DPEF 2022

Déclaration des Performances Extra Financières

SOMMAIRE

CONTRIBUER A CE MONDE DIGITAL AVEC PLUS D'IMPACTS POSITIFS 4

1 MODELE D'AFFAIRE 5

1.1 NOTRE MARCHE, NOS CLIENTS 5
1.2 NOTRE OFFRE 6
1.2.1 Pôle Activités Services 6
1.2.2 Pôle Activités Produits 7
1.3 NOS RESSOURCES 7
1.4 NOTRE CREATION DE VALEUR 8

2 LA DEMARCHE RSE DE KLEE GROUP 9

2.1 GOUVERNANCE DE LA RSE 9
2.1.1 Organisation et pilotage 9
2.1.2 Dialogue avec les parties prenantes 9
2.2 MATRICE DE MATERIALITE 11
2.3 ANALYSE DES RISQUES 12
2.4 FEUILLE DE ROUTE RSE 13
2.4.1 Politique RSE 14

3 RESPONSABILITE SOCIALE 15

3.1 ATTIRER ET FIDELISER 15
3.2 DEVELOPPER LES COMPETENCES 18
3.2.1 Bilan des actions de formation 18
3.3 FAVORISER LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES 20
3.3.1 Emploi et insertion des personnes en situation de handicap 20
3.3.2 Egalité Femmes-Hommes 21
3.3.3 Diversité culturelle 22
3.3.4 Pyramide des âges 22
3.4 ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL 23
3.4.1 Octomine 23
3.4.2 Formations sauveteurs secouristes et incendies 24
3.4.3 Télémédecine 24
3.5 ENCOURAGER UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF 24
3.6 ETHIQUE ET CONFORMITE 24

4 RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE 26

4.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENT 26
4.2 SALARIES ACTEURS DE LA DEMARCHE ENVIRONNEMENTALE 26
4.3 LA SOBRIETE ENERGETIQUE 27
4.3.1 Consommation d'électricité 27
4.3.2 Gestion des locaux 28
4.3.3 Gestion des infrastructures 28
4.4 GESTION DES RESSOURCES DE BUREAU 29
4.5 GESTION DES DECHETS 29
4.6 GESTION DES DEPLACEMENTS 30
4.7 BILAN CARBONE 31
4.7.1 Résultats du bilan carbone entre 2020 et 2022 31
4.7.2 Focus Bilan Carbone 2022 32

5 RESPONSABILITE SOCIETALE 33

5.1 FINANCEMENTS DURABLES 33
5.2 ENGAGEMENT SOLIDAIRE 33

5.3 ACTIONS ECOLES 35
5.4 ENCAGEMENTS EXTERNES 35
5.4.1 Planet Tech'Care 35
5.4.2 Charte Numérique Responsable 35
5.4.3 Le Grand défi des entreprises 35
5.5 ACHATS RESPONSABLES 36
5.6 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE 36

6 NUMERIQUE RESPONSABLE 38

6.1 STRATEGIE ET GOUVERNANCE 39
6.2 SOUTIEN A LA STRATEGIE 39
6.2.1 Adhésion des parties prenantes internes et externes 39
6.2.2 Montée en compétence des salariés 40
6.2.3 Supports de communication plus responsables 41
6.3 CYCLE DE VIE DES SERVICES ET EQUIPEMENTS NUMERIQUES 42
6.3.1 Gestion des équipements 42
6.3.2 Gestion des infrastructures 42
6.3.3 Gestion des données 42
6.4 ETENDRE SA DEMARCHE 42
6.5 FAIRE EVOLUER NOTRE OFFRE DE PRODUITS ET SERVICES 43
6.5.1 Intégration du NR dans le portefeuille d'offres 43
6.5.2 Zoom sur l'écoconception des services numériques 43
6.5.3 Catalogue de formation à destination des clients 44

7 NOTE METHODOLOGIQUE 45

7.1 PERIMETRE DE CONSOLIDATION 45
7.2 PERIODE DE REPORTING 45
7.3 SOURCES DE L'INFORMATION 45
7.4 CONTROLE EXTERNE 45

8 INDICATEURS KLEE GROUP 46

8.1 GOUVERNANCE 46
8.2 SOCIAL 46
8.3 ENVIRONNEMENT 51
8.4 NUMERIQUE RESPONSABLE 52

Contribuer à ce monde digital avec plus d'impacts positifs

Cette année 2022 a confirmé notre positionnement en tant que créateur de solutions numériques à impact. Mettre la technologie au service des citoyens, des usagers en accompagnant nos clients dans la conception, le développement et le déploiement de nouveaux produits et services numériques à valeur ajoutée.

Ces projets 'IT for Good' sont porteurs de valeurs pour la société, ils correspondent à notre raison d'être !

Et nous sommes engagés dans une démarche de responsabilité, pour un numérique plus inclusif, éthique et durable, reflet de nos valeurs.

Elle vise à ce que dès début 2023 l'ensemble de notre offre de produits et de services soit un vecteur de progrès et d'impacts positifs, pour nos clients et pour nous-mêmes.

Cette transformation complétera en 2023 les efforts déjà engagés en matière de RSE, marqués en 2022 par l'obtention du label ECOVADIS niveau Or et du Label Numérique Responsable Niveau 2.

Nous allons la mener avec passion et engagement. C'est enthousiasmant, c'est vital !

Laurent BAROT

Directeur Général Délégué

1 Modèle d'affaire

Klee Group, créateur de solutions digitales métier, accompagne depuis 36 ans ses clients de l'idée à la mise en œuvre d'une solution opérationnelle et durable.

1.1 Notre Marché, nos clients

Dynamique positive du secteur du numérique :

Klee Group est positionné sur un marché porté par le dynamisme de la transformation numérique des entreprises et estimé en 2023 à 64,5 Md€ selon Numeum, soit +5,9% par rapport à 2022.

- Croissance estimée 2022 pour les Éditeurs et plateformes cloud : +11,3%
- Croissance estimée 2022 pour les Entreprises de Services du Numérique (ESN) : +5,1%.
- Croissance estimée 2022 pour les activités d'Ingénierie et Conseil en technologies (ICT) : +7,4%

Du fait de son expertise en transformation digitale, son portefeuille d'offres diversifiées, sa base de clientèle solide, Klee Group entend poursuivre son développement et sa croissance et adresser les enjeux du secteur par les actions suivantes :

- Prendre en compte les impacts environnementaux et sociétaux par la mise en œuvre d'un numérique responsable au service d'une société plus inclusive, plus éthique et plus écologique :
  - Implication des collaborateurs par la montée en compétences sur l'écoconception et l'accessibilité numérique
  - Intégration du numérique responsable dans nos offres de produits et services
- Attirer et retenir les talents en mettant en place une politique de recrutement ambitieuse et en favorisant la formation, la diversité, l'inclusion autour de nos valeurs partagées d'engagement, d'intelligence collective et d'innovation.

Plus de 550 clients font confiance à Klee group dans des secteurs très variés :

Agro-alimentaire, Banque et Assurance, Culture, Sport, Tourisme, Distribution, Energie, Industrie et Services, Santé et Social, Secteur public, Transport…

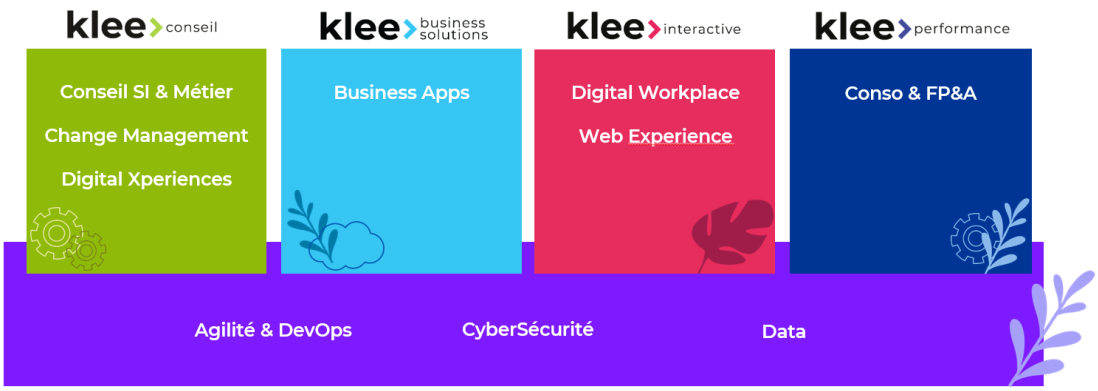
1.2 Notre Offre

Partenaire de la transformation digitale de ses clients, Klee Group innove à travers ses activités de conseil, intégration digitale, application management et produits.

Klee Group a construit un portefeuille d'offres complet et diversifié, organisé autour d'un de ses Services et de ses Produits.

Active dès sa création dans le conseil, les projets et l'édition de logiciels, Klee a sans relâche mis sa créativité au service de nouveaux besoins pour façonner son offre de services actuelle.

1.2.1 Pôle Activités Services



Klee conseil : Un accompagnement sur-mesure pour cadrer, piloter et assurer le succès des projets SI et métier de nos clients.

Klee business solutions : Des solutions & applications sur-mesure et évolutives cocréées avec nos clients grâce à une approche métier couplée à une démarche agile et industrialisée.

Klee interactive : Des solutions digitales collaboratives (Digital Workplace) et de communication web (usine à sites, sites serviciels…) conçues, déployées et enrichies par notre agence web.

Klee performance : Des solutions de performance management préconfigurées et paramétrées selon les besoins de nos clients (consolidation statutaire, reporting financier, prévision & planification opérationnelles, suivi & analyse de la performance).

Nos offres sont issues de nos **meilleures pratiques** et de celles du marché, à la fois « industrielles », **sûres et efficaces**, et conçues pour la **personnalisation**, le « **sur-mesure** ».

1.2.2 Pôle Activités Produits

1.3 Nos Ressources

Capital humain :

- **800 talents** issus des meilleures écoles d'ingénieurs ou de management.
- Répartis sur l'ensemble du territoire national et présents en Italie, en Espagne et aux Etats-Unis.

Capital intellectuel :

- Investissement continu en R&D pour nos activités produits
- **Partenariats** avec des leaders technologiques et Lab technique interne

Capital Financier :

- **Stabilité et indépendance de l'actionnariat :** les trois actionnaires fondateurs sont toujours actionnaires majoritaires du Groupe
- Trésorerie nette groupe de **30 M€**

Capital Durable et Responsable

- Obtention du **Label Numérique responsable niveau 2**
- Renouvellement **certification ISO 27001**
- Adhérent au Global Compact des Nations Unies

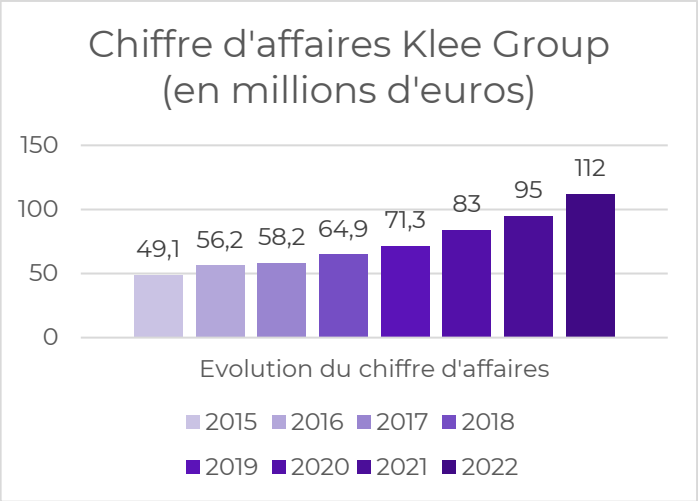
Valeurs du Groupe

Valeurs partagées d'**engagement**, d'**intelligence collective** et d'**innovation**

1.4 Notre création de valeur

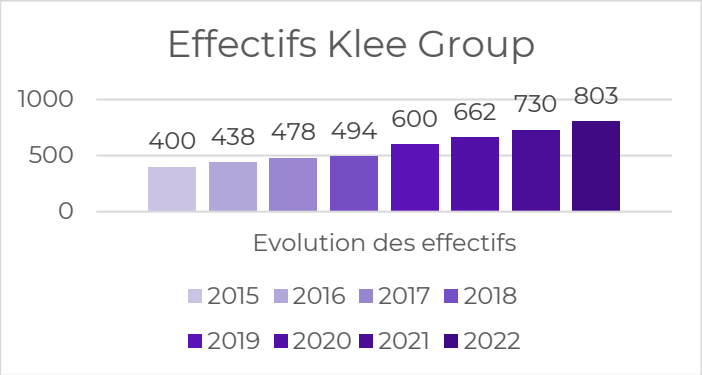
Capital financier

- Croissance régulière du chiffre d'affaires



Capital humain :

- 23 nationalités représentées en 2022
- 18 partenariats conclus avec des écoles d'ingénieurs



Capital Immatériel

- Démarche éco conception mise en œuvre dans nos offres
- Investissements sur les Practices data et cybersécurité

Capital durable et responsable

- Engagements sur 3 ans dans le cadre de notre labellisation numérique responsable niveau 2
- Niveau Gold label Ecovadis

2 La démarche RSE de Klee Group

La responsabilité sociétale de l'entreprise est intégrée à la stratégie du Groupe avec un **fort engagement** de l'ensemble de nos salariés. Klee Group est convaincu que le numérique permet de répondre aux **grands enjeux du développement durable** auquel nous devons faire face.

L'ambition du Groupe est de contribuer au développement d'un **numérique plus sobre, inclusif et éthique**, en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue avec l'implication de ses principales parties prenantes.

La démarche RSE du Groupe, alignée sur les objectifs du développement durable des Nations Unies se concrétise à travers des chantiers comme la qualité de vie au travail, le numérique responsable et s'appuie sur sa matrice de matérialité.

2.1 Gouvernance de la RSE

2.1.1 Organisation et pilotage

Les enjeux auxquels Klee Group fait face en termes de responsabilité sociétale des entreprises sont multiples. Afin de renforcer la prise en compte de ces enjeux dans ses activités, le Groupe a décidé de créer en 2022 un **Comité de Direction** ainsi qu'un **Comité de Pilotage** dédiés aux questions de responsabilité sociale et environnementale.

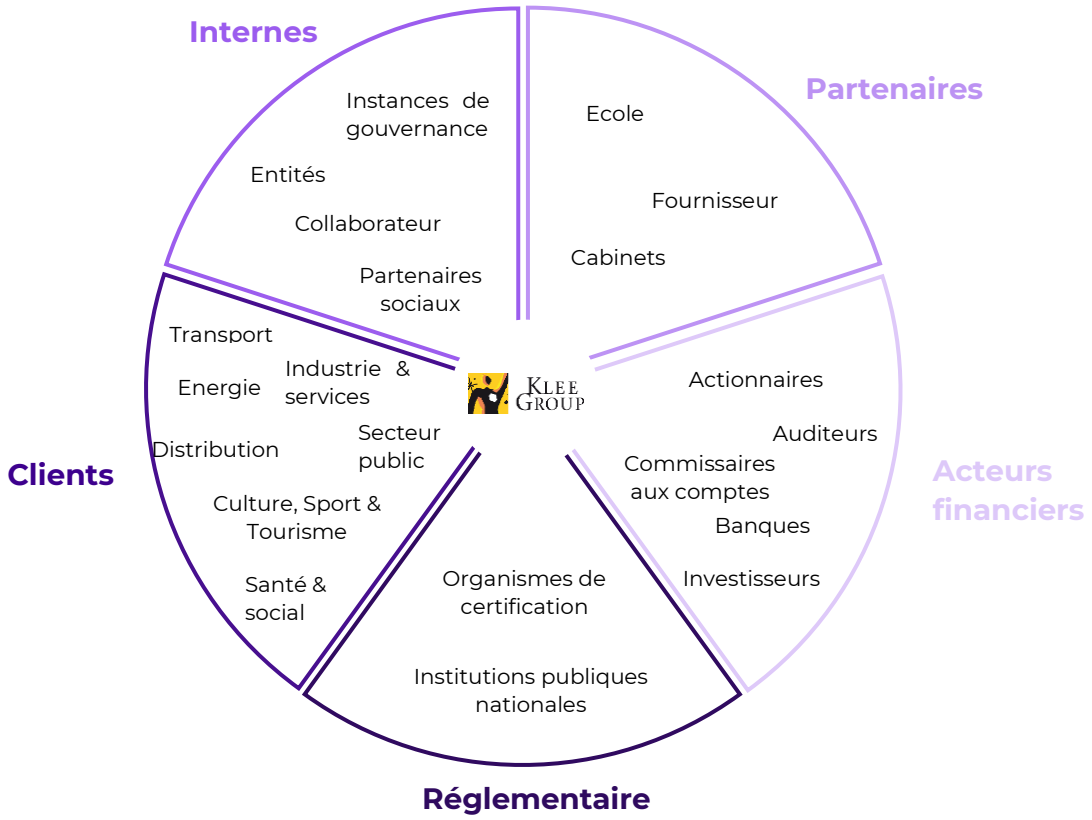
Le Comité de Direction se réunit tous les trimestres avec pour objectifs de définir les **orientations RSE** en accord avec la stratégie du Groupe, et d'assurer le **suivi des initiatives lancées**. Les membres du comité de direction RSE sont le Président Directeur Général, le Directeur Général, les directeurs des sociétés, la Directrice Administrative et Financière, la Directrice des Ressources Humaines et le Responsable RSE.

Le Comité de Pilotage se réunit tous les mois, veille à la **déclinaison opérationnelle** des orientations définies par le Comité de Direction, prépare et facilite la prise de décisions du Comité de Direction dans les domaines relevant de sa compétence.

En 2022, l'équipe RSE s'est étoffée grâce au recrutement d'un équivalent temps plein supplémentaire. Un logiciel de reporting extra financier a été déployé au dernier trimestre 2022 afin d'outiller la mesure de la performance de la démarche RSE.

2.1.2 Dialogue avec les parties prenantes

Les **parties prenantes** du Groupe jouent un rôle essentiel dans l'identification des enjeux de responsabilité sociétale et la mise en place des actions de progrès. Les principales parties prenantes identifiées, avec lesquelles le groupe entretient un dialogue régulier sont les suivantes :



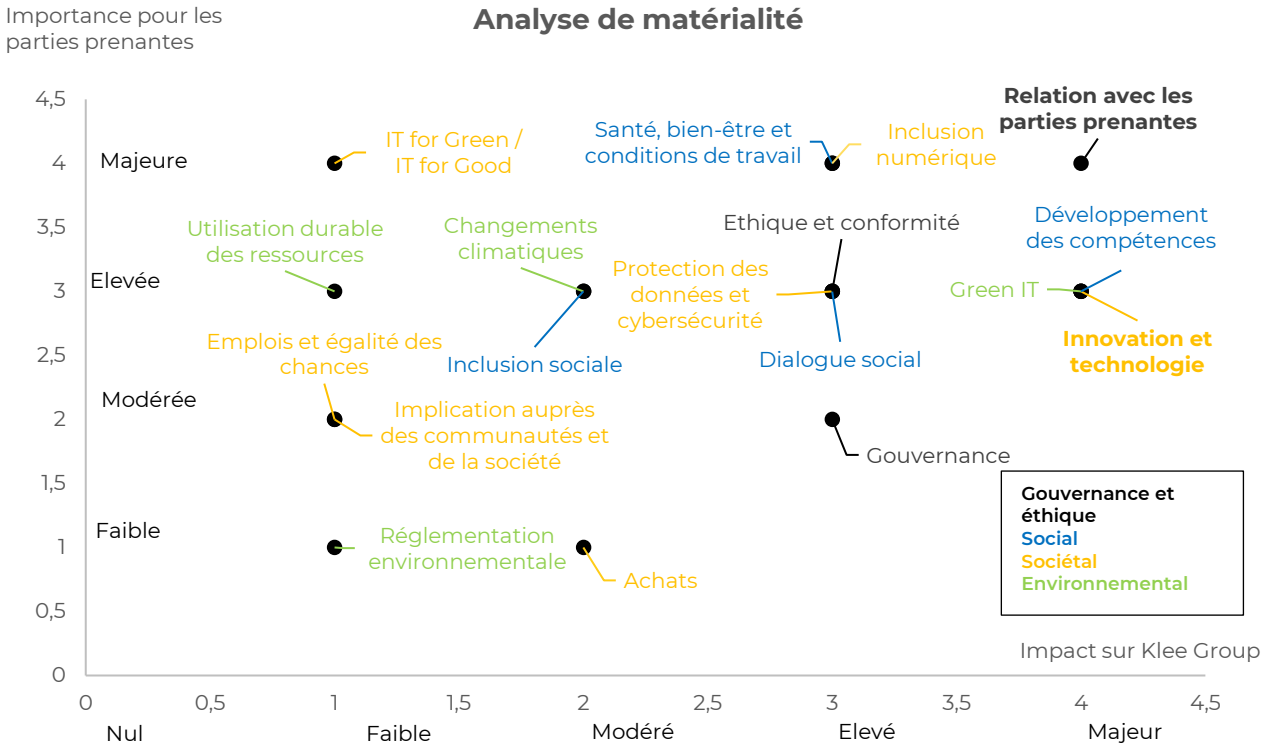
Pour entretenir le **dialogue** avec ses principales parties prenantes, Klee Group a mis en place des outils et participé à des temps d'échanges tout au long de l'année 2022 :

- Un **canal interne** permet aux salariés d'échanger sur la démarche RSE du groupe, de proposer des **actions à déployer** et de partager des **bonnes pratiques RSE**.
- Klee Group est représenté dans des **groupes de travail** externes sur les enjeux RSE pour mutualiser les connaissances et apporter une **contribution positive** à des initiatives locales.
- La création de la **page RSE** sur le site Web permet de communiquer de manière transparente en externes sur les engagements et réalisations en matière de RSE.
- La participation et l'animation d'**événements Ecoles** pour sensibiliser les étudiants aux enjeux du développement durable et les intégrer à la démarche RSE du Groupe via des challenges au cours desquels ces derniers sont invités à proposer des **solutions innovantes** pour répondre aux enjeux RSE du Groupe.

2.2 Matrice de matérialité

Le dialogue avec les parties prenantes initié par le Groupe depuis plusieurs années a permis d'établir une **matrice de matérialité** des enjeux du Groupe. Cette matrice permet d'identifier et de hiérarchiser les **enjeux RSE les plus pertinents** en fonction de leur importance pour nos parties prenantes et leur impact sur nos activités. Les actions déployées par le Groupe, décrites tout au long de la DPEF permettent de répondre à ces enjeux.

L'ambition de Klee Group est d'actualiser cette matrice après une consultation formelle des différentes parties prenantes.



2.3 Analyse des risques

L'analyse des risques ci-dessous montre les risques RSE identifiés par le Groupe et les actions en place pour y remédier. Cette analyse des risques a été réalisée en co-construction entre les équipes de la RSE et la direction générale : le directeur délégué, la directrice administrative et financière ainsi que la directrice des ressources humaines.

	Enjeux	Risques	Niveau d'exposition	Criticité	Plan de remédiation	Paragraphe associé
SOCIAL	Attirer, former et fidéliser	Difficulté à recruter et à retenir les talents, perte de productivité	Elevé	Moyenne	Déploiement d'actions pour favoriser l'attractivité et la rétention des talents Renforcement de la marque employeur	3.1 Attirer et fidéliser
					Assurer la montée en compétences	3.2 Développer les compétences
	Améliorer la qualité de vie au travail	Absentéisme, maladies, accidents, diminution de la productivité	Faible	Faible	Mise en place de mesures de prévention, formation des salariés	3.4 Assurer la Santé et la Sécurité au travail
	Promouvoir l'inclusion et la diversité	Litiges et plaintes, impact négatif sur la marque employeur et l'image	Faible	Moyenne	Mise en place d'actions pour favoriser la non-discrimination	3.3 Favoriser la diversité et l'égalité des chances
SOCIETAL	Avoir un impact sociétal positif	Faible empreinte territoriale	Faible	Faible	Mise en place d'actions pour favoriser l'ancrage territorial	5.2 Engagement solidaire 5.3 Actions écoles 5.4 Engagements externes
ENVIRONNEMENTAL	Limiter l'empreinte écologique de notre activité	Impacts négatifs sur l'environnement	Moyen	Moyen	Déploiement d'actions pour limiter l'empreinte environnementale des activités	4. Responsabilité environnementale 6.3 Cycle de vie des services numériques 6.5 Faire évoluer notre offre

	Enjeux	Risques	Niveau d'exposition	Criticité	Plan de remédiation	Paragraphe associé
SECURITE	Assurer la confidentialité et la sécurité des données	Non-respect ou fuites de données, cyber-attaques	Elevé	Elevé	Déploiement d'actions pour sécuriser les systèmes, protéger les données et lutter contre les cyber-attaques	6.3 Cycle de vie des services numériques
COMMERCIAL	Evolution du modèle économique et concurrence	Perte de contrats et parts de marché	Elevé	Elevé	Mise en place de solution et technologies innovantes adaptées aux besoins du marché et intégration des attentes clients en matière de RSE	1.2 Notre Offre
REGLEMENTAIRE	Suivre et anticiper la réglementation	Sanctions financières liées à la non-conformité réglementaire, impact négatif sur la réputation	Moyen	Moyen	Veille réglementaire sur les sujets RSE et mise en conformité aux règlementations dont la loi Sapin II	

2.4 Feuille de route RSE

En s'appuyant sur la matrice de matérialité et l'analyse des risques RSE identifiés, Klee Group a défini une **feuille de route** avec des actions déployées sur des problématiques sociales, sociétale et environnementales. Cette feuille de route s'articule autour de quatre principaux axes :

- **Le numérique responsable**, pour améliorer l'empreinte sociale et environnementale du numérique en le rendant plus **sobre, inclusif et éthique**.
- **La formation**, moteur d'engagement, pour assurer la montée en compétences des talents et répondre à un double enjeu : le maintien de la **compétitivité** de l'entreprise et une meilleure **employabilité** des salariés.
- **La mission handicap**, pour rendre l'entreprise plus **inclusive** et favoriser l'intégration de salariés en situation de handicap
- **Le soutien d'initiatives locales, sociales et écologiques** pour apporter une contribution positive à la société et favoriser l'**ancrage territorial**

Les actions mises en place par le Groupe dans le cadre de cette feuille de route sont récompensées par l'obtention des label **Ecovadis Or** et **Numérique Responsable niveau 2**.

2.4.1 Politique RSE

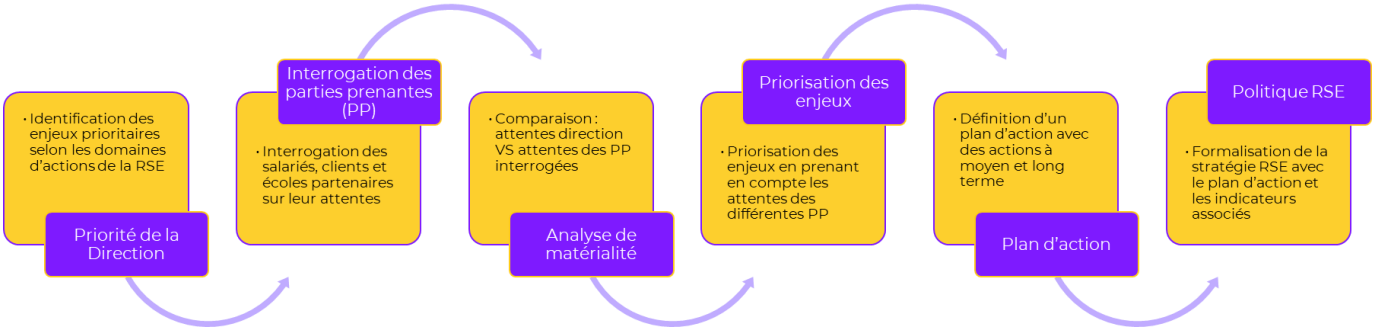
Klee Group a pour ambition de formaliser sa **politique RSE** en 2023. Cette formalisation sera précédée d'une **consultation de nos principales parties prenantes** afin de les intégrer davantage à la stratégie du Groupe, d'enrichir et faire évoluer notre démarche RSE.

La consultation des parties prenantes permettra au Groupe de réaliser une **analyse de double matérialité** prenant en compte :

- Les **risques et opportunités** de la RSE pouvant impacter Klee Group, ses activités et ses différentes parties prenantes
- Les **intérêts et attentes** des parties prenantes ainsi que l'impact de nos activités sur ces dernières

Les résultats de l'analyse de double matérialité permettront d'actualiser la feuille de route actuelle et formaliser une trajectoire RSE avec des **objectifs quantitatifs et qualitatifs** sur les enjeux identifiés.

Les différentes étapes prévues pour la formalisation de la politique RSE sont décrites ci-dessous.



3 Responsabilité sociale

La politique sociale appliquée au sein du Groupe s'articule autour des notions d'**égalité** et de **diversité**. Klee Group mène une politique sociale proactive afin de garantir le **bien-être** des collaborateurs, permettre à ces derniers d'évoluer dans un environnement de travail sain et de favoriser leur **inclusion** au sein de l'entreprise.

Les principaux enjeux sociaux identifiés par le Groupe sont :

- **L'attractivité et la rétention des talents** pour accompagner la croissance du Groupe grâce à une marque employeur forte basée sur les valeurs et la stratégie du Groupe en termes de recrutement et de réputation.
- **Le développement des compétences** afin répondre de manière proactive aux besoins du marché et attentes des salariés
- **La diversité et l'égalité des chances**, favorisant l'inclusion de personnes en situation de handicap, l'égalité entre les hommes et les femmes, la diversité culturelle et prévenir toute forme de discrimination
- **La santé sécurité au travail** afin d'offrir à nos collaborateurs un environnement de travail sain, favorisant leur épanouissement
- **Le dialogue social** afin de maintenir avec les représentants du personnel un dialogue constructif en amont des décisions impactant le quotidien des salariés
- **L'éthique et la conformité** pour s'assurer que les activités sont réalisées en cohérence avec les valeurs du Groupe

3.1 Attirer et fidéliser

La stratégie de croissance contrôlée du Groupe, basée notamment sur un recrutement exigeant et cohérent avec la **« culture Klee »,** s'est traduite par une progression régulière du chiffre d'affaires et des effectifs. Klee Group a ainsi défini une politique de recrutement ambitieuse avec pour objectif d'**attirer** et **fidéliser** les talents au sein de l'entreprise.

La mise en place de cette politique se traduit par une augmentation de l'effectif de près de 11% en 2022, avec 803 collaborateurs, dont plus de 97% en CDI.

Effectifs	**2021**	**2022**	**Evolution**
Effectif global au 31/12/22*	725	803	+10,8%
Effectif moyen (ETP)	689,1	759,7	+10,2%
Nombre de cadres	678	756	+11,5%
Part de l'effectif couvert par le reporting	*94,8%*	*94,9%*	
Nombre total d'embauches	180	229	+27,2%

*L'effectif global au 31/12/22 inclut toutes les entités de Klee Group et ses filiales à l'étranger. Dans la suite du document, l'effectif 2022 pris en compte au sein des différents indicateurs est de : 796 personnes. Il n 'intègre pas Klee 3D et les filiales à l'étranger.

Ces résultats sont le fruit d'actions mises en œuvre autour de plusieurs axes :

- **La E-réputation :** avec le déploiement des pages carrières sur les réseaux sociaux, les sites internet des sociétés et l'implication des salariés dans les communications, afin d'augmenter la visibilité des actions du Groupe
- **Une équipe Recrutement interne :** l'internalisation des process de recrutement dans une équipe dédiée favorise les échanges avec les futurs salariés et l'accompagnement tout au long du parcours depuis la première prise de contact à l'intégration dans nos équipes. L'équipe recrutement est appuyée par des cabinets de sourcing qui participent à l'identification des profils recherchés par le Groupe.
- **La cooptation :** la professionnalisation de la cooptation via l'outil Klee Move & Coopt' permet un suivi complet et rigoureux du processus de cooptation. Les profils recommandés par les salariés sont contactés et rentrent dans le process de recrutement si ces derniers répondent aux compétences et expériences recherchées. En 2022, ***14% des recrutements*** ont été réalisés grâce à la cooptation soit 32 salariés, versus 26 en 2021. Les primes de cooptation ont été étendues jusqu'à 3 500 euros.
- **Klee Kompleece,** un programme de parrainage lancé en fin d'année 2021 pour sécuriser le candidat ayant accepté une offre d'emploi. Ce processus a pour avantage de réduire le risque de désistement et de faciliter l'intégration de nouveaux arrivants. Fin 2022, **62 Kompleeces** se sont ainsi portés volontaires. Huit référents accompagnent les Kompleece au quotidien et gèrent l'attribution des filleuls. Un questionnaire Octomine auquel 50% des Kompleeces ont répondu a permis d'avoir des retours positifs sur l'impact de ce programme sur l'onboarding.
- **Le programme School Ambassador** mis en place depuis plusieurs années implique les collaborateurs dans les partenariats écoles. Ce programme permet de constituer des viviers de talents et d'accueillir chaque année plusieurs stagiaires et alternants au sein des équipes. En 2022, trois partenariats ont été créés avec de nouvelles écoles et le nombre de salariés participants au programme a augmenté de 50%.

School Ambassador	2021	2022	Evolution
Nombre d'écoles partenaires	15	18	+ 20%
Nombre de salariés impliqués	12	18	+ 50%

- **Emploi des jeunes talents :** Klee Group est engagé dans l'emploi de jeunes talents en favorisant la formation à travers les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, les stages ainsi que l'embauche de jeunes diplômés.

En 2022, l'engagement du Groupe a été récompensé pour la cinquième année consécutive à travers l'obtention du label Happy Traines, avec une note de 3,9/5. Ce label récompense les entreprises au sein desquelles les stagiaires et alternants sont les plus épanouis. Une preuve de la qualité de l'accompagnement qui leur est apporté, 89 % des stagiaires et alternants recommandent Klee Group. 100% des stagiaires interrogés ont répondu positivement à la question « j'estime que les modes de

travail sont innovants ». Environ **42%** des stages et alternances ont débouché sur des contrats à durée indéterminé contre 26% en 2021.

	2021	2022	Evolution
Nombre de conversions de stages et alternances en CDI	17	25	+47%

- **La mobilité interne** occupe une place importante dans la gestion des carrières et le développement des compétences de chaque collaborateur de l'entreprise. La charte mobilité interne mise en place fin 2021 permet de formaliser le dispositif et :
  - D'accompagner, d'encourager, de valoriser les évolutions et parcours professionnels
  - De répondre aux enjeux de développement et de compétitivité de Klee Group en misant sur les compétences disponibles en interne
  - De fidéliser les collaborateurs.

  Cette formalisation et la mise en place d'accompagnement ont contribué à une augmentation du nombre de salariés ayant recouru à la mobilité interne sur les trois types de mobilité possibles. En 2022, 21 salariés en ont bénéficié du dispositif

- **Intérêt des projets :** Klee Group a fait le choix depuis plusieurs années de travailler sur des projets à fortes valeurs sociales et environnementales. Ainsi, les salariés travaillant pour le groupe interviennent souvent sur des projets :
  - **IT for Good** : en créant des solutions numériques au service de causes sociales, humaines à l'exemple de la mise en place du portail santé.fr, du site du Téléthon, ou encore du nouveau service de prise de rendez-vous sur le site des Préfectures pour l'obtention des titres de séjour
  - **IT For Green** : en concevant par exemple des outils permettant de mesurer et réduire l'empreinte carbone d'évènements sportifs

  Avec le lancement de la stratégie numérique responsable en 2022, l'ensemble du groupe travaille sur le **Green IT**, démarche d'amélioration continue visant à réduire l'empreinte sociale, environnementale et économique de l'entreprise ainsi que des produits et services qu'elle développe.

L'année 2021 a été particulière avec la crise sanitaire. Durant cette période, les activités étaient au ralenti ainsi que le marché du travail. Les indicateurs témoignant des mouvements du personnel étaient au plus bas. Avec la reprise du marché et le retour à un fonctionnement normal, nous observons en 2022 une augmentation des indicateurs « Turnover calculé », « taux de départ » et « Taux d'attrition ». Grâce aux actions présentées précédemment, ces indicateurs restent bas par rapport à la plupart des ESN.

	2021	2022	Evolution
Turnover calculé	17,1%	19,5 %	+2,4%
Taux de départ	16,5%	18,6 %	+2,1%
Taux d'attrition	8,1%	11,1 %	+3%

3.2 Développer les compétences

3.2.1 Bilan des actions de formation

L'adaptation et le développement des compétences représentent aujourd'hui un double enjeu : un réel avantage compétitif pour l'entreprise et une meilleure employabilité pour les salariés. Il est primordial de fournir à nos salariés les moyens nécessaires non seulement pour être à jour dans les technologies employées, mais également de manière générale, monter en compétences en fonction de leurs attentes et appétences.

Notre politique formation au travers de notre plateforme Klee Academy inclut toutes les actions mises en œuvre autour de l'amélioration de la performance de nos collaborateurs et le partage de connaissances. A cet effet, nous les accompagnons dans leur montée en compétences et leur progression par plusieurs biais.

Atteindre l'état de l'art

Klee Group met tout en œuvre pour délivrer et fournir à ses collaborateurs les compétences nécessaires sur le volet technologique. Cycle de formation technique à destination des ingénieurs, parcours chef de projet junior… Le déploiement de "hard skills" (compétences métiers) est aujourd'hui bien ancré dans les mœurs de Klee Group et nous mettons tout en œuvre afin d'anticiper au mieux les évolutions liées aux tendances du marché et besoins des clients.

Ainsi, dans nos métiers, le cloud est devenu un enjeu majeur pour nos clients et nos projets. Cela se traduit à la fois dans la manière de vendre et de créer des applications comme dans la manière de les héberger et d'en facturer l'usage.

Pour accompagner cela, nous avons entrepris un vaste plan de formation et de certification en 2022 pour favoriser la diffusion de la culture Cloud au sein des équipes et permettre de se renforcer opérationnellement sur les projets. Ce plan a permis l'obtention de 12 certifications concernant notamment "Azure Fundamentals", "OVH cloud : Discover IaaS Products", "OVH Cloud : Discover Web Product".

L'offre de formation proposée est complétée par le volet "soft skills" (compétences comportementales). Par exemple en 2022, les collaborateurs ont été invités à développer leurs compétences à l'oral ainsi qu'à se former au management transversal. Ces 2 formations font partie des 5 formations les plus appréciées en 2022.

Accès à un catalogue varié

Depuis 2018, nos collaborateurs ont la possibilité de se former en toute autonomie et en continu grâce à notre plateforme Klee Academy (LMS 360learning). Basé sur le collaborative learning, cet outil favorise les interactions, le partage pour ainsi viser une culture apprenante. Formateurs et apprenants peuvent ainsi communiquer facilement de manière permanente au sujet des contenus disponible.

Le catalogue propose 474 modules répartis en 14 domaines. Ce catalogue est alimenté en partie par des contributeurs internes sous différentes formes (RETEX, prez flash, Webinar bonnes pratiques, parcours chef de projet, Klee notes...). L'apprentissage par les pairs fait partie de l'ADN de Klee Group.

Les certifications

Klee Group met œuvre les moyens nécessaires afin que les équipes puissent se certifier et ainsi mettre en avant leurs acquis auprès de ses clients. En 2022, : Scrum Master, Scrum Product Owner, Safe 4 Agilist, Leading Safe, Jalios, ITIL, Dataiku, Agile Teams Facilitation, Coach Agile... Au total, 66 certifications et labels ont été obtenus sur l'année 2022.

SAFe PROVIDED BY SCALED AGILE

Scrum Master

Scrum Product Owner

coach agile

CERTIFIÉ

PeopleCert All talents, certified. AXELOS GLOBAL BEST PRACTICE

ITIL Foundation

opquast

maitrise de la qualité en projet web

NN/g UX CERTIFIED

User Experience

Investissement continu sur l'effort de formation

Près de 92% des collaborateurs ont pu suivre au moins une formation en 2022, soit 2,6 points de plus qu'en 2021. La politique formation mise en place a permis une évolution du nombre total d'heures de formation avec 12 504 h en 2022, soit une augmentation de 15,3% par rapport à 2021. Le nombre d'heures de formation par salarié est passé de 15,7 h à 16,5 h.

Formation	2021	2022	Evolution
Nombre total d'heures de formation	10 844 h	12 504 h	+15,3 %
Nombre total d'heures de formation par salarié	15,7 h	16,5 h	+5,1 %
Nombre total d'heures de formation par salarié formé	17,6 h	17,9 h	+1,7%
Nombre d'actions de formation	5 178	6 161	+19%
Pourcentage de salariés ayant reçu au moins une formation dans l'année	89,2 %	91,8 %	+2,6 %

Klee Group a pour ambition de s'inscrire dans les meilleures pratiques du secteur en matière de formation et s'est fixé pour cela les objectifs d'atteindre progressivement 26 heures de formation par salarié en 2024 puis 35 heures de formation par salarié en 2025.

Pour cela, plusieurs chantiers sont mis en œuvre :

- **Définition de parcours obligatoires** (par ex, nouveaux arrivants) et de parcours métier (chef de projet, manager…)
- **Favoriser l'expérience de l'apprenant :** micro-learning (formats courts), gamification (apprentissage par le jeu). A titre d'exemple, le projet Voltaire a été mis à disposition fin 2022 au sein des équipes pour une durée de 3 mois : véritable outil ludique, Le Projet Voltaire repose sur la technologie unique au monde de l'Ancrage mémoriel® assurant une mémorisation rapide et durable. Nous souhaitons renouveler cette initiative qui a été fortement appréciée par les collaborateurs
- **Améliorer le suivi des plans formation** par l'utilisation du Système d'information RH (SIRH). Le SIRH aura ainsi la capacité d'assurer le recueil des besoins, activer un workflow de validation et facilitera la gestion du Plan de développement des Compétences (PDC). Les collaborateurs et les managers auront davantage de visibilité sur les sessions disponibles, l'historique des actions suivies et celles restant à réaliser.

3.3 Favoriser la diversité et l'égalité des chances

3.3.1 Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

Klee Group a lancé plusieurs actions dans le cadre de la mission handicap afin de favoriser le **recrutement** et l'**inclusion** de salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

La mission handicap permet de prendre en charge et d'accompagner les salariés et futurs salariés de la phase recrutement à la prise de fonction, ainsi que dans le quotidien de ces derniers dans l'entreprise. Les actions déployées sont tant en interne à destination des salariés qu'en externe à destination des candidats :

- **Formation et sensibilisation des équipes recrutement** pour favoriser l'inclusion dès les premiers contacts. Les candidats ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH) d'évoquer leur handicap s'ils le souhaitent
- **Participation à des forums handicap et recours à un cabinet spécialisé** pour cibler des profils correspondants aux postes vacants. Les principales offres d'emploi sont systématiquement intégrées à la CVthèque de l'Agefiph.
- **Proposition d'ateliers et d'animations** par le référent handicap pour sensibiliser les salariés. En 2022, les salariés ont été sensibilisés via le théâtre, des quiz en ligne et ont participé à des ateliers d'initiation au langage des signes.

Grâce aux actions déployées, la part de salariés en situation de handicap dans l'entreprise a évolué de +0,24% en 2022 par rapport à l'année précédente. Le groupe entend poursuivre ses efforts afin d'améliorer ce ratio.

Handicap	2021	2022	Evolution
Part de salariés en situation de handicap	0,4 %	0,64 %	+ 0,24 %

Klee Group contribue également à favoriser l'emploi en milieu protégé en faisant appel à des entreprises adaptées pour diverses prestations : organisation des évènements internes, achats des fournitures de bureau, recyclage des équipements et entretien des locaux. Les dépenses de sous-traitance en milieu protégé ont augmenté de 121% en 2022, témoignant de l'engagement du Groupe.

Handicap	2021	2022	Evolution
Dépenses de sous-traitance en milieu protégé	9 389€	20 813€	+ 121,7 %

3.3.2 Egalité Femmes-Hommes

Le domaine du numérique est plus représenté par les profils masculins que féminins : 27,9% de femmes selon le syndicat professionnel de l'écosystème numérique en France (NUMEUM). Klee Group a pu se démarquer avec plus de 29% de femmes dans l'effectif en 2022. Près de 28% des salariées occupent des postes de cadre, soit une augmentation d'environ 0,49% par rapport à l'année 2021.

Egalité Femmes-Hommes	2021	2022	Evolution
Part de femmes dans l'effectif total	29,1%	29,0%	-0,1%
Part de femmes cadres dans l'effectif des cadres	27,3%	27,8%	+ 0,5%

L'index égalité femmes-hommes a été calculé pour les deux sociétés du groupe ayant un effectif supérieur à 50 salariés. La note de la société Klee Performance a augmenté de +3 points rapport à l'année dernière, atteignant 98/100 en 2022. La note de la société Klee Conseil et Intégration a baissé de 9 points en 2022 du fait des changements sur la période d'attribution des augmentations au sein de la société. Les rémunérations annuelles moyennes montrent une augmentation identique (+3%) entre les deux années tant chez les hommes que chez les femmes. Ce qui témoigne de la non-discrimination entre les genres au sein du Groupe.

Egalité Femmes-Hommes	2021	2022	Evolution
Rémunération annuelle moyenne des hommes	48 340€	49 843€	+ 3,1%
Rémunération annuelle moyenne des femmes	41 111€	42 347€	+ 3%
Index de l'égalité professionnelle KCI	86/100	77/100	- 9 points

Index de l'égalité professionnelle KP	95/100	98/100	+3 points

3.3.3 Diversité culturelle

Klee Group est activement engagé en faveur de l'égalité des chances et de la diversité (nationalité, genre...). La diversité dans les équipes permet de créer un environnement de travail dynamique où chacun apporte de la valeur ajoutée du fait de sa singularité. Chacun contribue ainsi à l'amélioration de la performance et au bien-être au travail grâce à des échanges de qualité.

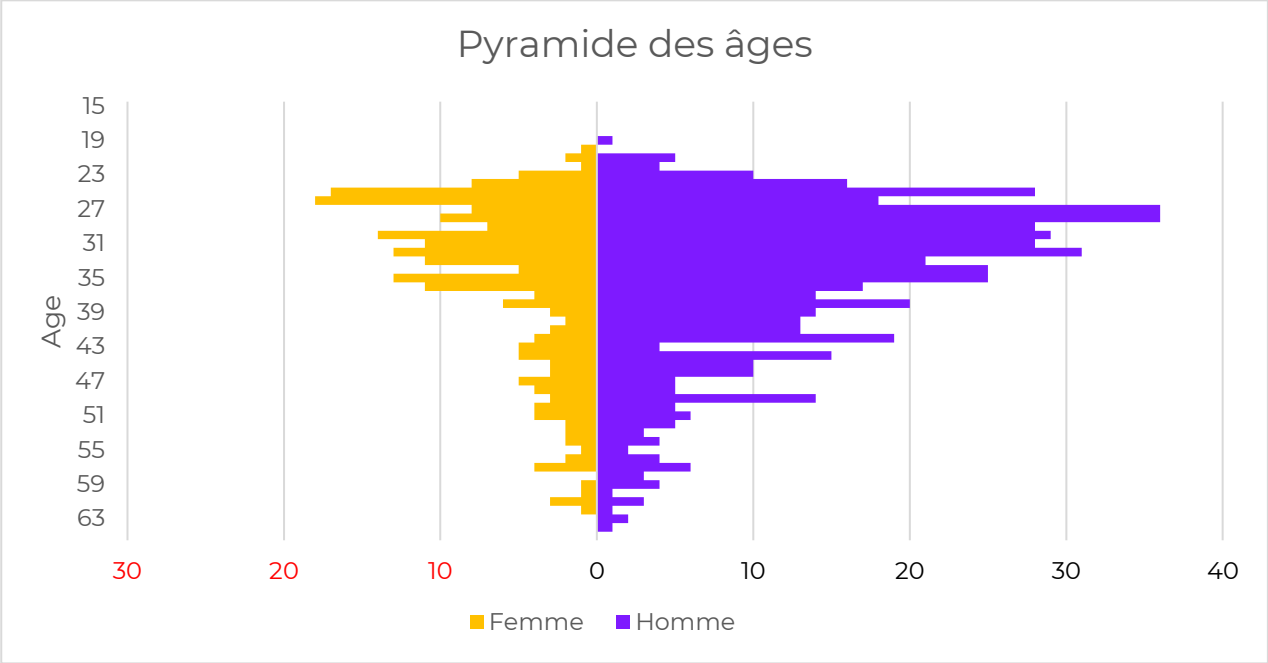
Le groupe compte ainsi en 2022 plus de 20 nationalités différentes.

Diversité de culture	2021	2022	Evolution
Nombre de nationalités représentées (hors UE)	17	23	+35,3%

3.3.4 Pyramide des âges

Klee Group a toujours privilégié le recrutement de jeunes talents et favorisé leur épanouissement au sein du groupe.

Ce modèle de développement misant sur le capital humain permet à Klee Group d'attirer de nouveaux talents tout en préservant la représentativité de différentes générations au sein de l'entreprise.



3.4 Assurer la Santé et la sécurité au travail

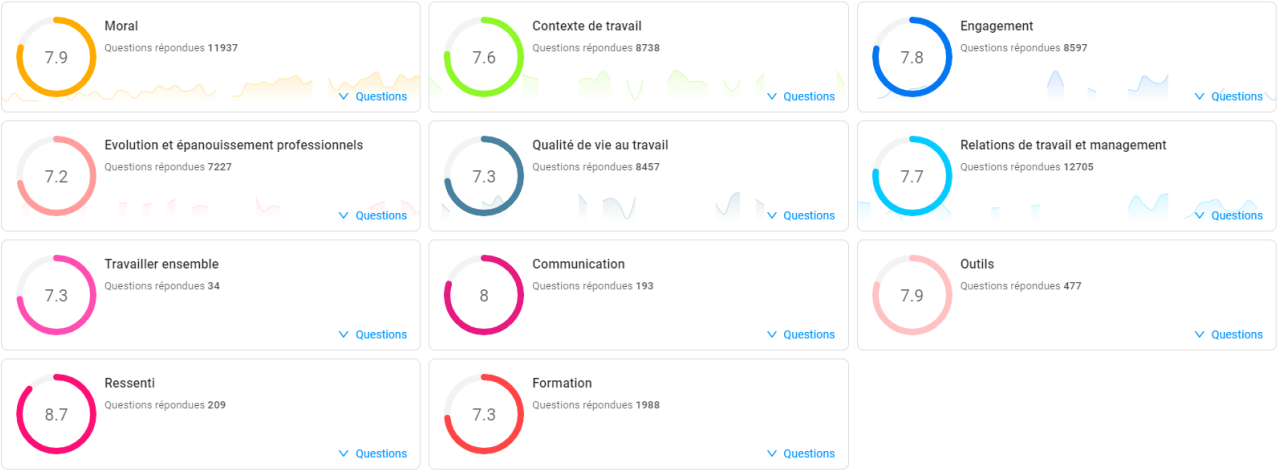
Klee Group porte un intérêt particulier au bien-être de ses collaborateurs et s'engage pour que chacun évolue dans un environnement de travail sûr. Le groupe a mis en place une politique visant à garantir la santé et la sécurité de tous.

L'objectif est d'instaurer une culture durable de prévention des risques afin de préserver la santé de chacun et de maintenir une bonne qualité de vie au travail. Cela passe par des formations et sensibilisations pendant la semaine de la qualité de vie au travail ainsi que la mesure du climat social.

3.4.1 Octomine

Le Groupe a déployé depuis 2019 un baromètre social via l'outil **Octomine**, une plateforme digitale. Les salariés peuvent s'exprimer librement toutes les semaines, de façon confidentielle sur leur état d'esprit, leur vie quotidienne au travail et leurs éventuels besoins. Cette plateforme permet de disposer d'un outil de mesure du climat social et de déterminer les actions à engager afin d'améliorer la qualité de vie au travail. Les actions sont validées en Codir avant déploiement.

Les résultats du baromètre sur 12 derniers mois sont présentés ci-dessous, avec une note globale de 7,6/10 et un taux de participation de 31%.



Trois questionnaires spécifiques ont été créés en 2022 sur le handicap, la semaine de la qualité de vie au travail et les locaux nantais.
À la suite de la demande des salariés via la plateforme, un chantier a été lancé en 2022 pour réaménager l'espace de travail au niveau de certaines business unit (à Lyon, Nantes, Boursidière) et répondre aux attentes des salariés.

Deux changements majeurs sont prévus en 2023 :

- **Le rythme :** un questionnaire tous les 15 jours à la place des questionnaires hebdomadaires

- **Plus de personnalisation :** les questionnaires seront créés par les équipes Klee Group, et non plus par Octomine, plus de questionnaires spécifiques pour appuyer des initiatives internes : Kompleece, Onboarding, Offboarding etc...

3.4.2 Formations sauveteurs secouristes et incendies

Klee Group a lancé des campagnes de formation sauveteur secouriste au travail et formations incendie. A l'issue de cette formation, les salariés deviennent des acteurs de la prévention au sein du Groupe et sont en mesure de porter les premiers secours en cas d'accident de travail ou de malaises.

Bien que ces formations soient obligatoires, le Groupe a décidé de former le plus de salariés possible pour permettre une intervention rapide et efficace en cas de problèmes. En 2022, suite aux actions de sensibilisation activement menées par Klee Group, le nombre de salariés ayant suivi les deux formations a augmenté de plus de 50% par rapport à l'année 2021.

Santé - Sécurité	2021	2022	Evolution
Nombre de salariés formés	17	26	+ 52,9%

3.4.3 Télémédecine

La **Consult Station** est un cabinet médical sur le site de la Boursidière permet de bénéficier d'une téléconsultation avec un médecin en toute sécurité et confidentialité directement sur le lieu de travail. Munie d'instruments et de capteurs, cette dernière permet au médecin de réaliser un examen complet, et si besoin, de prescrire une ordonnance directement imprimée dans la cabine.

3.5 Encourager un dialogue social constructif

Le Comité Social et Economique est un acteur essentiel du dialogue social au sein de Klee Group avec pour ambition de permettre une meilleure cohésion et de développer un sentiment d'appartenance. Ceci se fait notamment lors des réunions mensuelles avec les délégués du personnel qui permettent de les associer dès l'élaboration des projets ayant un impact sur les salariés.

3.6 Ethique et conformité

Klee Group a défini une charte éthique permettant aux collaborateurs de comprendre, de s'approprier et de respecter les principes éthiques du groupe. La charte a également pour objectif d'aider chaque collaborateur dans la pratique quotidienne de son métier à

adopter le comportement adéquat en toutes circonstances et dans les prises de décisions.

Notre charte rappelle l'obligation de respecter les réglementations existantes ainsi que l'adhésion et le soutien des dix principes du Global Compact des Nations Unis par le groupe.

Le harcèlement sous toutes ses formes (physique, moral, sexuel) entre les collaborateurs est formellement interdit au sein du groupe.

L'engagement du groupe sur la maitrise de l'impact environnemental de ses activités est également rappelé dans le paragraphe respect de l'environnement.

La corruption (active ou passive) étant contraire aux principes du groupe, dans une optique de prévention, les collaborateurs sont invités à proscrire tout comportement pouvant favoriser la corruption ou conduisant à des pratiques anticoncurrentielles, au conflit d'intérêts et à des conduites frauduleuses.

Un dispositif d'alerte a été mis en place et un référent éthique désigné pour permettre à chaque collaborateur de signaler les problèmes éthiques rencontrés, afin de permettre au groupe d'apporter la solution appropriée en fonction des problématiques à traiter.

4 Responsabilité environnementale

4.1 Politique environnement

Le réchauffement climatique est un phénomène mondial avec de nombreuses conséquences : sècheresse, incendies, ou encore des vents violents.

En tant qu'ESN, Klee Group a un rôle à jouer afin de contribuer à l'effort collectif pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du numérique, de tenir les objectifs fixés par l'accord de Paris et de contribuer à la préservation des ressources.

En 2019, le numérique représentait environ 4% des émissions de gaz à effet de serre, avec une estimation de 8% en 2025. De récentes études montrent que ces impacts proviennent de la fabrication et l'utilisation des équipements et infrastructures numériques.

En plus des innovations technologiques développées pour le compte des clients en faveur de l'environnement, Klee Group a identifié 7 domaines sur lesquels agir pour limiter l'impact environnemental associé à ses activités :

1. Salariés acteurs de la démarche environnementale
2. La sobriété énergétique
3. La gestion des ressources
4. La gestion des déchets
5. La gestion des déplacements
6. L'écoconception des services numériques
7. Le bilan carbone

4.2 Salariés acteurs de la démarche environnementale

Les salariés représentent le principal levier de la démarche environnementale et plus globalement de la démarche RSE du groupe. Des campagnes de sensibilisation et de formation sont déployées pour assurer la montée en compétences de nos salariés sur les impacts environnementaux de nos activités et leur fournir les outils nécessaires pour les réduire.

Le principal outil déployé en 2022 est la fresque du climat, un atelier scientifique fondé sur les travaux du GIEC (Groupes d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat). Cet atelier permet de sensibiliser de façon ludique et collaborative au dérèglement climatique. Le Groupe s'est approprié l'outil pour un déploiement interne à grande échelle en formant des salariés à l'animation. Ces derniers ont animé plusieurs ateliers en interne tout au long de l'année.

Ateliers fresque du climat	**2022**
Nombre de participants aux ateliers fresque du climat	71

Proportion de l'effectif sensibilisé à la fresque du climat	9,2%
Nombre total d'animateurs	9

Le Groupe organise tous les ans la semaine européenne du développement durable (SEDD). La nouveauté en 2022 a été la mise en place du mois de la RSE en septembre, englobant la SEDD. Pendant un mois, les salariés sont sensibilisés sur les différents enjeux de la RSE dont les enjeux environnementaux.

En 2022, le mois de la RSE a été riche en ateliers et animations comme :

- **Déjeuner jeu :** à travers un jeu de plateau coopératif abordant le Développement Durable de façon globale qui a regroupé 45 salariés.
- **Challenge RSE :** plus de 275 salariés se sont défiés sur la biodiversité, la mobilité durable, l'égalité femmes/hommes, le numérique responsable (4G vs wifi et impact des équipements), la diversité et l'inclusion (notamment le handicap) ou encore les écogestes.

Le groupe entend poursuivre ces sensibilisations et formations pour assurer la montée en compétences des salariés actuels et futurs sur les enjeux environnementaux liés à ses activités afin que ces derniers soient pris en compte dans chacun de nos projets.

4.3 La sobriété énergétique

Pour baisser sa consommation d'énergie, le Groupe a mis en place des actions axées sur les comportements des salariés à travers des campagnes de sensibilisation aux écogestes et bonnes pratiques de sobriété énergétique. Des paramétrages par défaut programmés dans les équipements viennent compléter les actions de sensibilisation. Le Groupe travaille également avec opérateurs de centre de données et gestionnaires de locaux engagés dans la sobriété et l'efficacité énergétique.

4.3.1 Consommation d'électricité

Bien que la consommation totale d'électricité ait augmenté entre 2021 et 2022, le ratio de la consommation d'électricité est en baisse en 2022, témoignant du résultat des actions mises en place par le Groupe.

	2021	2022	Variation
Consommation d'électricité* (MWh)	462,7	468,4	+1,2%
Ratio de la consommation par salarié (KWh par salarié)	671,4	616,6	-8,2%

*Estimation de la consommation totale propre, hors affectation des espaces communs du centre d'affaire La Boursidière

4.3.2 Gestion des locaux

Klee Group choisit pour ses locaux des bâtiments certifiés pour leur bonne gestion environnementale :

- La Boursidière : HQE
- Lyon et Nantes : BREEAM

De plus, en 2022 le site de la Boursidière a mis en place un plan de sobriété pour contribuer à la lutte contre le changement climatique avec :

- **Des actions immédiates**
  - La limitation du chauffage à 19-20 °c au lieu des 21-22°c programmés avant. Cette limitation permet d'économiser environ 318000 KWh/an d'énergie, avec environ 72 tCO2e annuelles non rejetées.
  - La limitation à 26°c de la climatisation en été au lieu des 23-24°c programmés avant. Cette limitation permettra d'économiser environ 43000 KWh/an d'énergie.
  - La suppression de l'eau chaude sanitaire. Cette action permettra d'économiser environ 45 000 KWh d'énergies par an.
- **Des actions à moyen terme :** une étude est en cours pour la mise en place d'une production d'électricité par panneaux photovoltaïques en autoconsommation et le remplacement des tubes fluorescents par des LED.

4.3.3 Gestion des infrastructures

Dans le cadre de sa démarche numérique responsable, le groupe a mis en place une gestion responsable de ses infrastructures. L'objectif est d'intégrer le critère environnemental dans le système de gestion pour limiter les impacts, notamment sur la consommation d'énergie. Les détails sur cette démarche sont précisés dans la partie consacrée à la démarche numérique responsable.

Klee Group a fait le choix de travailler avec des hébergeurs situés en France, détenant des certifications environnementales comme l'ISO 14001 et l'ISO 50001. Le choix des hébergeurs a été fait notamment sur la capacité des datacenters liés au design et à l'impact environnemental.

Le principal datacenter du groupe a souscrit à un contrat d'électricité certifié d'origine renouvelable. Ainsi, de l'électricité d'origine renouvelable est injectée dans le réseau en fonction de notre consommation d'électricité au niveau du datacenter.

Le refroidissement dudit datacenter se fait par air grâce à la technologie Free Cooling Direct DX, 250 kW/unité. Le PUE de 1,22 témoigne de l'efficacité énergétique de ce dernier.

Energie	Valeur annuelle
Consommation électrique datacenter 1	2 522 kWh**
PUE hébergeur 1	1,22

Consommation électrique datacenter 2	1 401 kWh**
Consommation électrique datacenter 3	26 kWh**

** estimation des consommations d'énergie des datacenters

4.4 Gestion des ressources de bureau

Les principales ressources matérielles du groupe sont les équipements informatiques et les fournitures de bureau. Klee Group a pris plusieurs décisions au fil des années pour parvenir à une gestion plus responsable de ses ressources.

Le **projet Ecoprint** déployé depuis plusieurs années permet de limiter les impressions et la quantité de cartouches d'encre utilisées. Le groupe s'est doté d'imprimantes à cartes. Les impressions ne sont effectives qu'après validation à l'aide des badges des salariés. Tout document non imprimé au-delà de 48h est supprimé. Les impressions par défaut en noir et blanc, recto verso, avec la qualité minimale, limitent la quantité de papiers et d'encres utilisés.

Dès leur arrivée les nouveaux collaborateurs se voient remettre un kit de bienvenue intégrant entre autres une tasse et une gourde pour limiter la consommation de gobelets en carton sur nos différents sites.

Le groupe a également fait le choix de se doter d'ordinateurs et d'écran détenant des labels et certifications environnementales, moins énergivores. Depuis 2021, tous les ordinateurs achetés sont certifiés TCO et les écrans Energy Star. En fin de vie, ces équipements font l'objet de recyclage ou de donations auprès d'associations.

4.5 Gestion des déchets

Klee Group s'est fixé comme objectif la réduction des déchets électriques et électroniques (DEEE) associés à ses activités en augmentant le taux de reconditionnement par rapport au recyclage.

Les équipements reconditionnés sont offerts à des associations ayant pour vocation de lutter contre la fracture numérique. Ainsi, la mission reconditionnement permet non seulement de réduire les impacts environnementaux des activités, mais également de produire des externalités positives sur le plan social et sociétal.

Les actions mises en place ont permis de réduire de 61% la quantité de DEEE entre 2022 et 2021. L'augmentation de la quantité des déchets papier et carton est due à une meilleure gestion du recyclage et une opération de désarchivage d'anciens documents.

L'augmentation des déchets de capsules à café est quant à elle due à une augmentation du nombre de machines à capsule et de points de collecte pour assurer leur recyclage.

Les résultats des actions déployées pour limiter la production de déchets s'observent par une diminution de plus de 33% de la quantité totale des déchets produits par le Groupe en 2022.

Détail par flux	2021	2022	Variation
DEEE (kg)	1629,9	637,0	- 60,9%
% valorisation matière DEEE	90%	88%	-2%
% valorisation en réutilisation DEEE	1%	4%	+3%
% valorisation énergétique DEEE	2%	1%	-1%
% non valorisé DEEE	7%	6%	-1%
Papier (kg)	2797,6	4447,1	+59,0%
Carton (kg)	575,9	721,2	+25,2%
Capsules de café (kg)	176,7	228,0	+29,0%
Autres Déchets (kg)	13350,5	6263,8	- 53,1%
Total (kg)	18532,6	12299,2	- 33,6%

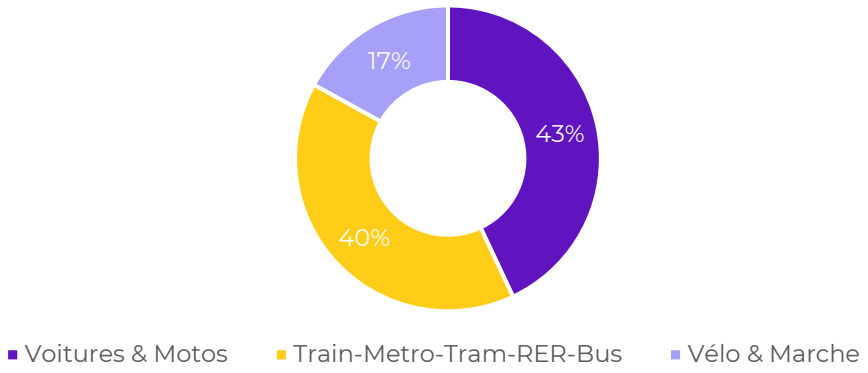
4.6 Gestion des déplacements

Klee Group incite les salariés à recourir à la mobilité douce en sensibilisant ces derniers sur les impacts environnementaux liés à la mobilité et en subventionnant l'utilisation du vélo grâce à l'indemnité kilométrique vélo. La mise en place du télétravail et l'incitation à l'utilisation des outils collaboratifs et de la visioconférence permettent de limiter l'impact environnemental lié aux déplacements domicile travail ainsi qu'aux déplacements professionnels.

La répartition modale issue de l'enquête mobilité réalisée auprès de nos collaborateurs a mis en évidence une proportion similaire d'utilisation de véhicules individuels et de transports en commun. L'ambition du groupe avec la mise en place du forfait mobilité durable en 2023 est de réduire la proportion de véhicules individuels grâce au covoiturage et d'augmenter la part de salariés utilisant les modes de déplacement plus propres.

Répartition modale

Répartition des effectifs par mode de transport



Concernant les déplacements professionnels, les données de distance parcourues par les collaborateurs de Klee Group montrent que l'incitation à l'utilisation du train fonctionne. Le train représente 69,5% des distances parcourues en 2021 et a atteint 72,5% en 2022. Les véhicules individuels restent le second mode de déplacement privilégié. Cependant, sa part est en diminution au profit des transports collectifs.

4.7 Bilan Carbone

Klee Group utilise la méthodologie Bilan Carbone pour la mesure annuelle de ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

La méthode Bilan Carbone® est développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie (ADEME) et vise à comptabiliser les émissions GES de l'ensemble des activités d'une organisation en identifiant les activités les plus polluantes.

La réglementation actuelle oblige les entreprises à réaliser un bilan des émissions GES des scopes 1 et 2. Ce qui correspond pour Klee Group respectivement aux émissions liées à la consommation d'électricité et à l'utilisation des véhicules de société.

Klee Group a fait le choix d'intégrer le Scope 3 à son bilan carbone (achats de biens et services, déplacements domicile-travail et professionnels, immobilisations...).

La mesure annuelle réalisée par le Groupe permet d'évaluer les impacts environnementaux des activités et d'identifier les principales améliorations à mettre en place afin de les réduire.

4.7.1 Résultats du bilan carbone entre 2020 et 2022

Le premier Bilan Carbone sur l'année 2020 donne un total d'émissions GES de 1226,7tCO2e à l'échelle du Groupe sur les trois scopes. Bien que cette année ne soit pas représentative du fait des conséquences de la crise sanitaire, ce premier bilan a permis de définir un périmètre d'étude et de mettre en place une méthodologie de collecte et de traitement des données.

Les émissions GES du Groupe ont augmenté d'environ 47% entre 2020 et 2021 puis de 37% entre 2021 et 2022. L'augmentation globale de notre empreinte carbone sur la période 2020-2022 s'explique par :

- La croissance de l'entreprise en activité et nombre de salariés
- Le retour à la normale des activités après la crise du Covid 19 et la fin des confinements.
- L'élargissement du périmètre d'étude avec l'intégration de nouvelles données sur la quantité de déchets, d'eau, de gaz et la consommation d'électricité

L'année 2022 a également été marquée par des évènements importants comme les séminaires internes et clients ainsi que les 35 ans du Groupe. Ces évènements ont nécessité les déplacements de centaines de salariés et le recours à plusieurs prestations, comptabilisées en ratio monétaire dans le Bilan de l'année.

	2020 (tCO2e)	2021 (tCO2e)	2022 (tCO2e)	Variations 20-21 (%)	Variations 21-22 (%)
Total des émissions de GES	1 227	1 798	2 290	+46,6%	+27,4%
Emissions de GES par salarié	1,75	2,59	3,00	+48,5%	+15,9%

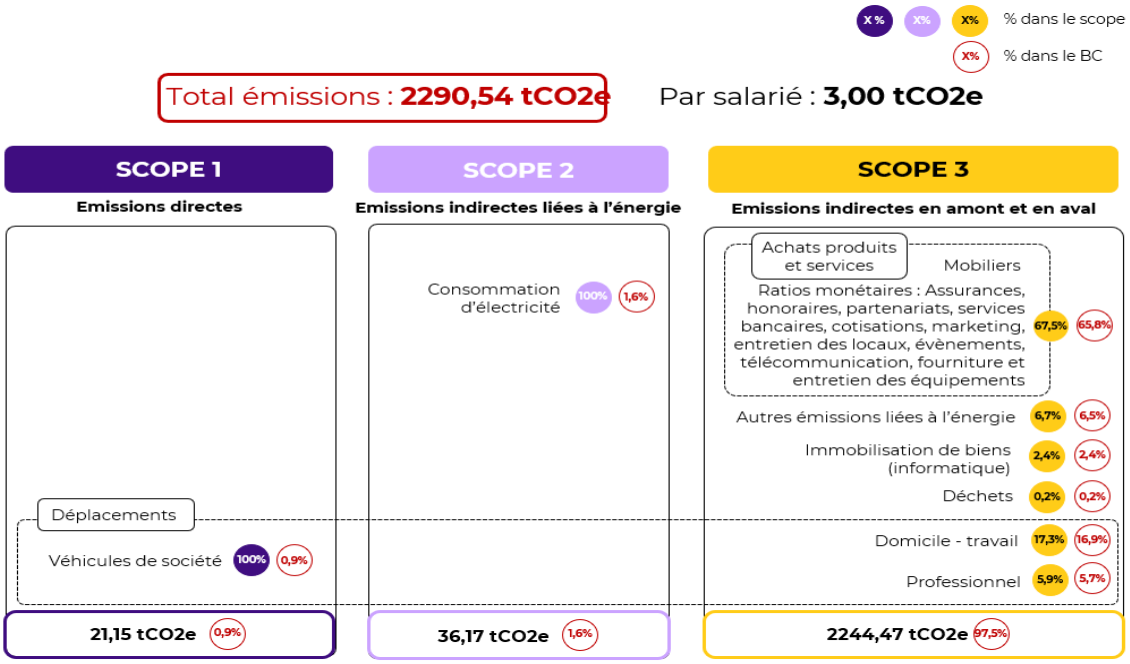
L'augmentation des émissions par salariés entre 2021 et 2022 est principalement due à la réalisation d'évènements internes essentiels à la cohésion d'équipes.

4.7.2 Focus Bilan Carbone 2022

Le Bilan Carbone 2022, avec 2290 tCO2e est le bilan du Groupe comprenant le scope 3 le plus complet. Les scopes 1 et 2, du BEGES réglementaire ne représentent que 2,5% du total des émissions. Les 97,5% sont associés au scope 3, dont environ 65% associés aux achats de produits et services comptabilisés en ratio monétaire.

L'évènement des 35 ans représente 8% des émissions totales du Groupe avec 190 tCO2e en 2022. Les émissions ont été calculées grâce au ratio monétaire, avec une incertitude de 80% sur le facteur d'émission utilisé. Une amélioration est prévue sur ce poste afin de collecter des données plus fines pour réaliser une mesure plus précise des émissions associées aux évènements.

La prise en compte de ces évènements dans le bilan carbone incite le Groupe à travailler sur l'amélioration des impacts environnementaux de ces derniers, en recourant à des prestataires écoresponsables et limitant les émissions associées aux déplacements avec l'utilisation de cars pour le transport des salariés dans le cadre des 35 ans.



5 Responsabilité sociétale

A travers nos activités de produits et services, nous avons un impact positif sur la société de manière générale en développant pour nos clients des technologies innovantes permettant de répondre à des problématiques sociales et environnementales. Le groupe à travers ses actions apporte également une contribution formelle et directe à la société.

Klee Group a mis en place plusieurs programmes d'engagement sociétal regroupant des actions locales allant des partenariats à long terme avec des écoles aux actions de donation afin d'entretenir, de contribuer au développement de l'écosystème local et de nous impliquer au service du bien commun.

5.1 Financements durables

En 2022, Klee Group a souhaité renforcer son engagement en matière de RSE en intégrant des indicateurs extra-financiers dans les conditions du crédit « Sustainability-Linked Loan » de la branche service, avec des objectifs d'améliorations annuels.

Les engagements du groupe portent sur deux indicateurs clés de performance :

- **L'amélioration progressive de la note du label Ecovadis :** la notation Ecovadis permet de mesurer le degré de maturité des politiques et actions menées par le groupe sur la base de 21 enjeux regroupés en 4 thèmes : Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique et Achats Responsables.
- **La montée en compétences des salariés :** Klee Group s'est engagé à mettre en place un plan de formations permettant d'augmenter le nombre d'heures de formation par salarié pour favoriser leur montée en compétences et leur épanouissement.

Si Klee atteint ces objectifs, un bonus de marge lui sera concédé. Dans ce cadre, Klee s'engage à reverser l'intégralité des montants rétrocédés au financement d'initiatives en matière de RSE.

5.2 Engagement solidaire

Dans le cadre des activités de sa filiale Klee Studio, le groupe est amené à acheter des produits pour la constitution de catalogue d'image. Plus de 40 000 produits (produits alimentaires et d'hygiènes ainsi que des aliments et accessoires pour animaux...) font l'objet de donations régulières auprès d'associations locales dans les pays où le groupe opère.

Les associations bénéficiaires en France sont listées ci-dessous.

Bénéficiaires	Début des donations	Quantité annuelle estimée	Produits concernés
	2011	20000-22000	Produits alimentaires, frais, surgelés, hygiène capillaire, hygiène buccale, rasage, déodorants, gels douche, hygiène féminine, soins visage, hygiène infantile, lessives, nettoyants ménagers, désodorisants, produits vaisselle
	2018	400	Produits alimentaires, frais, surgelés, hygiène capillaire, hygiène buccale, rasage, déodorants, gels douche, hygiène féminine, soins visage, hygiène infantile, lessives, nettoyants ménagers, désodorisants, produits vaisselle
	2012	1000	Aliments et accessoires pour animaux, lessives, adoucissants, nettoyants ménagers, produits vaisselle
	2013	280	Aliments et accessoires pour chats, lessives, adoucissants, nettoyants ménagers, produits vaisselle
	2015	130	Aliments et accessoires pour chats, lessives, adoucissants, nettoyants ménagers, produits vaisselle

Afin de renforcer son engagement solidaire, le groupe a fait le choix en 2023 de financer des actions locales, sociales et écologiques portées au niveau du groupe ou individuellement par les salariés. Un budget sera décidé au cours de l'année pour le financement de ces actions.

5.3 Actions écoles

Klee Group a créé un partenariat fort avec des écoles depuis plusieurs années via le programme **School Ambassador** qui permet d'accompagner les étudiants à travers des cours dispensés par les collaborateurs du groupe, des stages et des contrats d'alternance.

Depuis plusieurs années, le groupe a fait le choix de participer à des évènements écoles autour de la RSE en proposant aux étudiants de travailler sur des problématiques qui nous sont propres. En 2022, une vingtaine d'étudiants ont travaillé sur la mise en place du covoiturage et proposé au groupe différentes solutions pour déployer le covoiturage sur les sites.

Le groupe a également fait le choix en 2022 d'orienter la taxe d'apprentissage vers les écoles partenaires avec lesquels le groupe met en place des actions RSE.

5.4 Encagements externes

Pour faire face aux enjeux majeurs de la RSE, notamment sur la problématique du réchauffement climatique, le groupe a fait le choix de collaborer avec son écosystème afin de mutualiser les connaissances, contribuer aux initiatives locales, coordonner ses efforts et d'amplifier les impacts positifs de ses actions.

5.4.1 Planet Tech'Care

Klee Group est signataire du **manifeste de Planet Tech'Care** depuis 2021. L'initiative lancée par Syntec Numérique met à la disposition d'acteurs engagés des outils pour réduire l'empreinte environnementale du numérique.

5.4.2 Charte Numérique Responsable

En 2022, le Groupe a signé la Charte Numérique Responsable, affirmant notre engagement dans la démarche numérique responsable afin de contribuer au développement d'un numérique plus éthique, sobre et résilient.

5.4.3 Le Grand défi des entreprises

Klee Group a participé au « Grand Défi des entreprises pour la planète », une initiative fédérant les acteurs du monde de l'entreprise et la société civile autour d'un objectif commun : formuler et déployer des propositions pour accélérer la transition écologique de l'économie et des entreprises.

Ce travail a permis d'élaborer 100 propositions d'actions, en trois catégories :

- Internes à l'entreprise : des actions concrètes et opérationnelles portant sur 11 thématiques (gouvernance, finance, production, communication etc.)

- Transversales : définit les trajectoires et objectifs de référence, des indicateurs de progrès, mesures d'impact, en relation avec l'écosystème des entreprises
- Externes à l'entreprise : des propositions d'orientation de politiques publiques (normes, réglementations et lois).

Ces propositions sont en cours de diffusion auprès des acteurs économiques et politiques dont le ministère de la transition écologique, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en place.

Klee Group est fier d'avoir participé à l'élaboration de ces 100 propositions dont certaines sont déjà mises en place ou en cours de mise en place dans le Groupe.

5.5 Achats responsables

Klee Group a adopté une charte achats responsables avec pour objectifs de clarifier nos attentes à l'égard de nos prestataires et fournisseurs, de préciser nos engagements et d'intégrer la RSE dans les critères de sélection de nos produits et services, afin de construire des relations durables et responsables avec l'ensemble de nos fournisseurs.

Dans le cadre de cet engagement, depuis 2021, 100% des ordinateurs portables achetés par le groupe sont certifiés TCO et 100% des écrans achetés sont certifiés Energy Star.

5.6 Contribution aux objectifs du développement durable

L'adhésion de Klee Group au pacte mondial des Nations Unies en juin 2021 s'inscrit dans la volonté du Groupe de mettre en place des actions concrètes en matière de RSE, d'intégrer les 10 principes des Nations Unies ainsi que les Objectifs de Développement Durable au centre de sa stratégie.

Les efforts du groupe en vue d'une plus grande responsabilité sociale et environnementale permettent de contribuer directement et indirectement aux objectifs du développement durable.

La première communication sur le progrès, publiée en 2022, témoignant de la performance du Groupe en matière de responsabilité sociétale et de ses objectifs d'amélioration a été classée « GC Advanced ».

	Contribution directe	Contribution indirecte
Gouvernance		

Social		
Environnement		

6 Numérique responsable

En 2021, Klee Group a lancé sa démarche numérique responsable avec pour ambitions de :

- Rendre le numérique accessible au plus grand nombre en définissant des critères minimums d'accessibilité de ses outils et en luttant contre la fracture numérique.
- Développer des solutions ayant le moins d'impact environnemental possible tout au long de leur cycle de vie.

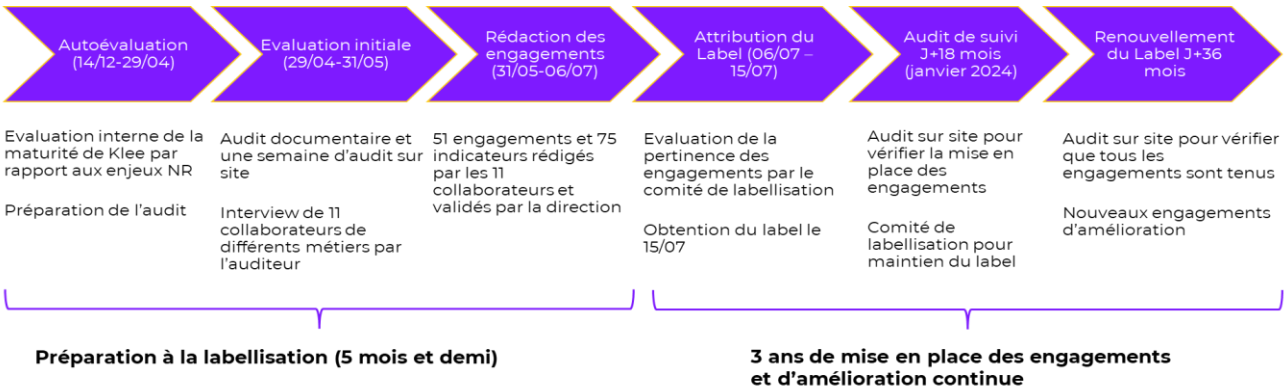
Un plan d'action numérique responsable a été défini à l'échelle du groupe avec comme principaux axes :

- La montée en compétences des salariés sur l'écoconception et l'accessibilité numérique
- L'intégration du numérique responsable dans les offres de services
- La lutte contre la fracture numérique
- La prise en compte des critères numérique responsable dans l'utilisation interne des outils numériques.

L'équipe RSE en charge du déploiement de ce plan d'action travaille en collaboration avec toutes les directions de l'entreprise et des salariés porteurs de projets en fonction de leurs appétences, sous la supervision du Comité de Direction RSE.

En 2022, le groupe a décidé de s'inscrire dans une démarche de labellisation afin que l'efficacité de la démarche numérique responsable soit évaluée par un organisme externe. Les actions en place et le plan d'action défini ont permis, après audit et passage en comité de labellisation, d'obtenir le label Numérique Responsable de Niveau 2.

Cette labellisation témoigne de la pertinence du plan d'action déployé pour améliorer les impacts sociaux et environnementaux de nos activités sur les trois prochaines années. Les différentes étapes de la démarche de labellisation dans laquelle nous sommes inscrits sont décrites ci-dessous.



6.1 Stratégie et gouvernance

Les engagements pris dans le cadre du processus de labellisation Numérique Responsable correspondent aux impacts positifs que Klee Group cherche à accentuer dans le cadre :

- De son activité en propre
- De son offre de services

La formalisation de la stratégie numérique responsable, dans le cadre de la démarche RSE du groupe a pour objectif de définir un plan d'actions pluriannuel, permettant :

- D'intégrer nos parties prenantes en tant qu'acteurs du numérique responsable, tant en interne qu'en externe
- D'intégrer le numérique responsable de manière opérationnelle dans nos prestations
- De maîtriser les impacts sociaux et environnementaux de nos activités.

Les principes d'action du numérique responsable ont été intégrés aux domaines d'actions de la RSE pour favoriser le suivi et l'impact des actions déployées par domaine d'action. Au total 51 engagements d'amélioration et plus de 70 indicateurs constituent le plan d'action qui a été validé par le comité de labellisation.

6.2 Soutien à la stratégie

La thématique « soutien à la stratégie » regroupe les actions mises en place pour faire adhérer les parties prenantes interne et externe à la démarche du groupe. L'objectif est de favoriser la montée en compétences des salariés sur le numérique responsable et d'intégrer les principes du numérique responsable dans le choix, la conception et l'utilisation des outils numériques internes et supports de communication.

6.2.1 Adhésion des parties prenantes internes et externes

Pour favoriser l'adhésion de nos parties prenantes, le groupe a fait le choix d'adopter une communication transparente sur sa démarche numérique responsable et les engagements d'amélioration pris. Le groupe est également proactif en partageant en interne et en externe des bonnes pratiques numérique responsable via des ateliers ou encore des articles de blog.

En interne, des canaux de communications Teams sur le numérique responsable permettent aux salariés de partager les bonnes pratiques à mettre en place. Les porteurs de projets numérique responsable partagent également les projets réalisés ainsi que l'approche utilisée pour favoriser l'appropriation par les autres équipes, à l'exemple de l'Eco-score, qui sera développé dans la partie produits et services des ESN.

L'intégration du numérique responsable dans la stratégie RSE et dans nos offres de prestation a été annoncée par le directeur général pendant la réunion de lancement de la branche service regroupant environ 400 personnes au début de l'année 2022.

Le responsable RSE a ensuite présenté la démarche numérique responsable du groupe pendant les réunions de lancement de plusieurs business unit (BU), avec les actions prévues et en cours. Les salariés ont été invités à proposer et/ou porter des projets permettant de faire avancer la démarche du groupe. Les BU dans lesquelles cette intervention a eu lieu sont les suivantes :

Réunions BU	Date	Nombre de salariés
Change	12 janvier	20
Logement Education et Ecologie finance	11 février	57
Achats et Affaires Européenne	11 février	45
Klee Conseil	15 février	60
Sécurité Emploi Santé	18 février	44
Energie Industrie Services	23 février	60

En externe, le groupe communique sur son engagement et ses principales actions sur LinkedIn, dans les réponses aux appels d'offres et sur la page RSE du site internet. En 2022, le groupe a accentué la communication autour du numérique responsable en organisant des webinaires dont : « Design, accessibilité et écoconception le trio gagnant de votre site web » et « Comment intégrer la RSE au cœur des pratiques agiles ? ». Ce dernier a fait l'objet d'un atelier lors du Green Tech Forum 2022 et a suscité plusieurs réactions positives de la part des participants.

Communication	2021	2022
Nombre de webinaires organisés	0	4
Nombre d'articles de blog	3	5

6.2.2 Montée en compétence des salariés

Pour assurer la montée en compétences des salariés sur le numérique responsable, nous avons mis en place un plan de formation incluant la fresque du numérique, des modules sur Klee Academy, des formations certifiantes en accessibilité ainsi que des formations en présentiel de 7 heures chacune sur les « enjeux et bonnes pratiques du numérique responsable » et l'« écoconception des services numériques ».

Les formation **« enjeux et bonnes pratiques du numérique responsable »** et le MOOC de l'INRIA permettent aux salariés de comprendre les enjeux du numérique responsable et leur fournis des outils afin de mettre en place des actions d'amélioration. En 2022, 80 salariés ont pu se former sur les enjeux du numérique responsable alors qu'ils n'étaient que 15 en 2021.

La formation **« écoconception des services numériques »** permet aux salariés de comprendre les enjeux de l'éco-conception, d'appliquer les bonnes pratiques associées et de mesurer l'impact environnemental d'un outil Saas. A l'issue de cette formation, les salariés sont en mesure de :

- **Intégrer l'impact environnemental dès la conception** d'un produit ou service numérique.
- **Appliquer des référentiels** comme le référentiel général d'éco-conception ou le GR491 dans les projets.
- **Utiliser des outils de mesure** comme LightHouse (pour l'audit de performance et l'accessibilité) ou encore GreenIT Analysis/Ecoindex (pour l'audit d'éco-conception)

39 salariés ont pu suivre cette formation en 2022 par rapport aux 13 formés de 2021.

En ce qui concerne la montée en compétences sur **l'accessibilité numérique**, le Groupe a mis en place un format hybride :

- **Le déploiement de modules sur la plateforme Klee Academy :** conçues par nos experts en accessibilité, ces formations sont basées sur le Référentiel Général pour l'Accessibilité des Administrations (RGAA) ainsi que l'ergonomie, en agissant sur trois niveaux :
  - **La structure des écrans** : incidences et conséquences en matière de composition des écrans, du sens et des modalités de lecture, des règles de composition et de hiérarchisation
  - **La navigation :** règles d'enchaînement, principes généraux de navigation et de traitements des composants de navigation
  - **Mise en page :** règles de présentation de l'information à l'écran, comportement des composants d'interface

  En 2021, 9 salariés ont suivi les modules sur la plateforme alors qu'ils étaient 153 à les suivre en 2022.
- **La formation et certification d'experts en accessibilité :** le nombre d'experts accessibilité ayant obtenu leur certification est passé de 6 en 2021 à 8 en 2022.

Le nombre de salariés formés par an est en augmentation entre le lancement de la démarche numérique responsable en 2021 et l'année 2022, avec environ 300 personnes formées. Le groupe a reconduit son plan de formation en 2023 pour continuer à assurer la montée en compétences des salariés sur le sujet et favoriser l'intégration native de l'accessibilité et de l'écoconception dans les prestations.

6.2.3 Supports de communication plus responsables

L'intégration du numérique responsable dans nos activités passe non seulement par la transformation de nos pratiques et nos métiers, mais également dans l'intégration du numérique responsable dans nos outils de communication. C'est ainsi que le groupe a lancé en 2022 le chantier de refonte du site groupe, des sites des différentes sociétés ainsi que de l'intranet pour les rendre plus sobres et accessibles en intégrant les critères d'écoconception et d'accessibilité précédemment cités.

Ces critères ont été intégrés à la refonte du site internet de Klee Commerce qui affiche une note Eco-index moyen de C. Les refontes du site Klee Group et de Spark Archives sont en cours, ainsi que l'intranet Weklee. Ces refontes devraient s'achever en 2023.

6.3 Cycle de vie des services et équipements numériques

6.3.1 Gestion des équipements

Pour favoriser l'allongement de la durée de vie des équipements, le groupe s'est doté d'un outil de gestion de parc et a lancé des campagnes de sensibilisation aux écogestes.

Le groupe a également embauché un ETP au sein de la DSI qui travaille entre autres sur le reconditionnement des ordinateurs portables. 50 écrans et 50 ordinateurs portables reconditionnés ont été offerts en donation à l'association Action Numérique Solidaire qui lutte contre la fracture et l'exclusion numérique. Ces matériels ont été redistribués à des étudiants à l'université d'Evry, de l'Université Paris-Saclay et des femmes migrantes disposant d'une protection internationale (réfugiées, apatride).

6.3.2 Gestion des infrastructures

Pour une gestion responsable des infrastructures, un suivi détaillé des consommations des serveurs physiques, équipements et machines virtuelles a été mis en place. La suppression des machines virtuelles non utilisées a été accélérée avec la mise en place d'un workflow.

Le travail de rationalisation des machines virtuelles initié par Klee Commerce avant le lancement de la démarche numérique responsable du groupe a servi d'exemple ainsi que la mise en place des instances clients Cloud via des technologies de conteneurisation.

6.3.3 Gestion des données

Pour protéger les données internes et clients, le groupe a défini des politiques sur la sécurité des données et sensibilise les salariés sur les clés de la RGPD. La certification ISO 27001 détenue par le Groupe a été renouvelée en 2022, témoignant de l'efficacité de notre système de sécurité, mais surtout la capacité d'amélioration continue du Groupe face à des menaces grandissantes.

6.4 Etendre sa démarche

L'audit réalisé dans le cadre de la démarche de labellisation a montré la force de l'utilisation et de la contribution du groupe aux Framework open-source et de

l'importance de ces derniers dans une démarche numérique responsable. Le groupe poursuit ses efforts dans le domaine en :

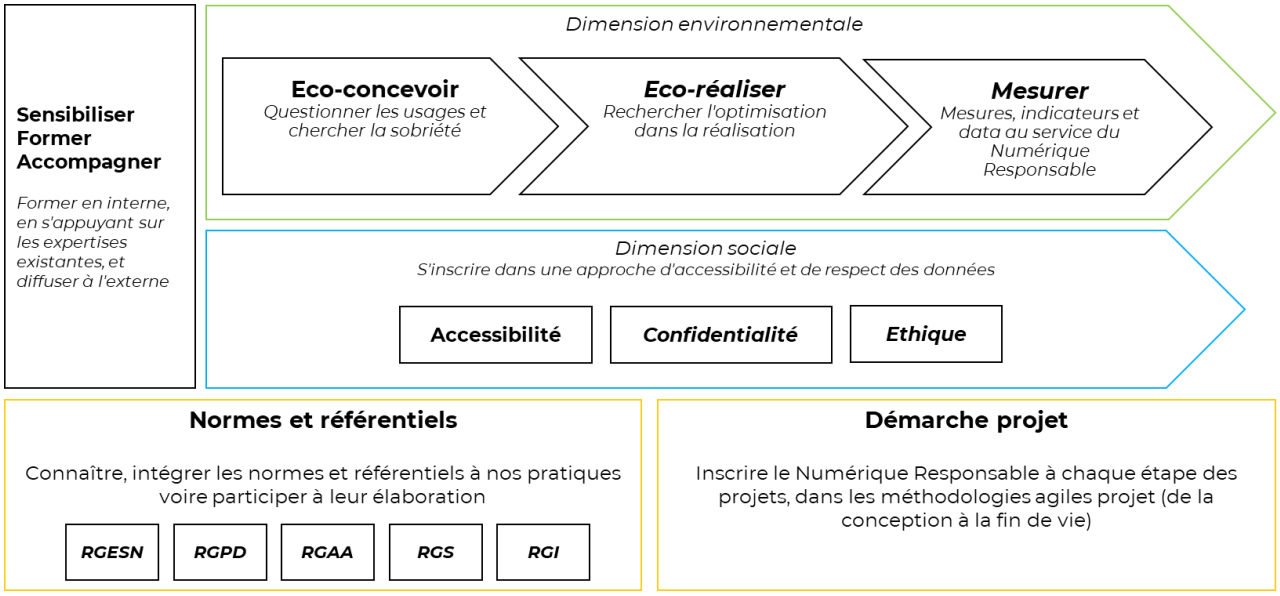
- Soutenant l'essor de services numériques transparents et pérennes par le recours et la contribution à des solutions open data, open source, open standard
- Encourageant ses collaborateurs à contribuer à des projets d'intérêt général en lien avec le numérique responsable
- Continuant à recourir au numérique pour apporter des solutions à impact positif pour l'homme ou pour l'environnement (IT for green, IT for good…)

6.5 Faire évoluer notre offre de produits et services

Le chantier d'intégration du numérique responsable dans les offres a été formalisé et accéléré lors du séminaire annuel de la branche service. 57 des 80 participants de ce séminaire ont suivi en amont le MOOC de l'INRIA, avant de réfléchir pendant deux jours à l'intégration du numérique responsable dans nos offres de service. Les plaquettes descriptives ainsi que les supports de communication ont également été mis à jour afin de faire apparaitre cette intégration du numérique responsable dans les différentes offres. Ces évolutions ont été annoncées aux salariés pendant les lancements annuels en début d'année.

6.5.1 Intégration du NR dans le portefeuille d'offres

Cela s'est traduit par l'élaboration d'une approche systématique, basée sur la démarche suivante, afin d'intégrer de façon appropriée les caractéristiques du numérique responsable au sein de chacune de nos offres.

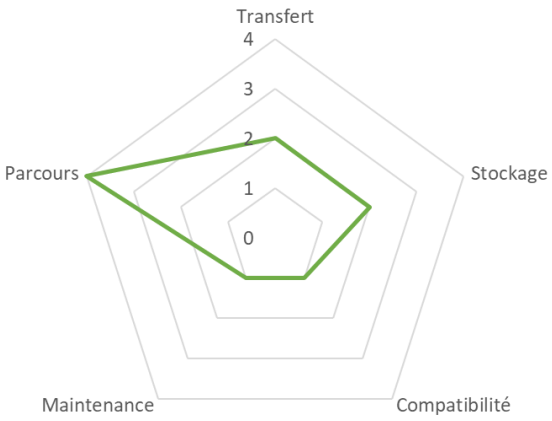


6.5.2 Zoom sur l'écoconception des services numériques

Il s'avère que les principaux impacts environnementaux du numérique proviennent des équipements des utilisateurs, principalement de la fabrication de ces équipements, du réseau et en dernier des datacenters. Pour agir sur l'impact environnemental du numérique, il est donc primordial d'agir sur ces trois domaines et de prolonger le plus possible la durée de vie des équipements.

Ainsi, **l'écoconception des services numériques** permet d'intégrer, tout au long du cycle de vie de ces derniers, la prise en compte des impacts environnementaux dès la phase de conception. Le concept d'**Eco-score** s'inscrit dans cet objectif, et est désormais au cœur de nos **démarches agiles**.

L'Eco-score est établi pour chaque User Story, en complément de la valeur « métier » pour arbitrer sa réalisation, ou rechercher une alternative avec un impact plus positif. Cet Eco-score est calculé sur la base de 5 critères :



- **Transfert :** volume des données circulant sur le réseau
- **Stockage :** volume des données stockées sur le serveur
- **Maintenance :** variété des équipements permettant l'accès à l'application
- **Compatibilité :** variété des équipements permettant l'accès à l'application
- **Parcours :** simplicité d'utilisation

6.5.3 Catalogue de formation à destination des clients

La BU Change Management, en charge du déploiement du catalogue de formation à destination de nos clients, a fait le choix de déployer dans un premier temps la fresque du numérique auprès de nos clients. La formation à l'animation de la fresque du numérique sera déployée en 2023 pour permettre aux équipes d'animer cet atelier chez nos clients.

Un sondage a été effectué par la responsable de la BU pour identifier le potentiel d'animation de la fresque du numérique. Plus de 60% des effectifs sont intéressés par l'animation cette fresque chez nos clients.

7 Note méthodologique

7.1 Périmètre de consolidation

Les informations communiquées dans la DPEF concernent toutes les filiales du Groupe en France à l'exception de Klee 3D pour lesquelles certaines données sociales sont gérées par un prestataire. Les données sont consolidées au niveau Groupe sauf mention contraire.

7.2 Période de reporting

Les informations contenues dans le rapport couvrent une période de douze mois, du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

7.3 Sources de l'information

Le Groupe s'est doté d'un outil de reporting en 2022 afin d'homogénéiser et fiabiliser les indicateurs RSE. Ce travail a été précédé de la sélection et définition des indicateurs à suivre ainsi que la définition d'un protocole de reporting. Les formations sur l'outil dispensées aux chargés de reporting ainsi que les instructions méthodologiques permettent de clarifier les méthodes de calcul et garantir la comparabilité des données d'une année à l'autre.

Les indicateurs sont soit rentrées directement dans l'outil par les chargés de reporting, soit issues d'échanges avec les responsables des sujets traités : les Direction des Ressources Humaines, Financières, Services et Infrastructures Numériques.

Les données sociales sont principalement issues de l'outil de paie du Groupe et de l'outil Klee Academy, plateforme de formation interne.

Les indicateurs environnementaux sont pour la plupart calculés par l'équipe RSE grâce aux données transmises par les fournisseurs.

Les données portant sur le numérique responsable sont issues du suivi dudit chantier réalisé par l'équipe RSE et la direction marketing et communication.

7.4 Contrôle externe

Klee Group a fait appel à un organisme tiers indépendant pour rendre un avis motivé sur la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du Code de Commerce et la sincérité des informations fournies.

Le rapport d'assurance rendu par l'organisme tiers indépendant, détaillant les travaux effectués ainsi que ses conclusions figurent dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière.

8 Indicateurs Klee Group

8.1 Gouvernance

Gouvernance	**2021**	**2022**
Nombre de femmes dans le CODIR	9	9
Nombre de membres du CODIR	22	22
% de femmes dans le CODIR	*40,91*	*40,91*

8.2 Social

Effectifs	**2021**	**2022**
Effectifs par contrat		
Effectif en CDD	4	7
Effectif en CDI	691	774
Effectif en alternance	20	15
Nombre de stagiaires	46	45
Effectif permanent	*691*	*774*
Effectif non permanent	*24*	*22*
Effectif total		
Effectif au 31/12	*715*	*796*
Effectif moyen (ETP)	689,14	759,7
Effectif permanent - %	*96,64*	*97,24*
Effectif non permanent - %	*3,36*	*2,76*
Masse salariale	31 386 461,97	40 952 193,56
Effectifs par genre		
Femmes		
Nombre de femmes	208	231
Part des femmes dans l'effectif total - %	*29,09*	*29,02*
Cadres		
Nombre de cadres au 31/12	678	756

© Klee Group 2023

Nombre de femmes cadres au 31/12	185	210
Part des femmes cadres - %	*27,29*	*27,78*
Part de l'effectif cadre - %	*94,83*	*94,97*
Non-cadres		
Nombre de non-cadres au 31/12	*37*	*40*
Nombre de femmes non-cadres au 31/12	*23*	*21*
Effectifs par tranche d'âge		
Effectif de moins de 26 ans	147	134
Effectif de 27 ans à moins de 30 ans	163	168
Effectif de 31 ans à moins de 40 ans	226	287
Effectif de 41 ans à moins de 50 ans	122	139
Effectif de 51 ans à moins de 60 ans	52	57
Effectif de 61 ans et plus	5	11

Mouvements du personnel	**2021**	**2022**
Embauches		
Nombre d'embauches - effectif permanent	150	209
Nombre d'embauches - effectif non-permanent	30	20
Nombre d'embauches de reconversion professionnelle	0	2
Nombre d'embauches en insertion professionnelle	0	0
Nombre de conversions de stages et alternances en CDI	18	20
Nombre total d'embauches	*180*	*229*
Départs		
Nombre de départs - Effectif permanent	97	130
Nombre de départs suite à fin de contrat (CDD)	21	18
Nombre de départs pour licenciement	4	2
Nombre de départs pour fin de période d'essai employeur	20	25
Nombre de départs pour démission	44	75
Nombre de départs pour retraite	4	0
Nombre de départ pour fin de période d'essai salariée	10	13
Nombre de départs autres (ruptures conventionnelles, décès...)	20	15

Nombre de départs à l'initiative du salarié	*58*	*88*
Nombre de départs - à l'initiative de l'employeur	*24*	*27*
Nombre total de départs	*118*	*148*
Turnover et attrition		
Création nette d'emploi	*62*	*81*
Turnover calculé	*17,12*	*19,48*
Taux de départ - %	*16,5*	*18,59*
Taux d'attrition - %	*8,11*	*11,06*
Départs par années d'ancienneté		
Moins de 3 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de moins de 3 ans	89	111
% des départs avec une ancienneté de moins de 3 ans	*75,42*	*75*
De 3 à 5 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de 3 à 5 ans	19	28
% des départs avec une ancienneté de 3 à 5 ans	*16,1*	*18,92*
De 6 à 10 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de 6 à 10 ans	3	8
% des départs avec une ancienneté de 6 à 10 ans	*2,54*	*5,41*
De 11 à 20 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de 11 à 20 ans	5	1
% des départs avec une ancienneté de 11 à 20 ans	*4,24*	*0,68*
De 21 à 30 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de 21 à 30 ans	2	0
% des départs avec une ancienneté de 21 à 30 ans	*0*	*0*
De 31 à 40 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de 31 à 40 ans	0	0
% des départs avec une ancienneté de 31 à 40 ans	*0*	*0*
Plus de 40 ans		
Nombre de départs avec une ancienneté de plus de 40 ans	0	0
% des départs avec une ancienneté de plus de 40 ans	*0*	*0*
Mobilité interne		

Nombre de salariés ayant fait une mobilité géographique		5
Nombre de salariés ayant fait une mobilité horizontale		8
Nombre de salariés ayant fait une mobilité verticale		5

Formation	**2021**	**2022**
Effectifs formés au moins 1 fois	615	697
% de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	89,24	*91,75*
Nombre total d'heures de formation	10 844	12 504
Nombre d'heures de formation par salarié	15,74	*16,46*
Nombre d'heures de formation par salarié formé	17,63	*17,94*
Nombre d'actions de formation	5 178	6 161
Coûts de formation		
Coûts organismes externes	392 000	295 000
Coûts valorisation heures suivies	463 699	492 672
Coûts valorisation heures (contribution)	81 530,26	95 899
Coûts licence plateforme e-learning	33 400	38 412
Coûts légaux (cotisations sociales & patronales)	438 000	484 000
Coûts pris en charge par l'OPCO	34 482	33 622
Coûts directs de formation	937 229,21	*883 571*
Coûts supra légaux	425 400	*333 412*
Total des dépenses liés à la formation	1 408 629,21	*1 405 983*
Dépenses moyennes de formation par salarié	2 044,02	*1 850,71*
% de la masse salariale dédiée à la formation	*3,1*	*2,25*

Santé et sécurité	**2021**	**2022**
Nombre d'heures travaillées		
Nombre d'heures annuelles théoriques travaillées	1 178 981,08	1 297 898,48
Heures de travail par jour	*7,71*	*7,7*
Nombre d'heures supplémentaires payées	200,5	851,3

Taux d'heures supplémentaires - %	*0,02*	*0,07*
Accidents du travail		
Nombre d'accident du travail avec arrêt	1	1
Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail	26	5
Contrôle : Jours d'arrêts par accident	*26*	*5*
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24h	*0,85*	*0,77*
Taux de gravité - %	*0,02*	*0,*
Accidents de trajet		
Nombre d'accidents de trajet	4	1
Nombre d'accidents de trajet ayant entrainé un arrêt de travail	4	1
Nombre d'heures d'absence suite à un accident de trajet	1 260	7,5
Absences		
Nombre d'heures d'absence pour congés maternité/paternité	N/A	13 108,9
Nombre d'heures d'absence suite à un accident du travail	N/A	35
Nombre d'heures d'absence pour maladie	N/A	30 412,9
Nombre d'heures d'absence pour autre raison	N/A	13 382,88
Nombre de maladies professionnelles déclarées	N/A	0
Nombre total d'heures d'absence	N/A	*56 939,68*
Taux d'absentéisme - %	N/A	*4,39*

Egalité hommes/femmes	**2021**	**2022**
Femmes parmi les managers		
Nombre de femmes managers	26	39
Nombre de managers	108	148
% de femmes managers	*24,07*	*26,35*
Ecarts de rémunération		
Rémunération horaire moyenne des hommes	33,51	33,71
Rémunération horaire moyenne des femmes	28,8	28,16
Ecart de rémunération non ajustée entre les sexes (%)	70,25	82,34
Rémunération annuelle moyenne des hommes	48 340,08	49 843,45

Rémunération annuelle moyenne des femmes	41 111,82	42 347,01
Ecart de rémunération non ajustée entre les sexes (sur la rémunération annuelle) (%)	74,76	75,2
Autres informations		
Nombre de femmes parmi les 10 personnes les plus rémunérées	15	22
% de femmes parmi les 10 personnes les plus rémunérées	*150*	*220*
Nombre d'incidents de discrimination remontés	0	0

Personnes en situation de handicap	**2021**	**2022**
Nombre de salariés en situation de handicap	3	5
Part de salariés en situation de handicap - %	*0,42*	*0,63*
Dépenses de sous-traitance en milieu protégé	9 389	20 812,98

Partage de la valeur	**2021**	**2022**
Montant global de la participation	1 814 379	1 313 129
Salariés actionnaires	4	5
Part des salariés actionnaires - %	*0,56*	*0,63*

Dialogue social et engagement des collaborateurs	**2021**	**2022**
Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux dans l'année	0	0
Nombre d'entretiens annuels	708	
Nombre de litiges sociaux en cours	1	1

8.3 Environnement

Electricité	**Unité**	**2021**	**2022**
Consommation d'électricité (hors affectation espaces communs du site La Boursidière)	KWh	462695	468408
Déchets générés			
Quantité de déchets DEEE	Kg	1629,9	637,0
Quantité de déchets papier	Kg	2797,6	4447,1

Quantité de déchets cartouche d'encre	Kg	2	2,1
Quantité de déchets carton	Kg	575,9	721,2
Quantité de déchets capsules de café	Kg	176,7	228
Quantité autres déchets	Kg	13350,5	6263,8
Quantité totale de déchets produits	Kg	*18532,6*	*12299,2*

Environnement	**Unité**	**2021**	**2022**
Consommation de carburant (hors Klee SA)			
Consommation de diesel	L	2 898,79	5 555,75
Consommation d'essence	L	1 263,89	1 608,7
Consommation de carburant E85	L	0	0
Emissions de GES liées à la consommation de carburant (kgCO2e)	KgCO2e	*12 398,75*	*21 566,32*
Véhicules de société			
Nombre total de véhicules de société		9	7
Nombre de véhicules de société électriques		1	2
Part de véhicules de société électriques	%	*11,11*	*28,57*
Emissions de GES			
Total des émissions de GES	tCO2e	1797,87	2290,54
Emissions de GES - Scope 1	tCO2e	26,63	21,15
Emissions de GES - Scope 2	tCO2e	32,62	36,17
Emissions de GES - Scope 3	tCO2e	1739,00	2233,47
Chiffre d'affaires total	M€	102,4	115,7
Intensité carbone	KgCO2e/EUR	*0,0176*	*0,0198*
Emissions de GES par salarié	tCO2e/ETP	2,59	3,00

8.4Numérique Responsable

Formation	**2021**	**2022**
Nombre de salariés formés au numérique responsable	14	80
Nombre de salariés formés à l'écoconception	13	39
Nombre de salariés formés à l'accessibilité numérique	12	0

Nombre de collaborateurs formés sur la cybersécurité	0	3
Nombre de collaborateurs ayant suivi un module sur la cybersécurité	189	264

Sensibilisation	**2021**	**2022**
Nombre de participants aux ateliers fresque du climat	0	67
Proportion de l'effectif sensibilisé à la fresque du climat - %	*0*	8,42
Nombre de participants aux ateliers fresque du numérique	0	6
Proportion de l'effectif sensibilisé à la fresque du numérique - %	*0*	*0,75*

Parcours sur Klee Academy	**2021**	**2022**
Nombre de salariés ayant suivi un module sur l'écoconception	0	8
Nombre de salariés ayant suivi un module sur l'accessibilité	13	50
Nombre de salariés ayant suivi un module sur l'ACV	0	0
Nombre de salariés ayant suivi un module sur la protection des données personnelles	61	72

Communication autour du numérique responsable	**2021**	**2022**
Nombre de webinaires organisés sur la thématique du numérique responsable	0	4
Nombre d'événements clients organisés autour du numérique responsable	0	0
Nombre d'articles de blog sur la thématique numérique responsable	3	5

Environnement de travail	**2021**	**2022**
PC portables		
Nombre de PC portables sortant pour reconditionnement	0	50
Téléphones		
Quantité de téléphones donnés pour seconde main	0	26
Cybersécurité et protection des données personnelles	**2021**	**2022**
Incidents et litiges		
Nombre d'incidents de cybersécurité	42	35
Nombre de déclarations faites à la CNIL et équivalents pays	0	0
Nombre de litiges en cours relatifs à l'utilisation ou la protection des données personnelles	0	0

Data centers	**2022**
Superficie salle informatique hébergeur 1 – m2	50
Superficie salle informatique hébergeur 2 – m2	25
Superficie salle informatique hébergeur 3 – m2	0,75
PUE hébergeur 1	1,22
Consommation électrique datacenter 1	2 522
Consommation électrique datacenter 2	1 401
Consommation électrique datacenter 3	26