de l'utilisation des renseignements sur les menaces dans notre Security Operations Center (SOC) afin d'améliorer notre surveillance et nos analyses des cybermenaces émergentes.
4. IT Service Continuity & Disaster Recovery : Élaboration d'un plan de continuité et de reprise après sinistre pour garantir la disponibilité des services IT soutenant les processus métier critiques.
5. Collaboration : Participation à des initiatives sectorielles en cybersécurité et coopération avec les partenaires pour partager les renseignements sur les menaces et les meilleures pratiques.

Indicateurs clés de suivi	2022	2023	2024
Nombre d'incidents signalés via le dispositif de reporting du Groupe	2,254	2,846	2336
Cyber Exposure Score (CES)	384	333	329
Nombre de modules de formation proposés à l'ensemble des employés du Groupe	7	10	11
Nombre de simulations de phishing effectuées pour tous les employés du Groupe	4	4	4

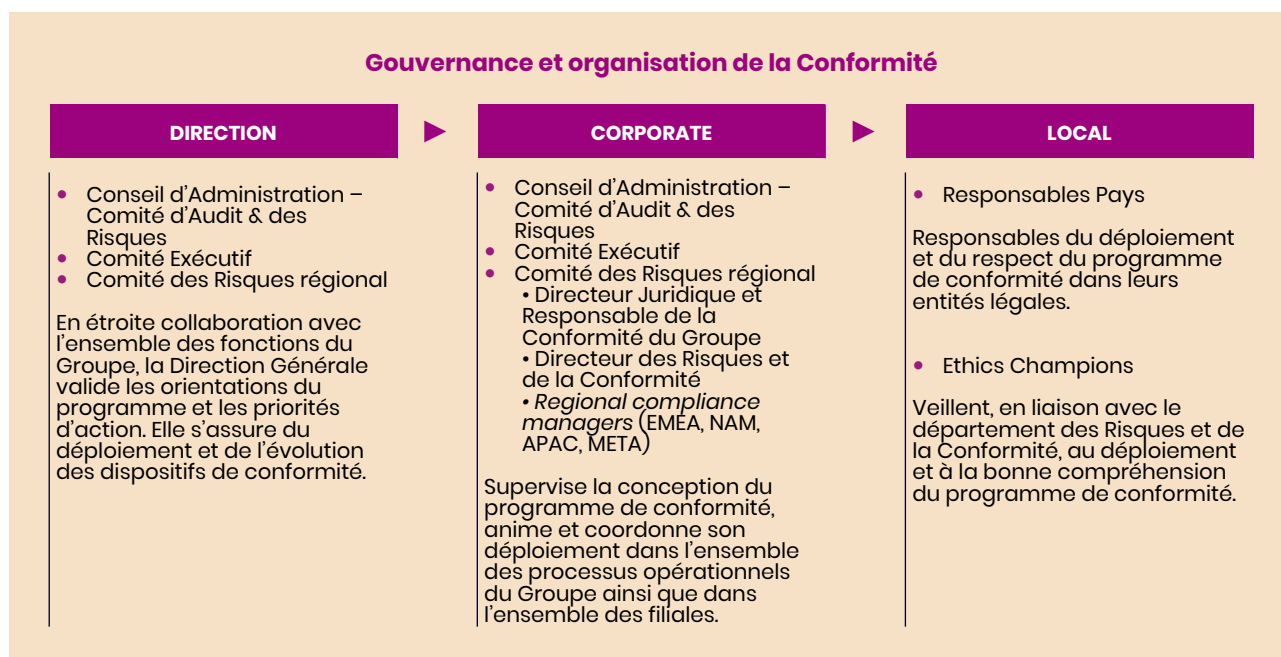
8 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires

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 Administratif et Financier du Groupe sur ces sujets définit, organise la fonction Conformité 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 régional

- **Les Managers Risque et Conformité Régionaux** (Risks & Compliance Managers) sont nommés par le Directeur des Risques et de la Conformité et lui reportent. Ils sont chargés de mettre en œuvre le programme de conformité dans leur région, en tenant compte des exigences locales et des lois en vigueur. Ils sont responsables entre autres de :
 - La rédaction des procédures et des contrôles
 - Le maintien de l'environnement de contrôle dans leur région
 - La sensibilisation et formation des collaborateurs
 - La revue et validation des tiers à risque élevé
 - La gestion des enquêtes internes

Au niveau local

- **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. Il est responsable de remonter au Comité Exécutif et /ou au Directeur des risques et de la conformité les risques identifiés localement.

• 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.

Ils sont les relais du Département Risques et Conformité dans les entités en local et le point de contact pour toutes les questions relatives au programme de conformité.

Un point téléphonique trimestriel entre l'Ethic Champion et le Manager Risque et Conformité de sa région afin de revoir le déploiement des éléments clés du programme de conformité dans son entité, et plus particulièrement:

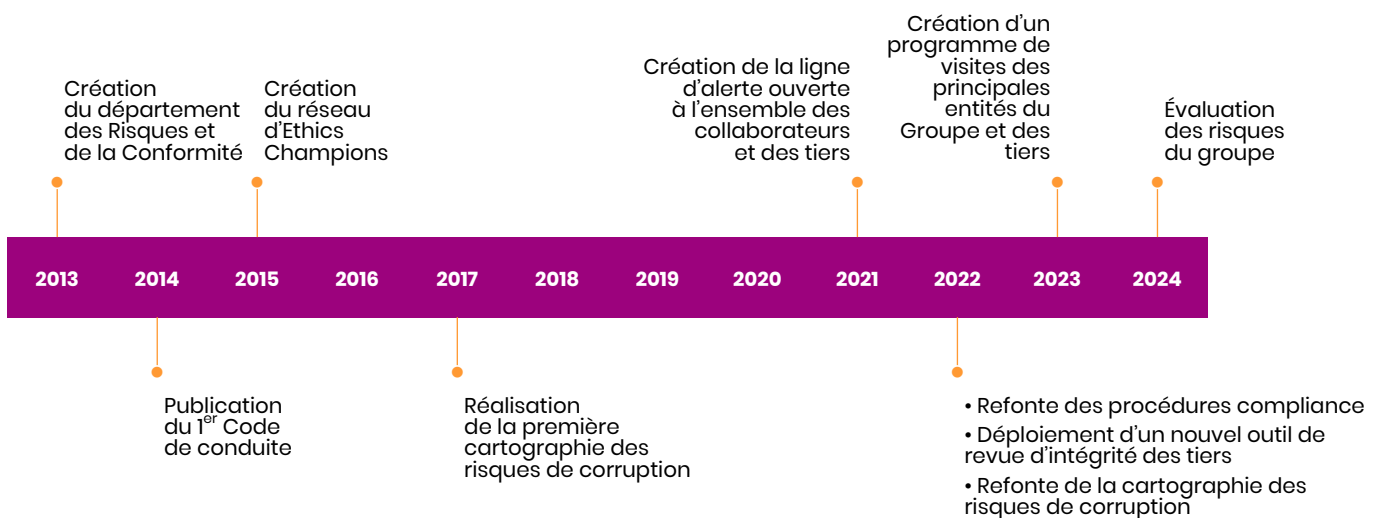
- Les déclarations cadeaux et invitations enregistrées dans l'outil interne ;
- Le taux de signature des procédures, en particulier du Code de conduite ;
- Les communications diffusées par l'Ethic Champion et le Directeur de pays ;
- La réalisation des formations conformité, et le taux de participation ;
- Le suivi des tiers intégrés dans la plateforme de revue d'intégrité ;
- Le suivi du plan d'action de la cartographie des risques de corruption.

8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption

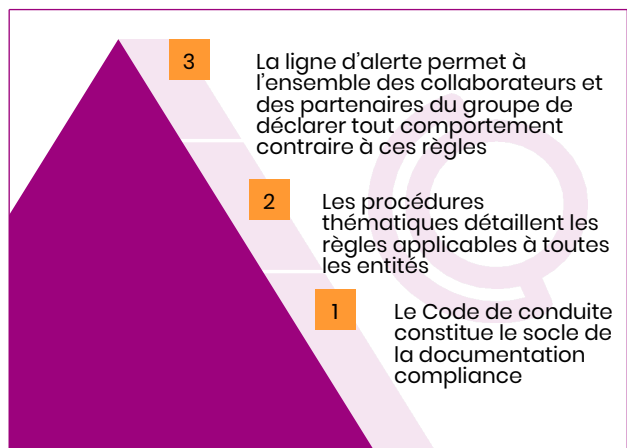
Un programme de conformité mature

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 2024, le Groupe a continué à actualiser et compléter son dispositif de gestion du risque de corruption en renforçant trois dispositifs majeurs :

- Mise à jour du dispositif d'onboarding des tiers et suivi de son déploiement ;
- Formation des collaborateurs et plus spécifiquement du réseau des Ethics Champions et création d'un e-learning pour les nouveaux arrivants
- Amélioration des contrôles de niveau 2, incluant la réalisation de visites sur site et des revues approfondies par les managers régionaux

Suivi du programme de visite sur site et renforcement des contrôles de niveau

Depuis 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.

Depuis 2024, le département Risques et Conformité a renforcé ses contrôles de niveau 2 en mettant en place un fichier de suivi structuré, renseigné par les Managers Risque et Conformité Régionaux pour chaque pays de leur région. Ce fichier intègre des indicateurs clés permettant d'évaluer le niveau de déploiement du programme de conformité et de tester son efficacité à travers l'examen d'un échantillon de transactions.

Les contrôles effectués comprennent :

- Le taux de signature des procédures et du Code de Conduite par les collaborateurs concernés ;
- La revue des conflits d'intérêts déclarés, afin d'identifier et d'atténuer tout risque potentiel ;
- La revue des déclarations de cadeaux et invitations, pour assurer le respect des règles en vigueur ;
- La vérification de l'intégration des nouveaux tiers créés dans l'ERP à la plateforme de revue d'intégrité des tiers, garantissant ainsi une évaluation systématique de leur conformité.

Ce dispositif vise à assurer un suivi rigoureux et homogène de l'application des règles éthiques et à renforcer la maîtrise des risques liés aux activités du Groupe.

Indicateurs clés de suivi		2023	2024
Établir un programme de visites sur site	Nombre d'entités visitées	9	6

Le dispositif de 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 2024, 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 ;
- Ce dispositif de revue d'intégrité des tiers fait l'objet d'un déploiement progressif, qui se poursuivra en 2025.

L'objectif fixé par le Groupe d'avoir ajouté à la plateforme 100 % resellers historiques en 2026.

Indicateurs clés de suivi		2022	2023	2024
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	19 036
	Nombre de tiers présentant un risque modéré ou élevé ayant formellement approuvé le Code de conduite	141	512	1 190

Actions de communication, sensibilisation et formations

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 Conformité 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 2024, le département des Risques et de la Conformité a poursuivi le déploiement de son plan de formation, visant à renforcer la culture d'éthique et de conformité au sein du Groupe. Ce plan comprenait notamment :

- Formation de l'ensemble des collaborateurs par l'*Ethic Champion* de l'entité ;
- Formation des *Ethic Champions*, et notamment la création du séminaire *Ethic Champions* pour la région APAC.
- Création d'un e-learning pour les nouveaux arrivants ;
- Formation avec le contrôle interne dans le cadre du processus d'intégration de nouveaux Directeurs financiers ou Responsable Pays (*Country Managers*)
- Développement d'e-learning avec la création d'un module d'e-learning dédié aux nouveaux arrivants, couvrant les fondamentaux de la conformité et du contrôle interne, ainsi que la présentation des procédures et outils du programme de conformité ;
- Formations dispensées par le département Risques et Conformité, en présentiel dans le cadre des visites sur site et/ou de demandes spécifiques, en fonction des besoins opérationnels des entités ;

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	2024
Formation des employés à l'éthique et la lutte contre la corruption	Nombre de sessions de formation	45	108	67
	Nombre de sessions d'onboarding ¹ menées avec le contrôle interne	13	10	14
	Nombre de formation <i>Ethics Champions</i>	1	1	1
	Proportion de salariés ayant certifié le Code de conduite ²	76 %	79 %	81 %

¹ Intégration : processus d'intégration des nouveaux directeurs financiers ou directeurs de pays.

² Employees who left the Group during the period may have been accounted for as not having certified the Code of Conduct or the alert procedure.

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	2024	
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 certifié ¹ à la procédure d'alerte ²	62 %	76%	77%

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 2024.

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 à 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	2024
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	12
	Nombre de cas avérés de corruption identifiée	0	0	0
	Nombre d'employés renvoyés ou ayant fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption	0	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	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 48 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, 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.

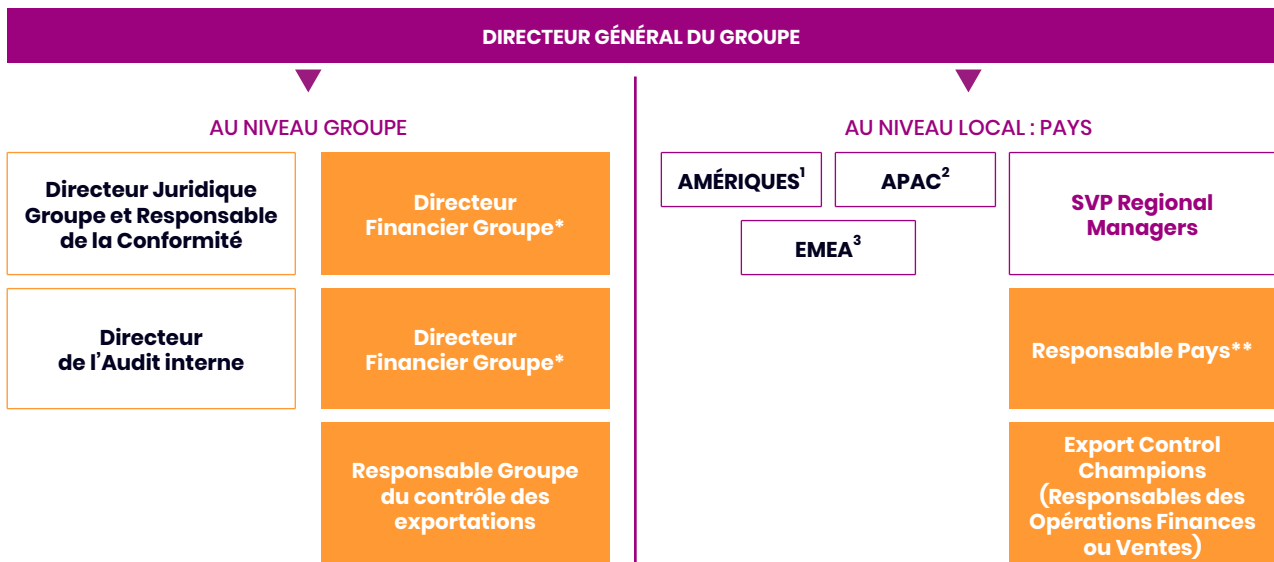
Le Groupe applique ces régimes de contrôle dans tous les pays dans lesquels il exerce ses activités, et plus particulièrement :

- 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, 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 (« My TrustedPartner »).

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

Dans la continuité de l'exercice précédent, 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 contrôle champions* avec la mise en place de communications régulières et la coordination du réseaux export contrôle Champions, sa formation et la mise en place systématique d'une clause export contrôle dans les contrats de distribution et de vente du Groupe ;
- la revue des points clés de contrôle « export contrôle » 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 2023 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 2024.

Par ailleurs, le Groupe a mobilisé les ressources et les outils nécessaires en vue de fiabiliser les données, et de se préparer aux nouvelles exigences de reporting issues de la Directive CSRD (étant entendu que les dispositions de la Directive s'appliqueront au Groupe à partir de l'exercice 2025).

9.1 Périmètre de consolidation

Le périmètre retenu pour la déclaration de performance extra financière au titre de l'exercice 2024 est de 48 pays (21 pays additionnels par rapport à l'exercice 2023 identifiés dans la liste ci-après avec un (*)). Ce périmètre couvre l'intégralité des sociétés du Groupe dans chacun des pays suivants (Afrique du Sud, Allemagne, Arabie Saoudite(*), Australie, Autriche, Belgique, Bosnie-Herzégovine(*), Bulgarie(*), Canada, Croatie, Danemark, Émirats Arabes Unis, Espagne, Estonie(*), États-Unis, Finlande, France, Hong-Kong(*), Hongrie(*), Inde, Islande(*), Indonésie(*), Israël(*), Irlande, Italie, Kenya(*),

Malaisie(*), Maroc(*), Maurice(*), Nigeria(*), Norvège, Nouvelle-Zélande(*), Pays-Bas, Philippines(*), Portugal(*), Pologne, République Tchèque, Royaume-Uni, Roumanie, Serbie(*), Singapour, Slovaquie(*), Slovénie(*), Suède, Suisse, Thaïlande, Turquie, Vietnam(*))

Ces 48 pays représentent quasiment 100% du chiffre d'affaires consolidé et de l'effectif total du Groupe. Le périmètre de consolidation est homogène pour l'intégralité des informations publiées dans la DPEF.

9.2 Préparation de la présente déclaration de performance extra-financière

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière vise à répondre à l'articles L.225-102-1 du Code de Commerce en vigueur au 31 décembre 2024, tout en se préparant à la publication d'un rapport de durabilité selon les normes de la CSRD pour l'exercice prochain.

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 et historisées à travers la plateforme collaborative Workiva permettant d'effectuer des contrôles de cohérence et de mettre en perspective les résultats obtenus.

Lorsque cela est possible, les indicateurs et informations du présente DPEF 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 (ODD) selon les versions les plus récentes des normes disponibles au 31 décembre 2024.

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

Exclusive Networks est une entreprise technologique spécialisée dans la distribution de matériel et de logiciels. Par conséquent, certains sujets matériels ont été écartés car ils ne sont pas pertinents pour notre activité.

- 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 2024 dans les 48 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 à travers la plateforme collaborative Workiva ;
- 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 au calcul du bilan des émissions des gaz à effet de serre (BEGES)

Sur le calcul des émissions de gaz à effet de serre (BEGES):

Les informations concernant le calcul du BEGES peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques, ainsi qu'à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement, comme exposé ci-dessous :

Méthodologie : 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 (historique, ordre de grandeur dans des situations similaires).

Outil de calcul : Le calcul de l'empreinte carbone du Groupe a été réalisé avec l'outil ADEME-Association Bilan Carbone (ABC) version 8.10, suivant les règles du GHG Protocol, avec un niveau d'incertitude pour chaque poste. Cet outil permet d'afficher les résultats dans plusieurs formats standards, dont celui du GHG Protocol.

Facteurs d'émissions : Les facteurs d'émissions sont issus de la base ADEME, Base Carbone v23.2.

Gaz à effet de serre pris en compte : Les gaz suivants ont été convertis en tonnes équivalent CO₂ (tCO₂eq) selon leur potentiel de réchauffement global (Global Warming Potential) : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, PFC, NF₃ et CFC.

Approche pour l'incertitude:

- **Données correctes et justifiées** : Utilisées sans incertitude.
- **Données manquantes** : Utilisation des valeurs de l'année précédente avec une incertitude moyenne (30%).
- **Pas d'historique** : Utilisation de ratios de consommation avec une forte incertitude (50%).

Commentaires et hypothèses prises en considération pour les différents postes de calcul:

Énergies utilisées dans les bâtiments : Électricité, gaz et fioul, sur la base des factures fournies par les diverses entités via Workiva couvrant 35% du périmètre, une extrapolation a été faite sur le reste du périmètre.

Flottes de véhicules : Carburant consommé (essence ou diesel), sur la base des factures fournies par les diverses entités via Workiva couvrant 35% du périmètre, une extrapolation a été faite sur le reste du périmètre.

Transports amont et aval : Distances parcourues et modalités de transport provenant du département logistique, en considérant les hypothèses suivantes :

- Moyen de transport amont= 74% aérien + 26% terrestre (Fournisseurs>EXN)
- Moyen de transport aval= 100% terrestre (EXN> Clients)

Fret entrant des colis transportés = Fret sortant des colis transportés = Équipements vendus (cf. hypothèse A plus bas)

On considère que le transport aval/amont s'effectue par petit camion diesel (Rigide, 3,5 à 7,5 T, diesel routier, 7% biodiesel).

Facteur d'émission (fret routier):

kg CO ₂ e/tonne.km		
amont	combustion	Fabrication
0,07	0,29	0,01

On considère que le transport aérien s'effectue par un avion-cargo, plus de 100 T, > 3500 km, avec trainées

Facteur d'émission (fret aérien):

kgCO ₂ e/tonne.km			
amont	combustion	émissions fugitives	fabrication
0,1	0,49	0,49	0,0012

Déplacements professionnels : A partir des données Diesel, Essence et Électricité fournies par les entités pour déplacements dans le cadre de travail.

Les hypothèses suivantes ont été considérées pour les déplacements en voiture:

- Facteur de Conversion de l'électricité en équivalent carburant = 0,35 L/kWh
- Jours travaillés : 3 jours/semaine × 52 semaines = 156 jours/an
- Consommation moyenne : 10L/100km
- Distance moyenne quotidienne : 100km

Les hypothèses suivantes ont été considérées pour les déplacements en avion :

- 20 % des employés voyagent chaque année.
- Moyenne de 6 voyages par voyageur/an.
- Répartition des voyages (par distance) :
- Long-courrier (30 %) : Intercontinental (ex. : New York - Londres), ~11 000 km aller-retour.
- Moyen-courrier (50 %) : Intracontinental (ex. : Berlin - Paris), ~2 000 km aller-retour.
- Court-courrier (20 %) : Domestique/régional (ex. : San Francisco - Los Angeles), ~1 000 km aller-retour.
- Facteurs d'émission (CO₂e par passager-km) :
- Long-courrier : 0,121 kg/km
- Moyen-courrier : 0,137 kg/km
- Court-courrier : 0,158 kg/km (Source : UK DEFRA)
- 30 % des voyages sont en classe affaires (3x les émissions de la classe économique), 70 % en classe économique.

Déplacements domicile-travail : Estimation réalisée sur la base d'une distance moyenne parcourue par jour et par employé, déclinée selon la répartition des modalités de transport (voiture, train, bus, moto, vélo), obtenue via un questionnaire détaillé envoyé à tous les employés. Le taux de réponse de 17 % et une extrapolation sur le reste ont permis de réduire l'incertitude sur cette catégorie comparée à l'année précédente.

Déchets produits sur les sites : Utilisation des données fournies par les entités et complétées, si nécessaire, par une estimation de la masse de déchets tertiaires par employé et par an, sur la base du guide « Écoresponsable au bureau », ADEME septembre 2022.

Immobilisations : Pour la catégorie Outils et machines (Machines et équipements, matériel de démonstration, nouvelles locations de voitures) les informations ont été extraites des bases comptables, en ce qui concerne la catégorie Informatique (Ordinateurs portables, fixes et écrans 23,8"). Les informations ont été fournies par le département IT.

Intrants – services: Les informations pour les catégories suivantes ont été issues des bases comptables:

- **Assurances, services bancaires, conseil et honoraires** : Frais d'assurance, frais bancaires, consultation, comptabilité, impôts et salaires, frais d'audit, frais juridiques, frais de recrutement.
- **Enseignement**: Coûts de formation.
- **Services (imprimerie, publicité, etc.)** : Coûts de marketing et de publicité.

Pour les catégories ci-après, l'hypothèse suivante a été considérée que :

Hypothèse A : Les ventes d'équipements sont supposées équivalentes au produit le plus vendu dans l'année du reporting (Classe FortiGate). En connaissant le prix unitaire du produit le plus vendu, nous déduisons les quantités, les poids des équipements et des emballages. L'utilisation de l'équipement est supposée continue pendant 3 ans.

Utilisation des produits vendus : Exclusive Networks distribue plus de 25 000 équipements différents. Il est possible d'obtenir les quantités vendues par équipement et par pays. Cependant, la difficulté réside dans l'extraction des informations techniques (fiches techniques des produits) de ces équipements (différents fournisseurs, bases de données fragmentées et déconnectées, formats, accessibilité, etc.) et de les lier à chaque équipement vendu. À ce jour, il n'existe aucune base de données unifiée sur le marché à laquelle un calculateur pourrait se connecter pour obtenir une information complète sur l'empreinte carbone de l'équipement vendu. De même, aucun outil n'est disponible pour collecter ces données et les connecter aux quantités des produits vendus afin d'effectuer un calcul plus complet pour la catégorie 3-II (utilisation des produits vendus).

D'où le calcul pour cette catégorie s'appuie sur l'hypothèse A plus haut.

La consommation d'énergie est = Puissance de consommation de l'équipement le plus vendu (à partir de la fiche technique produit) x 365 jours x 24h x 3 ans pour un seul équipement.

Ensuite on multiplie par les quantités vendues par pays en considérant le facteur d'émission d'électricité par pays (voir tableaux ci-après) pour retrouver les émissions dues à l'utilisation par pays.

Intrants – biens et matières : Voir hypothèse A plus haut et la catégorie utilisation des produits vendus, à partir de la fiche technique de l'équipement le plus vendu, on peut retrouver le poids de l'équipement et de son colis ce qui permet de déduire le poids des produits vendus et des colis et donc le poids des emballages.

En considérant que l'emballage est constitué de 60% carton et 40% plastique, on déduit le poids des cartons et plastiques pour les Intrants – biens et matières.

Pour les calculs, l'équipement Cyber est considéré comme un équipement électronique similaire à un Switch routeur firewall (Facteur d'émission = 81 kgCO₂e/kg).

Fin de vie des produits vendus : Les produits utilisés dans les intrants sont pris en compte en fin de vie. En l'absence de stocks, la masse de matériels achetée auprès des fournisseurs est considérée comme équivalente à celle des produits vendus aux clients.

Les facteurs d'émissions pour électricité utilisés dans les calculs:

Pays	kgCO ₂ e/kWh	Pays	kgCO ₂ e/kWh
Australie	0,841	Finlande	0,229
Autriche	0,188	France	0,079
Belgique	0,22	Allemagne	0,461
Bosnie-Herzégovine	0,723	Chine	0,766
Bulgarie	0,535	Hongrie	0,317
Canada	0,186	Islande	0,000183
Croatie	0,236	Inde	0,912
République tchèque	0,589	Indonésie	0,709
Danemark	0,36	Irlande	0,458
Estonie	1,01	Israël	0,689
Turquie	0,46	Vietnam	0,432
Royaume-Uni	0,457		

Pays	kgCO ₂ e/kWh	Pays	kgCO ₂ e/kWh
Italie	0,406	Roumanie,	0,413
Kenya	0,274	Serbie,	0,718
Arabie Saoudite,	0,737	Singapour,	0,499
Malaisie,	0,727	Slovaquie,	0,197
Maroc,	0,718	Slovénie,	0,325
Pays-Bas,	0,415	Afrique du Sud,	0,927
Norvège,	0,0167	Espagne,	0,238
Philippines,	0,481	Suède,	0,0296
Pologne,	0,781	Suisse,	0,0273
Portugal,	0,255	Thaïlande,	0,513
États-Unis,	0,522	Émirats Arabes Unis,	0,598

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

Thèmes	Section
Modèle d'affaires	1 Modèle d'affaires
Informations sur la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité	2 Stratégie de Durabilité 3 Cadre de Gouvernance
Résultats des politiques appliquées par la Société, incluant des indicateurs clés de performance	5 Nos engagements en matière de durabilité
Informations sociales Conditions de travail Lutte contre les discriminations et promotion des diversités	7 Information sociale et sociétale du Groupe
Informations environnementales Politique générale en matière environnementale Changement climatique Économie circulaire	6 Information environnementale
Informations sociétales Engagements sociétaux en faveur du développement durable	2 Stratégie de durabilité 2024-2030
Informations relatives à la lutte contre la corruption	8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption
Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	7.6 Engagements en matière des Droits Humains et du Travail
Informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale	8.3 Transparence et lutte contre l'évasion fiscale
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	7.4 Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs
Attestation de l'organisme tiers indépendant sur les informations présentes dans la DPEF	10 Avis de l'organisme de vérification

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 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 en référence aux normes GRI [GRI 2-3].

GRI 1 utilisé GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Thèmes	Section	ODD
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails de l'organisation	1 Modèle d'affaires	
	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	L'information est disponible sur le site de la Société sous la section "Equipe de Direction" https://ir.exclusive-networks.com/fr/governance/leadership/	
	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	16.5
	2-16 Communication des préoccupations critiques	8.2 Éthique, prévention et lutte contre la corruption	16.5
	2-17 Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	8.1 Gouvernance et organisation de la conformité	16
	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	8
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	7.4 Assurer des rémunérations et avantages justes et attractifs	8
	2-21 Ratio de rémunération globale annuelle		
	2-22 Énoncé sur la stratégie de développement durable	2 Stratégie de durabilité 2024-2030	12
	2-23 Engagements stratégiques	7.6 Engagements en matière des Droits Humains et du Travail	8

Norme GRI	Thèmes	Section	ODD
GRI 2 : Informations générales 2021	2-24 Intégration des engagements 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 Éthique, prévention et lutte contre la corruption	16
	2-27 Respect des lois et règlements	8.1 Gouvernance et organisation de la conformité	
	2-28 Associations de membres	S/O	16
	2-29 Approche de l'engagement des intervenants	4 Analyse des Impacts, Risques et Opportunités significatifs (IRO)	
	2-30 Conventions collectives	7.3 Social et engagement	
GRI 3 : Sujets matériels 2021	3-1 Processus de détermination des sujets importants	4 Analyse des Impacts, Risques et Opportunités significatifs (IRO)	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	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 Information environnementale	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 Information environnementale	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
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 Développement des carrières et des compétences	4.3, 4.4, 4.5

Norme GRI	Thèmes	Section	ODD
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 (DE&I)	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	8 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires	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	Sections
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	6.3 Changement climatique
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 Consommateurs et utilisateurs finaux
	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, la Russie, la Syrie 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 2024, Exclusive Networks n'a subi aucune violation de données 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 Consommateurs et utilisateurs finaux
Recruter et gérer une main-d'œuvre mondiale, diversifiée et qualifiée	Pourcentage d'engagement des employés	TC-SI-330a.2	69 %
	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 (DE&I)
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	8 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires

10 Avis de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2024

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation Cofrac Validation/Vérification, n°3-1884, 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 consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée 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

Conclusion sans réserve

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.

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 (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration 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

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer 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 ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- 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 par le Conseil d'administration.

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 3 personnes et se sont déroulés entre début octobre 2024 et le 24 mars 2025 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les départements Sustainability, gestion de l'éthique, des risques et de la conformité, ressources humaines, cybersécurité, compensation & bénéfices, environnement et supply chain.

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, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème 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 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. Pour certains risques, 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 du code de commerce.
- 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, 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.

Paris la Défense, le 25 mars 2025

KPMG S.A.

Cédric Adens, Associé
Isabelle Lhoste, Associée Expert ESG

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

ANNEXE 1

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

- Convention collective
- Cybersécurité

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants avec niveau d'assurance modéré.

- Nombre de salariés
- Nombre d'embauches
- Nombre de départs
- Taux de participation à l'enquête de satisfaction
- Taux d'engagement
- Part de l'effectif couvert par la convention collective
- Taux de renouvellement (turnover)
- Nombre de collaborateurs intégrés au Rise up Program
- Pourcentage de rétention des collaborateurs intégrés au Rise up Program
- Nombre de nouvelles certifications
- Nombre de sessions de formation
- Nombre et pourcentage de femmes recrutées
- Proportion de femmes occupant des postes de direction
- Proportion de femmes au sein du Conseil d'administration
- Taux de fréquence des accidents de travail
- Taux de gravité
- Index Égalité professionnelle Femmes-Hommes (sur 100)
- Émissions de GES des scopes 1, 2 et 3
- Nombre de tiers évalués dans l'outil d'intégrité
- Proportion des salariés ayant certifié le code de conduite
- Nombre de tiers présentant un risque modéré ou élevé ayant formellement approuvé le Code de conduite
- Pourcentage des effectifs ayant suivi la formation DE&I et approuvé la politique DE&I
- Score d'Exposition Cyber





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