



Part of Dun & Bradstreet's
Worldwide Network

RAPPORT 2023

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Smart insights to shape your future

Notre contribution au développement durable

Le message du Président



“

En tant que président du groupe Altares, je m'engage à assumer la responsabilité de notre groupe vis-à-vis de l'environnement, de la société et de la gouvernance en engageant des actions positives et en limitant nos incidences négatives. Chez Altares, nous encourageons la transparence, l'éthique et l'intégrité dans toutes nos activités. Nous accordons une attention particulière à l'égalité des chances et à l'inclusion dans tous les domaines et à tous les niveaux de notre groupe. Nous mettons en œuvre des pratiques durables pour minimiser notre empreinte environnementale en veillant à notre efficacité énergétique et à notre sobriété numérique. Il est de mon devoir de continuer à diriger le groupe Altares en m'assurant de sa contribution significative à la prospérité économique et éthique de la société.

”

Luc Querton, Président du groupe Altares

Sommaire

Le message du Président	2
Les priorités RSE du groupe Altares et les principales actions	5
Gouvernance	8
Organisation de la gouvernance d'Altaires	10
Notre engagement à respecter les lois et réglementations	11
Code éthique pour la conduite des affaires	11
Gouvernance et protection des données	12
Contexte juridique de la RSE	13
Evaluation des risques et matrice RSE	14
Matrice de matérialité	16

Social	19
Opportunités de progression professionnelle et diversité	20
Ancienneté	21
Intégration et formation	21
Lutte contre le harcèlement	22
Politique de recrutement	23
Une organisation agile du travail	24
Entretiens individuels, écoute et évaluation	24
Santé et sécurité des salariés	25
Avantages sociaux	26
Implication communautaire : les actions du groupe de travail RSE	26
Égalité femmes / hommes	27
Statistiques Altares groupe	28
Environnement	29
Actions concrètes avec impact positif sur le climat	30
Bilan carbone	32
Données et technologies informatiques	34
Politique d'achats responsables	34
Nos solutions en matière d'évaluation RSE	36
La solution D&B ESG Intelligence	37
Évolutions souhaitées de ces offres	38
Nos actions pour sensibiliser les entreprises aux enjeux de la RSE	39
Conclusion	40

Les priorités RSE du groupe Altares et les principales actions

Le programme de responsabilité sociale et environnementale d'Altares s'inscrit dans une double perspective : d'une part, un programme interne, à l'échelle du groupe, couvrant l'ensemble de nos géographies, de nos collaborateurs et de nos partenaires ; et d'autre part, au travers de notre présence sur le marché de l'évaluation des tiers du point de vue de leur responsabilité RSE. Altares agit ainsi non seulement avec et pour ses employés, mais s'engage également à aider la communauté économique à mesurer l'impact de ses activités sur l'environnement et la société.

Ce programme repose ainsi sur les axes d'action suivants :

- éthique et transparence dans la conduite des affaires ;
- protection des données et mesures de cybersécurité ;
- promotion de la diversité, de l'égalité des genres et de l'inclusion ;
- formation et développement professionnel ;
- environnement de travail sain, sécurisé et en conformité avec le droit international du travail ;
- réponses aux enjeux climatiques adaptées à l'échelle d'Altares ;
- sensibilisation des entreprises au travers d'événements, de webinaires et de publications régulières telles que notre baromètre trimestriel sur la responsabilité des entreprises.



ecovadis



cybervadis

Altares s'appuie sur les référentiels internationaux pour évaluer sa performance RSE, et plus spécifiquement le GRI et les standards ISO 26002. Altares est également membre de Global Compact depuis janvier 2021 et signataire de la Charte de la diversité depuis décembre 2012.

Nous avons également choisi la certification EcoVadis, à laquelle nous avons obtenu un score de 64/100 en 2023 (sur les données 2022), soit 4 points de progression par rapport à l'année précédente, et nous plaçant ainsi au 85ème percentile des entreprises du secteur avec une médaille d'argent. En 2023, cette analyse a été complétée par une évaluation CyberVadis donnant lieu à un score de 743/1000.

Pilier	Domaine d'action	1 NO POVERTY	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY
Droits humains	Promouvoir l'égalité des chances				X
Droits humains	S'engager à développer les compétences de chacun			X	X
Droits humains	Garantir un environnement de travail sain et sécurisé		X		
Droits humains	Cœuvrer pour le bien-être au travail		X		
Droits humains	Respecter la liberté d'association et de négociations collectives				X
Environnement	Développer des technologies respectueuses de l'environnement				
Environnement	Gérer les déchets				
Environnement	Réduire les émissions de GES				
Environnement	Préserver la biodiversité				
Gouvernance	Lutter contre la corruption et promotion de relations d'affaires éthiques et transparentes				
Gouvernance	S'engager pour des achats responsables				
Gouvernance	S'ancrer dans la communauté citoyenne	X	X		
Gouvernance	Protéger et sécuriser les données				

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	15 LIFE ON LAND	16 PEACE AND JUSTICE STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
		X						
	X	X						
	X							
	X							
							X	
X				X	X			X
				X	X			X
X				X	X			
					X	X		X
	X						X	
	X	X					X	X
		X	X					
	X						X	



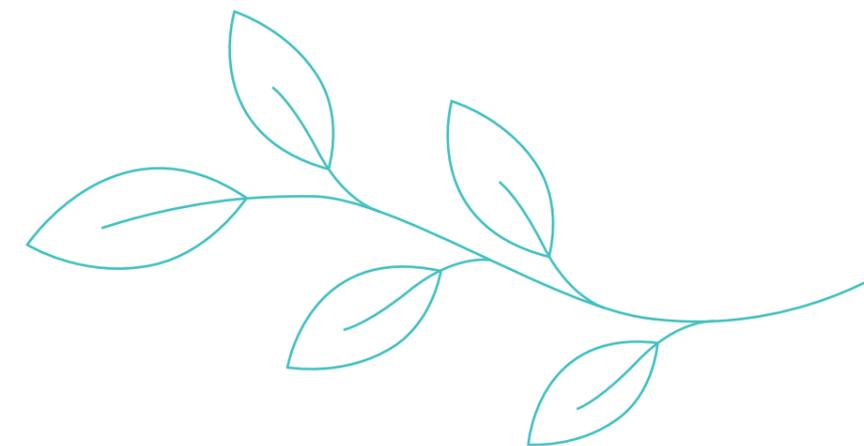
Gouvernance

Altares fournit aux entreprises les informations dont elles ont besoin pour prendre des décisions éclairées et développer leurs activités de manière durable. La responsabilité d'Altares est engagée sur la manière dont les données sont collectées, traitées, puis mises à disposition de ses clients. C'est pourquoi la gouvernance des données est au cœur de la stratégie RSE d'Altares.

Le traitement de nos données respecte le processus Data Quality Management défini par Dun & Bradstreet, dont Altares est le représentant exclusif pour la France, le Benelux et le Maghreb. Altares reconnaît que les scores qu'il développe et qui ont pour objectif de prédire l'avenir des entreprises (notamment le risque de défaillance à 12 mois) peuvent avoir une incidence sur les organisations et leurs collaborateurs.

Nous veillons à la qualité des modèles mathématiques sur lesquels nos scores sont construits et à les maintenir au plus haut niveau de fiabilité. Nous veillons aussi à la protection de notre base de données contre les cyberattaques, au respect des réglementations anticorruption, des lois sur la protection des données et au respect de la vie privée.

En offrant aux entreprises les informations leur permettant d'identifier les risques posés par leurs tiers et leurs parties prenantes, qu'ils soient de nature financière, de conformité ou de réputation, nous leur permettons de s'engager dans la conduite de leurs affaires avec intégrité et d'avoir une incidence positive sur la société. La bonne gouvernance des données est un gage d'efficacité et est essentielle au bon fonctionnement de notre entreprise.



Organisation de la gouvernance d'Altares

La gouvernance du groupe Altares est organisée comme suit :

- **Stratégie et initiatives RSE**

Cette fonction définit les orientations stratégiques, les mesures et les actions à mettre en œuvre en matière de RSE. L'équipe pilote les initiatives stratégiques à travers le groupe Altares au cœur desquelles se trouvent ses activités RSE, telles que l'élaboration et le déploiement de la politique, le suivi de l'avancement, le reporting et la certification.

- **Délégué à la protection des données**

La principale responsabilité de cette fonction est de veiller à ce qu'Altares traite les données à caractère personnel de manière responsable et en conformité avec les lois et réglementations. Ses missions consistent notamment à guider le groupe en matière de protection des données, à contrôler la conformité d'Altares avec les lois et réglementations connexes, à traiter les demandes des personnes concernées, à communiquer, sensibiliser et former les collaborateurs, et à assurer les relations avec les autorités réglementaires.

- **Comité exécutif**

La principale responsabilité du comité est de diriger de manière cohérente les fonctions du groupe Altares afin de promouvoir la culture client, de stimuler l'innovation et d'encourager l'efficacité opérationnelle. Le comité exécutif est responsable de la réalisation de la vision «Smart Insights to Shape your Future». Il est composé des responsables exécutifs de chaque fonction qui rendent compte au Président d'Altares.

- **Conseil de surveillance**

Il a pour mission de superviser les politiques et les initiatives stratégiques du groupe Altares. Il est composé d'une part de représentants des actionnaires, et d'autre part du président, du responsable des affaires juridiques et du directeur financier du groupe Altares.



Notre engagement à respecter les lois et réglementations

Altares place ses responsabilités sociétales et environnementales au cœur de ses préoccupations et de ses processus. La RSE sous-tend notre conduite des affaires pour que chaque relation commerciale se construise en conformité avec les lois et réglementations en vigueur. Altares n'a pas attendu les récentes dispositions réglementaires pour respecter une éthique assurant le respect des droits humains et de l'environnement.

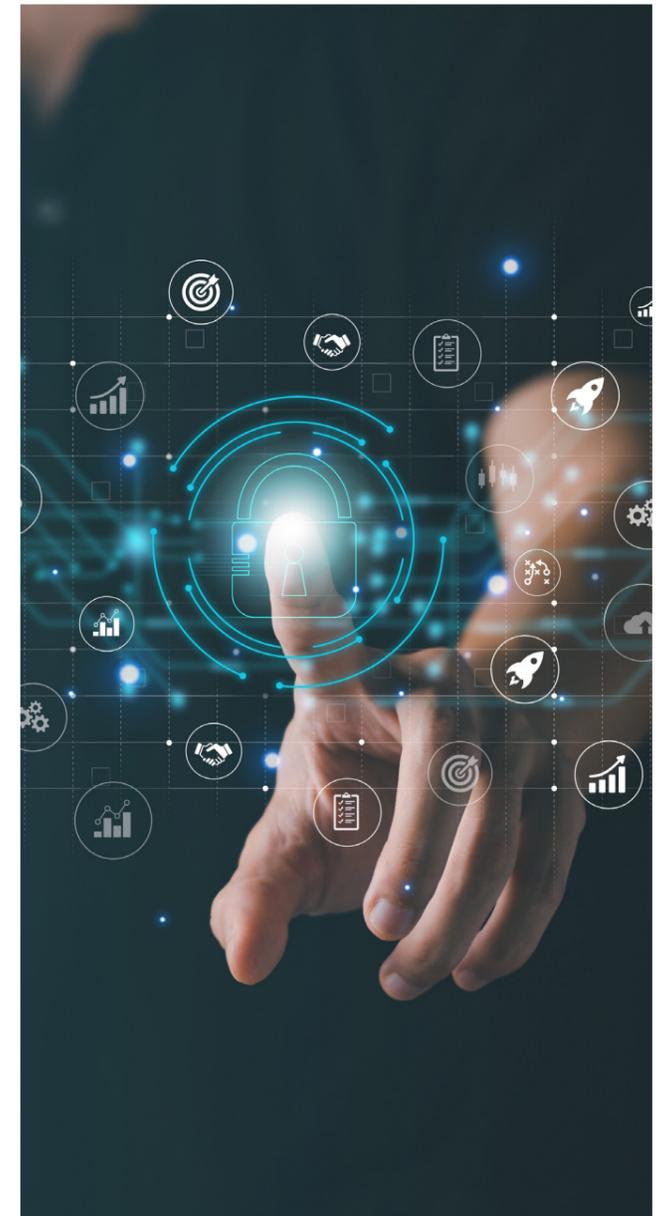
Code éthique pour la conduite des affaires

Conscient des enjeux de la valorisation de l'information à destination de tiers, Altares est naturellement sensibilisé aux enjeux de sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Dans le cadre de cet engagement et pour y parvenir, Altares compte sur le soutien actif de ses collaborateurs qui s'engagent à respecter les lois, à agir selon les valeurs de l'entreprise, à mener des affaires avec des partenaires de réputation solide.

Le Code éthique d'Altares matérialise ces engagements en prescrivant les comportements attendus et les règles de base en matière de conformité et d'éthique.

Pour accompagner ce code, Altares a mis en place un dispositif d'alerte neutre et indépendant permettant aux collaborateurs de signaler toute conduite illégale ou contraire à l'éthique. Le non-respect de ce code expose à une mesure corrective ou à une sanction disciplinaire. Le Code éthique contient des directives quant à la protection des intérêts de l'entreprise, à l'utilisation des médias sociaux, à la conduite des relations commerciales, aux pratiques sociétales, environnementales et à la gouvernance. La protection des données fait l'objet d'une attention toute particulière en raison du domaine d'activité d'Altares.



Gouvernance et protection des données

Les sociétés du groupe Altares s'engagent à ce que leurs activités soient conformes à leurs obligations relatives à la protection des données personnelles et à mettre en œuvre les moyens nécessaires à cet effet.

Cet engagement se traduit par la mise en œuvre de moyens techniques et humains, et de mesures organisationnelles appropriées qui s'inscrivent dans une démarche de qualité et d'application de la réglementation et de ses principes directeurs.

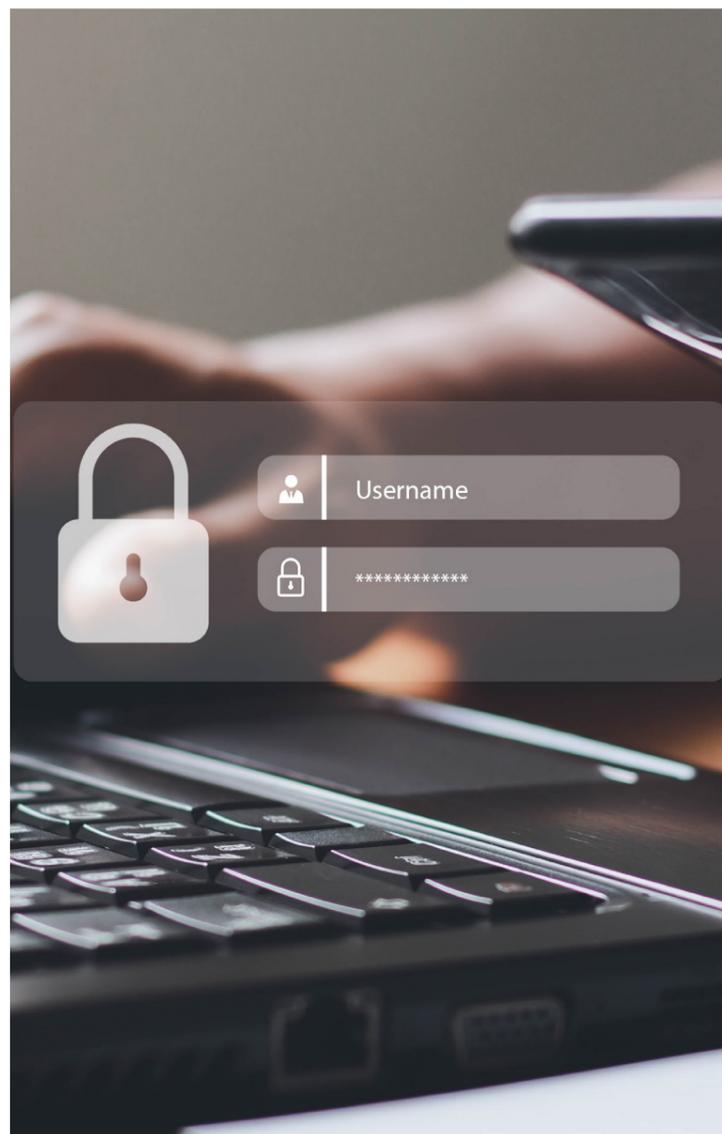
Nous rappelons que la Politique Générale de Protection des Données du groupe Altares fixe les règles de bonne conduite que chaque collaborateur doit respecter lors de la collecte et du traitement des données.

Les principaux objectifs de cette politique sont les suivants :

- diffuser une culture « protection des données » au sein des sociétés du groupe Altares ;
- promouvoir la réalisation et le maintien de la conformité légale ;
- favoriser un équilibre permanent entre, d'une part, les exigences de la réglementation sur la protection des données et, d'autre part, les contraintes opérationnelles du groupe ;
- assurer le respect par les sociétés du groupe Altares du principe d'auto-responsabilisation prévu par les règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel.

La Politique Générale de Protection des Données d'Altares n'a pas pour objet de couvrir de manière exhaustive tous les cas possibles, mais de fixer les règles générales à respecter en matière de protection des données personnelles.

Elle s'applique sous réserve qu'il n'existe aucune disposition contraire dans une quelconque réglementation applicable à notre activité. Elle peut également évoluer en fonction du contexte légal et réglementaire applicable.



Contexte juridique de la RSE

L'article 225 de la loi Grenelle II (Loi n° 2010-788) du 12 juillet 2010 et son décret d'application du 24 avril 2012 concernent les obligations de transparence des sujets sociaux et environnementaux, et rendent obligatoires :

- la publication dans le rapport de gestion des informations sociales, environnementales et sociétales inscrites dans le décret, et des justifications en l'absence de politique de maîtrise des risques de RSE identifiés ;
- la vérification de la conformité et de l'exactitude de la déclaration de performance extra-financière par un organisme tiers indépendant.

Au 1er août 2017, conformément à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 modifiant le cadre légal de la publication d'informations extra-financières pour l'harmoniser avec les dispositions de la directive sur la RSE n° 2014/95 du 22 octobre 2014, la déclaration de performance extra-financière remplace le rapport de RSE et devient un outil de gestion stratégique pour les entreprises, étant à la fois concis et accessible, ciblant des informations pertinentes.

Altares a rédigé un corpus de politiques et de procédures portant notamment sur la stratégie RSE du groupe, le Code éthique et les principes de conduite des affaires, la politique sociale, la politique sociétale et environnementale, et la politique de recrutement. Ces procédures sont régulièrement mises à jour et communiquées à l'ensemble des collaborateurs d'Altares.



Évaluation des risques et matrice RSE

Altares s'est appuyé sur la norme internationale ISO 26000 pour l'élaboration de son programme RSE, et s'est fait accompagner par un cabinet expert pour mener à bien ce travail. La première étape a consisté en l'établissement d'une cartographie des risques, ou enjeux RSE.

Cette cartographie a été établie selon l'importance des enjeux, et la manière dont ils sont gérés par le groupe, en vue de déterminer les défis RSE à relever.

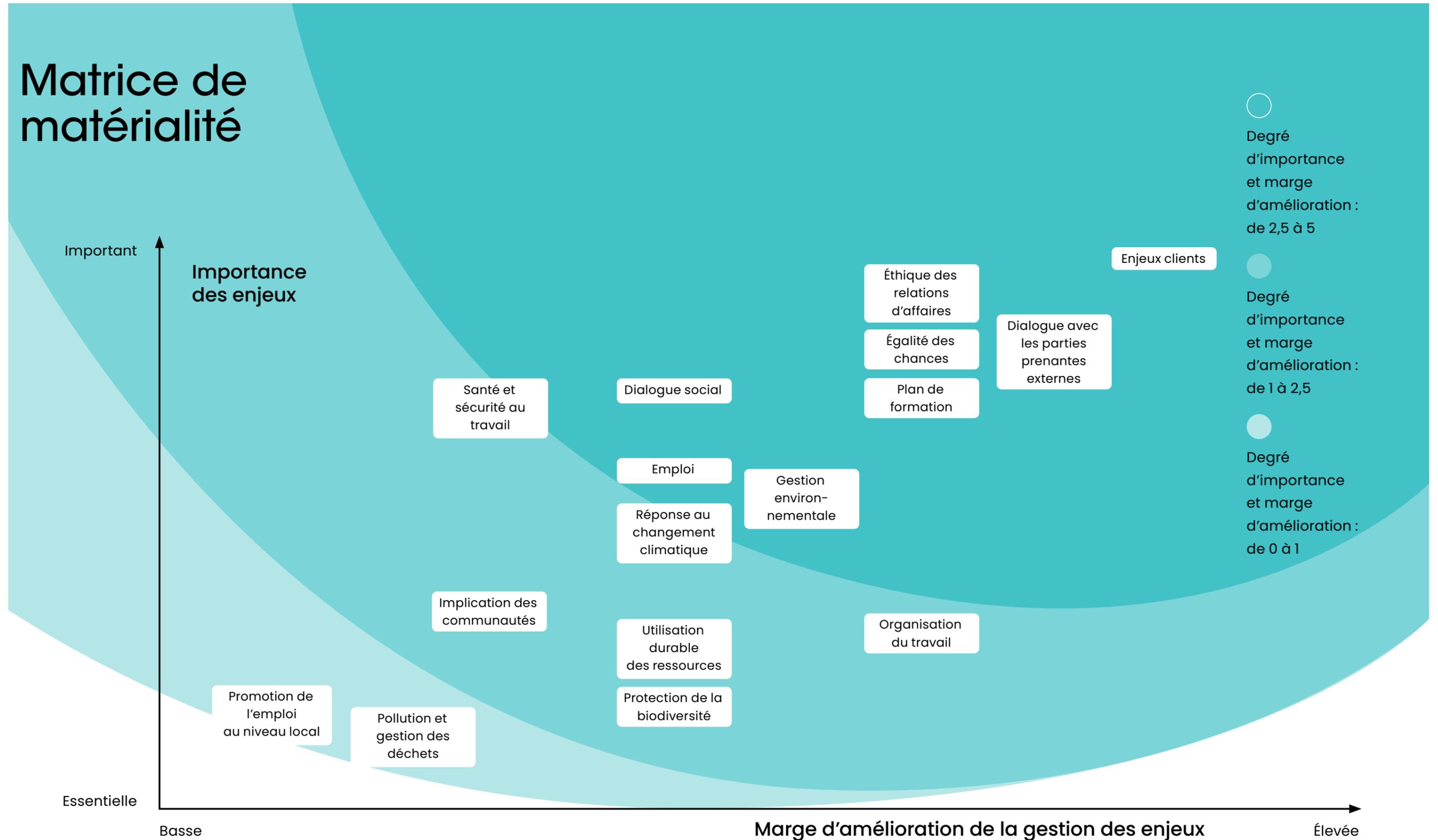
Enjeux RSE	Évaluation de l'importance des enjeux RSE	Risques associés
	Echelle d'évaluation selon l'impact potentiel d'un enjeu non pris en compte : 1. Pas d'impact sur l'entreprise 2. Impact léger à modéré sur l'entreprise 3. Impact important sur certains projets de l'entreprise 4. Impact substantiel sur l'entreprise ou ses projets actuels et futurs 5. Impact susceptible de remettre en cause la poursuite des activités de l'entreprise	
I - ASPECTS SOCIAUX		
1.1 - L'EMPLOI	3,33	
1 - Effectif et distribution des collaborateurs (âge, genre, ancienneté)	2	Perte de compétences clés
2 - Recrutement	4	Hausse de la rotation des effectifs
2 - Rémunérations et évolutions proposées	4	Inflation des salaires

Le tableau ci-dessous est un exemple à titre illustratif de la méthodologie utilisée. Chaque enjeu a été divisé en thèmes précis, puis associé à un ou plusieurs risques. et enfin évalué selon plusieurs critères. Ces axes d'analyse sont : l'importance de chaque enjeu pour Altares, leur niveau de maîtrise et leur probabilité d'occurrence.

La cartographie est présentée page suivante.

Performance actuelle de l'entreprise	Probabilité d'occurrence des risques	Capacité de gestion des enjeux
Echelle d'évaluation de la performance : 0. Sans objet 1. Excellente 2. Supérieure aux exigences légales et réglementaires 3. Conforme aux exigences légales et réglementaires et avec des améliorations identifiées 4. Performance conduisant à des non-conformités mineures 5. Performance conduisant à des non-conformités majeures	0. Aucune probabilité 1. Très faible 2. Faible 3. Modérée 4. Elevée 5. Très élevée	
2,67	3	2,83
2	2	
3	4	
3	5	

La cartographie ci-dessous permet d'identifier les enjeux RSE à traiter en priorité par Altares.



Afin d'honorer sa vision « Smart Insights to Shape your Future », le groupe Altares s'efforce d'incarner et de défendre quatre valeurs essentielles.

S'engager collectivement pour réaliser notre vision

L'ensemble des équipes Altares est mobilisé autour des projets permettant de répondre aux enjeux de nos clients. Nous sommes fiers d'appartenir à un groupe uni et de répondre, partout où nous sommes, avec la même exigence et le même engagement aux défis qui nous sont confiés par nos clients.

Être ambitieux pour nos clients et nos collaborateurs

La satisfaction client est au cœur de nos préoccupations. Nous innovons et nous évoluons ensemble. Nous nous remettons en question au quotidien pour nous adapter à chaque besoin, chaque demande, chaque projet.

Confiance en chacun et en ce que nous faisons

Nous croyons que l'intégrité, la qualité et l'expertise sont les fondements de la confiance. Nous avons confiance en notre capacité à générer un succès durable. Nous faisons confiance à nos équipes qui œuvrent chaque jour à la collecte, au traitement et à l'analyse des données qui vous sont transmises. Nous construisons des relations à long terme en toute transparence avec nos clients.

Innover avec passion

Nous suivons de très près les tendances, les innovations technologiques, les nouveaux talents. Nous voulons prendre de l'avance sur notre marché et nous positionner à la fois en tiers de confiance et leader d'opinion.



La diversité, l'égalité des chances et le développement de nos collaborateurs sont les priorités d'Altares en tant que signataire de la Charte de la diversité.

Nos collaborateurs, basés en France, en Belgique, au Pays-Bas et au Maroc, sont un atout clé de la réussite et de la performance du groupe.

Nos effectifs sont composés de personnes talentueuses et créatives, avec un parcours professionnel très riche et varié. Leur accueil et leur formation sont une priorité pour une intégration réussie.

Nous avons mis en place des mesures, détaillées ci-après, pour améliorer notre recrutement et attirer des personnes qualifiées, quels que soient leurs origines, leurs croyances, leur genre et leur situation personnelle.

Nous offrons des opportunités de progression professionnelle à nos employés au sein du groupe Altares, tant par la mobilité interne au sein de différentes fonctions, que par la mobilité géographique.

La flexibilité est un élément important de notre stratégie et elle s'est fortement développée ces dernières années avec le télétravail et le déploiement de solutions logicielles facilitant les réunions et le partage d'informations à distance.

Nous travaillons au quotidien pour développer une culture d'entreprise forte qui favorise l'engagement et qui prône le savoir-vivre ensemble, dans le respect de la diversité et de l'égalité des chances.

Opportunités de progression professionnelle et diversité

Nous sommes engagés au quotidien auprès de nos collaborateurs pour les encourager dans leur développement professionnel et favoriser leur mobilité interne vers de nouvelles fonctions et responsabilités.

Altares est signataire de la Charte de la diversité depuis décembre 2012, dépassant ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Pour Altares, le mot « diversité » revêt des formes diverses depuis sa création.

La diversité se vit au quotidien et s'exprime tout naturellement chez les femmes et les hommes d'Altares. En effet, seules comptent les compétences et la motivation du candidat, et peu importent son origine sociale, ethnique, sa taille, son poids, son genre, sa religion, son âge, son parcours (classique ou atypique), sa formation (grande école, universitaire ou autodidacte), son lieu de résidence, son handicap...

Notre diversité s'accompagne de valeurs essentielles telles que le respect, l'équité, la collaboration, la responsabilité de ses actes et paroles. Aussi, notre adhésion à la Charte de la diversité n'est que la formalisation des comportements et des actions des hommes et femmes d'Altares au quotidien. Nos actions se déploient au jour le jour, dans la gestion de nos équipes, le recrutement, la formation et l'accueil de nos collaborateurs.

Emploi de travailleurs en situation de handicap

L'entreprise se donne l'objectif de réaliser des campagnes de sensibilisation de ses collaborateurs aux différentes formes de handicap au travail.

Des mesures visant à renforcer l'attractivité d'Altares pour les candidats en situation de handicap sont également étudiées. Ces actions devront également s'étendre à nos filiales situées en Belgique et aux Pays-Bas où le ratio de travailleurs handicapés n'est pas encore mesuré.

Altares a également souscrit des commandes de fournitures auprès d'entreprises adaptées (ESAT).



Ancienneté

Ces statistiques illustrent un atout concurrentiel d'Altares sur le marché de l'emploi : une démographie variée qui assure la diversité des profils, complétée par une stabilité des collaborateurs avec une ancienneté moyenne importante, qui garantit le développement de l'expertise et repose sur l'adhésion aux valeurs et à l'éthique de travail de notre groupe.

Intégration et formation

Altares attache la plus grande importance au développement professionnel et personnel de tous ses collaborateurs.

Différents moyens sont mis à leur disposition en matière de formation professionnelle et notamment :

- **Accueil et intégration** : un parcours d'intégration est mis en place pour accompagner les nouveaux arrivants dans leur prise de poste. Composé de plusieurs modules, il permet à chaque nouveau collaborateur de rencontrer des collègues expérimentés qui leur présentent leur métier.
- **Sensibilisation à la sécurité informatique** un programme de sensibilisation à la cybersécurité a été déployé depuis deux ans au sein du groupe. Les collaborateurs accèdent à des modules de formation en e-learning pour leur permettre de comprendre les enjeux de la sécurité informatique et les bonnes pratiques à adopter.

TRANCHES D'ÂGE	%
< 30	15 %
30 - 40	28 %
40 - 50	30 %
> 50	28 %

ANCIENNETÉ	%
0-5	56 %
5-10	13 %
10-15	11 %
15-20	7 %
20-25	5 %
25-30	3 %
30-35	1 %
35-40	2 %
40-45	2 %
>45	0 %



- **Développement des compétences** : une licence LinkedIn Learning a été octroyée à chaque employé afin de bâtir des programmes de formation adaptés, grâce à la diversité des contenus proposés sur des sujets professionnels et personnels. Ce mode de formation met l'accent sur l'autonomie du collaborateur, qui peut choisir le thème, le rythme et le niveau de sa formation, et sur la relation avec le manager, qui a pour rôle de l'orienter vers des formations répondant aux axes de développement identifiés.
- **Formation des managers** : des formations régulières accompagnent les managers dans leur évolution de carrière et à garantir aux équipes un encadrement professionnalisé.
- **Accompagnement au changement** : des formations d'équipes sont organisées pour accompagner des projets de transformation, développer les expertises individuelles et soutenir le développement technique de l'entreprise.
- **Alternance** : grâce au maintien des subventions favorisant le recours à l'alternance en France, Altares a poursuivi sa politique de formation des étudiants pour développer un vivier de talents et anticiper ses futurs recrutements.

Lutte contre le harcèlement

Dans le cadre des activités professionnelles, le harcèlement sous toutes ses formes ou les remarques discriminatoires ou diffamatoires sont proscrits, que ce soit envers un membre du personnel, comme envers une personne externe à l'organisation.

Un dispositif d'alerte neutre et indépendant permet à tous les collaborateurs de l'entreprise de signaler toute conduite illégale ou contraire à l'éthique dont ils pourraient être témoins. Tout collaborateur témoin d'une infraction ou qui prend connaissance d'un manquement au code de conduite a la responsabilité de le signaler, sans mesure de représailles possible.



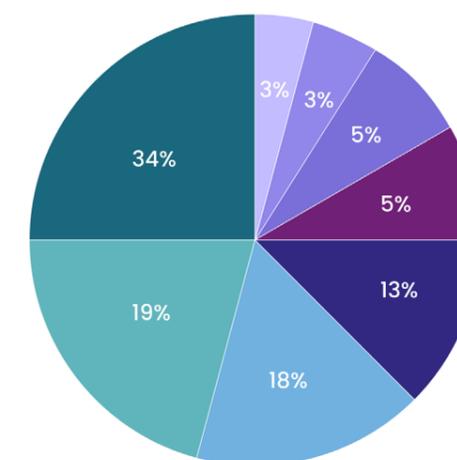
Les signalements peuvent être transmis à un manager, aux ressources humaines, à la direction juridique, à la direction, ou par le biais de la ligne d'alerte professionnelle. Les signalements peuvent, si nécessaire, rester anonymes.

Politique de recrutement

La politique de recrutement d'Altares est exclusivement fondée sur les compétences et la motivation du candidat, en dehors de toute considération subjective ou discriminante. A cette fin nous utilisons la plateforme RECRUITEE qui nous permet d'agrèger l'ensemble des candidatures en provenance de job boards, de nos éventuels cabinets de recrutement et de notre site carrière, y compris pour les candidatures internes. Les postes à pourvoir sont communiqués à l'ensemble du personnel, afin que chacun puisse faire acte de candidature. Le candidat interne suit alors le même processus de recrutement que les candidats externes.

Le niveau de salaire d'un poste est déterminé en fonction du marché et de la grille interne de rémunération. Nous veillons à garantir un niveau de classification et de salaire à l'embauche identique entre les hommes et les femmes, pour un même poste et à un même niveau d'expérience et de formation.

Source des candidats recrutés



Une organisation agile du travail

Altares s'efforce d'offrir des conditions de travail flexibles à ses collaboratrices et collaborateurs. L'entreprise a notamment mis en place une organisation agile du temps de travail qui autorise ceux qui en font la demande à profiter de deux ou trois jours de télétravail par semaine, selon les sites géographiques. Cette organisation permet de réduire les émissions de CO² en limitant les déplacements des employés, et contribue également à renforcer l'attractivité de l'entreprise pour les candidats à l'embauche, ainsi que la satisfaction des personnes en poste quant à leurs conditions de travail et à leur équilibre de vie personnelle et professionnelle.

Altares veille également à conserver une répartition équilibrée entre le recours au télétravail et les journées sur site, afin de préserver le lien social et les relations informelles inhérents à la culture de l'entreprise.

Entretiens individuels, écoute et évaluation

Les collaborateurs participent à un entretien annuel et à un entretien de revue des objectifs à mi-année avec leur manager, afin de suivre leur participation à des projets long terme au-delà de leurs tâches quotidiennes.

Tous les deux ans, un entretien professionnel permet de faire le point sur l'évolution des carrières et les aspirations à moyen et long terme.



Santé et sécurité des salariés

100 % des salariés sont couverts par les polices de santé et d'assurance.

En France, l'ensemble des collaborateurs est tenu de souscrire à la complémentaire santé obligatoire de l'entreprise, sauf en cas de preuve de souscription à une autre mutuelle famille.

Une relation suivie avec notre organisme de médecine du travail permet d'accompagner les collaborateurs rencontrant des difficultés.

Des collaborateurs volontaires sont formés aux gestes de premiers secours au travail ainsi qu'aux mesures d'encadrement en cas d'incendie.

Une analyse des risques liés au travail est menée dans le cadre du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Aux Pays-Bas, nous suivons les directives légales du RI&E. Cela signifie que nous respectons pleinement ces recommandations :

- obligation de nomination des conseillers confidentiels ;
- formations volontaires pour les conseillers confidentiels ;
- formations à jour pour les employés du PEC (Plan d'urgence de l'entreprise) ;
- examen médical tous les cinq ans ;
- formation sur l'absentéisme pour les dirigeants ;
- formation professionnelle pour tous les employés ;
- contrôle numérique du lieu de travail à domicile ;
- offre de mobilier pour le bureau à domicile .

En Belgique, les collaborateurs profitent de :

- la formation actualisée de conseiller confidentiel ;
- l'assurance hospitalisation ;
- l'assurance protection des revenus.



Avantages sociaux

Une enveloppe d'augmentations individuelles est déterminée à chaque exercice budgétaire, afin d'accompagner le développement des collaborateurs et de rester attractifs sur le marché.

Altares a également pu recourir aux mécanismes mis en place par le gouvernement afin de soutenir le pouvoir d'achat (prime de partage de valeur notamment).

Des primes de transport viennent compléter les dispositifs légaux.

Implication communautaire : les actions du groupe de travail RSE

En France, un groupe de travail RSE, constitué sur la base du volontariat a vu le jour en 2021 pour sensibiliser et fédérer les membres du personnel autour d'actions en faveur de l'environnement, des droits humains et de la solidarité. Chaque année, en collaboration avec une association caritative, le groupe organise une collecte de jouets auprès des collaborateurs à l'occasion de Noël. Des collectes ont aussi été réalisées pour les victimes du conflit en Ukraine.

L'entreprise participe également à la collecte de pièces jaunes au profit des Hôpitaux de France, et abonde à hauteur des dons faits par les collaborateurs.

Le groupe RSE a également mené une campagne de sensibilisation au gaspillage d'eau auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Ainsi, le groupe participe activement à ce que, chaque jour, Altares s'engage plus solidement encore dans sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Égalité femmes / hommes

Altares poursuit sa politique visant à l'égalité femmes / hommes dans l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de rémunération.

L'index d'égalité professionnelle (en France uniquement) permet de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Celui d'Altares s'élevait à 86/100 en 2022 (vs 76/100 en 2020 et 88/100 en 2021).

Index EGAPRO 2023 sur année 2022

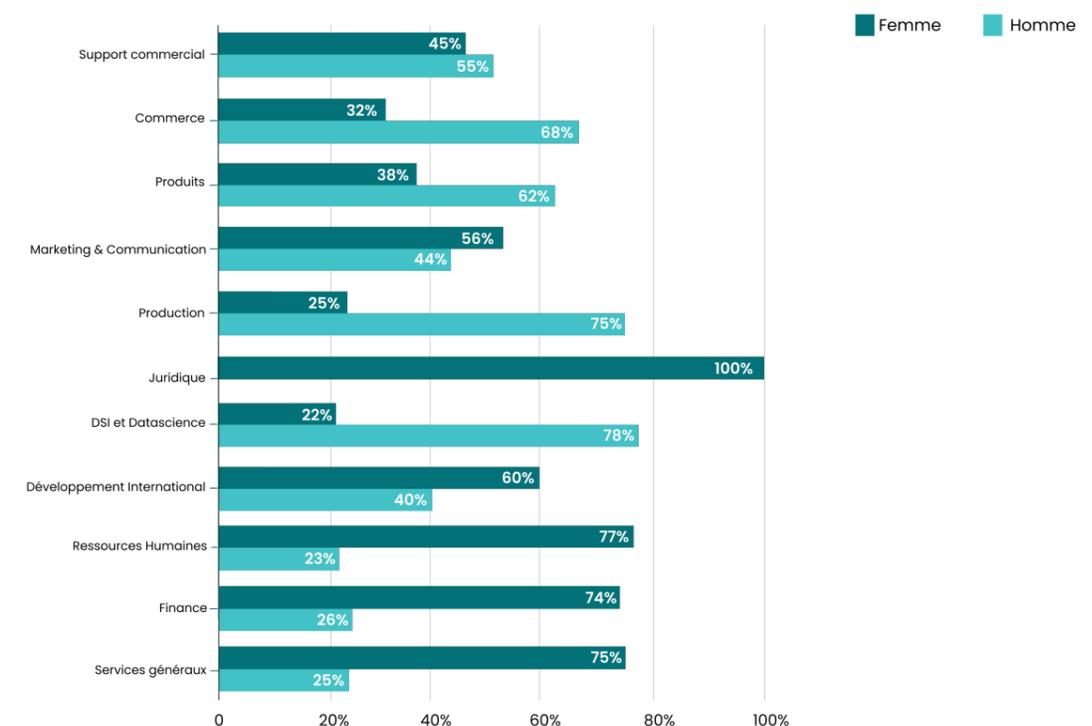
86 / 100



Les leviers mobilisés au service de l'égalité hommes / femmes sont :

- l'égalité d'accès à toute opportunité de poste ouvert pour les candidats (internes ou externes), quel que soit le genre ;
- la promotion interne, notamment à des postes d'encadrement et de direction ;
- les campagnes d'augmentation salariale individuelle, précédées d'une étude visant à détecter d'éventuels écarts ;
- le suivi régulier des indicateurs associés.

Répartition femmes / hommes par département (données groupe)



Statistiques Altares groupe

 **395** collaborateurs dont **41%** de femmes et **59%** d'hommes

 **59** employés de plus de **55 ans**, représentant plus de **15%** des salariés

 **43ans** âge moyen des collaborateurs

35% de femmes managers soit **28** femmes managers
VS
52 hommes managers

 **9** femmes cadres supérieurs ou dirigeantes sur un total de **24**, soit **38%** de femmes

Formations

235 personnes formées sur les sujets métiers et management

355 personnes formées sur la sécurité informatique

13 921 heures de formation au total



Environnement

La dimension environnementale de la RSE est stratégique pour le groupe Altares qui a engagé des actions ciblées ces dernières années afin de réduire son impact.

Les collaborateurs Altares sont fortement incités à adopter les bons gestes et sont accompagnés dans le changement de leurs comportements par des campagnes de communication et des formations spécifiques.

Actions concrètes avec impact positif sur le climat

Sensibilisation aux pratiques éco-responsables

Les collaborateurs Altares ont été sensibilisés aux sujets RSE, aux pratiques éco-responsables en tant qu'employés mais aussi en tant que citoyens dans leur cadre de vie privée. Ainsi, plus de 70 employés ont suivi des formations sur les thématiques suivantes :

- Fondamentaux de la RSE, définitions des concepts, historique, panorama des parties prenantes et de leur rôle respectif, focus sur l'empreinte carbone.
- Présentation des lois, réglementations et référentiels européens et internationaux.
- Raisons pour lesquelles il est indispensable que les entreprises agissent et évaluent leur impact en matière de RSE, au-delà des obligations réglementaires : amélioration des leurs performances, impacts financiers, réputationnels et sociaux.

Réduction de la consommation énergétique

Une prise de conscience de la dépense énergétique dans les bureaux a été menée auprès des collaborateurs afin d'engager des évolutions comportementales. Suivant les recommandations gouvernementales, le chauffage a été abaissé à 19° en période hivernale et la climatisation est limitée à 26° pendant les périodes de fortes chaleurs. Dans les bureaux, les ampoules des plafonniers ont été remplacées par des LEDs beaucoup moins consommatrices en électricité, et des détecteurs de présence ont permis d'optimiser encore la consommation énergétique.



Réduction des déchets

Altares œuvre au bien-être quotidien de ses collaborateurs, dans le respect des préoccupations environnementales et sociales.

Le plastique a été éliminé de la consommation quotidienne dans nos locaux : la vaisselle jetable a été remplacée par de la vaisselle lavable, et les bouteilles d'eau par l'eau du robinet filtrée. Par ailleurs, le café utilisé dans nos machines est issu d'une filière éco-responsable et le marc recyclé à 100%. Des campagnes de sensibilisation sont menées sur le thème de l'environnement, et une formation au sujet de la RSE a été partagée à tout le groupe Altares (France, Pays-Bas, Belgique), afin que l'action de l'entreprise soit celle de tous ses membres.

Par ailleurs, des bacs de recyclage de papier sont à disposition dans les locaux, assurant la destruction des documents y compris confidentiels. Cette opération a permis de planter 38 300 arbres depuis le début de l'année 2023, soit 5000 de plus qu'en 2021.

Politiques relatives aux déplacements

L'entreprise a fait évoluer son parc automobile locatif vers des modèles hybrides et électriques permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Au Benelux où les infrastructures et les habitudes sont plus favorables à l'usage du vélo, une indemnité de mobilité a été mise en place incitant les collaborateurs à utiliser des modes de déplacement plus durables.

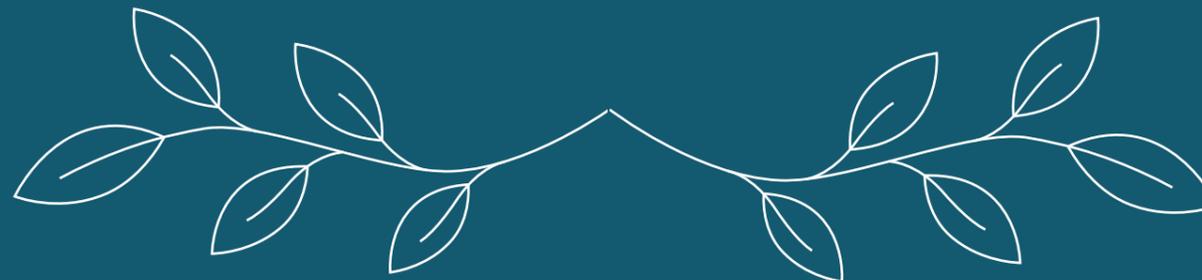
Altares a également pris des mesures visant à réduire le nombre de déplacements professionnels ; le train est privilégié à l'avion comme mode de transport à chaque fois que c'est possible.

Bilan carbone

Altares mesure son empreinte carbone tous les deux ans sur les scopes 1, 2 et 3. Cette estimation est réalisée par un tiers indépendant. L'évolution entre 2021 et 2022 s'explique par un changement de périmètre des activités évaluées. Les résultats présentés concernent l'ensemble du groupe Altares.

Scopes	Catégories	Poste d'émissions	2020	2021		
			tCO2eq	tCO2eq	% des émissions	Périmètre du CA en %
Scope 1	Energies	Essence - Combustion	265,1	14,6	0,1 %	54 %
		Gazole - Combustion	109,5	40,3	0,3 %	54 %
Scope 2	Energies	Electricité	92,3	81,9	1 %	0 %
Scope 3	Amont	Essence - Amont	59,5	3,3	0,03 %	54 %
		Gazole - Amont	26,8	9,9	0,1 %	54 %
		Essence - Amont	9,2	8,2	0,1 %	0 %
	Achats	Données et base de données	4 978,1	4 785,9	40 %	94 %
		Coût de développement et infrastructure	1 923,3	1 652,1	14 %	0 %
		Dépenses de sous-traitance	896,9	1043,5	9 %	0 %
		Dépenses en service et conseil	317,9	242	2 %	0 %
		Quantité de capacité de stockage totale	2 673,7	2 748,0	23 %	100 %
	Déplacements	Domicile - Travail	135,3	-	-	0 %
		Professionnels - Avion	2,7	0,7	0,01 %	0 %
		Professionnels - Train	1,2	1,2	0,01 %	0 %
		Professionnels - Voiture	285,6	182,6	2 %	0 %
	Immobilisations	Dotations aux amortissements annuelles	886,8	1029,1	9 %	99 %
TOTAL		12 663,9	11 843,2	100 %		

2022			tCO2eq	tCO2eq	% des émissions
tCO2eq	% des émissions	Périmètre en % du CA	A en valeur	A en %	A en pps
369,9	3 %	0 %	+ 355,3	+ 2430 %	2,4
61	0,4 %	0 %	+ 20,7	+ 51 %	0,1
77,9	1 %	69 %	- 4,0	- 5 %	- 0,2
83,1	1 %	0 %	+ 79,8	+ 2432 %	0,5
14,9	0,1 %	0 %	+ 5,1	+ 51 %	0,0
7,8	0,1 %	69 %	- 0,4	- 5 %	0,0
4 907,2	34 %	0 %	+ 121,3	+ 3 %	- 6,3
1 978,5	14 %	0 %	+ 326,4	+ 20 %	- 0,2
1054,2	7 %	0 %	+ 10,7	+ 1 %	- 1,5
224	2 %	0 %	- 18,1	- 7 %	- 0,5
2 735,7	19 %	0 %	- 12,3	- 0 %	- 4,2
1,8	0,01 %	0 %	+ 1,8		0,0
3,8	0,03 %	0 %	+ 3,1	+ 446 %	0,0
2,6	0,02 %	0 %	+ 1,5	+ 128 %	0,0
59,8	0,4 %	0 %	- 122,9	- 67 %	- 1,1
2 815,4	20 %	0 %	+ 1786,3	+ 174 %	10,9
14 397,5	100 %	0 %	+ 2554,3	+ 22 %	



Données et technologies informatiques

Cybersécurité

Altares est conscient des enjeux de la cybersécurité, qui peuvent l'affecter directement tout autant que ses clients. La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information du groupe se fonde sur les référentiels standard du marché (CIS Framework, ISO 27000) pour définir, appliquer, évaluer et accroître l'efficacité des stratégies et procédures en vigueur.

Altares procède à un criblage cybersécurité des fournisseurs via un questionnaire, qui est ensuite évalué au regard de l'analyse sécurité du projet. Les certifications sont particulièrement recherchées afin de s'assurer d'un niveau de maturité répondant aux attentes d'Altares et de ses partenaires.

Plan de continuité d'activité

Altares s'appuie sur des fournisseurs d'infrastructures et de solutions technologiques sélectionnés, garantissant une continuité de service, ou le cas échéant dont l'activité peut être reprise par Altares. Le plan de continuité d'activité est testé chaque année, sur chaque typologie d'environnement, conduisant ainsi à une amélioration continue. Altares s'appuie sur des acteurs externes tels qu'un centre d'opérations de sécurité (SOC) afin de garantir la présence d'équipes adaptées en cas de crise. Les processus de gestion de crise et d'incidents de sécurité sont documentés et éprouvés.

Durabilité des infrastructures informatiques

Pour ses infrastructures technologiques, Altares s'appuie sur des partenaires proposant un hébergement dans des data centers à haute efficacité énergétique. Pour réduire sa consommation énergétique et son empreinte environnementale, Altares a notamment mis en place un processus d'arrêt automatique des serveurs non utilisés la nuit et le week-end. Depuis trois ans, Altares dispose d'un plan de rationalisation des serveurs composant son système d'information. Nous avons enclenché un projet de migration des applications historiques vers une infrastructure microservices qui utilise des environnements conteneurisés. Cela permet de réduire sensiblement le nombre de serveurs et donc la consommation énergétique associée.

Politique d'achats responsables

En tant qu'acteur majeur du secteur de l'information sur les entreprises, nous sommes conscients de l'impact de nos décisions d'achats sur l'environnement, la société et notre réputation. Notre politique d'achats responsables définit notre engagement à contribuer positivement à la société et à l'environnement tout en assurant l'excellence opérationnelle. Elle repose sur les principes suivants :

- Sélection de fournisseurs : nous privilégions la collaboration avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs en matière de responsabilité sociale et environnementale. Nous évaluons leur engagement envers la durabilité, l'éthique et le respect des droits humains.

- Réduction de l'impact environnemental : nous nous efforçons de réduire notre empreinte sur l'environnement en favorisant l'utilisation de technologies et de produits plus respectueux de l'environnement et en minimisant les déchets.
- Respect des droits humains : nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les droits fondamentaux de leurs employés, notamment en garantissant des conditions de travail équitables et la non-discrimination.
- Diversité et inclusion : nous favorisons l'inclusion en encourageant le choix d'entreprises adaptées pour les achats de matériels et fournitures de bureau.



Nous avons également procédé à une évaluation de nos fournisseurs selon le score de responsabilité sociale et environnementale élaboré par Dun & Bradstreet synthétisant les données recueillies sur 31 domaines. Chaque pilier est évalué sur une note de 1 (bonne performance) à 5 (mauvaise performance). La moyenne obtenue pour les fournisseurs Altares est de 2, dans la moyenne du secteur. Ce score concerne les fournisseurs de notre filiale française.





Nos solutions en matière d'évaluation RSE

Outre la prise de conscience au niveau planétaire de l'urgence climatique, le monde de l'investissement public et privé a aussi été un moteur de la montée en puissance de la RSE dans la pratique des affaires. Plusieurs études ont montré que les entreprises intégrant véritablement des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur stratégie présentent de meilleures performances économiques et un risque de défaillance moins élevé.

Les initiatives mondiales (ISSB, Global Compact...) et les réglementations de l'Union Européenne (CSRD, SFDR...) incitent un nombre croissant d'entreprises à mettre en place des plans d'action, à en mesurer les résultats et à publier ces informations.

Depuis plusieurs décennies, les équipes Altares et celles du réseau mondial Dun & Bradstreet s'emploient à apporter à leurs clients une connaissance approfondie de leurs tiers pour leur assurer un développement rapide, rentable, éthique et conforme aux réglementations.

L'augmentation de la transparence des entreprises quant à leurs pratiques environnementales, sociales et de gouvernance a permis à Altares de collecter ces nouvelles données et de développer un score RSE attribué aujourd'hui à plus de 80 millions d'entreprises dans le monde.

La solution D&B ESG Intelligence

Le score RSE assigné à plus de 80 millions d'entreprises (inventaire atteint fin septembre 2023) est le résultat de deux ans de recherche et développement et de milliers de nouvelles sources de données collectées dans le monde. Altares s'appuie en priorité sur les standards SASB, ainsi que sur d'autres référentiels de pointe (CDP, GRI, TCFD, UN SDG...) pour mesurer la performance environnementale, sociale et de gouvernance des entreprises, et les classer au sein de leur secteur d'activité SICS® respectif.

ENVIRONNEMENTAL		SOCIAL		GOUVERNANCE	
THÈMES	DOMAINES	THÈMES	DOMAINES	THÈMES	DOMAINES
Ressources naturelles	Gestion énergétique	Capital humain	Relations de travail	Gouvernance d'entreprise	Éthique commerciale
	Gestion de l'eau		Santé et sécurité		Responsabilités du conseil d'administration
	Approvisionnement et gestion des matériaux		Formation		Droits des actionnaires
	Gestion des déchets et des risques associés		Diversité et inclusion		Transparence commerciale
	Utilisation de la terre et biodiversité		Violations des droits de l'homme		Comportements d'entreprise
	Prévention et gestion de la pollution	Cyber risque	Certifications liées à la gouvernance		
Émissions de GES et climat	Émissions de GES	Gestion de la qualité des produits	Gestion de la qualité des produits	Résilience commerciale	Résilience et stabilité commerciale
	Risque climatique		Produits et services		
Risque environnemental	Conformité environnementale	Relations avec les clients	Confidentialité des données		
	Opportunités environnementales	Engagement communautaire	Philanthropie d'entreprise		
Opportunités environnementales	Opportunités environnementales	Relations avec les fournisseurs	Engagement communautaire		
	Certifications environnementales	Certifications	Relations avec les fournisseurs		
			Certifications sociales		

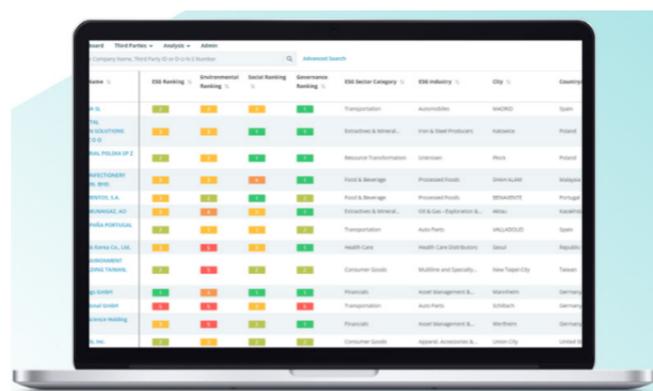
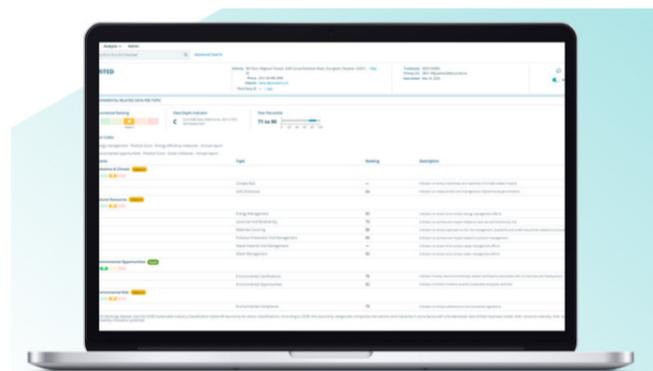
Le score est bâti sur une agrégation de données collectées au niveau le plus fin, puis consolidées par domaine, et enfin par thème après avoir été pondérées selon les directives SASB. Cette moyenne détermine l'évaluation finale de chaque pilier environnement, social et de gouvernance ainsi que le score global.

Les scores sont établis sur une échelle de 1, qui désigne l'entreprise ayant les meilleures performances, à 5, qui désigne l'entreprise ayant les performances les plus faibles.

Les solutions RSE d'Altares permettent à nos clients d'évaluer leur performance RSE ainsi que celles de leurs fournisseurs, clients et partenaires stratégiques en vue d'améliorer leurs pratiques. Ces évaluations sont disponibles facilement et peuvent être directement intégrées au sein de systèmes et applicatifs métiers (CRM, SRM, ERP, MDM...).

Les fonctionnalités facilitent une prise de décision efficace. Nos efforts sont concentrés sur la richesse des informations livrées à nos clients pour mesurer et agir sur leur impact environnemental et social :

- évaluation instantanée et synthétique ;
- comparaisons sectorielles et indications sur les sources utilisées ;
- segmentation des tiers en portefeuille pour comparer les performances de vos partenaires ;
- envoi de questionnaires à vos partenaires pour compléter et affiner les évaluations avec un score mis à jour selon les réponses.



Évolutions souhaitées de ces offres

Altares a la volonté de rendre cette offre accessible au plus grand nombre d'entreprises et de démocratiser la prise en considération de la RSE dans l'évaluation des tiers prospects, clients, fournisseurs et partenaires au sein des différents départements fonctionnels de nos clients. C'est pourquoi nous nous engageons dans l'intégration de la RSE dans notre plateforme de gestion des risques de conformité et dans nos connecteurs CRM et ERP.

Nos actions pour sensibiliser les entreprises aux enjeux de la RSE



Plusieurs événements ont été organisés par Altares ces dernières années afin de sensibiliser les entreprises aux enjeux de la RSE et leur apporter les méthodologies et les outils pour progresser dans ce domaine. Le 22 juin 2023 à Paris la Défense, la 7ème Matinée de la Conformité et RSE, organisée par Altares en partenariat avec des acteurs majeurs du secteur tels EcoVadis, le Pacte Mondial de l'ONU ou Positive Company, a réuni près de 200 personnes autour du sujet de la convergence des données conformité et RSE.

Un livre blanc sur la RSE a également été élaboré et publié en 2022 ; il fait déjà l'objet de plus de 500 téléchargements. Enfin, Altares a publié en 2023 le premier baromètre RSE d'évaluation des entreprises. Il propose un comparatif France versus Monde, une analyse par secteur d'activité et par taille d'entreprise.

Conclusion

L'année 2022 a marqué une avancée importante notamment dans le domaine social, de la protection des données et de la sensibilisation de nos collaborateurs. Nous sommes fiers des progrès accomplis et reconnaissons les défis qui subsistent. Notre engagement envers la RSE continue de guider nos actions dans deux domaines clés : la mesure de notre performance et les achats responsables.

Nous avons identifié nos indicateurs RSE et mis en place des processus pour collecter, analyser et communiquer sur ces indicateurs. Cela nous a permis de mieux comprendre notre impact sur la société et l'environnement, ainsi que d'identifier les domaines dans lesquels nous pouvons apporter des améliorations. Il est crucial de poursuivre nos efforts pour affiner ces indicateurs, en améliorer la pertinence et l'accessibilité.

Nous avons progressé dans l'intégration de critères de durabilité dans nos décisions d'achats. Cela s'est traduit par une réduction de notre impact environnemental, la promotion de pratiques commerciales éthiques et le soutien à des fournisseurs partageant nos valeurs. Nous avons à cœur de poursuivre, de renforcer et de mieux documenter ces démarches, en engageant plus formellement nos fournisseurs et en explorant de nouvelles opportunités avec des partenaires éthiques.

Nos actions RSE s'articulent avec nos valeurs : s'engager conjointement avec nos employés, nos partenaires, nos clients et nos parties prenantes, fonder des relations d'affaires sur la confiance et le respect mutuel, innover au service de nos responsabilités RSE et enfin oser affirmer l'ambition de bâtir un avenir plus durable, éthique et responsable.



Altaires a été évalué par EcoVadis et a reçu une médaille d'argent pour ses performances.

Paris

Campus Equilibre
Immeuble Le Yard
58 avenue Jean Jaurès
92700 Colombes
France
+33 (0)1 41 37 50 00

www.altares.com**Bruxelles**

Pontbeekstraat 4
1702 Dilbeek
Belgique
+32 (0)2 481 83 00

www.altares.bewww.altares.lu**Rotterdam**

Otto Reuchlinweg 1094
3072 MD Rotterdam
Pays-Bas
+ 31 (0)10 710 95 60

www.altares.nl**Altares-D&B,**

Campus Equilibre, Immeuble Le Yard, 52/58 av Jean Jaurès, 92700 Colombes | Tél. : 01 41 37 50 00 |

SAS au capital de 2.404.714,02 € | RCS Nanterre B 572 014 199 | SIREN 572014199 |

TVA FR 89 572 014 199 NAF 7022Z | D-U-N-S® Number 275454064 | Email : contact@altares.com | www.altares.com