



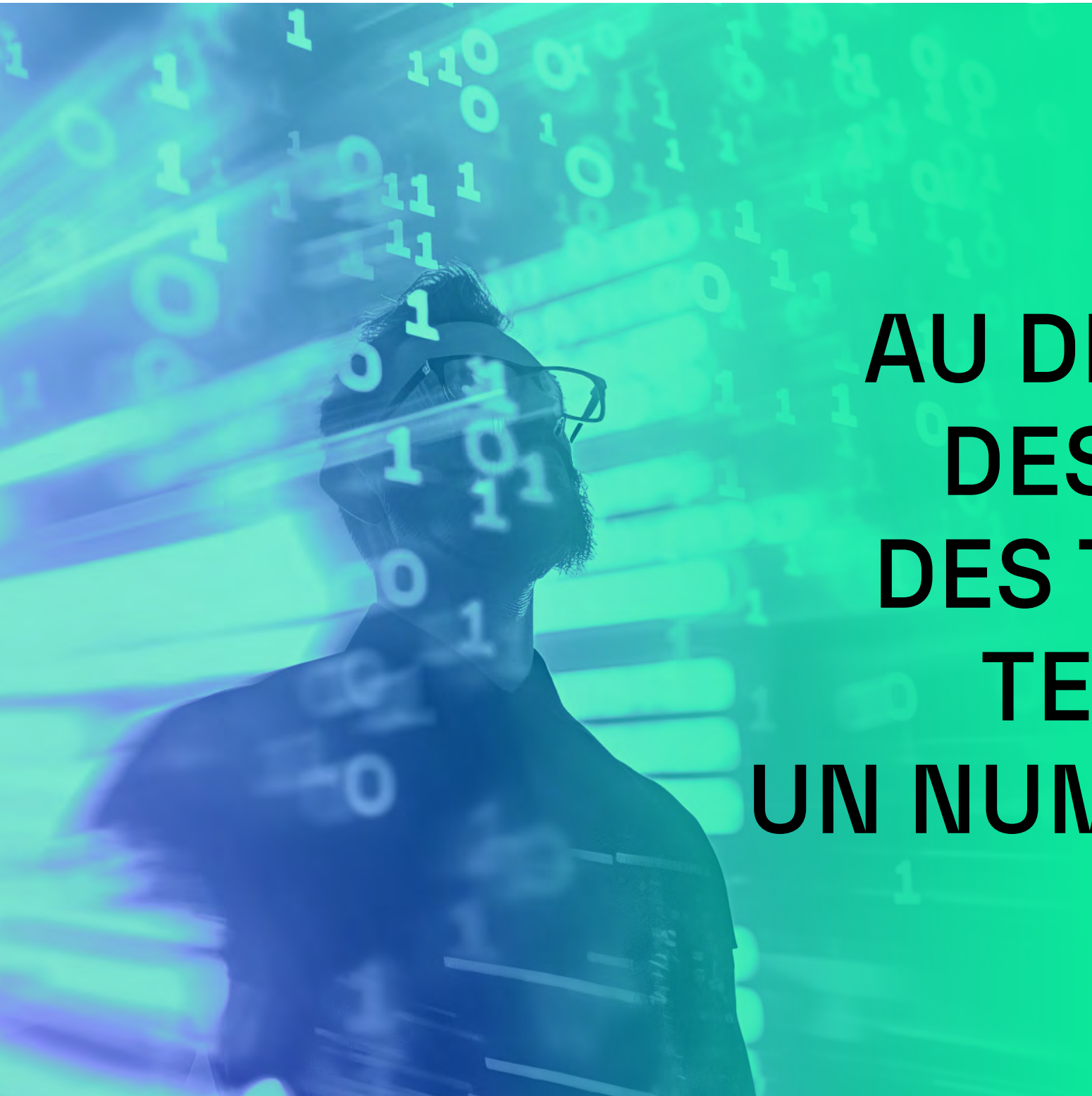
POUR UN
NUMÉRIQUE
PLUS
DURABLE



RAPPORT DE

DURABILITÉ

2025



NOTRE RAISON D'ÊTRE

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES, DES TALENTS ET DES TERRITOIRES PAR UN NUMÉRIQUE UTILE.

Plus qu'un simple jalon réglementaire dicté par la directive CSRD, notre rapport de durabilité incarne l'ADN de Niji avec rigueur, authenticité et détermination. Il est aussi une feuille de route stratégique pour nos talents, clients, partenaires et l'ensemble de notre écosystème.

Il présente notre démarche RSE concrète, qui guide nos activités quotidiennes et nous aide à innover et progresser.

Ce rapport couvre l'année 2025. L'analyse porte sur le "Groupe Niji", correspondant à la société Bambara 1. Il exclut en revanche les filiales situées à Singapour, en Espagne et au Maroc ; ainsi que la société Kurmi, détenue à 50 % et sur laquelle Niji n'exerce pas de contrôle opérationnel.

Édito →	P. 2	Une année d'engagement →	P. 8	Impacts, risques et opportunités (IRO) →	P. 14
Qui sommes-nous →	P. 3	Notre politique RSE →	P. 9	Reporting environnement →	P. 18
Niji en chiffres →	P. 4	Notre gouvernance RSE →	P. 11	Reporting social →	P. 31
Notre modèle d'affaires →	P. 5	Dialogue avec nos parties prenantes →	P. 12	Reporting gouvernance →	P. 47
Une décennie d'actions →	P. 7	Analyse de double matérialité →	P. 13	Note méthodologique →	P. 53

UN PROJET RSE STRUCTURANT, HUMAIN ET LUCIDE POUR UN NUMÉRIQUE UTILE



« Je suis convaincu que l'entreprise est une plateforme au service de la société. Depuis 25 ans, chez Niji, la performance économique va de pair avec des valeurs humaines et sociétales fortes. »

Hugues Meili
Président Niji Digital



« S'imposer volontairement la CSRD, c'est choisir une rigueur structurante. C'est se donner les moyens d'aligner durabilité et performance économique, avec des résultats mesurables pour tous. »

Jérémie Manigne
Directeur Général Niji Digital



STRUCTURANT : LA DURABILITÉ COMME SOCLE

Enjeu de souveraineté technologique et couple Data-IA redessinent la feuille de route des entreprises vers plus d'efficacité et de compétitivité. Sous l'impulsion d'une régulation accrue — marquée notamment par l'entrée en vigueur de l'AI Act et le déploiement de la directive NIS2 — ces forces redéfinissent en profondeur la conduite de nos activités. Si cette accélération technologique ouvre des opportunités inédites, elle soulève aussi des questions éthiques, environnementales et sociales. C'est pourquoi nous avons fait le choix d'ancrer notre durabilité dans la conduite de nos affaires. Initiée volontairement en 2023, notre démarche CSRD se consolide cette année. L'obtention de la médaille d'or EcoVadis en atteste. Cette démarche structurante inscrit notre RSE dans le réel et fait de la durabilité non pas une contrainte, mais le socle même d'une performance responsable, mesurée et partagée.

HUMAIN : ÉPANOUIR POUR PERFORMER

Un numérique utile au service des personnes, c'est notre vision. Nous la concrétisons par des actions pour renforcer l'inclusion, notamment avec notre nouvel accord handicap qui précise nos engagements en matière d'accessibilité et d'accompagnement. Nous continuons également à investir dans le développement des compétences et à faire de la diversité une force collective et un levier d'innovation. Cette même énergie nous pousse à partager et faire rayonner notre expertise en donnant du sens à notre présence sur les territoires pour être un catalyseur des dynamiques régionales et un partenaire concret du monde associatif. Notre vraie performance se mesure là : dans la capacité de nos équipes à s'épanouir, dans la qualité des relations avec nos parties prenantes, dans la contribution positive que nous apportons aux territoires. C'est le signe tangible d'une croissance continue et positive qui aligne enjeux sociaux, économiques et humains.

LUCIDE : AUGMENTER, PAS REMPLACER

L'accélération technologique d'une ampleur inédite, portée par l'IA notamment, représente à la fois un impératif de compétitivité et un défi de responsabilité. Face à ce raz-de-marée, notre approche de l'innovation reste lucide : l'IA doit augmenter l'intelligence humaine, pas la remplacer. Nous l'abordons comme un levier de progrès collectif et de résilience face aux mutations rapides du marché. Conscients que la maîtrise de ces technologies devient un facteur différenciant dans un environnement économique exigeant, nous formons nos équipes à les piloter de manière critique et éclairée. Notre ligne de conduite : gagner en efficacité sans perdre le sens, maîtriser les impacts plutôt que les subir. L'objectif ? Faire de cette révolution technologique une opportunité concrète pour nos clients et nos talents, en gardant une approche lucide où l'expertise humaine conserve toute sa valeur.

NOUS SOMMES LES ACCÉLÉRATEURS D'UNE TRANSITION NUMÉRIQUE UTILE

Accélérer la transformation numérique, oui, mais de manière réfléchie, durable et sécurisée. Telle est notre conviction et notre engagement.

C'est dans cet esprit que nous accompagnons les entreprises et organismes publics de l'idée à la réalisation, dans leur transformation numérique depuis 25 ans. Nous mobilisons un collectif d'experts pour accompagner nos clients à chaque étape, en assurant la cohérence entre la vision et l'exécution. Notre force réside dans notre capacité à faire converger des compétences multiples – conseil en stratégie, design, data, IA, technologie et cybersécurité – vers un objectif commun : faire de chaque projet une réussite fonctionnelle et technique pour les utilisateurs, mais aussi un progrès responsable et un levier d'impact positif et durable pour l'économie et la société.

L'ÉQUIPE DIRIGEANTE

Hugues Meili
Président Niji Digital

Jérémie Manigne
Directeur Général Niji Digital

Xavier Belet
Directeur Commercial

Romain Delavenne
Directeur Digital Consulting Firm

Yv Corbeil
Directeur Digital Design Agency

Hervé Troalic
Directeur Imineti by Niji

Nicolas Sebbah
Directeur Digital Data Solutions

Marc Pocher
Directeur Digital Technologies & Applications

Emmanuel Blain
Directeur Digital Saas Solutions

Elsa Thabart
Directrice des Ressources Humaines

Antoine Sans
Directeur Administratif & Financier

Frédéric Payen
Directeur Marketing & Communication

C
O
D
I
R

INDICATEURS CLÉS

12 centres de compétences au plus près de nos clients

Rennes, Paris, Lille, Nantes, Lyon, Bordeaux, Angers, Nice, Singapour, Casablanca, Madrid, Valence

+ 300 clients grands groupes nationaux et internationaux, ETI et PME des territoires

+ 25 secteurs d'activités adressés

Mobilité, médias et divertissements, énergie, distribution, secteur public, biens de consommation, luxe, santé, banque et assurance, industrie, télécom, distribution, défense.

NOS EXPERTISES

(hors stagiaires)

CONSEIL

160 consultants

DESIGN

120 créatifs

TECHNOLOGIE

720 experts

DATA & IA

70 experts

SOLUTIONS

160 experts

CYBERSÉCURITÉ

40 experts

COMMERCE ET SUPPORT

130 experts

EN FRANCE

31,5 % femmes

68,5 % hommes

53 % en région

Âge moyen : 36 ans

Chiffre d'affaire 2025 : 133 M€

+ 3% de croissance annuelle versus 2024

+ 1400

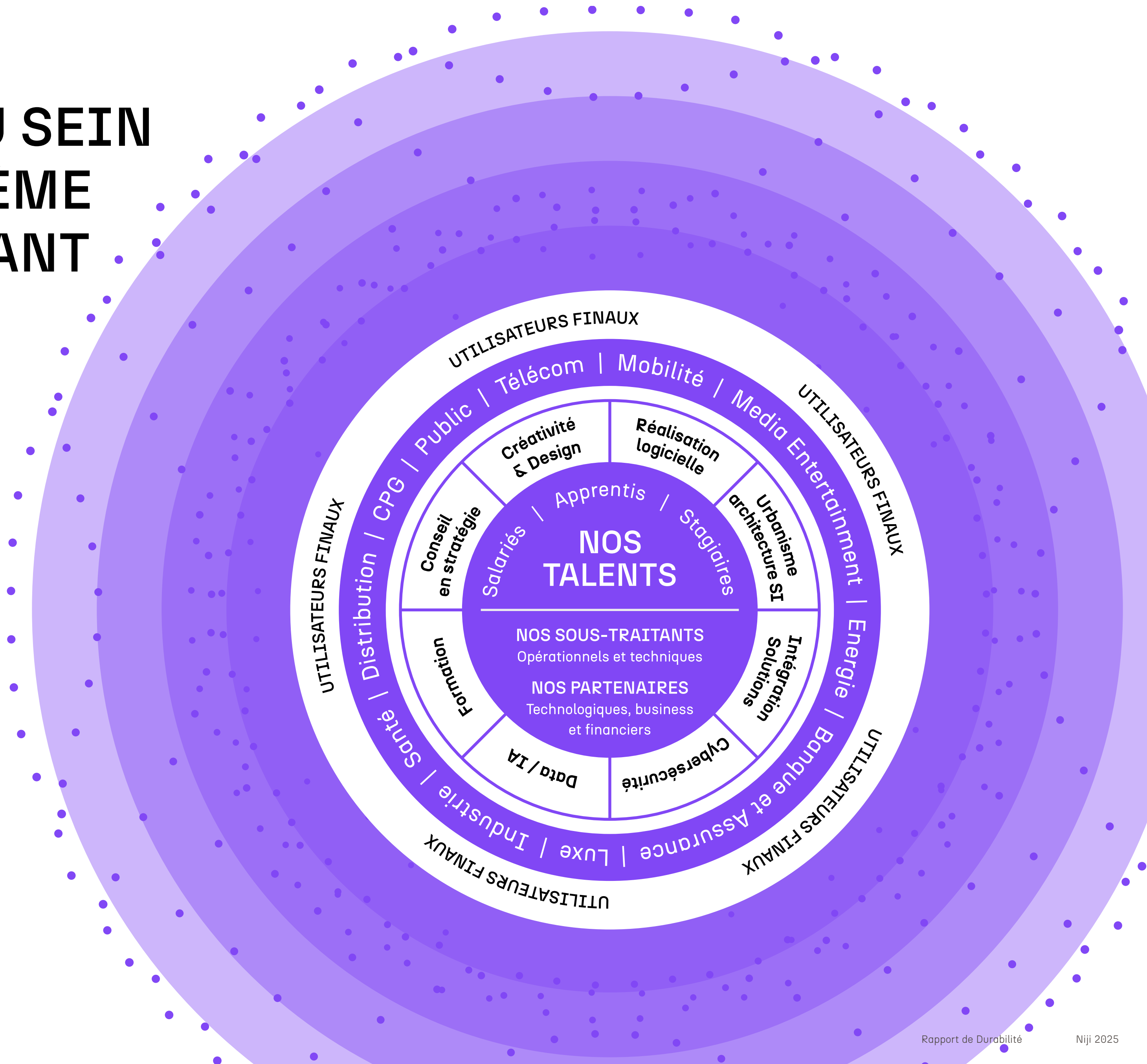
TALENTS DANS LE MONDE, AU CŒUR DE NOS MARCHÉS CLÉS.

Un collectif structuré pour accompagner les enjeux locaux et régionaux.

UN COLLECTIF QUI ÉVOLUE AU SEIN D’UN ÉCOSYSTÈME INTERDÉPENDANT

Notre modèle d'affaires¹ est une réponse pragmatique aux défis de notre temps. Il combine une connaissance fine des technologies et des enjeux économiques propres aux secteurs de nos clients à une démarche résolument collaborative, afin de faire de chaque projet ou mission un levier de compétitivité durable au service d'un numérique utile.

La résilience de la stratégie et du modèle d'affaires a été intégrée dans les travaux de double matérialité réalisés en 2024. Celle-ci a permis d'identifier et de prendre en compte les effets matériels et financiers significatifs liés aux risques physiques et de transition, qui ont été intégrés aux travaux de cotation. Une analyse de résilience intégrant la prise en compte à la fois de scénarios climatiques et de l'exposition aux risques climatiques sera réalisée prochainement, pour compléter le premier niveau déjà effectué.



¹ ED SBM1



R
E
S
S
O
U
R
C
E
S

RESSOURCES HUMAINES

+ de 1 400 talents répartis en France, Espagne, Maroc et Singapour.
Multi- compétences : conseil, design, technologie, data, IA, cybersécurité et métiers supports.
Environnement de travail inclusif et dynamique. **Équilibre** savoir-faire / savoir-être.
Bien-être au travail : webinaires QVT, management de proximité, networking, locaux récents.

RESSOURCES INTELLECTUELLES

Certification ISO 27001.
 Organisme de formation **certifié Qualiopi**.
Plateforme d’e-learning Niji University pour tous (33 000 contenus on-demand).
Forge logicielles en propre : CMS, Front-end et Back-end, mobile, e-commerce, API, PIM...
Plateformes partenaires : Akénéo, Akuitéo, Opencell, Salesforce...
Utilisation de méthodologies agiles, scrum...
Mise à disposition d’outils IA pour chaque métier : NijiChat, Jarvis, Storii, Designer IA...

RESSOURCES ENVIRONNEMENTALES

406 000 kWh d’énergie consommée, dont 66 % d’énergie renouvelable.
 30 % d’ordinateurs du parc fonctionnel écolabellisés.
Grille critères achats responsables et gestion raisonnée des ressources (équipements, énergies, consommables).
 10 **écogestes Niji** pour une implication collective.
 14 **Fresques du Numériques** réalisées par nos fresqueurs.

RESSOURCES SOCIÉTALES

Mécénat de compétences : **Les P’tits Doudous** (2013), **#NijiSolidaire/KOEO** (2021), **L’Institut Gustave Roussy**.
 Partenariat avec l’association **FACE Ille et Vilaine et Atlantique**.
 Participation au programme **Invest in Digital People**.
 Adhésion à **Positive AI**.
Accord handicap signé avec les élus CSE.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Croissance ambitieuse appuyée sur des ressources financières stables : capacité à honorer nos engagements financiers à horizon 1 à 3 ans évalué **“Excellent+”** par la **Banque de France**.
 Gouvernance pérenne depuis la création de l’entreprise.

VALEURS HUMAINES CRÉÉES

1153 CDI dont 35 alternants recrutés.
 29 432 heures de formation (2025).
 7,4/10 : note de recommandation (baromètre interne Niji).
 87/100 index Egopro (2025).

VALEURS INTELLECTUELLES CRÉÉES

+ de 150 typologies de services digitaux proposés : création, transformation SI et infrastructures, valorisation des données, gestions des risques numériques.
 + de 80 % de clients fidèles.
 5,9/7 : note recommandation clients - Baromètre clients (base 21 clients)
 Expertise et talent d’innovation reconnus.

VALEUR ENVIRONNEMENTALE

Objectifs de réduction des émissions carbone horizon 2030 (base 2023) :

- 42 % de nos émissions scopes 1 et 2
- 10 % /ETP des émissions relatives aux déplacements
- 25% des émissions brutes du scope 3

Réduction de nos émissions carbone via notre site institutionnel écoconçu Niji.fr
 Adhésion à **Planet Tech’Care** et au **Global Compact** (12 ODD).

VALEURS SOCIÉTALES

Conduite éthique encadrée et politique de gestion des données sécurisées
 89 % fournisseurs et sous-traitants signataires de la **Charte Partenaires Niji**.

VALEURS FINANCIÈRES CRÉÉES

133 millions d’euros de chiffre d’affaires en France.
 0,3 % de la masse salariale brute redistribué en intéressement/participation.

PLUS QU'UN BILAN : UN TREMPLIN



GOUV 1^{ère} évaluation ÉcoVadis - médaille d'argent

2012

2013

TER Début du mécénat de compétences pour Les P'tits Doudous.

2016

ENV Lancement de l'initiative "Greener Niji".

GOUV Formalisation de la **politique RSE Niji**.

2020

ENV Premier **bilan carbone** publié sur le site de l'ADEME.

SOC Lancement du dispositif **Invest In Digital People**.



ENV Adhésion au **Global Compact**.

SOC Signature de la **Charte de la Diversité**.

GOUV Définition de notre **raison d'être**.

2021

TER Engagement avec **FACE** (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

TER Début du Mécénat de compétences avec **KOEO**.

ENV 1^{er} atelier de la Fresque Numérique.

ENV Adhésion **Planet Tech'Care**.

GOUV Signature de la **Charte du Numérique Responsable**.

SOC Signature de la **Charte 1 000 Femmes dans la Tech** portée par Salesforce.

2022

ENV Mise en place des **10 écogestes Niji** en interne.



Certification ISO 27001 pour les sites de Rennes et Paris.

2023

GOUV Lancement du **Baromètre interne** et de l'Étude de **Satisfaction Client** annuels.

GOUV Création du **Comité Pilotage RSE**.

SOC Partenariat **Urbilog** (entreprise adaptée spécialisée dans l'accessibilité).



GOUV Médaille d'argent **Ecovadis**, sur l'exercice 2023.

GOUV Adhésion au "Do Tank" **Positive AI**.

ENV Déploiement du **plan de décarbonation** à horizon 2030 (aligné SBTi).

ECO Signature de la **Charte RFAR** (Relations Fournisseurs et Achats Responsables).

2024

GOUV Réalisation de notre **matrice de double matérialité**.

GOUV Publication de notre **1^{er} Rapport de Durabilité**.

LÉGENDE

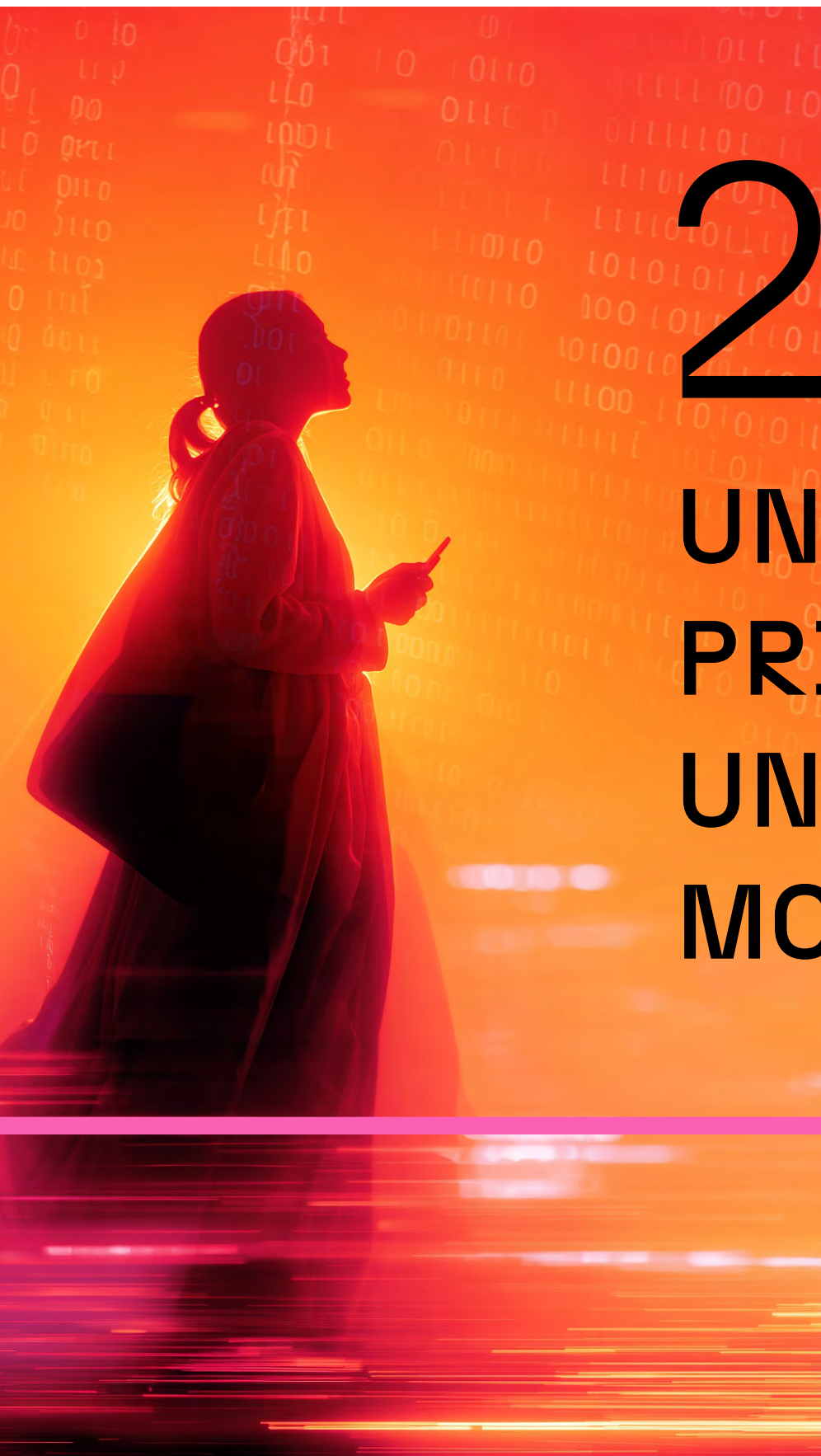
GOUV Gouvernance

SOC Social

ENV Environnement

TER Territoire

ECO Économie



2025

**UNE DYNAMIQUE
PRIMÉE,
UN COLLECTIF
MOBILISÉ**



**NOTRE ENGAGEMENT RSE VALIDÉ
AU PLUS HAUT NIVEAU : MÉDAILLE
D'OR ECOVADIS**

Avec un score de 78/100, nous intégrons le top 5 % des entreprises mondiales évaluées par EcoVadis. Cette médaille d'or n'est pas un but, mais la preuve d'une dynamique : celle d'une politique RSE structurée par notre premier Rapport de Durabilité, anticipant la CSRD et incarnée au quotidien par chaque salarié.



**CONFIANCE NUMÉRIQUE : DOUBLE
VALIDATION D'EXCELLENCE
CYBERVADIS PLATINUM & PACS**

Cette année, notre expertise en cybersécurité a été doublement validée au sommet. Une performance Platine (965/1000) par CyberVadis et la prestigieuse qualification PACS de l'ANSSI pour notre filiale Imineti by Niji. Ces reconnaissances attestent de notre engagement total à protéger les écosystèmes de nos clients et à bâtir une résilience numérique d'excellence.

L'IMPACT CARBONE, UN LEVIER DE PILOTAGE AVEC CARBONE LOOTBOX

Nous avons transformé l'empreinte carbone en un critère de décision opérationnel. Avec Carbone Lootbox, l'outil interne conçu et développé par nos équipes, nous estimons et pilotons en temps réel les émissions de nos projets. Basé sur les référentiels de l'ADEME, cet outil fait de la responsabilité environnementale un réflexe, aussi concret qu'un budget ou un délai.

L'IA AU SERVICE D'UN PROGRÈS RESPONSABLE AVEC POSITIVE AI

L'IA, oui. Mais une IA responsable. En rejoignant le "Do Tank" Positive AI, nous nous engageons à construire une intelligence augmentée qui soit un véritable levier de valeur éthique. De la formation de nos experts au déploiement de solutions concrètes, nous traduisons nos principes en stratégies actionnables pour nos clients.

L'EXPERTISE, MOTEUR DE SOLIDARITÉ

Nous transformons nos compétences en actions concrètes. Depuis 2013, nous accompagnons l'association Les P'tits Doudous avec des mises à jour régulières de l'application "Le Héros c'est toi", un jeu qui diminue l'anxiété des enfants opérés. Un élan solidaire renforcé cette année par nos équipes lors du Doudou Run Challenge. En 2025, nous avons adhéré à FACE Atlantique (Fondation Agir Contre l'Exclusion), un engagement majeur pour l'inclusion. Nous soutenons activement le programme Wi-Filles qui initie les collégiennes et lycéennes de zones prioritaires aux métiers du numérique. En complément, nous réalisons des collectes et des dons d'ordinateurs. Avec notre initiative #NijiSolidaire, reposant sur la plateforme KOEO, nous démultiplions notre impact : en 2025, ce sont 310 jours de mécénat de compétences mobilisés.

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION

Pour porter l'ambition stratégique 2025/2026, nous avons initié une démarche transverse baptisée "Mixité & Performance". Ce collectif mobilise une quinzaine de collaborateurs-ambassadeurs de tous niveaux d'expérience, reflétant la diversité de nos métiers et de nos régions. Ce groupe de travail a pour mission de s'emparer de nos enjeux majeurs définis par le Comité de Direction : compétence business, rayonnement externe, process et intelligence collective. L'objectif est double : infuser ces priorités stratégiques dans l'ensemble de l'organisation et ancrer une efficacité opérationnelle pragmatique pour construire le modèle "One Niji". Une initiative concrète qui place l'intelligence collective et l'engagement direct des collaborateurs au cœur de notre performance durable.

UNE FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE

Notre politique RSE a été élaborée par le Comité de Pilotage RSE en tenant compte des attentes de nos parties prenantes. Ces dernières ont été identifiées à travers plusieurs canaux : les Baromètres internes annuels, l'analyse de double matérialité menée auprès des collaborateurs de Niji, ainsi que les échanges continus menés par la Direction des Ressources Humaines et la Responsable RSE tout au long de l'année.

Après validation par le Comité de Pilotage RSE, cette politique est déployée selon plusieurs modalités. Elle est d'abord intégrée au module e-learning obligatoire de sensibilisation à la démarche RSE de Niji. Elle figure également dans notre Rapport de Durabilité, garantissant ainsi sa mise à disposition à l'ensemble de nos parties prenantes. Par ailleurs, elle fait l'objet d'une présentation dédiée lors d'un webinar interne organisé à l'occasion de la publication du Rapport de Durabilité. Enfin, elle est diffusée régulièrement via nos canaux de communication habituels : réseaux sociaux, newsletters Vivre Niji et #NijiRSE, affichages internes, etc.

LA POLITIQUE ET LA DÉMARCHE RSE DÉPLOYÉE PAR NIJI TIENNENT COMPTE DES RÉFÉRENTIELS RSE SUIVANTS :

- Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022
- Règlements délégués (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021 et 2021/2178 du 6 juillet 2021
- Loi Pacte n° 2019-486 du 22 mai 2019
- Loi Climat et résilience n°2021-1104 du 22 août 2021
- Loi Sapin II n° 2016-1691 du 9 décembre 2016
- Lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI)
- 10 principes du Pacte Mondial des Nations unies
- Objectifs de Développement Durable (ODD)
- Norme ISO 26000
- Évaluation EcoVadis

5 PILIERS RSE CONCRÉTISENT NOTRE RAISON D'ÊTRE

ENVIRONNEMENT

Réduire les impacts négatifs de nos activités sur l'environnement, et prendre en compte l'atténuation ainsi que l'adaptation au changement climatique.

SOCIAL

Poursuivre le développement des compétences managériales et des équipes, et assurer des conditions de travail motivantes, pour associer performance et bien-être au travail.
Lutter contre toute forme de discrimination et assurer le respect de la diversité de nos équipes.

TERRITOIRE

Soutenir des projets associatifs, et faire rayonner notre expertise sur le territoire.

GOUVERNANCE

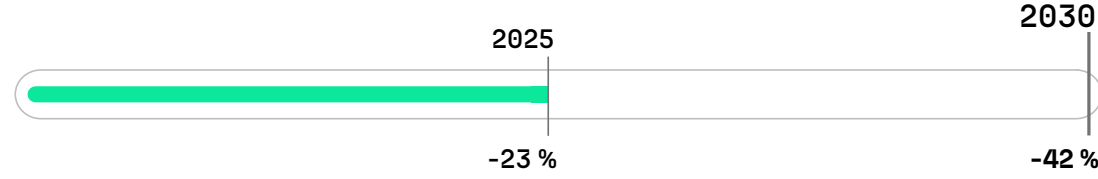
Associer les parties prenantes à la stratégie de l'entreprise, par le dialogue régulier et la contribution collective.

ÉCONOMIE

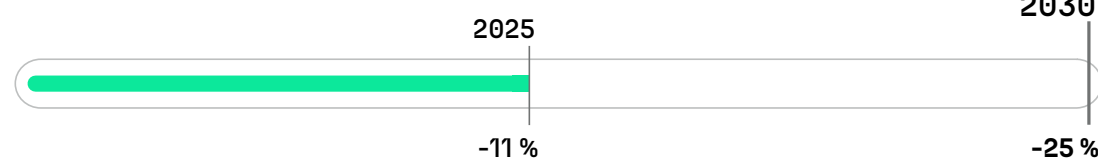
Accompagner nos clients dans la réflexion et la mise en œuvre de solutions et de produits limitant leurs impacts environnementaux, en développant et promouvant des offres écoconçues et responsables. Condamner toute atteinte aux droits de l'Homme et aux droits internationaux ou à la dignité humaine, en assurant une surveillance éthique de nos activités et de celles de nos fournisseurs.

ENVIRONNEMENT

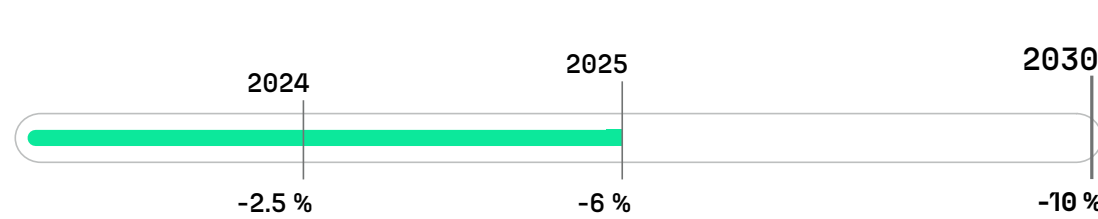
Réduire nos émissions de 42% entre 2023 et 2030 sur les scopes 1&2



Réduire de 25% nos émissions sur le scope 3 entre 2023 et 2030



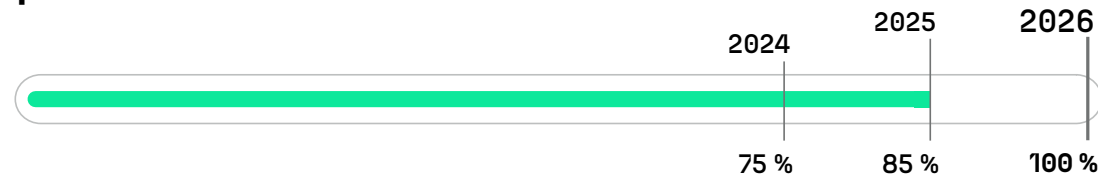
Réduire nos émissions déplacements / ETP de 10% entre 2023 et 2030



Convertir notre flotte automobile vers des motorisations 100 % électriques et hybrides d'ici 2030



Assurer un approvisionnement 100 % en énergie verte pour tous nos sites en 2026



Maintenir un taux de 95 % de salariés formés aux modules «Numérique responsable & Ecoconception» en 2026

Maintenir un taux de 95 % de salariés sensibilisés à la démarche RSE Niji en 2026

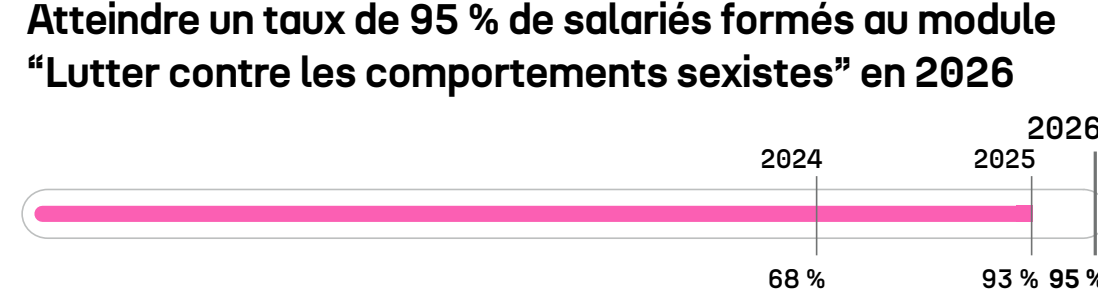
SOCIAL

Atteindre 90% de managers formés au «Parcours Manager» en 2026



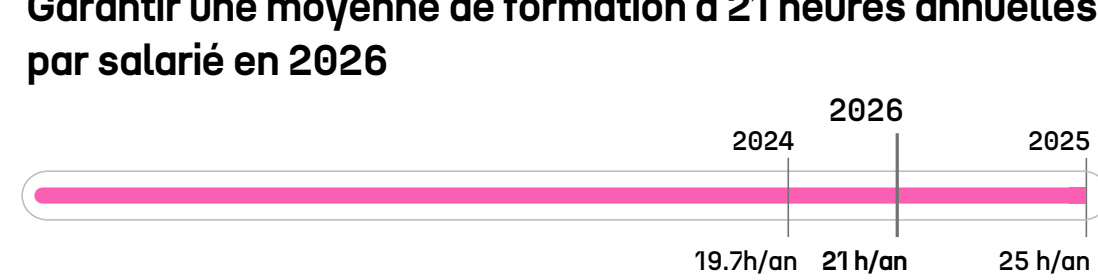
Maintenir un taux de 95% de salariés formés au module «Lutter contre toutes les discriminations» en 2026

Atteindre un taux de 95 % de salariés formés au module «Lutter contre les comportements sexistes» en 2026



Atteindre un taux de 2% de notre effectif en situation de handicap en 2028

Garantir une moyenne de formation à 21 heures annuelles par salarié en 2026



Déployer 350 jours de mécénat de compétences à impact social et environnemental en 2026



GOVERNANCE

Poursuivre les achats responsables en portant le taux de partenaires signataires de la Charte Partenaire Niji à 95 % d'ici 2026.



Diffuser une formation à l'éthique à 100 % des collaborateurs en 2026

Obtenir 60 % de participation des salariés au baromètre interne en 2026

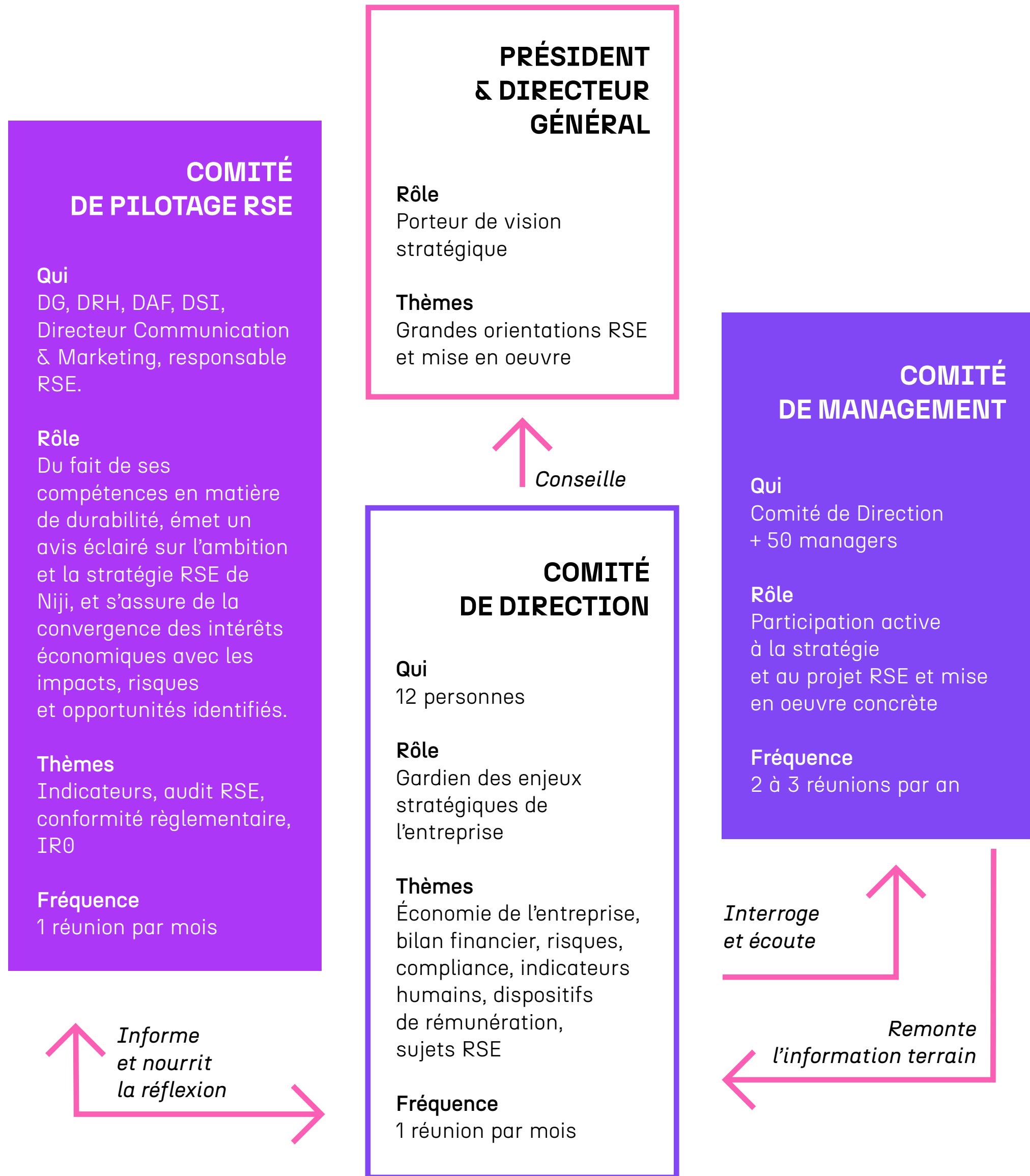


Maintenir 2 baromètres de satisfaction client par an

Renforcer la formation RGPD intégrant les enjeux IA et atteindre 95 % de collaborateurs formés en 2026



Maintenir notre certification ISO 27001 en 2026



LE PILOTAGE DE NOTRE DÉMARCHE RSE

Notre stratégie RSE est solidement structurée, officialisée et soutenue par la direction de Niji¹. Un Comité de pilotage RSE mensuel supervise les objectifs, actions et mesures qui ont été définis en lien avec la stratégie globale. Il a pour mission d'aligner les objectifs et actions RSE avec la feuille de route globale de l'entreprise, afin de maîtriser les impacts et risques tout en saisissant les opportunités matérielles². À l'appui de ce soutien, une prime d'incitation a été mise en place en 2025 pour les membres du CoDir Niji, indexée sur la performance RSE de l'entreprise, notamment sur la progression de la notation EcoVadis.

SURVEILLANCE, LA GESTION ET LA SUPERVISION DES IRO³

Le pilotage des IRO (Impacts, Risques et Opportunités) est assuré par la responsable RSE, qui reporte auprès du Comité de pilotage afin d'assurer un contrôle interne des travaux. Elle collabore étroitement avec un réseau de contributeurs référents. Ces experts, pilotes directs des IRO, définissent les cadres d'action et assurent le déploiement local de la politique RSE. L'ensemble est chapeauté par le Comité de pilotage qui assure le suivi stratégique, la Direction pouvant solliciter une expertise externe si nécessaire pour renforcer les compétences internes. Cette gouvernance s'articule autour de l'analyse de double matérialité, qui constitue le fondement de la démarche et oriente la contribution de Niji aux Objectifs de Développement Durable (ODD).

GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ⁴

Le Comité de pilotage et la responsable RSE garantissent la qualité et la fiabilité des informations relatives à la durabilité. Les principaux risques identifiés concernent la qualité des données : exhaustivité, exactitude, disponibilité (notamment au niveau de la chaîne de valeur) et les délais de collecte. Pour y faire face, des mesures de contrôle interne sont en place :

- pilotage de contributeurs détenant directement la donnée et mesure d'auto-contrôle,
- alertes automatiques d'incohérence dans nos fichiers de collecte,
- vérifications lors de la consolidation des données,
- contrôle ou audit par des organismes tiers pour les données les plus critiques.

¹ ED GOV1

² ED GOV2 - ED SMB3

³ ED GOV2

⁴ ED GOV 1, ED GOV 2, ED GOV 5

UNE CONVERSATION CRÉATRICE DE CONFIANCE

Nous entretenons un dialogue étroit, honnête et transparent avec nos parties prenantes¹, une condition essentielle pour la conduite de nos activités et l'atteinte de nos objectifs. À ce titre, nous les avons associées à la construction de notre matrice de matérialité, notamment sur notre matérialité d'impact. Afin d'avoir une vue claire et exhaustive, nous avons réalisé une cartographie dans laquelle nous mettons en lumière le niveau d'influence que nos parties prenantes exercent sur Niji et inversement (de 0 : aucune influence à 4 : influence majeure).

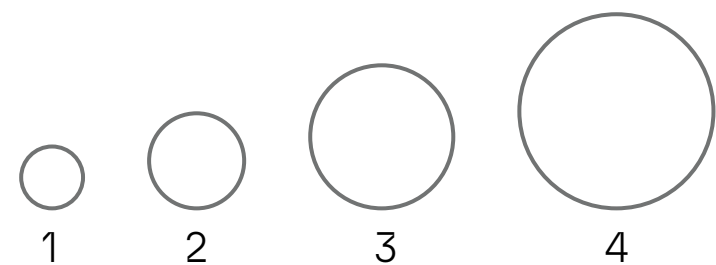
Réalisée en 2024, en collaboration avec le Cabinet de Saint Front, cette cartographie sera mise à jour tous les 3 ans. Le détail de la méthodologie appliquée est disponible en [annexe P. 54](#).

LES OUTILS¹ D'ÉCHANGES AVEC NOS PARTIES PRENANTES

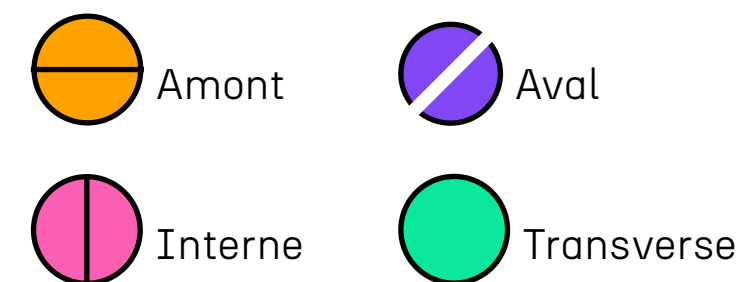
- Étude de satisfaction clients (2x/an)
- Partages de nouveautés techniques à l'occasion de salons, webinaires ou réunions
- Participations et contributions de collaborateurs et collaboratrices à des groupes techniques ou associations
- Publications hebdomadaires de contenus techniques et sociétaux sur les réseaux sociaux
- Baromètre interne Niji (1x/an pour identifier les ressentis de nos collaborateurs et leur donner l'opportunité de partager leurs idées d'amélioration
- Publications newsletter internes (Vivre Niji / Bienvenue / NijiRSE)
- Mise à disposition de 2 adresses email : rse@niji.fr / ethic@niji.fr

LÉGENDE

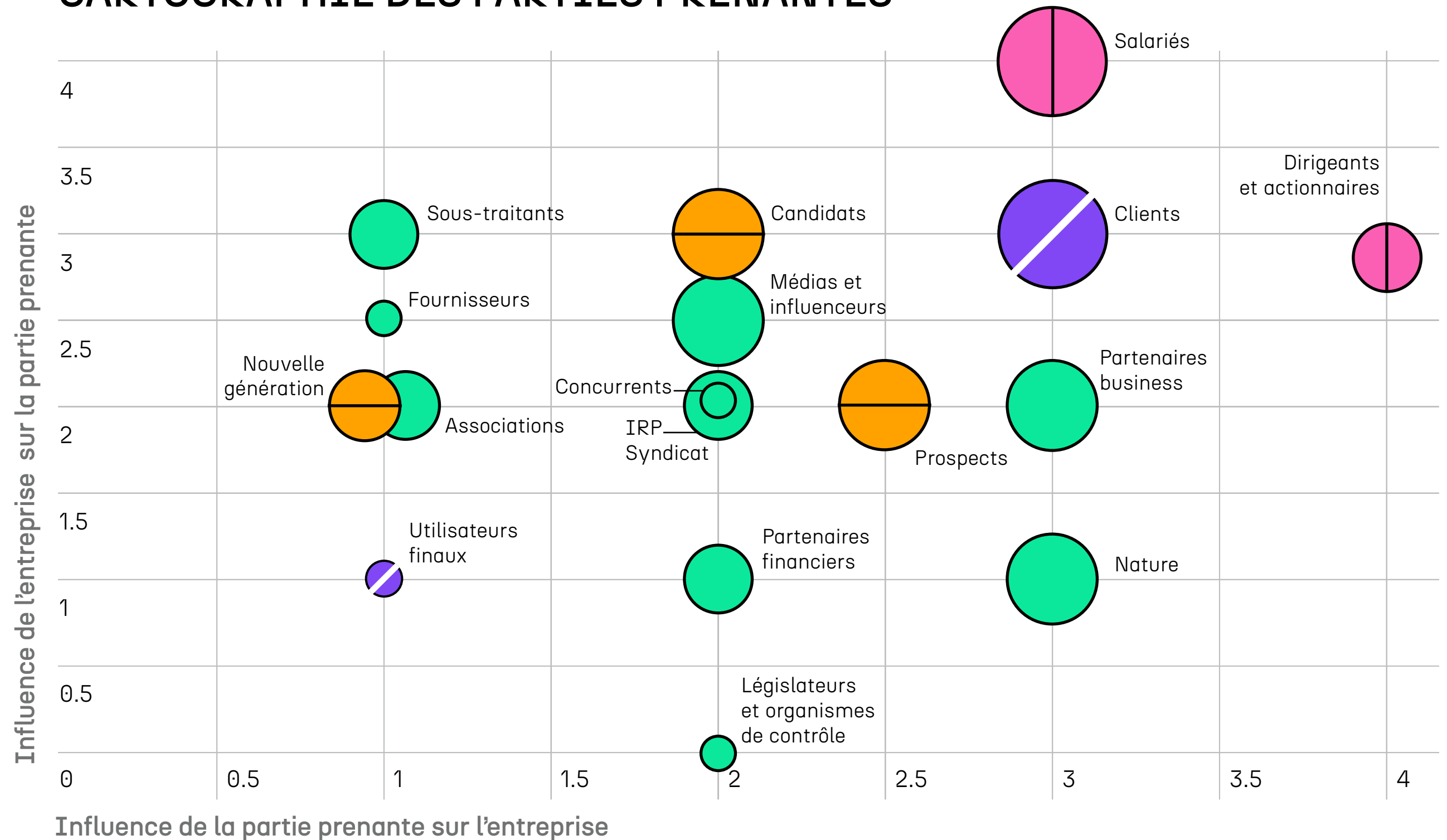
NIVEAU D'INTERACTION



MOMENT D'INTERACTION



CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



¹ ED SBM2

NOS ENJEUX MATÉRIELS CARTOGRAPHIÉS POUR L'ACTION

Agir là où ça compte : telle est la vocation de notre matrice de double matérialité. Éclairée par les attentes de nos parties prenantes, cette démarche consiste à croiser nos impacts sur l'environnement et la société avec les risques et opportunités financiers pour l'entreprise. Cette analyse a permis d'identifier 21 enjeux matériels clés. Véritable socle de notre stratégie, ces priorités ont structuré notre politique RSE et pilotent aujourd'hui nos actions en faveur du développement durable.

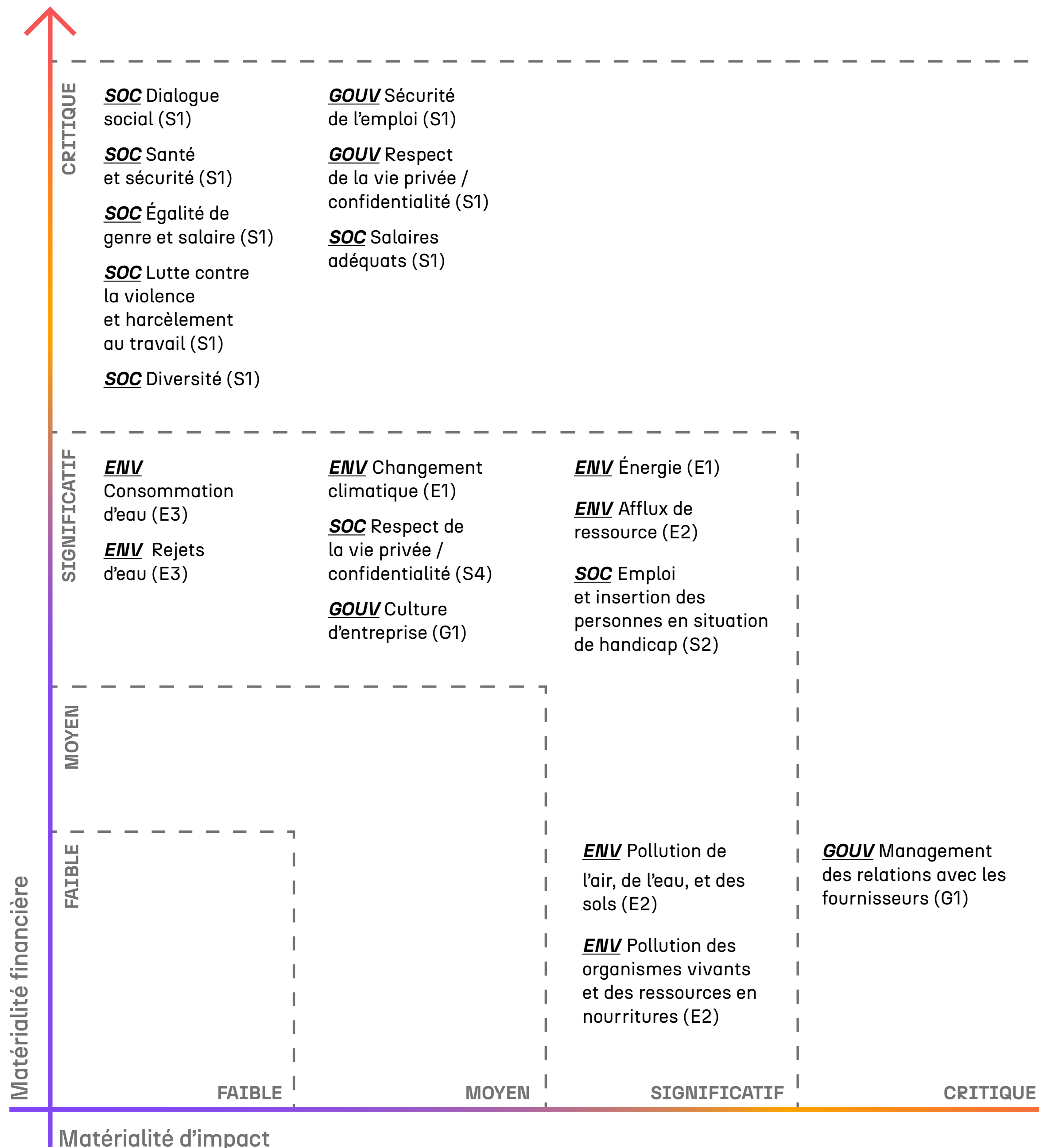
Pour faciliter la lecture de nos priorités, nous vous présentons une version simplifiée de la matrice.

L'analyse actuelle porte sur le périmètre France. Son extension à l'Espagne et au Maroc constitue la prochaine étape de notre démarche. Enfin, dans une logique d'amélioration continue, les enjeux actuellement identifiés comme non matériels feront l'objet d'une veille et d'une réévaluation régulière.

Une réévaluation complète de la double matérialité de Niji sera réalisée tous les trois ans, avec le soutien d'un cabinet spécialisé¹. Le processus général d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels² ; ainsi que la représentation initiale de nos enjeux sont disponibles en [annexe P. 54](#).

LÉGENDE

- GOUV** Gouvernance
- SOC** Social
- ENV** Environnement



¹ ED GOV1

² ED GOV2

IMPACTS, RISQUES, OPPORTUNITÉS

Pour répondre aux exigences réglementaires de la CSRD, nous avons structuré notre démarche RSE autour d'une analyse de double matérialité. Le résultat de cette analyse est la liste de nos Impacts, Risques et Opportunités (IRO) matériels¹.

Bien que Niji ne soit plus soumis à la CSRD, le pilotage de ses IRO et la publication de leurs résultats restent essentiels.

Nous avons fait le choix de présenter à la page suivante une version synthétisée de chaque IRO, reprenant ses effets actuels et futurs sur notre modèle économique, notre stratégie et notre chaîne de valeur ; ainsi que son impact sur les personnes et l'environnement.

La version détaillée, originale et exhaustive des IRO est disponible en [annexe P. 59 à 61](#).

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES²

ENVIRONNEMENT



Énergie propre et d'un coût abordable



Industrie, innovation et infrastructure



Villes et communautés durables



Consommation et production responsable



Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

GOUVERNANCE



Bonne santé et bien-être



Travail décent et croissance économique

SOCIAL



Bonne santé et bien-être



Éducation de qualité



Égalité entre les sexes



Travail décent et croissance économique



Inégalités réduites



Paix, justice et institutions efficaces



Partenariats pour la réalisation des objectifs

¹ ED IRO1

² ED SBM3

ENVIRONNEMENT

Version simplifiée, la version originale et détaillée des IRO est disponible en [annexe P. 59](#).

TRAITÉ DANS LE REPORTING 2025

Traité

Non traité

LÉGENDE

ENJEUX IMPACTS RISQUES OPPORTUNITÉS

Changement climatique

- Adaptation au changement climatique (E1.1)
- Atténuation du changement climatique (E1.2) →
- Énergie (E1.3) →

P. 20

P. 23

Les émissions proviennent principalement de la consommation d'énergie des infrastructures IT (datacenters, cloud), du cycle de vie du matériel, des déplacements des collaborateurs et des bâtiments. Par ailleurs, la digitalisation croissante des services chez les clients peut induire une hausse globale de la demande énergétique.

La vulnérabilité physique des infrastructures face aux événements climatiques extrêmes menace la continuité de service. Par ailleurs, une stratégie climatique jugée insuffisante pourrait nuire à l'attractivité commerciale et sociale, tandis que la volatilité des prix de l'énergie et le durcissement réglementaire exposent l'organisation à des risques financiers accrus.

Pollution

- Pollution de l'air (E2.1)
- Pollution de l'eau (E2.2)
- Pollution des sols (E2.3)
- Pollution des organismes vivants et des ressources en nourriture (E2.4)

La principale source de pollution est liée à la fin de vie des équipements électriques et électroniques (DEEE). Leurs composants, parfois toxiques (plomb, mercure), représentent un risque de contamination pour les écosystèmes et la santé humaine s'ils sont mal gérés.

Pour contrer ces impacts, Niji a l'opportunité de transformer la gestion de ses déchets en levier d'économie circulaire. En valorisant les matériaux et en s'appuyant sur des filières de recyclage spécialisées, l'entreprise peut réduire significativement son empreinte écologique et prévenir les risques de passif environnemental.

Eau

- Consommation d'eau (E.3.1.1)
- Rejets d'eau (E3.1.3)

L'activité numérique exerce une pression sur les ressources en eau, principalement via la fabrication du matériel et le refroidissement des infrastructures IT. La gestion des équipements électroniques peut également entraîner des rejets polluants affectant la qualité de l'eau.

Le risque majeur réside dans le stress hydrique. Une pénurie d'eau ou des restrictions d'usage pourraient perturber la fabrication des équipements et le refroidissement des serveurs, menaçant ainsi la continuité des services. Des fermetures de sites pourraient survenir en cas de restrictions sévères sur l'eau potable.

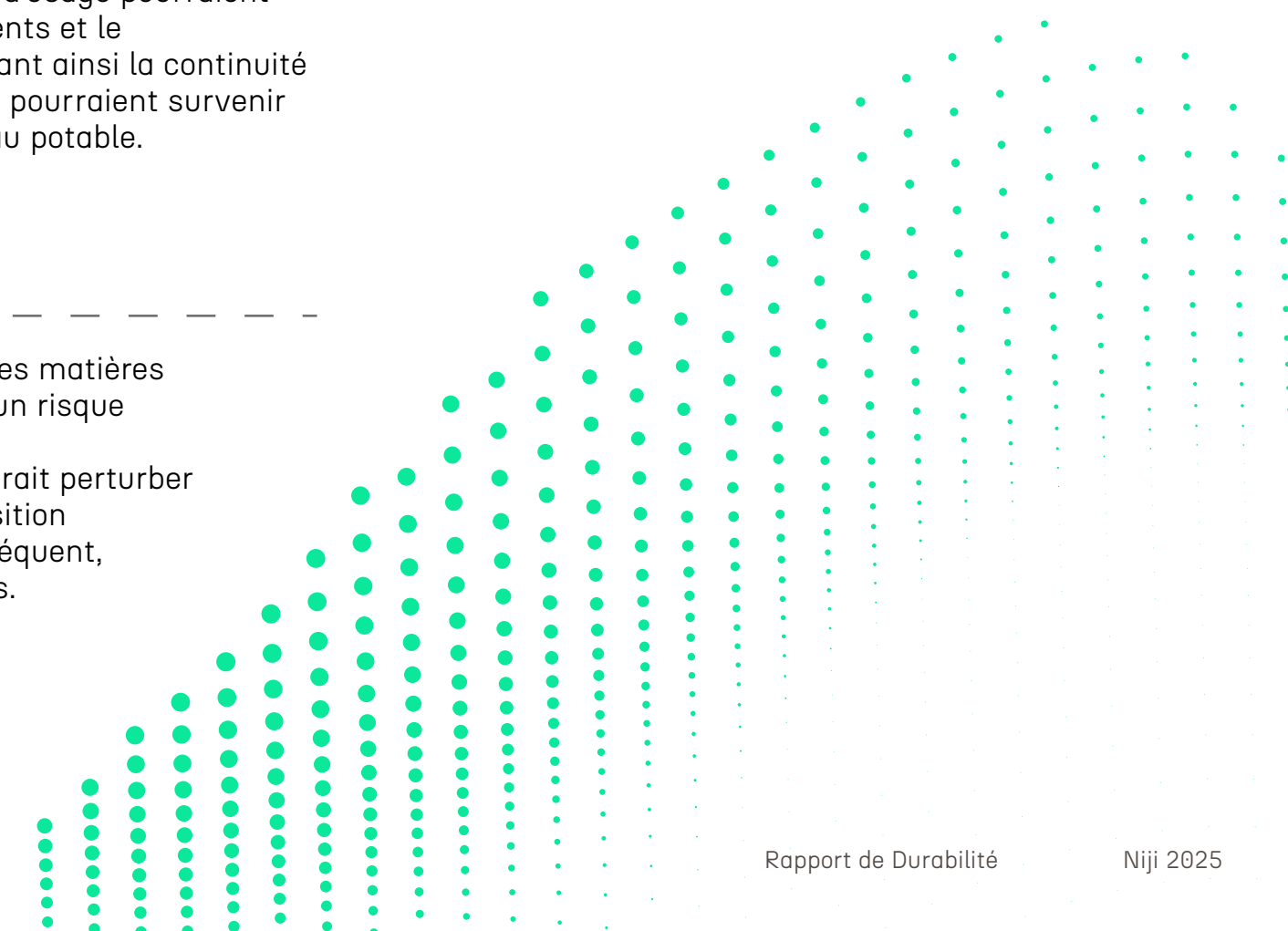
Ressources et économie circulaire

- Afflux de ressources, y compris l'utilisation de ressources (E5.1) →

P. 27

En cas d'absence de filières de retraitement adéquates, les déchets électroniques entraîneraient une perte définitive de matières précieuses (or, argent, cuivre). Cela accentuerait la pression sur l'extraction minière pour produire de nouveaux équipements.

La raréfaction ou la hausse du coût des matières premières électroniques constituent un risque pour la chaîne d'approvisionnement. Cette tension sur les ressources pourrait perturber la maintenance des serveurs, l'acquisition de matériel informatique et, par conséquent, le fonctionnement global des services.



SOCIAL

Version simplifiée, la version originale et détaillée des IRO est disponible en [annexe P. 60](#).

TRAITÉ DANS LE REPORTING 2025

Traité

Non traité

LÉGENDE

ENJEUX

IMPACTS

RISQUES

OPPORTUNITÉS

Conditions de travail

<input checked="" type="checkbox"/> Sécurité de l'emploi (S1.1.1) →	P. 32	La création d'emplois durables et le renforcement des compétences assurent la stabilité économique des collaborateurs. Une politique de rémunération juste favorise le partage de la valeur, tandis qu'un dialogue social de qualité renforce l'engagement. Les actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail visent à préserver l'intégrité physique et mentale des salariés.	La perte d'attractivité face à la surenchère salariale du marché, peut entraîner une fuite des talents. Une dégradation du climat social pourrait mener à des conflits et affecter la performance. Enfin, une gestion insuffisante des risques liés à la santé (RPS, TMS) peut augmenter l'absentéisme et le turnover.	Faire de nos conditions de travail un pilier de notre marque employeur pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Cet engagement social fort peut aussi devenir un avantage concurrentiel valorisée auprès de nos clients, assurant ainsi la rétention des savoir-faire et une performance durable.
<input checked="" type="checkbox"/> Salaires adéquats (S1.1.3) →	P. 32			
<input checked="" type="checkbox"/> Dialogue social (S1.1.4) →	P. 34			
<input checked="" type="checkbox"/> Santé et sécurité (S1.1.8) →	P. 36			

Égalités de traitement et des chances pour tou.te.s

<input checked="" type="checkbox"/> Égalité de genre et salaire égal pour un travail de valeur égale (S1.2.1) →	P. 39	La mise en place d'un environnement de travail sûr et inclusif, via la lutte contre le harcèlement et les discriminations, a un impact direct sur le bien-être des salariés. La promotion active de la diversité stimule la créativité et la performance collective.	Un manquement à nos obligations d'égalité nous expose à des risques légaux et financiers (sanctions liées à l'Index Ega-Pro), à une dégradation de notre marque employeur rendant le recrutement difficile, et à une détérioration du climat social qui freine l'innovation et la performance.	
<input type="checkbox"/> Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail (S1.2.4)		À l'inverse, la sous-représentation de certains profils peut générer des inégalités et affecter l'équité salariale globale.		
<input checked="" type="checkbox"/> Diversité (S1.2.5) →	P. 39			

Autres droits du travail

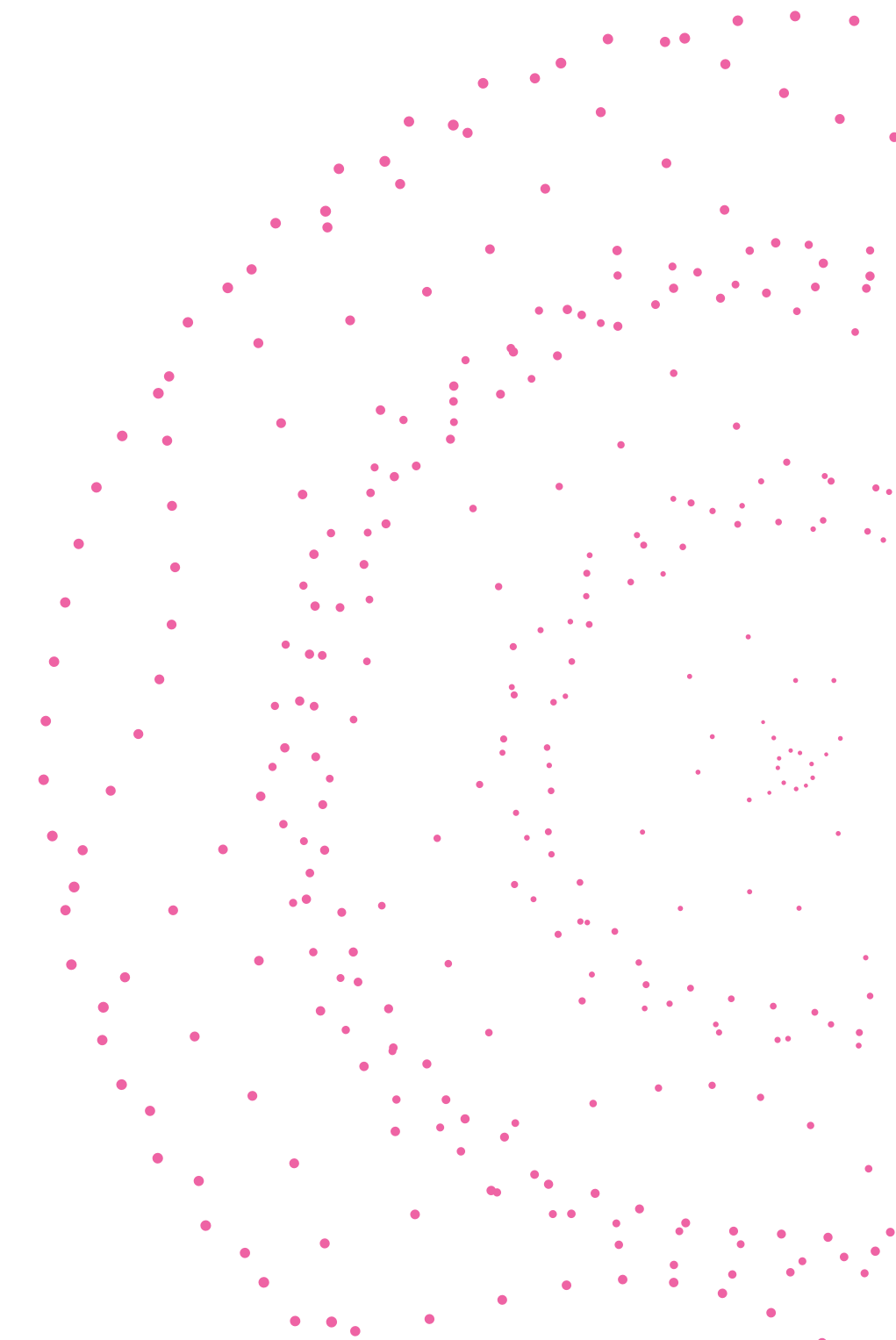
<input checked="" type="checkbox"/> Respect de la vie privée / confidentialité (S1.3.4) →	P. 42	La gestion sécurisée et conforme des données personnelles constitue un facteur essentiel au maintien d'un climat de confiance et d'une relation de travail saine.	La non-conformité (RGPD) ou des failles de sécurité nous exposent à des risques de fuites de données, entraînant de potentielles sanctions légales, des préjudices financiers et une perte de confiance critique de la part de nos salariés et clients.	
---	--------------	---	---	--

Égalités de traitement et conditions pour tou.te.s

<input type="checkbox"/> Emploi et insertion des personnes en situation de handicap (S2.2.3)		Le contexte opérationnel, notamment les missions en clientèle, peut créer des barrières à la pleine intégration et au développement de carrière des collaborateurs en situation de handicap. Cela peut limiter leur accès à certaines opportunités professionnelles et complexifier leur parcours au sein de l'entreprise.	Le risque de pénurie de profils diversifiés, combiné à la difficulté de positionner les collaborateurs en situation de handicap sur les missions en clientèle, compromet l'atteinte des objectifs d'inclusion, le respect des obligations légales et la diversité des équipes.	
--	--	--	--	--

Informations relatives aux impacts sur les consommateurs et/ou clients finaux

<input checked="" type="checkbox"/> Respect de la vie privée / confidentialité (S4.1.1) →	P. 45	Toute violation de la confidentialité des données clients impacte directement leur sécurité et leur vie privée, les exposant à des préjudices directs (fraude, usurpation) et engendrant une perte de confiance durable.	Un manquement expose l'entreprise à des sanctions légales (RGPD), à une dégradation de sa réputation et à des pertes commerciales significatives dues à la perte de confiance des clients.	
---	--------------	--	--	--



GOUVERNANCE

Version simplifiée, la version originale et détaillée des IRO est disponible en [annexe P. 61](#).

TRAITÉ DANS LE REPORTING 2025

Traité

Non traité

LÉGENDE

ENJEUX

IMPACTS

RISQUES

OPPORTUNITÉS

Conduite commerciale

Culture d'entreprise (G1.1) →

P. 48

Les modes de management et l'organisation du travail influencent directement la santé mentale, le bien-être et l'engagement des collaborateurs. Ils déterminent également la capacité du collectif à innover et à porter les valeurs de l'entreprise.

Un climat social dégradé ou une perte de sens au travail expose l'organisation à des risques psychosociaux et à un désengagement des équipes. Cela peut entraîner une hausse du turn-over et une fuite des compétences clés, fragilisant la pérennité de l'activité.

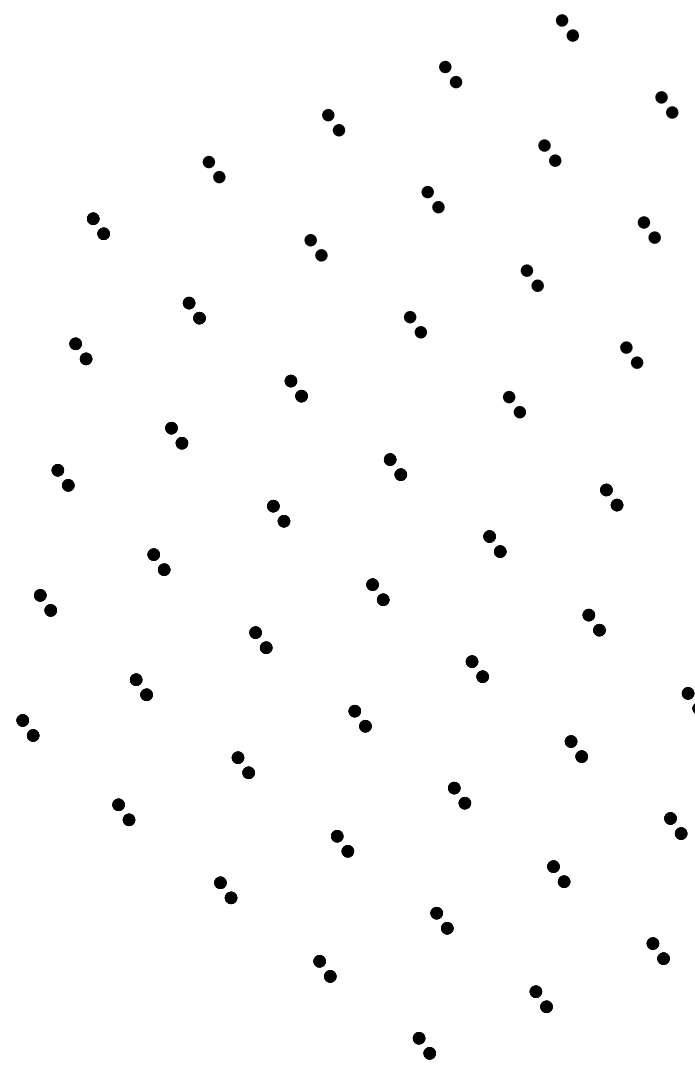
Gestion des relations avec les fournisseurs, incluant les pratiques de paiement (G1.5) →

P. 50

La viabilité économique des fournisseurs, en particulier les TPE et PME, est directement impactée notamment par des délais de paiement rigides ou tardifs. Cette précarité financière risque de fragiliser la loyauté des partenaires et de déstabiliser durablement la chaîne d'approvisionnement.

Le déploiement d'une politique d'achats responsables permet de sécuriser la chaîne d'approvisionnement. Collaborer avec des partenaires engagés offre l'opportunité de créer une dynamique vertueuse et d'élever les standards RSE de l'écosystème.





ENVIRONNEMENT

Atténuation du changement climatique → P. 19

Énergie → P. 23

Ressources et économie circulaire → P. 27

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE¹

L'atténuation du changement climatique constitue un enjeu majeur pour Niji, compte tenu de l'empreinte carbone du secteur numérique. Les émissions de gaz à effet de serre de Niji proviennent principalement de la consommation énergétique des infrastructures IT (datacenters et cloud), du cycle de vie du matériel informatique, des déplacements professionnels et de la gestion des bâtiments. S'ajoute un effet indirect lié à la digitalisation croissante des services clients, qui peut générer une augmentation globale de la demande énergétique.

Niji fait face à plusieurs risques interconnectés : vulnérabilité des infrastructures aux événements climatiques extrêmes menaçant la continuité de service, érosion de l'attractivité commerciale et sociale en cas de stratégie climatique insuffisante, ainsi qu'une exposition accrue aux risques financiers liés à la volatilité des prix de l'énergie et au durcissement réglementaire.

POLITIQUE

Le plan de décarbonation de Niji couvre l'ensemble des sites français du groupe. De la même manière, le bilan carbone, effectué annuellement pour suivre nos trajectoires, porte sur ce même périmètre.

Le changement climatique constitue un enjeu majeur pour Niji depuis plusieurs années, en raison de l'impact environnemental de sa consommation énergétique, des pressions publiques et réglementaires, ainsi que des opportunités économiques liées à la réduction de son empreinte carbone.

En 2024, Niji a élaboré un Plan de Décarbonation à horizon 2030, qui a constitué un intrant majeur dans la définition des objectifs et indicateurs associés à l'enjeu environnemental. Ce travail a été mené en collaboration avec l'agence Déclic, expert carbone, et en alignement avec les trajectoires de l'initiative SBTi (Science Based Targets initiative).

L'année 2023 a été retenue comme année de référence, avec un bilan carbone de 2 167 t éq. CO₂ réparties ainsi :

- + Scope 1 : 103 t éq. CO₂ (émissions directes)
- + Scope 2 : 12 t éq. CO₂ (émissions indirectes liées à l'énergie)
- + Scope 3 : 2 053 t éq. CO₂ (émissions indirectes liées à la chaîne de valeur)

Les trajectoires de réduction retenues sont :

- + Scopes 1 & 2 : Trajectoire alignée 1,5°C (SBTi)
- + Scope 3 : Trajectoire alignée well-below 2°C (SBTi)

Ces trajectoires nous ont permis de définir trois objectifs clés à horizon 2030 :

- Réduire de 42 % les émissions brutes des scopes 1 et 2
- Réduire de 10 % par ETP les émissions liées aux déplacements (domicile - travail et professionnels), le poste le plus émetteur de notre bilan carbone
- Réduire de 25% nos émissions brutes du scope 3

ACTIONS

Pour atteindre nos objectifs de réduction d'émissions d'ici 2030, nous avons défini cinq leviers d'action, articulés autour de la décarbonation directe, de la transformation des pratiques et de l'amélioration continue.

LEVIER 1 : DÉCARBONATION DE NOS EMISSIONS DIRECTES

Objectif 1 : réduction de 42 % des émissions brutes des scopes 1 & 2

- Énergie verte : passage à 100 % d'énergie renouvelable sur l'ensemble de nos sites.
- Gaz vert : transition vers du gaz vert pour les deux derniers sites encore utilisateurs de gaz naturel.
- Flotte automobile : conversion vers une flotte 100 % hybride ou électrique.
- Chaîne d'approvisionnement : engagement formalisé de nos 5 principaux fournisseurs à réduire leur impact carbone.

LEVIER 2 : OPTIMISATION DE LA MOBILITÉ

Objectif 2 : réduction de 10 % des émissions liées aux déplacements par ETP

- Flotte verte : transition vers une flotte automobile 100 % hybride et électrique (scopes 1 & 2).
- Mobilité douce : encouragement renforcé des modes de transport alternatifs (domicile-travail et déplacements professionnels) par la sensibilisation régulière et la mise en avant des prises en charge employeur (scope 3).
- Politique voyage : limitation drastique des déplacements en avion, désormais exceptionnels et soumis à plusieurs niveaux de validation, au profit du train.



¹ ESRS E1.2

LEVIER 3 : ENGAGEMENT DE NOS PARTENAIRES

Objectif 3 : réduction de 25 % de nos émissions brutes du scope 3

- Contractualisation : engagement formalisé des 5 principaux fournisseurs à réduire leur impact carbone.
- Politique d'achat : développer et intensifier notre politique d'achats responsables pour mieux maîtriser nos acquisitions de matériels informatiques, de mobilier et de consommables.
- Écoconception : renforcer l'éco-responsabilité de nos solutions et continuer à proposer des solutions sobres à nos clients (du design aux choix d'infrastructures).

Note méthodologique : certains gains en émissions n'ont pu être quantifiés précisément, notamment concernant l'engagement des fournisseurs et les déplacements, faute de données suffisamment granulaires. Le potentiel de réduction global est donc sous-estimé.

LEVIER 4 : OPTIMISATION DE NOS RESSOURCES

ET PRATIQUES INTERNES

D'autres actions contribuent à réduire notre empreinte carbone globale. Elles sont détaillées dans les sous-thèmes "Énergie" (P. 23) et "Ressources et économie circulaire" (P. 27) :

- Achats responsables : meilleure maîtrise de nos achats avec une réduction ciblée des achats alimentaires et définition d'une grille de critères par catégorie d'achats.
- Efficacité énergétique : amélioration progressive des systèmes de climatisation et chauffage.
- Culture interne : sensibilisation aux bonnes pratiques via des formations au numérique responsable, communication sur les 10 Écogestes Niji, et campagnes de nettoyage de boîtes mails.

LEVIER 5 : PILOTAGE RIGOUREUX DE NOTRE TRAJECTOIRE CLIMAT

La mise en œuvre opérationnelle de notre plan de décarbonation est confiée à notre responsable RSE, membre du Comité de pilotage RSE et du Comité de management.

Elle s'appuie sur un réseau de relais opérationnels pour déployer les actions sur le terrain.

Pour assurer l'efficacité de notre trajectoire, nous inscrivons le suivi et la révision du plan dans une logique d'amélioration continue :

- Bilan annuel : un bilan carbone est réalisé chaque année pour suivre l'évolution de nos émissions, vérifier l'atteinte des jalons et ajuster les actions si nécessaire.
- Validation externe : en 2026, Niji soumettra son plan de décarbonation à la validation du Science Based Targets initiative (SBTi). Cette étape constituera un premier point d'ajustement majeur de notre trajectoire vers 2030.

RÉSULTATS 2025 ET PROGRESSION VERS NOS OBJECTIFS 2025

Méthodologie et cadre de référence

Pour mesurer notre empreinte carbone, nous nous appuyons sur la méthodologie officielle du Bilan Carbone®, développée initialement par l'ADEME et portée aujourd'hui par l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC). En 2025, nous avons appliqué la version la plus récente de cette méthodologie, intégrant les dernières évolutions en matière de comptabilisation des émissions.

Notre démarche respecte également les principes du GHG Protocol, garantissant une classification rigoureuse des émissions par scope (1, 2 et 3) et une cohérence avec les standards internationaux de reporting carbone.

Avec deux années de recul depuis notre année de référence 2023, nous sommes désormais en mesure d'évaluer concrètement notre progression.

ÉVOLUTION DE NOS ÉMISSIONS	2023 (Base)	2024	2025	Progression (2023-2025)	Objectif 2030
Scopes 1 & 2	115 tCO ₂ eq	114 tCO ₂ eq	88 tCO ₂ eq	-23 %	-42% soit une baisse de 48,3 tCO ₂ eq
Scope 3	2 052 tCO ₂ eq	2 063 tCO ₂ eq	1 821 tCO ₂ eq	-11,3 %	-25% soit une baisse de 513 tCO ₂ eq
Total	2 167 tCO₂eq	2 177 tCO₂eq	1 909 tCO₂eq	-12 %	1 606,7 tCO₂eq

Analyse : une trajectoire qui s'accélère

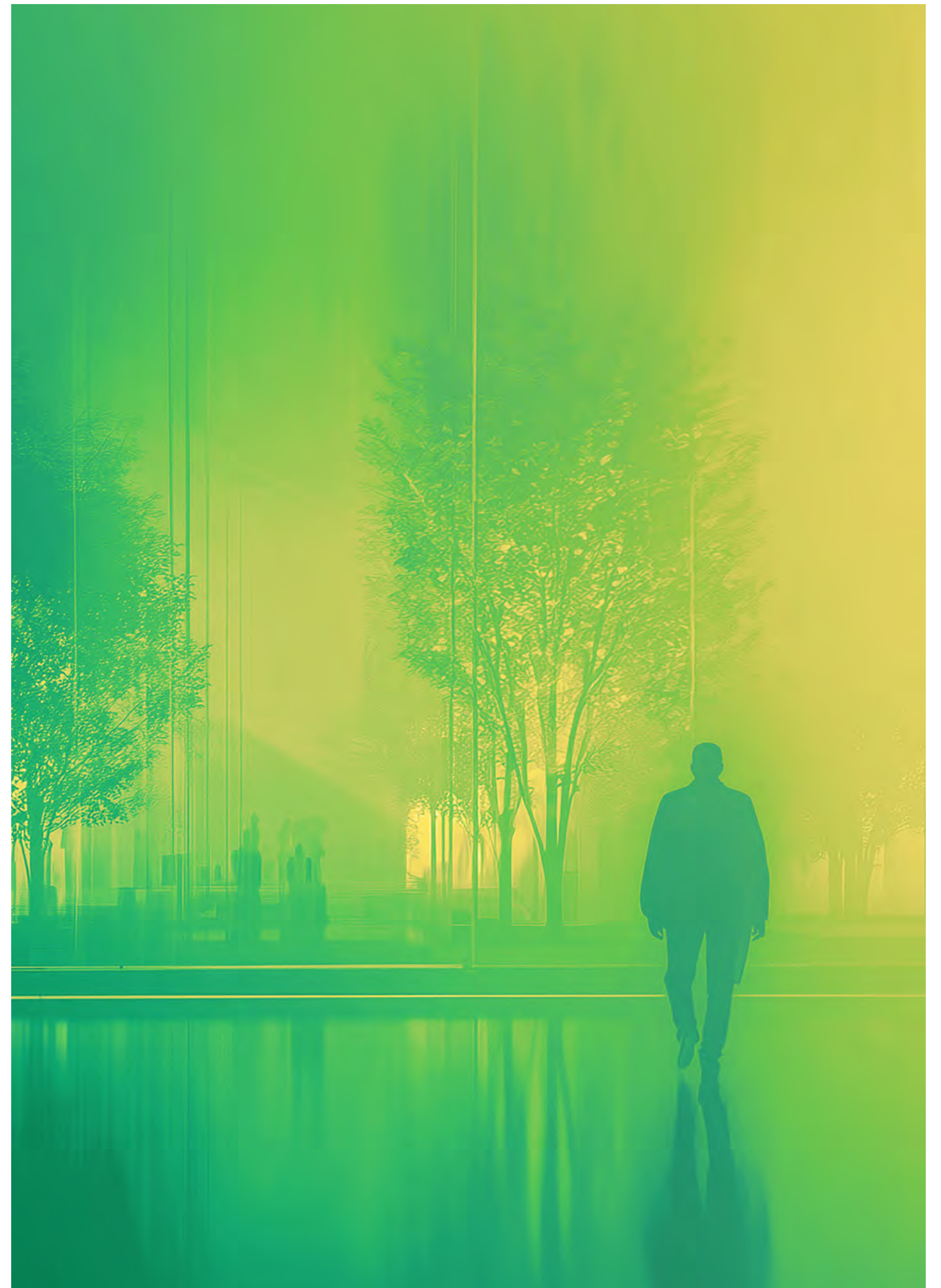
- 2024 : une année de transition : les résultats de 2024, première année de mise en œuvre du plan, ne reflètent pas encore la trajectoire de baisse attendue. Ce décalage s'explique par le temps nécessaire au déploiement opérationnel des actions et à la matérialisation de leurs effets.
- 2025 : un point d'inflexion décisif : l'année marque un véritable tournant. Les leviers activés produisent des résultats significatifs, nous permettant non seulement de rejoindre notre trajectoire de réduction, mais d'avancer plus vite que prévu.
- Sur les scopes 1 et 2 : notre objectif prévoyait une baisse annuelle moyenne de -6 %, soit environ -6,9 tCO₂eq par an. Sur la période 2023-2025, nos émissions ont diminué de 27 tCO₂eq. Le niveau cible fixé pour 2026 est déjà atteint dès 2025.
- Sur le scope 3 : la trajectoire visait une réduction annuelle moyenne de -3,5 %, soit -73 tCO₂eq par an. Entre 2023 et 2025, la baisse observée atteint 231 tCO₂eq, soit un rythme nettement supérieur aux projections. Là encore, l'objectif 2026 est d'ores et déjà dépassé.

Enseignements et perspectives

Ces résultats confirment qu'après un temps d'amorçage nécessaire, notre plan de décarbonation génère des impacts tangibles. L'enjeu pour les prochaines années sera triple :

- + pérenniser cette dynamique de réduction,
- + identifier de nouveaux gisements d'action,
- + maintenir cette avance dans un contexte opérationnel et réglementaire en évolution.

Notre trajectoire actuelle nous place en bonne voie pour atteindre nos objectifs 2030.



OBJECTIFS	2023 (Base)	2024	2025	Progression
Réduire de 42 % des émissions brutes des scopes 1 & 2	115 tCO ₂ eq	114 tCO ₂ eq	88 tCO ₂ eq	-23 % vs objectif de -42 %
Réduire de 10 % des émissions liées aux déplacements par ETP	0,65 tCO ₂ eq	0,63 tCO ₂ eq	0,61 tCO ₂ eq	-6 % vs objectif de -10 %
Réduire de 25% des émissions brutes du scope 3	2 052 tCO ₂ eq	2 063 tCO ₂ eq	1 821 tCO ₂ eq	-11 % vs objectif de -25 %



INDICATEURS	2023 (Base)	2024	2025	Progression
Consommation totale d'énergie	487 Mwh	467 MWh	406 MWh	-17 %
Intensité carbone (tCO ₂ e / K€ de CA)	16,7 tCO ₂ eq/ K€ de CA	16.9 tCO ₂ eq / K€ CA	14,4 tCO ₂ eq / K€ CA	-14 %
Émissions / ETP (tCO ₂ e / ETP)	1,83 tCO ₂ eq / ETP	1,88 tCO ₂ eq / ETP	1,7 tCO ₂ eq / ETP	-9 %
Émissions liés aux déplacements / ETP	0,65 tCO ₂ eq / ETP	0,63 tCO ₂ eq / ETP	0,61 tCO ₂ eq / ETP	-6 %
Audit fournisseurs	-	-	5	-

ÉNERGIE²

Nos principales sources de consommation énergétique proviennent des infrastructures IT (datacenters, cloud...), du cycle de vie du matériel informatique, de nos bâtiments, ainsi que des déplacements de nos collaborateurs. Nous intégrons également l'enjeu de la digitalisation croissante des services clients, susceptible d'augmenter la demande énergétique globale.

Pour adresser ces défis, notre plan de décarbonation déploie une stratégie de transition articulée autour de quatre leviers d'action, visant à renforcer notre performance énergétique et aligner nos pratiques sur les exigences CSRD.

Nos objectifs chiffrés et indicateurs de suivi (GES, énergie) visent une trajectoire ambitieuse :

- Une réduction de 42 % des émissions de GES sur les scopes 1 et 2.
- Une réduction de -25% de nos émissions de GES sur le scope 3.
- Une réduction de 10 % des émissions par ETP liées aux déplacements.

POLITIQUE

Afin de maîtriser les impacts liés à la consommation d'énergie, nous déployons un plan de décarbonation structurant qui pilote notre performance énergétique dans une logique d'amélioration continue. Ce cadre définit nos ambitions et orchestre l'ensemble des actions de réduction de l'empreinte carbone sur le périmètre de reporting, couvrant l'intégralité des sites Niji situés en France.

Nos actions s'articulent autour de quatre leviers stratégiques :

- Optimisation de nos infrastructures IT, afin de réduire l'intensité énergétique de nos environnements numériques.
- Sobriété numérique, visant à limiter les usages énergivores et à promouvoir des pratiques responsables.
- Efficacité énergétique de nos locaux, par l'amélioration de la performance des bâtiments et des équipements.
- Mobilité bas carbone, pour réduire l'impact énergétique lié aux déplacements professionnels.



ACTIONS

LEVIER 1 : INFRASTRUCTURES IT ET HÉBERGEMENT

Identifiés comme des sources d'émissions significatives, nos équipements informatiques et nos choix d'hébergement font l'objet d'une stratégie de rationalisation dédiée. Nous présentons ici nos actions visant à maîtriser la consommation électrique de nos serveurs et privilégier des partenaires d'hébergement engagés dans une trajectoire bas-carbone.

Dans le cadre de notre processus d'achats responsables formalisé en 2025, nous prescrivons le recours prioritaire à un hébergement en France pour nos datacenters et services cloud, ou à défaut en Europe. Cette stratégie vise la maîtrise optimale des enjeux énergétiques liés à nos infrastructures.

Objectifs :

- Capitaliser sur la faible intensité carbone du mix énergétique français.
- Réduire l'impact lié au transit des données.
- S'aligner sur les exigences réglementaires européennes en matière d'efficacité énergétique.
- Assurer la performance (latence réduite par la proximité)
- Garantir la conformité RGPD (données sous juridiction française/européenne) et la souveraineté numérique.

70 % de nos services cloud sont hébergés en France,
le solde étant localisé en Europe, notamment via des hyperscalers américains (GCP, AWS, Azure).

Notre partenaire principal d'hébergement est Blue, situé à Châteaubourg (près de Rennes), avec pour avantage son modèle IaaS (Infrastructure as a Service) permettant un pilotage fin de notre consommation énergétique via une gestion à l'usage.

Nous organisons des veilles régulières sur nos actifs pour identifier et décommissionner les services inactifs, tels que des serveurs SFTP d'échange de dossiers, des instances Open CVE obsolètes ou encore des machines de test (ex. GLPI de test).

² ESRS E1.3

LEVIER 2 : SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

À L'INTERNE

Afin de réduire l'empreinte environnementale de nos activités cœurs de métier, nous structurons notre démarche de sobriété numérique autour d'une approche globale et participative. Cette stratégie repose sur la synergie de trois leviers d'action complémentaires, visant à transformer durablement nos usages :

- la rationalisation des équipements, pour optimiser le cycle de vie du matériel et limiter la consommation de ressources ;
- l'adoption d'écogestes, pour ancrer les bonnes pratiques dans le quotidien des équipes ;
- un programme de formation continue, indispensable pour sensibiliser et faire monter en compétence l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux du Numérique Responsable.

Gestion des équipements

- Rotation du matériel : restitution obligatoire de l'ordinateur Niji lors des missions longues pour éviter le matériel dormant.
- Configuration : paramétrage par défaut des appareils pour optimiser leur efficacité énergétique.

Programme "Écogestes Niji"

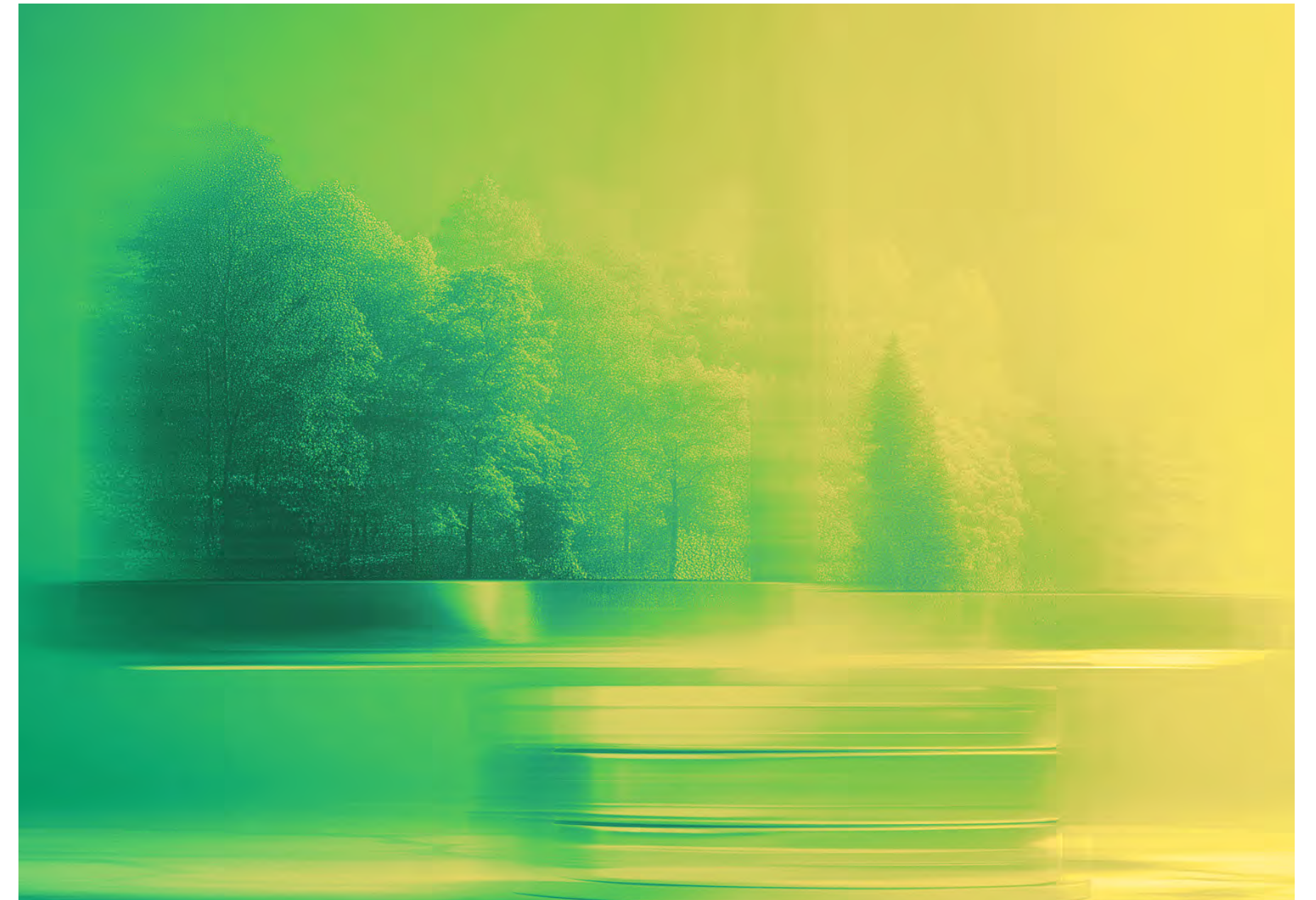
Une charte d'écogestes a été définie pour réduire la consommation d'énergie, optimiser l'usage du matériel et ancrer des comportements responsables chez nos collaborateurs.

- Extinction systématique du poste de travail en fin de journée.
- Maintien en condition opérationnelle du matériel pour allonger sa durée de vie.
- Partage de fichiers via liens sécurisés (SharePoint/OneDrive) plutôt qu'en pièces jointes.
- Sobriété vidéo : visionnage en basse résolution et désactivation de la caméra en visioconférence.
- Utilisation privilégiée de Teams par rapport à l'e-mail.
- Navigation web et usage informatique sobres.

Ces écogestes englobent également les transports doux, la limitation des impressions, le tri sélectif, etc. et font l'objet d'un affichage sur tous les sites.

Formation et sensibilisation pour tous

Nous dispensons des formations obligatoires au numérique responsable à l'ensemble de nos collaborateurs notamment via le module "Sensibilisation au numérique responsable & éco-conception" de la Niji University. Cette formation est actualisée régulièrement ; la dernière version date d'octobre 2025. Au programme : fondamentaux et enjeux, impacts (environnementaux, sociaux, éthiques), bonnes pratiques quotidiennes, introduction à l'éco-conception.



95 % de nos collaborateurs sensibilisés au numérique responsable et à l'éco-conception.

Formations internes ciblées, conçues et dispensées par des experts Niji

- Sensibilisation à l'accessibilité numérique
- Fondamentaux de l'ergonomie d'interface
- Éco-conception : design, développement, mesure (études de cas clients)
- PO Sustainable (Product Owner durable)

Formations et certifications externes

- 80 experts en accessibilité capables d'intégrer l'accessibilité by design dans les projets clients et de réaliser des tests de conformité aux critères RGAA (chefs de projet, UX designers, webmasters)
- 12 experts audit & test formés par Access 42
- 14 collaborateurs certifiés OPQUAST (maîtrise des bonnes pratiques transversales pour la qualité et l'accessibilité web).

À L'EXTERNE : ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTS

Nous mobilisons notre expertise pour accompagner nos clients dans leur trajectoire de sobriété numérique, via une offre de services structurée autour de la formation, de l'éco-conception et de la mesure d'impact.

Formation

Niji est certifié Qualiopi. Nous accompagnons la montée en compétences de nos clients sur la sobriété numérique et les fondamentaux de l'éco-conception.

Conception et développement

Réalisation de sites écoconçus conformes au référentiel RGEN, visant la réduction de l'empreinte carbone et de la consommation énergétique.

Références : RATP, Dalkia (-64 % d'émissions de CO₂ par rapport à la version précédente), Gaz de Bordeaux, site Niji (-93 % d'émissions de CO₂ par rapport à la version précédente).

Audit

Analyse de sites web selon le Référentiel d'écoconception RGEN. Références : Orange, Dauphine Paris, Dassault Systèmes.

Mesure d'impact

Déploiement d'outils de mesure de l'empreinte environnementale des sites web (base EcoIndex). Référence : Ministère de l'Écologie.

LEVIER 3 : EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'efficacité énergétique constitue un levier opérationnel pour adresser notre IRO matériel Énergie et réduire notre empreinte carbone. Nous déployons des mesures concrètes pour décarboner nos opérations physiques, ciblant la performance énergétique de nos bâtiments. La performance énergétique est un levier pour adresser notre IRO matériel l'énergie.

Transition vers l'énergie verte

Nous poursuivons une trajectoire ambitieuse de verdissement de notre mix énergétique via nos contrats de fourniture d'énergie. Cette dynamique nous permet d'atteindre une part de 75 % d'énergie verte sur nos sites en 2024, puis 85 % en 2025, avec pour cible un approvisionnement 100 % garanti d'origine renouvelable dès 2026.

85 % d'énergie verte sur nos sites en 2025

Locaux à haute performance énergétique

Pour toute nouvelle implantation, nous privilégions des infrastructures aux meilleurs standards environnementaux. À titre d'illustration, le futur site de Bordeaux (janvier 2026) est conçu pour répondre aux exigences des certifications HQE (Haute Qualité Environnementale) et BBC (Bâtiment Basse Consommation).

Travaux d'optimisation énergétique

Nous choisissons des bailleurs qui engagent des travaux de modernisation des installations techniques, c'est notamment le cas sur les systèmes de climatisation de notre site d'Issy-les-Moulineaux. Parallèlement, la Gestion Technique du Bâtiment (GTB) pour un pilotage automatisé par capteurs (éclairage, chauffage, ventilation) est généralisée. Ce dispositif intelligent a été déployé cette année à Issy-les-Moulineaux, Rennes et Lyon, et programmé pour le site de Bordeaux en 2026.

Suivi des consommations

Un dispositif de monitoring assure le suivi et l'analyse mensuelle des données énergétiques par site. En complément, des audits énergétiques spécifiques ont été réalisés en 2024 sur les sites de Rennes et Lille afin d'identifier et d'activer de nouveaux gisements d'économie.

Sensibilisation et communication interne

Nous déployons une communication interne active pour favoriser l'adoption des bonnes pratiques. Celle-ci s'appuie sur un affichage sur site et des campagnes régulières rappelant les écogestes essentiels : extinction des salles de réunion, gestion optimisée des ouvrants et de la climatisation, etc.

LEVIER 4 : MOBILITÉ BAS CARBONE

Dans une logique de réduction structurelle de notre empreinte carbone, nous repensons les usages liés à la mobilité en articulant flexibilité organisationnelle, incitations financières aux transports doux et verdissement accéléré de notre flotte automobile. Ce sujet sera intégré dans la revue 2026 de nos IRO.

Télétravail

Cadre réglementaire : notre organisation s'appuie sur une charte de télétravail formalisée en 2022. Ce dispositif est accessible dès un mois d'ancienneté. Il permet 8 jours de télétravail par mois pour les collaborateurs opérationnels et 4 jours pour les fonctions support, réduisant ainsi significativement les flux pendulaires.

Mobilité professionnelle

Politique de voyage : la politique interne instaure la priorité absolue au train (2nde classe). Le recours au transport aérien est strictement qualifié d'exceptionnel et soumis à un processus de dérogation formel.

Mobilité domicile-travail

Forfait Mobilités Durables (FMD) : Niji encourage l'adoption de modes de transport alternatifs via des mesures incitatives :

- Transports collectifs et partagés : prise en charge de 50 % des abonnements (transports en commun, vélo partagé), portée à 100 % pour les salariés en mission sur site client.
- Mobilité douce (vélo) : application d'une Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) de 0,25 €/km (dans la limite d'un plafond annuel de 500 €).
- Équipement : participation financière à l'achat d'équipements de sécurité et de protection (vêtements de pluie, signalisation), plafonnée à 30 € par an.

Flotte automobile

Verdissement du parc : engagement d'une transition vers une flotte 100 % hybride ou électrique (alignée sur l'objectif de notre plan de décarbonation). En 2025, 77 % de notre flotte est hybride ou électrique. Nous visons l'atteinte de la cible 100 % dès 2026.

77 % de notre flotte de véhicules professionnels est hybride ou électrique en 2025

Sensibilisation

Pilotage par la donnée : nous déployons une campagne annuelle de mobilité visant à objectiver les usages, évaluer le bilan carbone des déplacements et identifier les leviers d'amélioration continue.

OBJECTIFS ÉNERGIE

Maintenir un taux de 95 % de salariés formés au module "Sensibilisation au numérique responsable et écoconception" en 2026

Assurer un approvisionnement 100 % énergie verte pour tous nos sites d'ici fin 2026

Convertir 100 % de notre flotte automobile à des motorisations hybride ou électrique d'ici fin 2030

INDICATEURS ÉNERGIE

	2024	2025
Consommation totale d'énergie	467,7 Mwh	406 Mwh
Consommation totale d'énergie nucléaire	71,2 Mwh	18 Mwh
Consommation totale d'énergie renouvelable	14,6 Mwh	269 Mwh
Part d'énergie renouvelable	24,6%	66,2%
Part de nos services cloud hébergés en France vs Europe	-	70 %
Taux de formation au module "Sensibilisation au numérique responsable" et écoconception	-	95%
Part de nos sites couvert par un contrat d'énergie verte	75%	85%
Part de la flotte automobile Niji hybride ou électrique	75 %	77 %



RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE³

L'intégration des principes de l'économie circulaire est indispensable pour garantir la préservation des ressources et atténuer les risques de pénurie pesant sur la maintenance de nos outils. La transformation de nos modèles de consommation et de gestion des déchets s'inscrit en cohérence directe avec notre trajectoire climatique : moins de ressources extraites signifie une contribution concrète à notre objectif de réduction d'empreinte carbone.

POLITIQUE

En 2025, nous avons formalisé notre politique d'achats responsables en définissant des critères de sélection de fournisseurs par catégories. Cette démarche garantit que nos achats soutiennent activement nos engagements éthiques, sociaux et environnementaux. Ces directives intègrent pleinement nos enjeux de circularité, tant dans le choix de nos fournisseurs que pour nos achats de matériel informatique, mobilier ou denrées alimentaires.



Notre politique d'achats responsables privilégie :

- Les fournisseurs avec des garanties d'engagement envers l'environnement via des labels et certifications, type ISO 14001
- Les appareils écolabellisés TCO et EPEAT pour le matériel informatique
- Les produits recyclés, durables (zéro jetable) et écoresponsables pour le mobilier et les consommables (fournitures de bureau) :
 - + labels papier : FSC et PEFC
 - + labels produits : Écolabel européen, NF environnement, Blue Angel.
- Les produits locaux, bio (AB, Bio cohérence, Nature et progrès) et les alternatives végétariennes pour l'alimentation/traiteur.

ACTIONS

LEVIER 1 : PROCESS ACHATS RESPONSABLES ET FOURNISSEURS ENGAGÉS

Notre politique d'achats responsables repose sur deux piliers majeurs : l'évaluation RSE rigoureuse de nos fournisseurs et la formation systématique de nos acheteurs.

Évaluation de tout nouveau fournisseur via une grille de critère RSE

En cohérence avec notre charte partenaire, cette démarche vise à analyser leurs engagements éthiques, sociaux et environnementaux. Dans ce cadre, ils sont interrogés sur les axes suivants :

- L'impact environnemental : quelles sont les mesures mises en place pour maîtriser les consommations, gérer durablement l'eau et les déchets, ou recourir aux ressources renouvelables ?
- L'ancrage territorial : comment contribuent-ils au développement local et aux partenariats de proximité autour des territoires d'implantation de Niji

Formation

Toutes les personnes qui ont la fonction d'acheteur chez Niji sont formés au process achats responsables.

100 % des acheteurs Niji sont sensibilisés et formés à la politique achats responsables et au process associé.

³ ESRS E5.1

LEVIER 2 : ACHATS RESPONSABLES ET DURABLES

DU MATÉRIEL INFORMATIQUE

Nous renforçons notre politique d'achats responsables en privilégiant systématiquement le matériel reconditionné et les équipements ecolabellisés.

En 2025 :

- 100 % des bornes wi-fi achetées sont reconditionnées,
- 100 % de notre flotte de téléphone de tests est reconditionnée.

42 % des ordinateurs achetés en 2025 sont reconditionnés

Ordinateurs ecolabellisés TCO ou EPEAT

Pour réduire notre impact environnemental, nous nous appuyons sur des labels reconnus pour ses équipements IT : EPEAT et TCO Certified.

- EPEAT évalue la performance écologique des produits (efficacité énergétique, durabilité, recyclabilité, réduction des substances dangereuses)
- TCO Certified couvre à la fois les critères environnementaux et sociaux, incluant également l'ergonomie et la responsabilité sociale des fabricants.

Ces labels sont complémentaires : si EPEAT cible l'empreinte environnementale, TCO étend l'exigence au volet social et à l'usage responsable. La certification de notre parc informatique par l'un ou l'autre de ces standards (voire les deux) matérialise notre volonté de conjuguer durabilité, responsabilité et qualité d'usage.

- 2024 : 81 % du parc ecolabellisé
- 2025 : 30 % du parc ecolabellisé

L'écart constaté entre les données 2024 et 2025 s'explique par deux facteurs :

- un changement de méthode de calcul : en 2025, le double comptage est supprimé pour les ordinateurs cumulant les labels TCO et EPEAT (ils ne sont désormais comptabilisés qu'une seule fois),
- le durcissement des critères : l'évolution des normes, notamment l'ajout d'une exigence sur l'alimentation, a entraîné la perte de certification pour plus de 500 références sur la période.

Tester avant d'acheter

Grâce aux liens de confiance tissés sur le long terme avec MR IT, notre fournisseur principal, nous avons la possibilité d'évaluer les nouvelles gammes de matériel durant 1 à 3 mois avant de valider l'achat.

LEVIER 3 : PROLONGATION DE LA DURÉE DE VIE

DU MATÉRIEL INFORMATIQUE

Favoriser la qualité

Notamment pour les accessoires informatiques, type clavier, casque ou souris, pour garantir un usage dans la durée.

Réparabilité et évolutivité des appareils dans les critères d'achats

Nous sélectionnons des appareils réparables et évolutifs. Grâce à leurs composants non soudés, le remplacement des pièces ou l'augmentation des performances (comme passer de 8 Go à 16 Go de RAM) est facilité.

En 2025, le taux moyen de recyclabilité de nos ordinateurs ecolabellisés est de 85 %

Réparation avant remplacement

Depuis 2022, l'extension de garantie de nos ordinateurs est passée de 3 à 5 ans. La réparation du matériel hors garantie est quant à elle assurée par nos équipes support, pour lesquelles des kits de formation spécifiques ont été développés.

Prendre soin du matériel

Une sensibilisation des collaborateurs est portée par les équipes support lors de la remise du matériel informatique. Un sac à dos est proposé à l'arrivée de chaque collaborateur, afin de garantir un transport respectueux du matériel.

D'autre part, en lien avec les 10 Écogestes Niji, les collaborateurs sont formés via un module obligatoire sur la Niji University : "Prendre soin de son matériel pour en augmenter la durée de vie"

97 % de nos collaborateurs formés au module "Les 10 Écogestes Niji" en 2025

Grâce à l'ensemble de ces mesures, l'âge moyen du parc d'ordinateurs fonctionnels était de 4,1 ans en 2024, passant à 3,9 ans en 2025. Cet écart s'explique par le retrait d'un nombre important de machines de + de 8 ans et le renouvellement d'une partie du parc.

LEVIER 4 : GESTION DE FIN DE VIE DU MATÉRIEL INFORMATIQUE

Pour optimiser la fin de vie de nos équipements informatiques, nous privilégions une approche circulaire mêlant dons solidaires, recyclage et sensibilisation de nos collaborateurs.

Dons aux associations

En 2024, nous avons fait don de 45 ordinateurs fonctionnels répartis entre plusieurs organismes : la fondation FACE (Agir Contre l'Exclusion), l'Union des Associations Interculturelles de Rennes (UAIR), le Lycée polyvalent Hyacinthe-Basteraud, situé à Marie-Galante en Guadeloupe. Nous prévoyons de renouveler cette initiative en 2026.

Parallèlement, nous avons remis 20 kg de câbles à l'association Les P'tis Doudous. Celle-ci assure la récupération, le tri, la désinfection et la revente de ces matériaux à des professionnels de la valorisation. Les bénéficiaires de ce recyclage permettent de financer directement ses actions auprès des enfants opérés.

Tri et recyclage

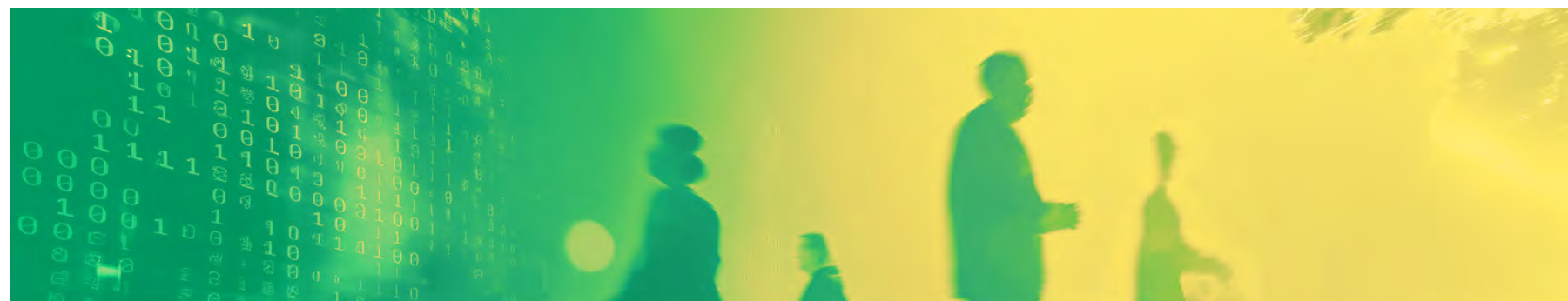
Nous renforçons notre politique RSE en alliant une gestion rigoureuse des déchets électroniques à une sensibilisation active de nos équipes à l'économie circulaire.

Grâce à notre partenariat avec Lemontri, nous assurons la collecte et le traitement de nos déchets informatiques (DEEE), dont la traçabilité réglementaire est garantie par la plateforme Trackdéchets. Cet engagement s'étend directement à nos collaborateurs via la "Niji Collect Week", organisée durant la Semaine Européenne de Réduction des Déchets. Cette initiative invite les salariés à rapporter leur matériel personnel obsolète afin de le confier à l'association AFB Shop, une entreprise adaptée qui reconditionne les équipements tout en favorisant l'inclusion.

En 2025, deux collectes de déchets informatiques ont été organisées par notre prestataire, dont 112 kg d'équipements collectés lors de la "Niji Collect Week" (Nantes et Lyon).

En parallèle, pour ancrer ces bonnes pratiques, nous déployons des ateliers de la Fresque du Numérique visant à promouvoir la sobriété des usages et l'allongement de la durée de vie du matériel.

14 ateliers de la Fresque du Numérique menés chez Niji en 2025



INDICATEURS

	2024	2025
Pourcentage d'acheteurs formés au process achats responsables	-	100 %
Part des ordinateurs reconditionnés parmi les ordinateurs achetés sur l'année (%)	-	42 %
Part des bornes wi-fi reconditionnées parmi les bornes wi-fi achetées sur l'année (%)	-	100 %
Part de notre flotte de téléphone de tests étant reconditionnée	-	100 %
Pourcentage d'ordinateurs affectés écolabellisé	81%	30 %
Taux moyen de recyclabilité des ordinateurs affectés écolabellisés	-	85 %
Taux des ordinateurs affectés se situant au-dessus de la moyenne de l'indice de réparabilité du parc affecté labellisé	-	61,5 %
Collaborateurs formés au module "Les 10 Écogestes Niji"	-	97 %
Âge moyen du parc d'ordinateurs fonctionnels (parc entier)	4,1 ans	3,9 ans
Dons d'ordinateurs	45 unités	-
Dons de câbles	-	20 kg

LEVIER 5 : MOBILIERS ET CONSOMMABLES

Nous adoptons une démarche de sobriété concrète pour les mobiliers et consommables, privilégiant les achats responsables, la réduction des déchets à la source et l'adoption systématique des éco-gestes par l'ensemble des équipes.

Responsabiliser les achats

Nous privilégions les consommables durables (produits d'entretien éco-conçus, papier labellisé), mobilier certifié FSC et favorisons les circuits courts pour l'alimentation.

Supprimer le superflu

Nous avons éliminé les goodies sur les salons et mis fin à la vaisselle jetable en équipant tous nos sites de vaisselle durable et en offrant des couverts en bambou aux nouveaux arrivants.

Rationaliser les impressions

Nous réduisons le parc d'imprimantes et paramétrons par défaut les impressions en noir et blanc pour limiter la consommation d'encre et de papier. - 50 % d'imprimantes sur le site de Rennes (en 2024).

Maximiser le réemploi

Nous donnons une seconde vie à nos supports de communication, notamment en réutilisant les toiles de kakémonos lors de nos événements.

Optimiser le tri

Des bacs de tri sélectif (papier/ carton, emballage recyclables, déchets résiduels, verre et piles) sont disponibles sur tous les sites Niji.

Le tri est généralisé grâce à des partenariats avec Lemontri (verre, piles, DEEE) et les services municipaux et régionaux (déchets recyclables : papiers, emballages, et ordures ménagères). La collecte et le traitement de documents confidentiels papier est assurée par la société D-Cube depuis 2017.

118 kg de papiers confidentiels collectés en 2025

Sensibiliser les équipes

Nous formons nos collaborateurs via la Niji University et des campagnes d'affichage pour ancrer les bonnes pratiques (respect du tri, sobriété numérique). 97 % des collaborateurs ont été formés au module "Les 10 Écogestes Niji" en 2025.

OBJECTIF

Maintenir un taux de 95 % des salariés sensibilisés au module "Les 10 Écogestes Niji"

INDICATEURS

	2024	2025
Volume total de déchets	7,9 t	9,3 t (+17 %)
Volume de déchets / collaborateur	6,9 kg	8,1 kg (+18 %)
Volume total de déchets dangereux (DEEE)	0,329 t	0,240 t (-27 %)
Volume papiers confidentiels collectés - Dcube	217 kg	118 kg (-46 %)
Nombre d'arbres plantés par Dcube	2,2	1,18
Volume de déchets récolté / Lemontri	1,9 t	1,1 t
Formation Écogestes des salariés	-	97 %



SOCIAL

Sécurité de l'emploi et salaires adéquats → P. 32

Dialogue social → P. 34

Santé et sécurité → P. 36

Égalité de genre et diversité → P. 39

Respect de la vie privée effectifs propres → P. 42

Respect de la vie privée des consommateurs et des clients → P. 45

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET SALAIRES ADÉQUATS⁴

Niji relève de la branche des sociétés de conseil. Nos grilles de salaire internes sont systématiquement supérieures aux minima conventionnels, garantissant une rémunération attractive à nos collaborateurs. Dans un secteur où la concurrence pour les talents est intense, nous veillons à maintenir des propositions salariales compétitives et à renforcer continuellement l'attractivité globale de nos conditions d'emploi.

Le recrutement chez Niji privilégie les CDI, offrant stabilité professionnelle et relations durables. Cette approche renforce le sentiment d'appartenance, cultive une culture du partage, consolide notre réputation auprès des clients et attire les talents en quête d'un environnement stable et stimulant.

POLITIQUE

La politique de rémunération et de sécurité de l'emploi de Niji repose sur des piliers fondamentaux visant à garantir des salaires adéquats, équitables et la stabilité professionnelle de nos collaborateurs. Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs des sites français du groupe Niji (Niji, Imineti et Niji IA).

Rémunération équitable et partage de la valeur

Niji s'engage à respecter scrupuleusement la réglementation française et la Convention collective Syntec, garantissant le respect des minima de rémunération. Notre système de rémunération transparent et compétitif comprend un salaire fixe, complété selon les fonctions par une part variable liée à l'atteinte d'objectifs individuels. Au-delà de la rémunération directe, nous avons mis en place un dispositif collectif de partage de la valeur via des accords d'intéressement et de participation. Un package d'avantages sociaux complet (couverture santé et prévoyance, participation aux frais de restauration et de déplacement) complète cette politique de rémunération.

Sécurité de l'emploi et protection sociale

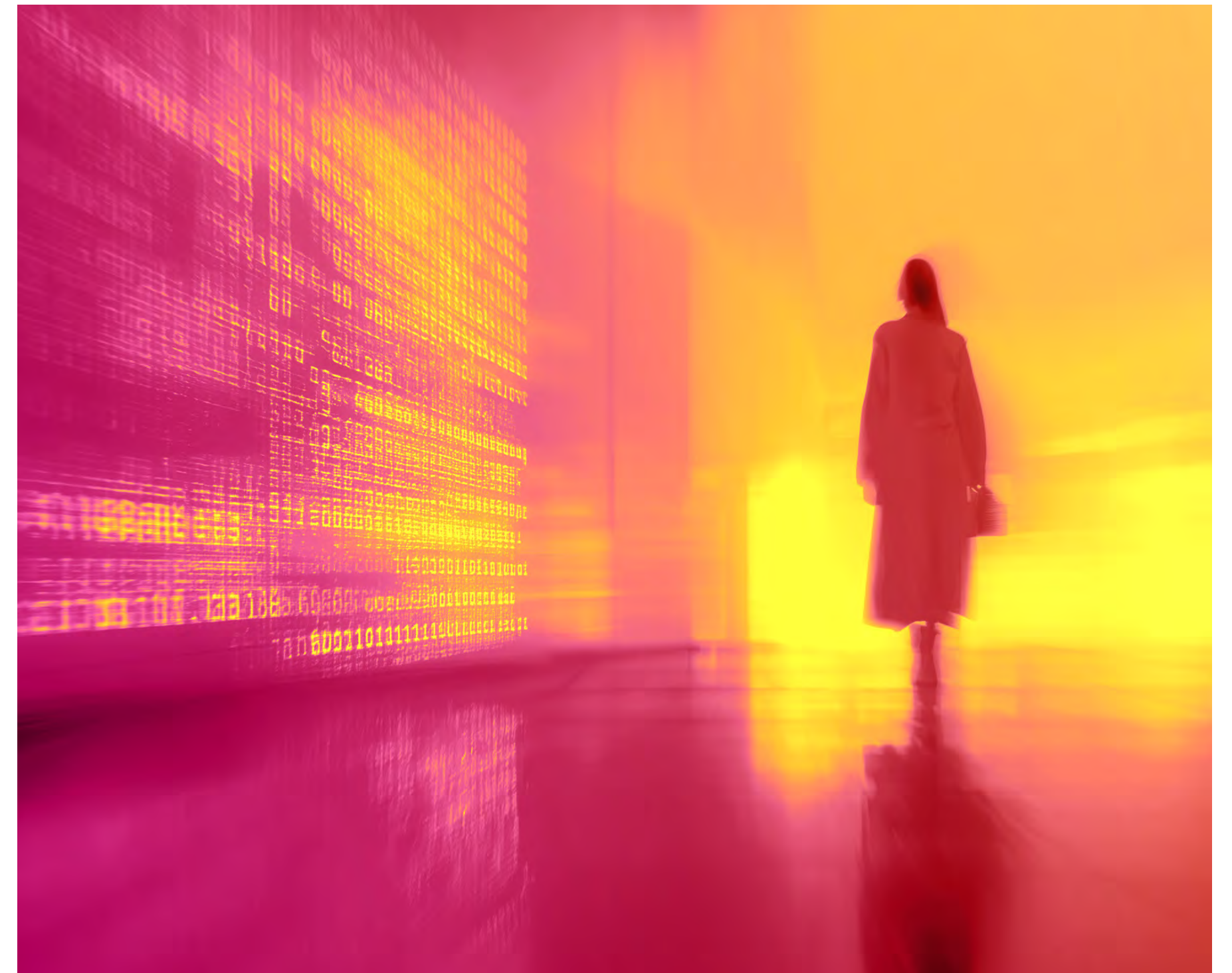
Niji privilégie stratégiquement le recrutement en CDI, offrant une stabilité professionnelle durable qui renforce le sentiment d'appartenance et notre attractivité. Les stagiaires et alternants constituent l'exception, leur présence s'inscrivant dans un parcours de formation structuré. Nous nous engageons à sécuriser l'employabilité de nos collaborateurs, l'apprentissage continu grâce à la diversité des projets, et le développement de compétences adaptées au marché. Chaque collaborateur bénéficie de la protection sociale légale et conventionnelle, du droit aux allocations de retour à l'emploi si les conditions sont réunies, et d'une affiliation à la complémentaire santé pour eux et, en option, leur conjoint.

ACTIONS

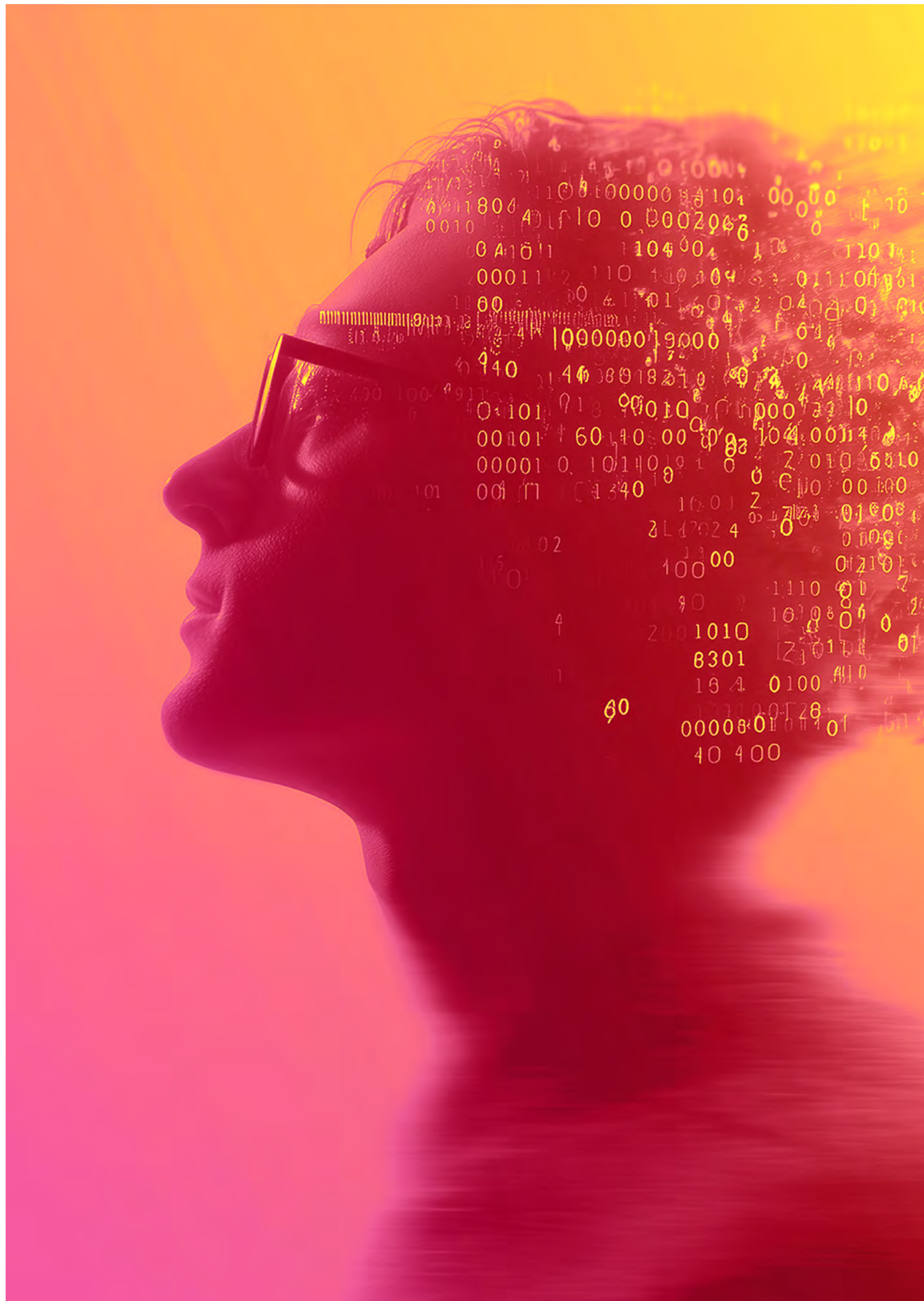
Pour garantir l'effectivité de notre politique de salaires adéquats et de sécurité de l'emploi, nous déployons un ensemble d'actions concrètes visant à construire des relations professionnelles durables et stables. Cette approche renforce le sentiment d'appartenance, cultive une culture du partage et consolide notre attractivité auprès des clients et des talents. Ces actions visent à protéger, rémunérer équitablement et améliorer continuellement les conditions de travail de nos collaborateurs.

LEVIER 1 : GARANTIR UNE PROTECTION SOCIALE DE QUALITÉ

Nous nous engageons à maintenir la qualité des garanties de la couverture santé et prévoyance pour chacun de ses collaborateurs et leurs familles, tout en maîtrisant les coûts. En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et à compter d'un an d'ancienneté, Niji verse des allocations journalières qui viennent compléter les indemnités de la sécurité sociale ou fait intervenir la prévoyance, assurant ainsi une continuité de revenus pour les salariés en situation d'arrêt maladie.



⁴ ESRS S1.1.1 - S1.1.3



LEVIER 2 : ASSURER L'ÉQUITÉ ET LA COMPÉTITIVITÉ

DES RÉMUNÉRATIONS

Afin de maintenir des salaires adéquats et conformes aux pratiques du marché, nous procédons à une analyse semestrielle de ses grilles de salaire internes en considération des évolutions du marché. Parallèlement, un contrôle régulier du respect des minima conventionnels est effectué pour garantir que chaque collaborateur bénéficie d'une rémunération conforme au cadre légal et à sa classification.

LEVIER 3 : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES

Nous poursuivons une démarche d'amélioration continue de notre politique de rémunération en l'adaptant aux réalités opérationnelles de nos métiers. Une négociation est en cours avec les partenaires sociaux pour réviser l'accord collectif relatif à l'astreinte et aux Horaires Non Ouvrables.

Cette révision vise à améliorer la rémunération de ces dispositifs particuliers, témoignant ainsi de notre engagement à reconnaître et valoriser les contraintes spécifiques liées à certaines activités de l'entreprise.

OBJECTIFS

Améliorer la rémunération de l'astreinte et des Horaires Non Ouvrables par la révision d'un accord collectif en 2026

Se mettre en conformité en cas de transposition de la directive européenne relative à la transparence des salaires

INDICATEURS

	2024	2025
Part d'effectifs en CDI (sous-traitants, stagiaires et alternants non pris en compte)	100 %	100 %
Part des salariés couverts par un accord collectif ou un dispositif de protection sociale (sous-traitants et stagiaires exclus)	100 %	100 %

DIALOGUE SOCIAL⁵

Le dialogue social constitue un pilier fondamental de la relation entre Niji et nos collaborateurs. Dans un contexte où l'engagement des équipes et la qualité de vie au travail sont essentiels à la performance collective, la mise en place d'instances représentatives du personnel et d'espaces d'échange permet de construire un cadre de travail harmonieux et évolutif.

L'entreprise favorise une démarche participative qui renforce la confiance mutuelle grâce à une communication transparente. Toutefois, l'exercice du dialogue social nécessite une vigilance constante. Des divergences de points de vue peuvent émerger et, si elles ne sont pas gérées de manière appropriée, impacter le climat social et la réalisation des projets stratégiques. C'est pourquoi nous nous attachons à maintenir un cadre structuré, respectueux et équilibré pour l'ensemble de ses parties prenantes internes.

POLITIQUE

Le dialogue social concerne l'ensemble des salariés des sites français du groupe Niji (Niji, Imineti et Niji IA), incluant les CDI, CDD, alternants et stagiaires. Nous nous engageons à entretenir des relations fondées sur la confiance, la transparence et le respect mutuel avec les représentants du personnel.

Culture de communication ouverte

Une communication ouverte est au cœur de notre culture d'entreprise. Nous encourageons les retours d'information constructifs et offrons des moyens pour l'expression des idées et des préoccupations. Des réunions d'équipe régulières et des enquêtes de satisfaction des employés permettent de maintenir un dialogue continu.

Instances représentatives du personnel

- Organisation des élections : Niji respecte la réglementation en matière de dialogue avec les représentants du personnel. Les élections des membres du CSE et des différentes commissions qui le composent sont organisées selon le calendrier légal.
- Transparence de l'information : nous communiquons de façon large et transparente sur les éléments chiffrés de sa performance, au-delà du minimum prévu par la réglementation.
- Cadre de fonctionnement : le fonctionnement du CSE est défini par l'accord relatif au fonctionnement du CSE ainsi que par le règlement intérieur du CSE.

Relations avec les organisations syndicales

Les négociations avec les délégués syndicaux sont organisées en respect de la réglementation et afin de favoriser la construction paritaire d'un cadre de travail performant et innovant. Un accord relatif au droit syndical garantit l'exercice des mandats de nos délégués syndicaux.

Égalité de traitement des représentants du personnel

Niji est particulièrement vigilant au maintien de l'égalité de traitement et de non-discrimination des représentants du personnel.

ACTIONS

Nous déployons un ensemble d'actions concrètes pour garantir un dialogue social de qualité, structurées autour de trois leviers principaux.

LEVIER 1 : RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La formation continue des représentants du personnel est assurée afin de leur permettre d'exercer pleinement leur mandat. Ces formations couvrent les aspects juridiques, économiques et sociaux de leur fonction, renforçant ainsi leur autonomie et leur efficacité dans leur rôle de représentation.
- Niji garantit aux représentants du personnel le droit de communiquer sur la messagerie professionnelle de l'entreprise, leur permettant ainsi de diffuser efficacement les informations auprès des salariés et de maintenir un lien direct avec les équipes.



⁵ ESRS S1.1.4

LEVIER 2 : FACILITATION DES ÉCHANGES ENTRE SALARIÉS ET REPRÉSENTANTS

Pour favoriser une communication fluide et accessible, l'entreprise met à disposition un agent conversationnel configuré spécifiquement pour faciliter les échanges entre les salariés et leurs représentants du personnel. Cet outil digital permet de répondre aux questions courantes et d'orienter les collaborateurs vers les bons interlocuteurs.

LEVIER 3 : STRUCTURATION ET ANIMATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

Niji organise régulièrement les réunions statutaires et thématiques des différentes instances :

- Réunions ordinaires ou extraordinaires du Comité Social et Économique (CSE).
- Réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
- Réunions des représentants de proximité.

L'entreprise anime également les travaux de commissions dédiées à des thématiques stratégiques pour le développement social de l'organisation :

- Commission Égalité professionnelle.
- Commission Formation.
- Commission Economique
- Commission Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).
- Commission Logement.

Ces différentes instances et commissions permettent d'approfondir les sujets relevant de leur périmètre et de construire des solutions adaptées aux enjeux identifiés.

OBJECTIFS

Améliorer le dispositif d'alerte et structuration formalisée des enquêtes internes⁶

Maintenir un dialogue constructif avec nos représentants du personnel

INDICATEURS

	2024	2025
Nombre de réunions du CSE	10	10
Nombre de réunions du CSSCT	4	5
Nombre de réunions des représentants de proximité	4	6
Nombre de tenues des commissions	3	5



⁶ ESRS S1.1.5 partiel

SANTÉ ET SÉCURITÉ⁷

La santé et la sécurité au travail constituent des piliers essentiels de la politique sociale de Niji. Dans un contexte où nos métiers s'exercent principalement de manière sédentaire avec un travail prolongé sur écran, nous reconnaissons la nécessité d'une vigilance particulière quant aux enjeux physiques et psychologiques qui en découlent.

Niji s'engage activement à créer un environnement de travail favorable en veillant à la qualité des espaces, à la fois agréables et correctement équipés. Cette démarche s'accompagne d'une organisation rigoureuse en matière de prévention, notamment par la présence de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) et d'évacuateurs formés, ainsi que par la réalisation systématique des contrôles réglementaires.

Conscients des enjeux liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, nous avons développé une politique de télétravail encadrée par une charte offrant flexibilité et souplesse. Cette approche est complétée par une couverture santé avantageuse avec une prise en charge à 66 % de la mutuelle d'entreprise, garantissant une protection optimale et contribuant au maintien d'une qualité de vie au travail satisfaisante.

POLITIQUE

La politique en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail s'applique à l'ensemble des salariés des sites français du groupe Niji (Niji, Imineti et Niji IA), qu'ils soient en CDI, CDD, stagiaires ou en alternance.

Le bien-être et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité absolue. Notre engagement repose sur quatre piliers fondamentaux :



Un environnement de travail sûr et conforme

Niji garantit le respect de l'ensemble des réglementations locales en matière de sécurité et poursuit une démarche d'amélioration continue. Nos locaux, leur entretien et l'aménagement des postes de travail (mobilier, éclairage, climatisation, espaces de restauration, de détente, de réunion et de confidentialité) répondent aux normes en vigueur et aux recommandations, dans le respect de nos contraintes budgétaires.

Un temps de travail encadré et équilibré

Conformément à la législation, l'organisation du temps de travail est définie par notre accord collectif à durée indéterminée. Nous affirmons le droit à la déconnexion de nos collaborateurs afin de préserver leur santé mentale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une tolérance zéro face au harcèlement

Aucune forme de harcèlement, moral ou sexuel, n'est tolérée. Chaque signalement fait l'objet d'une étude de recevabilité et, le cas échéant, d'une enquête approfondie.

Des règles claires en matière d'usages numériques

Notre cadre relatif aux moyens informatiques est formalisé dans la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (voir P. 42).

ACTIONS

En matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, nos actions s'articulent autour de cinq leviers complémentaires.

LEVIER 1 : PRÉVENTION ET ÉVALUATION DES RISQUES

Une évaluation des risques professionnels est réalisée annuellement au niveau de chaque établissement et formalisée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document évalue les risques selon une codification claire qui permet d'élaborer un Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact). Le PAPRI Pact définit et priorise les actions de prévention à mettre en œuvre sur les risques préalablement identifiés.

Une visite annuelle de chaque site est réalisée par les membres du CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail). Des prestataires interviennent régulièrement dans nos locaux pour les entretenir et maintenir les installations en conformité avec la réglementation (électricité, climatisation...).

Des formations Sauveteurs Secouristes du Travail et Évacuation Incendie sont dispensées régulièrement sur chacun de nos sites. Une sensibilisation sur le travail sur écran et la posture est également disponible pour prévenir les troubles musculosquelettiques.

⁷ ESRS S1.1.8

LEVIER 2 : FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

Des formations régulières sont dispensées aux collaborateurs pour qu'ils puissent exercer leur fonction en adéquation avec leurs ressources. Un parcours dédié forme nos managers à exercer leur fonction dans le respect des collaborateurs, à détecter et prévenir les situations conflictuelles et à maîtriser la réglementation en droit du travail.

En 2025 : 88 % de managers formés au Parcours manager

Des webinaires relatifs aux conditions de travail et au bien-être sont proposés à l'ensemble de nos collaborateurs (par exemple sur la gestion du stress).

En 2025 : 8 webinaires QVCT proposés

LEVIER 3 : SUIVI MÉDICAL ET AMÉNAGEMENTS

Chaque collaborateur de Niji bénéficie d'une visite médicale d'embauche et de visites périodiques avec les services de santé au travail, avec un suivi renforcé si nécessaire. Niji propose une couverture en matière de santé et prévoyance à l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, une campagne de vaccination contre la grippe a eu lieu en 2025.

Des aménagements de poste personnalisés peuvent être réalisés en coordination avec les services de santé au travail, notamment avec l'intervention d'ergonomes.

LEVIER 4 : DIALOGUE SOCIAL ET ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

Un accord collectif relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) est en cours de négociation. La qualité des conditions de travail constitue un gage de bien-être et permet au collectif d'atteindre ses objectifs de performance. Nous maintenons un dialogue régulier avec les collaborateurs à travers différents dispositifs.

- Des réunions d'information et d'échange mensuelles sur chacun de nos sites.
- Des Entretiens Annuels d'Évaluation réalisés chaque année.
- Des Entretiens Forfait Jour réalisés deux fois par an pour les collaborateurs concernés.
- Des Entretiens Professionnels réalisés selon les échéances légales.
- Des managers de proximité, formés à la fonction managériale et à l'accompagnement des équipes
- Un dispositif d'alerte disponible sur l'intranet permettant aux collaborateurs de signaler toute violation d'une loi ou d'un règlement, notamment en matière de droit du travail.

De plus, un baromètre interne réalisé annuellement auprès de l'ensemble des collaborateurs permet de prendre le pouls du climat social, d'identifier des axes d'amélioration et de nourrir notre gouvernance.

En 2025 : 57 % de participation au Baromètre interne Niji

LEVIER 5 : ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET BIEN-ÊTRE

Niji s'engage, notamment à travers l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail à durée indéterminée, en matière de respect du temps de travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de droit à la déconnexion. Nous offrons des horaires de travail flexibles et des options de télétravail.

La charte relative au télétravail prévoit la possibilité pour les collaborateurs de travailler à distance et fait référence au droit à la déconnexion afin de préserver leur vie personnelle. Ce droit est également mentionné dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle ainsi que dans l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail.

Toute violence physique, psychologique et verbale est totalement prohibée et fera l'objet, en cas de constat, de sanctions proportionnées, tel que précisé dans le règlement intérieur de Niji. Des canaux de communication confidentiels sont disponibles pour signaler tout incident et la procédure d'alerte est communiquée à tous.

Par ailleurs, Niji :

- verse une contribution pour le fonctionnement et les œuvres sociales du CSE,
- propose des sensibilisations de qualité de vie au travail,
- organise des événements de convivialité et de partage d'informations.

Enfin, les conventions internationales en matière de travail sont scrupuleusement respectées, notamment celles relatives aux droits humains et à l'interdiction du travail des enfants.

OBJECTIFS

Atteindre 60 % de participation au baromètre interne en 2026

Réaliser au moins 4 webinaires QVCT en 2026

Négocier un accord collectif avec les délégués syndicaux sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail en 2026

Ne pas dépasser 4 accidents du travail avec arrêt de travail par an (hors trajet domicile-travail) en 2026

INDICATEURS

2024

2025

Taux de fréquence des accidents du travail
(sous-traitant et stagiaires exclus)

3,60 %

2,46%

Nombre d'accidents du travail enregistrés
pour les effectifs propres de l'entreprise

12 accidents de trajets,
dont 6 avec un arrêt
de travail.

1 accident du travail,
sans arrêt de travail.

8 accidents de trajet,
dont 3 avec un arrêt
de travail.

3 accidents de travail,
dont 2 avec arrêt.

Nombre de maladies professionnelles

0

1

Part des salariés couverts par un accord
collectif (sous-traitant et stagiaires exclus)

100 %

100 %

Part d'effectifs en CDI (sous-traitants,
stagiaires et alternants non pris en compte)

100 %

100 %

Nombre de webinaires QVT

3

8

Taux de participation au baromètre
interne Niji

61 %

57 %

(Nombre moyen d'heures de formation par
an en 2024 : 19,73 h, et en 2025 : 25,06 h)

Taux de managers formés
au "Parcours Manager"

84 %

88 %



ÉGALITÉS DE GENRE ET DIVERSITÉ⁸

L'égalité de traitement et des chances pour l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices est un prérequis indispensable pour assurer notre performance et notre pérennité. La diversité des profils et des parcours constitue un levier stratégique qui renforce directement notre agilité, notre créativité et notre capacité d'innovation. À l'inverse, l'absence de pratiques favorisant activement cette diversité exposerait Niji à des risques majeurs : dégradation de notre marque employeur, augmentation du turnover, appauvrissement de l'intelligence collective et perte de compétitivité face aux attentes du marché. Un environnement de travail peu inclusif découragerait les talents issus de la diversité de nous rejoindre ou de rester, générant des coûts accrus de recrutement et de formation. Cette promotion active de l'égalité et de la diversité constitue dès lors le socle fondamental de notre attractivité, de notre efficacité opérationnelle et du maintien de notre position de leader.

POLITIQUE

Niji affirme un engagement résolu en faveur d'un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable pour l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices. Notre politique en matière de Diversité, inclusion et égalité s'applique à tous les salariés des sites français du groupe Niji (Niji, Imineti et Niji IA), sans distinction de statut : CDI, CDD, alternants ou stagiaires.

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental que nous garantissons tout au long de la vie professionnelle. Aucune forme de discrimination ne saurait être tolérée, quel qu'en soit le motif : sexe, handicap, situation personnelle, type de contrat, temps de travail ou tout autre critère. Nous garantissons à l'ensemble de nos collaborateurs - CDI, CDD, alternance, à temps plein ou à temps partiel - une stricte égalité de traitement fondée sur l'équité et le respect mutuel.
- La promotion de la diversité et de l'égalité des chances est inscrite parmi ses priorités stratégiques, avec une attention particulière portée aux personnes en situation de handicap et à la mixité de genre. Cette démarche volontariste vise à enrichir notre intelligence collective et à renforcer notre capacité d'innovation.
- Toute forme de harcèlement physique, psychologique ou verbal, est strictement interdite au sein de nos entités. L'entreprise s'engage activement à prévenir ces situations et à appliquer des sanctions proportionnées et immédiates en cas de manquement constaté. Nous veillons à garantir des dispositifs d'alerte confidentiels et accessibles à tous, permettant de signaler en toute sécurité toute situation contraire aux principes énoncés dans la présente politique.
- La lutte contre toute forme de discrimination, y compris le harcèlement, la promotion de l'égalité des chances et les engagements posés en vue de faire progresser la diversité et l'inclusion sont formellement inscrits dans le code de conduite et dans la politique RSE de Niji, constituant ainsi le cadre normatif de référence pour l'ensemble de nos pratiques.

ACTIONS

Afin de concrétiser nos engagements, nous déployons un ensemble d'actions structurées et mesurables, articulées autour de cinq axes et d'un dispositif d'alerte.

LEVIER 1 : ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Niji accompagne individuellement les salariés en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques afin de favoriser leur intégration, leur maintien dans l'emploi et l'adaptation de leur environnement de travail.

Nous avons pour ambition de promouvoir la situation au travail des personnes ayant un handicap en lançant le déploiement d'une politique Handicap dès 2026, dont l'objectif sera d'atteindre un taux, à minima de 2 % de notre effectif en situation de handicap en 2028.

LEVIER 2 : PROMOTION DE LA MIXITÉ DE GENRE

En 2025, nous avons formalisé une stratégie globale de promotion de la mixité de genre, destinée à nos publics internes et externes. Cette stratégie comprend notamment :

Actions de visibilité et valorisation de rôles modèles féminins

- Groupe de travail "Mixité & Performance" : collectif transverse mobilisant une quinzaine de collaborateurs de tous horizons pour ancrer la diversité et l'égalité femmes-hommes dans notre stratégie et construire le modèle "One Niji".
- "Niji Girls" : valorisation des parcours inspirants de nos collaboratrices dans la data, l'IA, le développement, le conseil, etc. auprès des nouvelles générations.

Actions de sensibilisation externe

Interventions auprès des collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur afin d'encourager l'orientation des femmes vers les métiers du numérique.

Dispositifs de suivi et de pilotage

- Mise en place d'un baromètre spécifique de suivi de la mixité.
- Constitution d'un groupe de travail mixte et transverse dédié à la performance, associant hommes et femmes, juniors et seniors, différents niveaux hiérarchiques, compétences variées et représentation des territoires.
- Tenue d'une commission annuelle "Égalité Professionnelle" avec les membres du CSE pour garantir l'absence de discrimination salariale en défaveur des femmes (groupe minoritaire chez Niji).

⁸ ESRS S1.2.1 - SI.2.5

LEVIER 3 : CADRE ÉTHIQUE ANTI- DISCRIMINATION

Notre code de conduite inclut la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances, ainsi que la lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

LEVIER 4 : FORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

Nous déployons un programme de formation obligatoire visant à prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement :

- module "Lutter contre toutes les discriminations" : 95 % des collaborateurs sensibilisés en 2025 ;
- module "Lutter contre les comportements sexistes" : 93 % des collaborateurs sensibilisés en 2025 ;
- module "Lutter contre les discriminations à l'embauche" : obligatoire pour l'ensemble des nouveaux recruteurs ;
- parcours de formation managers : sensibilisation et information à la prévention du harcèlement, à la lutte contre les discriminations et à l'inclusion.

93 % des collaborateurs sensibilisés à la lutte contre les comportements sexistes

LEVIER 5 : ENGAGEMENT TERRITORIAL ET INCLUSION SOCIALE

Adhérents de FACE Ille-et-Vilaine, nous avons rejoint en 2025 FACE Loire-Atlantique, renforçant ainsi notre implication territoriale. Dans ce cadre, nous menons plusieurs actions concrètes :

- interventions dans des collèges et lycées de zones prioritaires afin de présenter les métiers du numérique aux jeunes filles du programme Wi-Filles ;
- accueil de stagiaires d'établissements scolaires partenaires de FACE ;
- interventions en milieu carcéral pour contribuer à la réinsertion ;
- participation au programme Invest In Digital People visant à faciliter la réinsertion de profils éloignés de l'emploi vers les métiers du numérique.

LEVIER 6 : DISPOSITIFS D'ALERTE ET DE TRAITEMENT

DES SIGNALEMENTS

Les équipes managériales, les Ressources Humaines ainsi que l'adresse dédiée ethic@niji.fr permettent de recueillir les signalements de manière confidentielle et d'organiser, si nécessaire, la prise de mesures correctives immédiates et proportionnées.

OBJECTIFS

Atteindre un taux de 2 % de notre effectif en situation de handicap en 2028

Maintenir un taux de 95 % des salariés sensibilisés au module "Lutte contre toutes les discriminations" en 2026

Atteindre un taux de 95 % des salariés sensibilisés au module "Lutte contre les comportements sexistes" en 2026



INDICATEURS

2024

2025

Répartition F/H au 31/12/2025 (sous-traitants exclus)	395 femmes : 378 CDI, 17 alternants	363 femmes : 352 CDI, 11 alternants
	803 hommes : 776 CDI, 2 CDD, 25 alternants	790 hommes : 766 CDI, 24 alternants

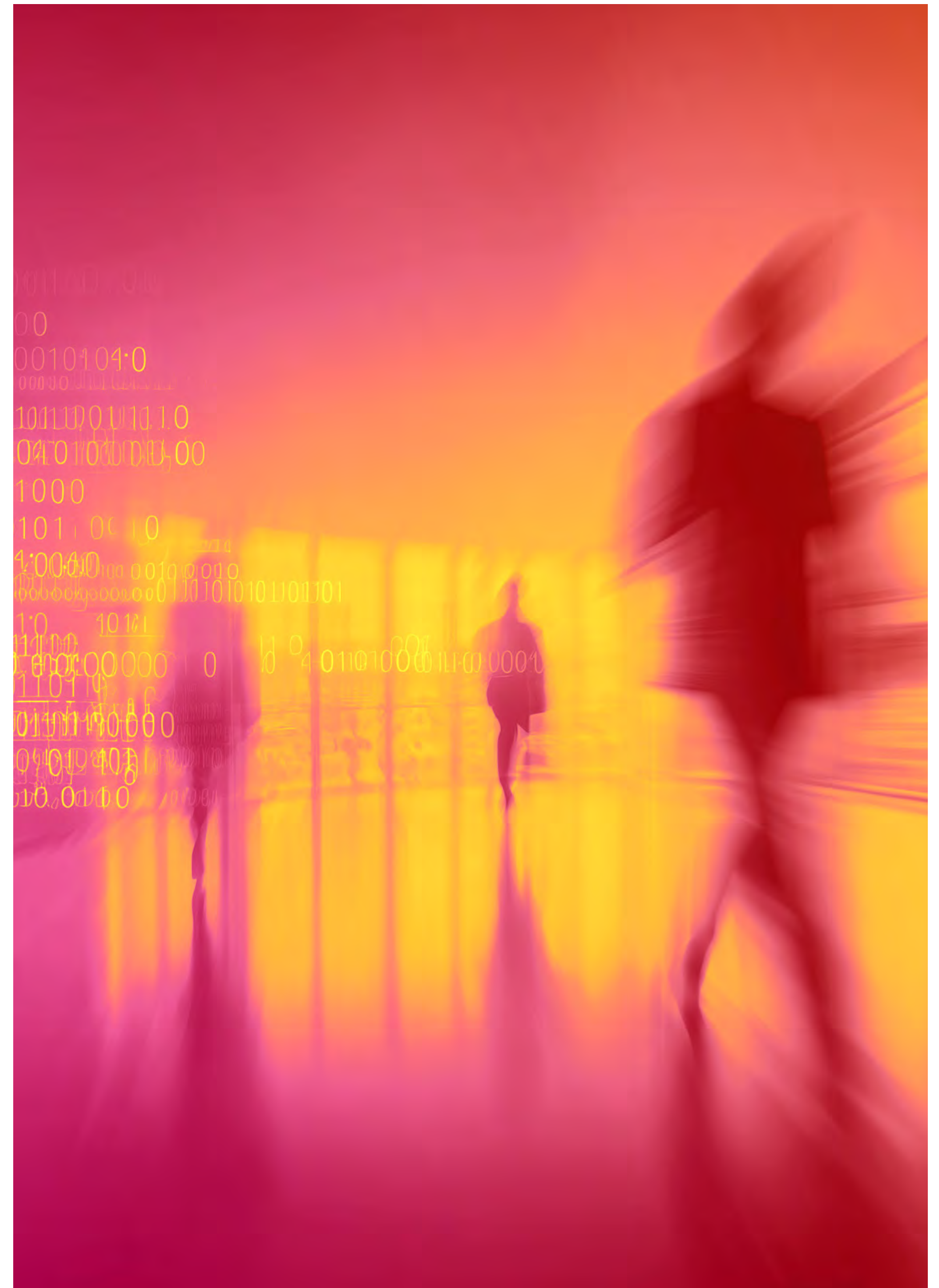
Écart de rémunération F/H (Index Egapro)	93 / 100	87 / 100
---	----------	----------

Répartition des effectifs par âge (sous-traitants exclus)	Moins de 30 ans : 321 (F : 112, H : 209)	Moins de 30 ans : 283 (F : 91, H : 192)
	30 à 49 ans : 776 (F : 255, H : 521)	30 à 49 ans : 763 (F : 237, H : 526)
	50 et plus : 101 (F : 28, H : 73)	50 et plus : 107 (F :35, H : 72)

Taux de formation au module “Lutter contre toutes les discriminations”	83 %	95 %
---	------	------

Taux de formation au module “Lutter contre les comportements sexistes”	68 %	93 %
---	------	------

Nombre d’incidents de discrimination avérés	0	0
--	---	---





RESPECT DE LA VIE PRIVÉE, EFFECTIFS PROPRES⁹

L'application de mesures robustes en matière de protection des données et de respect de la vie privée est indispensable pour prévenir les risques de cyberattaques et garantir la sécurité de nos collaborateurs. Le respect rigoureux du cadre légal, tant européen (RGPD) que marocain (même si notre site marocain n'est pas couvert par ce reporting), constitue un pilier de notre politique de gestion des risques : la protection des informations sensibles garantit notre intégrité juridique et réputationnelle. La gestion sécurisée et conforme des données personnelles constitue un facteur essentiel au maintien d'un climat de confiance et d'une relation de travail saine.

POLITIQUE

Pour opérationnaliser nos engagements en matière de confidentialité et de sécurité, nous nous appuyons sur un cadre réglementaire interne structuré autour de trois axes complémentaires :

- **La Politique de Gestion Personnelle des Données (PGPD)** qui matérialise la mise en œuvre opérationnelle du RGPD au sein de l'entreprise. Par ce biais, Niji s'engage à respecter strictement le cadre légal relatif à la protection des données à caractère personnel. Dans un souci de transparence, la PGPD est consultable en libre accès sur le site internet institutionnel de Niji.
- **La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI)**, qui définit les règles et les bons usages des moyens informatiques. Opposable à l'ensemble des collaborateurs, elle précise les normes de marquage et de manipulation de la donnée selon son niveau de criticité. La PSSI établit également les mesures de sécurité applicables au système d'information (gestion des accès, sécurité des infrastructures et de l'hébergement) pour garantir l'intégrité des données traitées.
- **La Politique de gestion des incidents** qui structure la procédure de réponse aux incidents de sécurité à travers un processus complet : la remontée de l'alerte, la qualification de l'incident, son traitement opérationnel ainsi que l'information des clients et tiers concernés. Ce dispositif intègre systématiquement la formalisation d'un retour d'expérience (RETEX) afin d'alimenter la démarche d'amélioration continue de l'entreprise.

ACTIONS

Pour traduire ses politiques en résultats tangibles et garantir un niveau de sécurité optimal, Niji déploie un dispositif opérationnel rigoureux, piloté au plus haut niveau de l'entreprise et validé par des tiers certificateurs.

Le pilotage de la conformité est assuré par un DPO (Data Protection Officer) interne, rattaché directement au Comité de Direction (CODIR), et animé via un COFIL Sécurité mensuel traitant les remontées d'alertes et les rapports du RSSI.

LEVIER 1 : UNE CONFORMITÉ RGPD ACTIVE (PGPD)

- Conformément au RGPD et à la Charte des droits fondamentaux de l'UE, nous avons mis en place un accès permettant à nos collaborateurs d'exercer leurs droits d'accès, de rectification et de suppression de leurs données personnelles. Parallèlement, notre programme de sensibilisation a permis de former 93% de nos collaborateurs en 2025.
- La gestion des risques s'étend également aux tiers à travers une évaluation systématique des fournisseurs selon le niveau de risque associé, notamment en matière de sous-traitance de données personnelles. Cette évaluation porte sur l'intégration de la sécurité dans leurs processus (incluant les processus de développement logiciel) ainsi que sur les critères de sécurité de leurs solutions. L'ensemble est complété par un encadrement contractuel rigoureux.
- La donnée RH étant au cœur des enjeux, une attention particulière est portée au principe de Privacy by Design. À titre d'exemple, le déploiement du nouvel outil de recrutement a fait l'objet d'une analyse d'impact préalable pour garantir sa totale conformité.

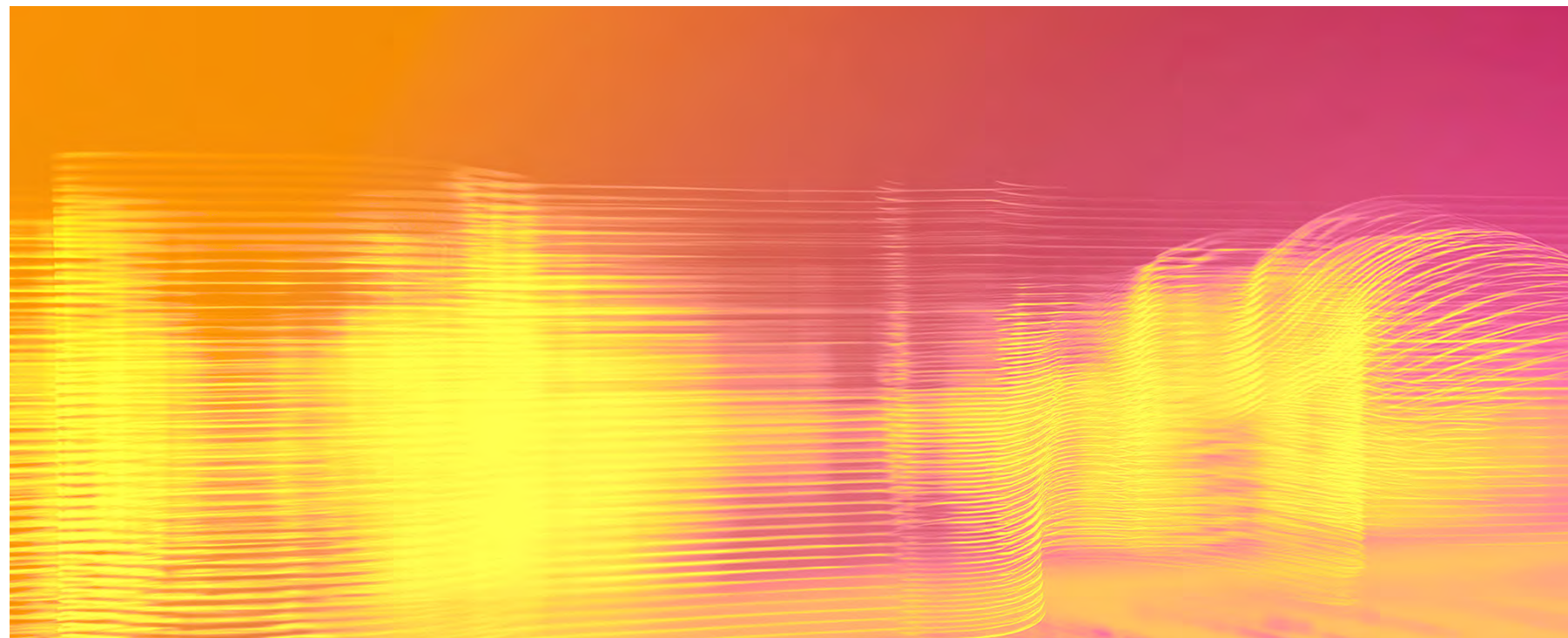
0 non-conformité sur le périmètre RGPD

lors de l'audit annuel ISO 27001 en 2025.

LEVIER 2 : DÉPLOIEMENT DE MESURES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ ET DE CONTRÔLES (PSSI)

- En déclinaison opérationnelle de la PSSI, nous avons défini un cadre strict autour du cycle de vie de la donnée : chiffrement, stockage sécurisé, effacement et restriction d'accès. Des mécanismes de contrôle robustes, tels qu'une politique de gestion des habilitations, garantissent que seules les personnes autorisées accèdent aux informations sensibles.
- Pour renforcer la protection des données collaborateurs, nous avons mis en place un système général de journalisation et supervision des logs. Ce dispositif permet de tracer les activités et d'assurer l'intégrité des données RH, tout en facilitant les contrôles de sécurité. Cette supervision est opérée par notre Security Operation Center interne.

⁹ ESRS S1.3.4



LEVIER 3 : POLITIQUE DE GESTION DES INCIDENTS

ET DISPOSITIF D'ALERTE

Le processus de réponse aux incidents est structuré pour garantir rapidité et protection. Les canaux de signalement sont clairement identifiés dans le Code de Conduite remis à tout nouvel arrivant : securite@niji.fr pour les incidents généraux et dpo@niji.fr pour toute atteinte aux données personnelles.

D'autre part, nous assurons une protection stricte des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles. Une fois remonté, l'incident est qualifié selon des critères de gravité précis pour définir les actions de remédiation immédiates. Le cycle se clôture systématiquement par un Retour d'Expérience (RETEX), alimentant l'amélioration continue.

LEVIER 4 : LA CERTIFICATION ISO 27001

COMME GAGE D'AMÉLIORATION

- Certifié depuis 2017 et soumis à un cycle de renouvellement triennal, nous nous appuyons sur la norme ISO 27001 pour structurer notre démarche de sécurité. Ce dispositif est éprouvé par des audits internes et externes annuels, complétés par deux audits techniques par an (audit d'architecture/configuration et test de pénétration).
- Évolutions 2025 : dans une logique d'alignement des niveaux de sécurité, la filiale Niji Maroc a été intégrée au périmètre de certification afin de sécuriser les traitements sous-traités hors UE. Cette extension porte la part de la masse salariale certifiée de 48 % à 56 %. Parallèlement, l'intégration de l'activité de "Run applicatif" porte la couverture du périmètre IT certifié à 76 % (contre 71 % en 2024). Pour 2026, l'objectif est le maintien de la certification et l'intégration de la filiale espagnole.

76 % de la part IT certifiée ISO 27001

grâce à l'intégration de l'activité de "Run applicatif"

OBJECTIFS

Former 95 % des collaborateurs à la RGPD
(avec mise à jour pour inclure les sujets IA en 2026)

Maintenir 0 incident majeur sur de la donnée personnelle traitée

Demander systématiquement la Certification ISO 27001
ou niveau de sécurité équivalent à tous les fournisseurs critiques
et notamment pour les outils RH

Étendre le périmètre de la certification ISO 27001
au site espagnol en 2026

Conserver notre certification ISO 27001 lors du renouvellement prévu
en 2026, notamment sur la partie protection des données personnelles



INDICATEURS

2024

2025

COMMENTAIRES

Nombre total d'incidents de sécurité

5

8

Contexte international propice à une augmentation des attaques sur les SI (facteurs exogènes).
Augmentation de la surface d'attaque du fait de l'augmentation du nombre d'actifs exposés (facteurs endogènes).
Amélioration du processus de traitement des incidents.
Sans conséquences sur la confidentialité des données.

Nombre d'incidents majeurs ayant entraîné des conséquences sur la confidentialité des données

1

0

Pas d'incident en 2025

Taux d'incidents de violation de données par rapport au nombre total d'incidents de sécurité

0,70 %

0%

Pas d'incident en 2025

Nombre d'audits de conformité annuel ISO 27001

3

3

Part de la masse salariale certifiée ISO 27001

48 %

56 %

Le périmètre de certification Niji a évolué en 2025, il prend désormais en compte le site physique de Niji Casablanca.

Part IT du périmètre ISO 27001

71 %

76 %

Rationalisation et extension du périmètre de Niji qui prend désormais en compte une activité supplémentaire "run applicatif"

Non-conformité sur le périmètre RGPD dans le cadre de l'audit annuel ISO 27001

1

0

Taux de formation au module de formation RGPD

-

93 %

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DES CONSOMMATEURS ET DES CLIENTS¹⁰

La garantie d'une confidentialité absolue des données clients est un prérequis indispensable pour assurer leur sécurité et le respect de leur vie privée. Une violation exposerait directement nos clients à des préjudices majeurs, tels que la fraude ou l'usurpation d'identité, tout en faisant courir à Niji des risques de sanctions légales au titre du RGPD, de dégradation de notre réputation et des pertes commerciales significatives. Cette sécurisation rigoureuse des informations constitue dès lors le socle fondamental au maintien de la confiance et de la pérennité de nos activités.

POLITIQUE

La protection des données personnelles que Niji traite en qualité de sous-traitant au sens du RGPD est un pilier fondamental de notre démarche responsable et de la relation de confiance qui nous lie à nos clients. Elle s'articule sur deux axes :

Encadrement contractuel et gouvernance des données

Nous mettons systématiquement en place un Accord spécifique de Traitement des Données Personnelles (Data Protection Agreement) avec l'ensemble de nos clients concernés par le traitement de leurs données dans le cadre de nos prestations. Ces accords formalisent nos engagements respectifs et garantissent la conformité aux réglementations en vigueur, notamment le RGPD.

Politique de développement sécurisé

Notre approche «Privacy by Design» se traduit par une politique de développement sécurisé rigoureuse, articulée autour de plusieurs principes clés :

- Aucun traitement de données personnelles dans nos processus de développement : nous veillons à ne jamais utiliser de données réelles ou personnelles lors des phases de conception, développement et test de nos solutions ;
- Intégration native de la protection des données : nous intégrons systématiquement des mécanismes de sécurité dans les produits que nous développons, incluant le chiffrement des données, le stockage sécurisé des clés de chiffrement, la minimisation de la collecte de données au strict nécessaire dans les applicatifs, ainsi que la mise en place de processus automatisés de purge des données selon les principes de limitation de conservation.

Ces bonnes pratiques garantissent que la confidentialité et la sécurité des données sont prises en compte dès la conception de nos solutions, minimisant ainsi les risques d'impacts négatifs sur nos clients et leurs utilisateurs.

ACTIONS

Nous déployons un ensemble d'actions concrètes et structurées pour garantir le respect de la vie privée et la confidentialité des données tout au long de nos missions.

LEVIER 1 : ENCADREMENT CONTRACTUEL SYSTÉMATIQUE

Nous avons instauré une procédure stricte d'encadrement contractuel : un Accord spécifique de Traitement des Données Personnelles est systématiquement proposé et doit être signé par le client avant tout engagement des travaux. Cette démarche garantit un cadre juridique clair et conforme dès le démarrage de chaque projet.

LEVIER 2 : DÉVELOPPEMENT SÉCURISÉ ET FORMATION CONTINUE

- Sécurisation de nos infrastructures de développement : l'ensemble de nos environnements techniques est sécurisé pour prévenir toute fuite ou compromission de données.
- Excellence technique et prévention des vulnérabilités : nous disposons d'une politique de développement sécurisé permettant de fournir des logiciels exempts de vulnérabilités et respectant les bonnes pratiques de traitement des données à caractère personnel. Tous nos développeurs et chefs de projets sont formés au référentiel OWASP (framework technique international de sécurité applicative). Depuis 2024, nous avons généralisé l'application systématique des pratiques OWASP dans l'ensemble de nos projets.
- Protection des données utilisateurs finaux : nous ne manipulons pas de données d'utilisateurs finaux dans le cadre de nos missions. Les jeux de test utilisés doivent être préalablement anonymisés par le client avant toute utilisation dans nos environnements.



¹⁰ ESRS S4.1.1

LEVIER 3 : REMONTÉE ET TRAITEMENT DES ALERTES

Nous avons mis en place un dispositif réactif de gestion des incidents :

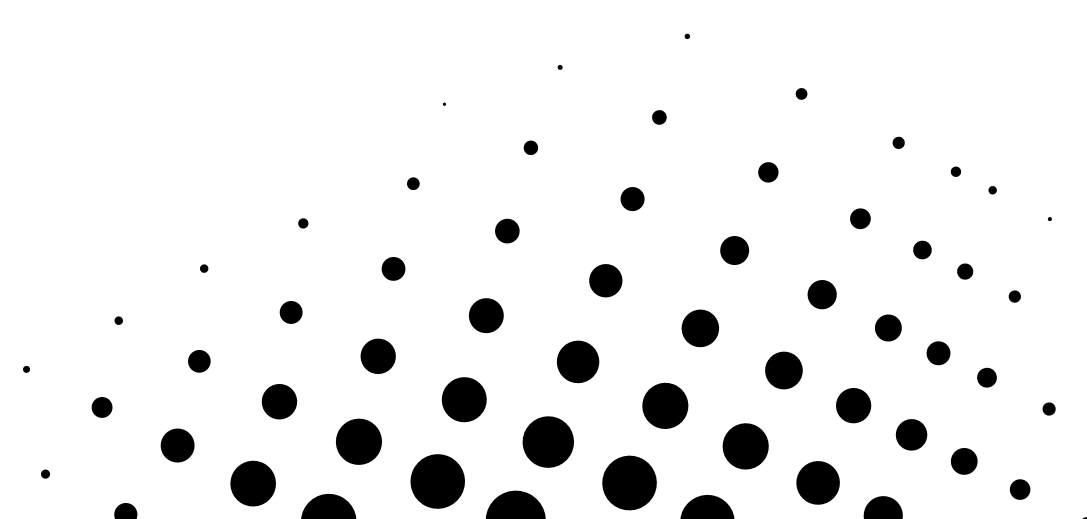
- Canaux de communication dédiés : nos clients peuvent remonter leurs éventuelles alertes dans le cadre du projet à tout moment auprès de l'équipe projet ainsi qu'à notre RSSI et notre DPO via des adresses dédiées (dpo@niji.fr et rssi@niji.fr).
- Traitement prioritaire et réactif : dès réception d'une alerte, nos équipes dédiées (équipe projet et/ou équipes internes : DSI, DPO) s'investissent activement afin de remédier au plus vite à l'éventuel incident, dans le strict respect de nos obligations d'assistance du client en vertu du RGPD.
- Suivi et indicateurs de performance : nous assurons un suivi rigoureux du traitement des alertes de sécurité via des indicateurs mensuels : nombre d'alertes remontées et nombre d'alertes traitées dans le mois, garantissant ainsi la traçabilité et l'efficacité de notre dispositif de réponse.

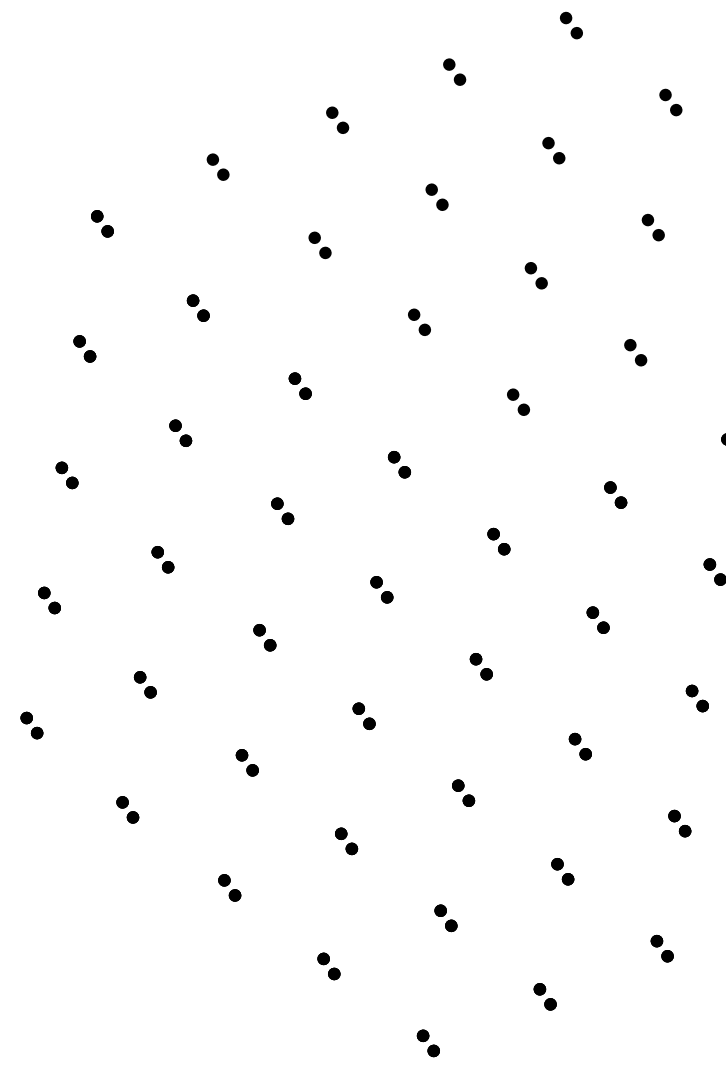
OBJECTIF

Maintenir zéro incident majeur sur les données personnelles traitées

INDICATEURS

	2024	2025
Taux d'incidents de violation de données par rapport au nombre total d'incidents de sécurité	0,70 %	0 %
Nombre d'incidents majeurs ayant entraîné des conséquences sur la confidentialité des données	1	0





GOUVERNANCE

Culture d'entreprise → P. 48

Relations avec les fournisseurs → P. 50

CULTURE D'ENTREPRISE¹¹

Chez Niji, notre culture d'entreprise est au cœur de notre performance durable. En garantissant des conditions de travail favorables et en ancrant une démarche éthique exemplaire dans nos pratiques, nous créons un environnement engageant et épanouissant qui renforce notre attractivité et fidélise nos talents.

Notre culture d'entreprise forte génère un impact positif direct sur l'épanouissement et le bien-être de nos collaborateurs, tandis que son absence constituerait un risque majeur : dégradation de notre marque employeur, turnover accru, climat social fragilisé, compromettant notre attractivité en recrutement et en prospection commerciale, et menaçant notre compétitivité et notre pérennité.

POLITIQUE

Depuis 2001, nous développons notre activité sur la base d'un engagement humain et sociétal fort, inscrivant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption dans nos principes fondateurs.

Historiquement déployée au sein de Niji SAS en France et auprès de l'ensemble de ses fournisseurs, notre politique éthique s'étend à compter de 2025 aux périmètres de Niji Iberia Espagne et Niji Maroc. Une nouvelle cartographie des risques de corruption a été effectuée en 2025 pour assurer une maîtrise cohérente du risque à l'échelle du groupe.

Notre dispositif éthique repose sur plusieurs piliers complémentaires, applicables à 100 % des collaborateurs :

- Un code de conduite interne et un règlement intérieur qui affirment notre engagement à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les conventions fondamentales de l'OIT : exclusion de toute forme de travail forcé, de trafic d'êtres humains et de travail des enfants ; protection de la santé et de la sécurité ; lutte contre les discriminations, le racisme et le harcèlement ; légalité du travail et respect des réglementations environnementales.
- Une charte anti-corruption qui répond aux exigences de la loi Sapin II et aux directives de l'Agence Française Anticorruption (AFA), tout en reflétant notre attachement à nos valeurs et notre volonté d'instaurer un climat de confiance avec nos parties prenantes. Elle définit les règles relatives à la corruption, au trafic d'influence, aux partenariats, conflits d'intérêts, cadeaux et invitations, dons et contributions, ainsi que les mesures de prévention, de détection et les procédures d'alerte.
- Une politique cadeaux qui encadre spécifiquement les pratiques en matière de cadeaux et invitations.
- Une charte fournisseurs qui étend nos exigences éthiques à nos tiers.
- Un jeu de procédures comptables qui participent à la réduction des risques de corruption et de conflits d'intérêts .



Notre objectif à l'échelle du groupe : diffuser une culture d'entreprise protectrice de ces règles et sensibiliser régulièrement nos collaborateurs et membres du CoDir, dès leur intégration, pour ancrer durablement ces principes dans nos pratiques quotidiennes.

ACTIONS

Niji déploie un ensemble d'actions concrètes pour ancrer sa culture éthique et garantir l'appropriation de ses engagements par l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes.

LEVIER 1 : INTÉGRATION ET SENSIBILISATION DÈS L'ARRIVÉE

Dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une journée d'intégration accompagnée d'un guide de bienvenue exposant les valeurs de Niji. La présentation et la signature du Code de conduite et du Règlement intérieur sont systématiques.

Par ailleurs, un audit a été conduit en 2025 pour mesurer l'efficacité de notre dispositif éthique et identifier les pistes d'amélioration à l'échelle du groupe. Dans la continuité de cette démarche, le Comité éthique sera prochainement intégré au COPIL RSE, instance mensuelle réunissant plusieurs membres du CoDir (Direction Générale, DRH et DAF), afin de renforcer le pilotage stratégique de nos engagements éthiques.

¹¹ ESRS G1.1

LEVIER 2 : FORMATIONS OBLIGATOIRES

- « La démarche RSE de Niji » présente nos engagements et actions, notamment notre politique éthique et les outils associés.

95 % des collaborateurs formés au module « La démarche RSE Niji » en 2025

- Formation aux achats responsables pour 100 % des profils acheteurs.
- Formation “Lutte contre les discriminations” dispensée à l’ensemble des collaborateurs.
- Formation “Éthique des affaires” en cours de déploiement auprès des collaborateurs.
- Sensibilisation renforcée du CoDir aux enjeux relatifs à l’éthique des affaires et à la bonne conduite des affaires.

LEVIER 3 : DISPOSITIF D'ALERTE ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Le groupe Niji a mis en place un dispositif d’alerte accessible via ethic@niji.fr permettant de notifier toute violation des législations et réglementations ainsi que tout manquement au Code de conduite. Nous assurons un traitement confidentiel des signalements.

La procédure détaillant ce dispositif est accessible sur l’intranet, dans le Code de conduite, la Charte anti-corruption et la formation «La démarche RSE de Niji».

Chaque alerte fait l’objet d’une enquête minutieuse menée en interne par une équipe dédiée, chargée de rassembler les faits, d’évaluer la crédibilité des informations et de déterminer l’ampleur de toute violation. Ce processus est mené dans un respect strict de la confidentialité et de l’anonymat du lanceur d’alerte.

Si la violation est avérée, des sanctions disciplinaires adaptées à la gravité des faits sont appliquées, pouvant varier d’un avertissement formel à la suspension, voire au licenciement dans les cas les plus graves. Des sanctions pénales ou administratives peuvent également s’ajouter selon la nature des faits.

Ce dispositif, pleinement opérationnel et largement communiqué auprès de l’ensemble des collaborateurs, témoigne de notre engagement en matière d’éthique et de conformité.

Aucun signalement n’a été reçu en 2025

LEVIER 4 : COMMUNICATION ET MISE À JOUR CONTINUE

Les outils éthiques sont accessibles à tous via l’intranet et communiqués régulièrement pour insuffler une véritable culture éthique au sein du groupe. Le Code de conduite, le Règlement intérieur, la Politique anti-cadeaux et la Charte corruption font l’objet de mises à jour régulières.

OBJECTIFS

100 % de formation éthique complétée en 2026

0 incident majeur de non-conformité

Une formation à l’éthique obligatoire sera diffusée en 2026 à destination des collaborateurs, avec un objectif de 100 % à atteindre dans l’année.

INDICATEURS

	2024	2025
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption	0	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption	0	0
Nombre d’incidents confirmés	0	0
Nombre d’actions correctives prises	0	0
Taux de formation au module “La démarche RSE Niji”	-	95 %

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS¹²

Nos relations fournisseurs s'inscrivent dans une démarche de partenariat durable et équitable, fondée sur la confiance et le respect mutuel. En adoptant des pratiques de paiement responsables et en structurant nos processus d'achats selon des critères éthiques, sociaux et environnementaux, nous construisons un écosystème fournisseurs solide et pérenne.

Une gestion rigoureuse de nos relations fournisseurs génère un impact positif direct : renforcement de la collaboration, amélioration de la fidélité des partenaires, et stabilisation de notre chaîne d'approvisionnement. À l'inverse, des pratiques de paiement rigides ou tardives constitueraient un risque majeur, fragilisant particulièrement nos fournisseurs de petite taille, compromettant leur trésorerie et pouvant entraîner des ruptures de partenariat qui menaceraient la continuité de nos activités et notre compétitivité.

POLITIQUE

Notre politique fournisseurs, applicable à l'ensemble des fournisseurs contractants avec une entité Niji basée en France, traduit notre engagement pour des relations durables et équitables à travers deux dimensions structurantes.

L'équité de nos délais de paiement et l'équilibre de nos relations contractuelles

Conscients de l'impact de nos pratiques sur la santé financière de nos partenaires, nous appliquons des délais de paiement conformes à la législation et adaptés aux spécificités de chaque partenariat :

- + 45 jours fin de mois (équivalent 60 jours) : modalité par défaut et majoritairement employée,
- + 30 jours pour les sous-traitants (STT) : afin de soutenir la trésorerie de nos partenaires opérationnels,
- + Acompte à la signature : systématiquement proposé aux partenaires les plus exposés financièrement, garantissant une relation équilibrée dès le démarrage de la collaboration.

Notre approche contractuelle reflète également notre engagement pour des relations équilibrées. Hormis pour les sous-traitants, nous privilégions les clauses basées sur les standards proposés par nos fournisseurs. Chaque contrat est examiné par notre service juridique, sans volonté d'imposer des clauses déséquilibrées ou inéquitables.



La responsabilité de nos processus d'achats

Depuis 2025, Niji déploie un processus d'achats responsables structuré, garantissant l'alignement de nos fournisseurs avec nos valeurs et engagements RSE. Ce dispositif, opérationnel sur le périmètre RSE en 2025, sera généralisé en 2026.

- Évaluation rigoureuse des fournisseurs : chaque fournisseur fait l'objet d'une évaluation multicritères (juridique, DPO/RSSI, RSE) s'appuyant sur une grille standardisée et un outil de suivi de conformité. Cette évaluation nous permet de garantir le respect des normes éthiques, sociales, environnementales, ainsi que des exigences légales et réglementaires.
- Charte Partenaires : pour formaliser le respect de nos valeurs et engagements RSE, nous avons mis en place une Charte Partenaires, signée lors de chaque contractualisation après validation du fournisseur. Cette chartre engage nos partenaires sur :
 - + les droits de l'Homme et du travail : libertés fondamentales, santé et sécurité, contrats de travail conformes,
 - + la protection de l'environnement : développement durable, démarche écologique, prévention de la pollution,
 - + l'éthique des affaires : respect du droit de la concurrence, prévention des atteintes à la probité, transparence des transactions commerciales.
- Audits de conformité : depuis 2025, nous menons des audits de conformité sur un échantillon de partenaires clés, afin de vérifier la continuité de leurs engagements et bonnes pratiques vis-à-vis de la Charte Partenaires, garantissant ainsi la pérennité de nos relations et la cohérence de notre chaîne de valeur.

¹² ESRS G1.5

ACTIONS

Pour mettre en œuvre notre politique fournisseurs de manière opérationnelle, nous déployons des actions structurées autour de trois leviers complémentaires.

LEVIER 1 : PILOTAGE ET SUIVI DE LA PERFORMANCE

Suivi des délais de paiement

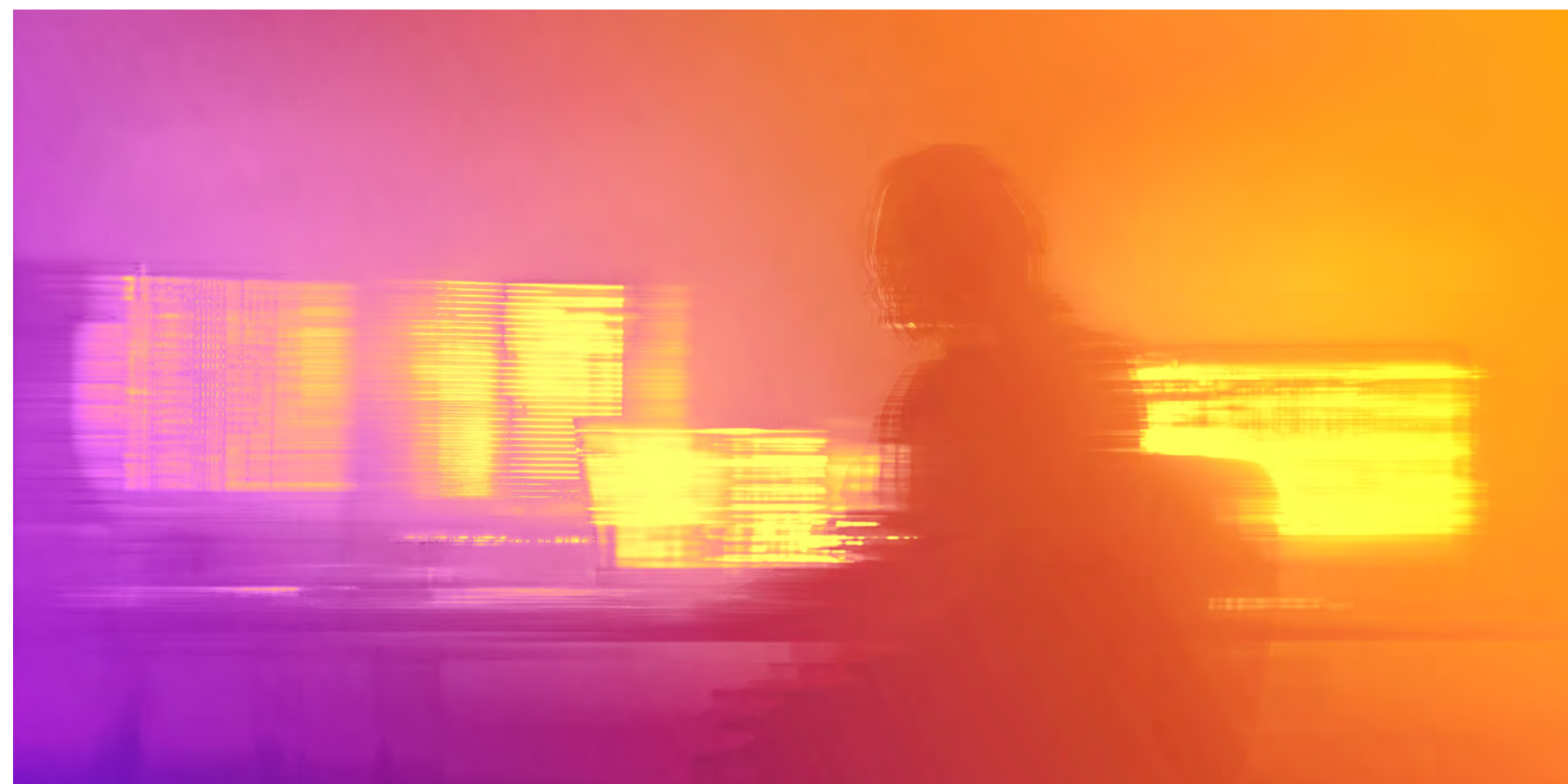
Pour garantir le respect de nos engagements en matière de délais de paiement, nous avons mis en place :

- + un suivi rigoureux du KPI délai de règlement fournisseur, permettant un pilotage proactif de nos échéances,
- + l'outil Yooz, qui automatise et sécurise notre processus de paiement,
- + un processus de suivi de trésorerie, assurant une gestion optimale de nos flux financiers et de ceux de nos partenaires.

Suivi de la Charte Partenaires

Notre engagement se traduit par un suivi rigoureux de la signature des Chartes Partenaires. En 2025, 89 % (vs 80 % en 2024) de nos partenaires ont signé la Charte Partenaire Niji, résultat de la systématisation de cette signature telle que décrite dans notre processus achats responsables et du renforcement de nos contrôles.

89 % de nos partenaires ont signé la Charte Partenaire Niji en 2025 (versus 80 % en 2024)



Suivi des référencements et certifications

Nous veillons au suivi des référencements et certifications de nos partenaires (notamment ISO 27001 pour les sous-traitants et fournisseurs), garantissant le respect des normes éthiques et réglementaires tout au long de la relation contractuelle.

LEVIER 2 : FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

Formation aux achats responsables

En 2025, 100 % des profils acheteurs chez Niji ont été formés au nouveau processus achats responsables. Cette formation sera régulièrement redispensée pour maintenir un niveau d'exigence élevé et intégrer les évolutions de nos pratiques.

Sensibilisation à la lutte contre la corruption

Nous sommes accompagnés par le cabinet A2L pour la mise à jour régulière de notre cartographie des risques corruption, ainsi que pour la sensibilisation et la formation de nos collaborateurs et de notre Comité de Direction, assurant ainsi une culture d'intégrité à tous les niveaux de l'organisation.

LEVIER 3 : CONTRÔLE ET AMÉLIORATION CONTINUE

Audits de conformité

Afin de poursuivre le dialogue avec nos partenaires après leur intégration dans notre base fournisseur et de vérifier la continuité de leurs bonnes pratiques vis-à-vis des engagements pris lors de la signature de la Charte Partenaire, nous menons des audits de conformité réguliers.

En 2025, 5 audits sur la dimension RSE ont été menés sur des fournisseurs clés

Déploiement d'outils de suivi

Notre outil de suivi de la conformité des partenaires sera déployé en 2026, permettant une traçabilité et un pilotage encore plus performant de nos engagements et de ceux de nos partenaires.

Ancrage territorial responsable

De manière générale, nos fournisseurs sont basés en France, dans l'UE ou les pays de l'OCDE, favorisant ainsi des relations de proximité, le respect des normes éthiques et réglementaires les plus strictes, et des délais de paiement alignés sur les législations locales.

OBJECTIFS

95 % des contrats fournisseurs et sous-traitants signataires de la charte partenaire Niji (sur l'objectif plan de décarbonation 2030) d'ici fin 2026

6 nombre d'audit fournisseurs sur la dimension RSE d'ici fin 2026

INDICATEURS

	2024	2025
Délai moyen de règlement fournisseurs loyers	20	10
Délai moyen de règlement fournisseurs structure	17	9,6
Délai moyen de règlement fournisseurs sous-traitant	38	34
Part de paiement respectant les délais contractuels	-	54 %
Nombre de contentieux liés au retard de paiement	-	1,3 jours
Indicateurs de suivi de la politique RSE fournisseurs : signature Charte fournisseurs	80,4 %	89 %
Audits fournisseurs	-	5
Taux de collaborateurs/acheteurs formés à l'achat responsable	-	100 %





NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cartographie des parties prenantes →	P. 54
Analyse de double matérialité →	P. 54
Gestion des risques →	P. 62

CADRE D'ANALYSE CSRD

1. CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES NIJI

Les parties prenantes de Niji ont été identifiées et évaluées selon la méthodologie suivante :

- Catégorisation : amont, aval, transverse
- Description de la partie prenante
- Définition de la nature des interactions de Niji avec chaque partie prenante
- Classification de la partie prenante, sur les critères suivants :
 - + Influence de la partie prenante sur l'entreprise : de 0 à 4
 - + Influence de l'entreprise sur la partie prenante : de 0 à 4
 - + Niveau d'interaction : de 0 à 4

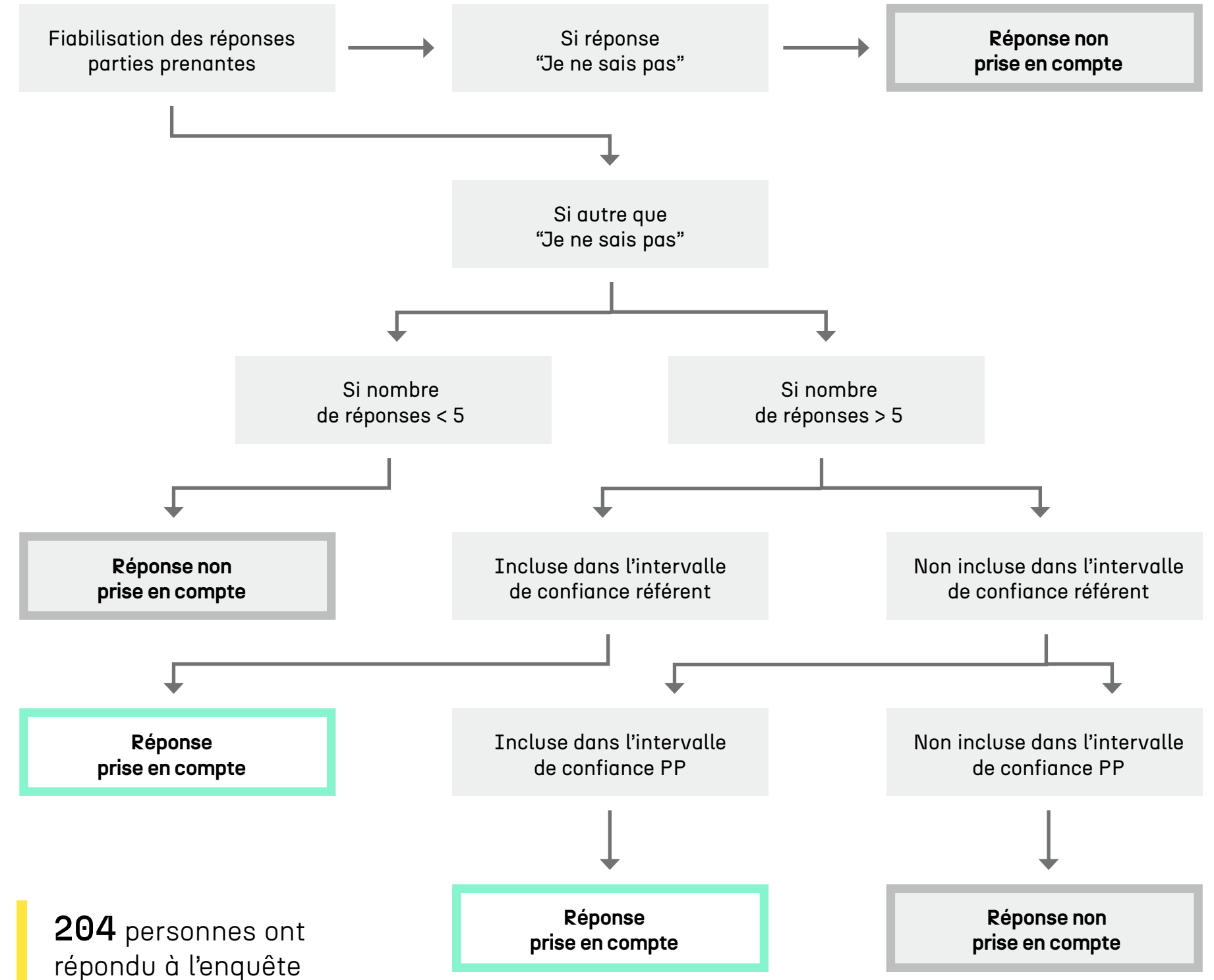
SOLLICITATION DES PARTIES PRENANTES DE NIJI

Pour évaluer notre influence mutuelle, nous avons interrogé nos parties prenantes via des questionnaires personnalisés.

- Envoi d'une vidéo explicative de notre démarche
- Envoi d'un formulaire personnalisé à nos parties prenantes
 - + Dont un formulaire à chacun de nos collaborateurs
 - + Un formulaire pour nos parties prenantes amont : 18 fournisseurs sélectionnés parmi ceux que nous sollicitons le plus ou qui la prise de contact est facile
 - + Un pour nos parties prenantes aval, soit 51 clients parmi ceux qui participent régulièrement à notre baromètre clients et pour qui la prise de contact est, là encore, plutôt simple.
- Chaque personne disposait d'un délai de 15 jours pour :
 - + noter l'impact des activités de Niji, de 1 (minimal) à 5 (critique), sur des thématiques environnementales, sociales et de gouvernance,
 - + partager son avis et/ou sa vision sur l'impact de ces mêmes activités sur la planète et les individus. Une option de réponse "Je ne sais pas" était proposée pour les indécis(es) et toute personne manquant d'information.

RÉSULTATS : 204 PERSONNES ONT REPONDU À L'ENQUÊTE

Malheureusement, nos parties prenantes ont eu du mal à mesurer l'échelle des IRO pour certains sujets et leur taux de participation final s'avère donc relativement faible : 13 %. Par ailleurs, il est à noter que les réponses "Je ne sais pas", celles dont le nombre était inférieur à 5 ou non incluses dans l'intervalle de confiance en lien avec les ateliers référents, n'ont pas été prises en compte, ainsi qu'indiqué dans l'arbre de décision.



2. ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Dans le cadre du déploiement réglementaire de la CSRD, Niji a initié en 2024 un premier exercice d'analyse de double matérialité afin d'identifier les enjeux de sa politique RSE les plus importants, à partir d'une analyse croisée de sa vision et de celle de ses parties prenantes externes.

Cette analyse, qui a conduit à la matrice de double matérialité, constitue un réel outil de pilotage de la stratégie RSE de Niji. Celle-ci a en effet pour finalité :

- d'identifier et évaluer la matérialité des enjeux associés aux impacts, risques et opportunités de Niji, pour les parties prenantes vis-à-vis de l'activité de Niji,
- de renforcer la politique RSE de Niji, en cohérence avec la stratégie globale de Niji et avec les attentes de ses parties prenantes externes, et de concentrer les efforts de reporting sur les enjeux matériels déterminés.



LES ÉTAPES

Ci-dessous sont décrites les différentes étapes de la méthodologie utilisée pour mener à bien cette analyse de double matérialité pour répondre aux exigences de publications du paragraphe de l'ESRS IRO-1, ainsi qu'aux autres paragraphes mentionnés directement dans le texte.

L'analyse de double matérialité est une approche méthodologique complète, conçue pour identifier et hiérarchiser les enjeux RSE qui concernent Niji. Cette analyse permet de sélectionner les enjeux RSE les plus importants au regard de l'activité du groupe et de ses parties prenantes externes, selon des critères bien précis d'évaluation et de hiérarchisation. Sont prises en compte pour cette analyse :

- les informations nécessaires pour comprendre comment les questions de développement durable les affectent (matérialité financière),
- les informations nécessaires pour comprendre l'impact de leurs activités sur la population et sur l'environnement (matérialité d'impact).

Cette analyse a été menée avec le soutien méthodologique du Cabinet de Saint Front, spécialisé en conseil et audit RSE.

L'analyse de double matérialité RSE de Niji a été conduite en 3 étapes :

- + L'identification des impacts, risques et opportunités de Niji, sur la base des enjeux de durabilité matériels potentiels.
- + L'évaluation de la matérialité d'impact et financière des enjeux du point de vue de Niji et des parties prenantes externes.
- + L'élaboration de la matrice de double matérialité.

S'agissant du périmètre de l'analyse, Niji a fait le choix de mener les travaux en deux phases :

- Pour le rapport restituant les données de l'année 2024, le périmètre de l'analyse de double matérialité correspond exclusivement au groupe Niji (hors Singapour et Maroc).
- Le présent rapport restitue les données relatives à l'exercice 2025. L'analyse de double matérialité n'a pas été révisée. Le périmètre de ce rapport a toutefois été élargi et intègre plusieurs thématiques supplémentaires par rapport à l'édition 2024.

Une réévaluation complète de la double matérialité de Niji sera réalisée tous les trois ans, avec le soutien d'un cabinet spécialisé¹.

Les travaux décrits par la suite ont été menés lors d'ateliers dédiés rassemblant les fonctions clés et en lien avec la démarche de responsabilité sociétale chez Niji : direction générale, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, communication & marketing, RSE.

Ces différentes personnes, toutes membres du COPIL RSE, ont également bénéficié d'une sensibilisation réalisée par le Cabinet de Saint Front, visant à rendre concrets et applicables chez Niji, les concepts de la CSRD, et en particulier ceux relatifs à la double matérialité. Cette session présentielle de 2 heures a permis de mettre tous les membres du COPIL RSE au même niveau d'information, et ainsi de les impliquer dans toutes les étapes du projet.

Le programme de cette sensibilisation était le suivant :

- Obligations de la CSRD
- Enjeux de la CSRD
- Grandes étapes préconisées pour construire un Rapport de Durabilité conforme aux attendus CSRD
- Méthodologie, déroulement des phases d'accompagnement, et implication des organes de gouvernance
- Témoignages de clients
- Enjeux de vérification impliqués par la CSRD²

¹ ED GOV1

² ED GOV2

IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO)

En premier lieu pour cette étape, une liste de questions de durabilité a été utilisée, provenant du chapitre AR 16 de l'ESRS 1. Pour chaque question de durabilité, et à l'aide de consultants du Cabinet de Saint Front, un groupe de travail dédié a identifié les impacts (positifs ou négatifs) de Niji sur la planète et les parties prenantes, et les risques et opportunités possibles.

Dans le fichier de travail associé, les questions de durabilité sont classifiées par ESRS, sujets et sous-sujets. Y sont décrits, avec l'horizon temporel associé, les effets actuels et anticipés des impacts, risques et opportunités sur le business model, la chaîne de valeur, la stratégie et la prise de décision chez Niji, et la manière dont ces impacts, risques et opportunités affectent les personnes ou l'environnement. Le cas échéant, il y est précisé si l'entreprise est impliquée du fait de ses activités ou en raison de ses relations d'affaires.

Ce travail de recherche sectoriel lié à l'activité de Niji a permis de faire le tri parmi les enjeux, pour déterminer ceux étant à traiter pour la suite, car pertinents et en adéquation avec l'activité, la chaîne de valeur, et la stratégie globale de Niji.

Ces enjeux ont également été associés à un périmètre (amont, interne ou aval), permettant de déterminer quelle partie prenante était en mesure de les évaluer.

ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ D'IMPACT ET FINANCIÈRE DES ENJEUX ASSOCIÉS DU POINT DE VUE DE NIJI ET DES PARTIES PRENANTES ³

3 ateliers de matérialité d'impact (Social, Environnement, Gouvernance) et 1 atelier de matérialité financière ont été réalisés, selon une méthodologie de cotation précise. L'objectif attendu est de coter les différents impacts de Niji sur les personnes et la planète, et les différents risques et opportunités financiers de Niji par rapport aux sujets de durabilité.

- Pour chaque sous-sujet d'ESRS, le groupe de référents internes questionné lors des ateliers de matérialité détermine une note de 0 à 5 en face de chaque critère de notation, tels que définis ci-après :
 - + Critères pour la matérialité d'impact :
 - + Ampleur
 - + Étendue
 - + Irrémediabilité (pour les impacts négatifs)
 - + Probabilité de survenance
- Chaque critère étant noté sur 5, la consolidation de la matérialité d'impact produit une note sur 15 ou 20 (pour les impacts négatifs) en les additionnant.

- Critères pour la matérialité financière :
 - + Ampleur
 - + Probabilité
 - + Portée (non incluse dans le travail de consolidation)

Chaque critère étant noté sur 5, la consolidation de la matérialité financière produit une note sur 10 en les additionnant.

Il est ensuite possible de ramener chacune de ces notes de matérialité à une note sur 5 pour la suite, et également de positionner la cotation du risque résiduel sur 5 niveaux grâce à l'échelle suivante :

- + Critique (16 à 20) ou (8 à 10)
- + Significatif (12 à 15) ou (6 à 7)
- + Moyen (8 à 11) ou (4 à 5)
- + Faible (4 à 7) ou (2 à 3)
- + Minimal (0 à 3) ou (0 à 1)

À noter que certains sujets ont été cotés en ateliers de matérialité par estimation et seront repris l'exercice prochain, en particulier certains sujets liés à la chaîne de valeur de Niji.



³ ED GOV5

CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES

Sur la base de la cartographie générale des parties prenantes, 3 questionnaires FORMS personnalisés ont été établis sur la base des enjeux sélectionnés précédemment :

- + 1 questionnaire destiné aux salariés de Niji
- + 1 questionnaire destiné aux parties prenantes amont de Niji
- + 1 questionnaire destiné aux parties prenantes aval de Niji

Les réponses au questionnaire étaient guidées par le processus suivant, pour la cotation des différents enjeux :

- + Attribuez une note à l'impact de Niji : utilisez une échelle de 1 à 5, où 1 représente un impact minimal et 5, un impact critique, afin de coter l'impact global des activités de l'entreprise sur les diverses thématiques environnementales, sociales et de gouvernance.
- + Partagez votre perspective : pour chaque thématique, questionnez-vous sur l'effet de l'activité de Niji sur la planète et les individus.
- + Option "Je ne sais pas" : si vous vous sentez indécis ou si vous manquez d'informations sur une thématique, n'hésitez surtout pas à sélectionner "je ne sais pas".

Ces questionnaires de type FORMS ont été envoyés par email, avec un délai de réponse de 15 jours. L'envoi était accompagné d'une vidéo pédagogique visant à faciliter la compréhension de la méthode de cotation et la présentation des enjeux à coter.

La sélection des destinataires de ces questionnaires a été réalisée de la manière suivante :

- + Salariés Niji : envoi à tous,
- + Parties prenantes amont : 18 fournisseurs sélectionnés, parmi les plus régulièrement sollicités ou à prise de contact facilitée,
- + Parties prenantes aval : 51 clients sélectionnés, parmi ceux participant régulièrement au baromètre clients, ou à prise de contact facilitée.

À noter :

- Le taux de participation a été relativement faible pour les parties prenantes (13%), en partie du fait de difficultés exprimées à mesurer l'échelle des impacts, risques et opportunités pour certains sujets complexes à se représenter.
- Les réponses « Je ne sais pas » ou celles dont le nombre était inférieur à 5, ou encore non incluses dans l'intervalle de confiance par rapport aux ateliers référents n'ont pas été prises en compte.



ÉLABORATION DE LA MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ ⁴

Pour cette dernière étape, les données d'entrée utilisées sont les notations réalisées lors des ateliers de matérialité des référents internes, et les notes obtenues grâce aux questionnaires envoyés aux parties prenantes. Le Cabinet de Saint Front a piloté la compilation des données, regroupées au sein d'un fichier de calcul dédié au sein duquel, pour chaque enjeu, on obtient :

- + une note de matérialité d'impact / 5 (moyenne entre la note de matérialité d'impact des référents internes et la moyenne des deux notes de matérialité d'impact des deux parties prenantes sollicitées),
- + une note de matérialité financière / 5 (obtenue lors de l'atelier de matérialité financière).

Nous avons considéré un enjeu comme étant matériel à partir d'une cotation de 3,25. Ce seuil de matérialité a été établi conjointement avec le Cabinet de Saint Front, de manière à identifier les enjeux considérés comme matériels pour l'organisation et ses parties prenantes, en cohérence avec les principes de double matérialité établis par la CSRD. Ce niveau a été validé pour distinguer clairement les enjeux significatifs et les enjeux critiques du reste des enjeux, préservant une gradation cohérente au sein des enjeux matériels. Il garantit également une représentativité équilibrée des préoccupations stratégiques et opérationnelles de l'entreprise. Ce seuil pourra être réévalué les prochaines années si nécessaire pour aligner l'analyse sur les meilleures pratiques méthodologiques et sectorielles.

Les travaux ont finalement permis de définir 22 enjeux critiques ou significatifs, au regard de chaque type de matérialité. Cette liste d'enjeux a été évoquée lors d'un Comité de Pilotage RSE en présence du Cabinet de Saint Front, afin de vérifier méthodologie et pertinence, et d'acter la prise de décision de manière collaborative, à la suite des ateliers impliquant plusieurs de ses membres sur des sujets bien précis. Cette étape sera renouvelée à chaque actualisation de l'analyse de double matérialité².

| Seuil de matérialité

SEUIL	Minimal	Faible	Moyen	Significatif	Critique
COTATIONS CONSOLIDÉES	0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 3.24	3.25 - 3.99	4 - 5

REPRÉSENTATION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ DE NIJI

Ces enjeux sont représentés sur une matrice de double matérialité, l'axe des abscisses représentant la matérialité financière, et l'axe des ordonnées représentant la matérialité d'impact.

À noter qu'il est prévu lors des prochaines actualisations de l'étude, à la lumière de l'évolution des avancées de l'entreprise et en fonction des évolutions du contexte interne et/ou externe, d'affiner les notations et de reporter progressivement sur d'autres enjeux actuellement identifiés comme non matériels.

	MINIMAL 0-0,99	FAIBLE 1-1,99	MOYEN 2-3,24	SIGNIFICATIF 3,25-3,99	CRITIQUE 4-5
MINIMAL 0-0,99					
FAIBLE 1-1,99		Droits économiques, sociaux et culturels des communautés (S3)	Ressources aquatiques et marines (E3) Biodiversité et écosystèmes (E4) Changement d'usage des sols (E4) Dégradation des sols (E4)	Consommation d'eau (E3) Rejets d'eau (E3)	Dialogue social (S1) Santé et sécurité (S1) Égalité de genre et salaire égal pour un travail de valeur égale (S1) Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail (S1) Diversité (S1)
		Droits civiques et Politiques des communautés (S3)			
		Droits des populations autochtones (S3)			
		Bien-être animal (G1)	Temps de travail (S1) Temps de travail (S2)		
MOYEN 2-3,24		Travail des enfants (S2) Travail forcé (S2) Sécurité de l'emploi (S2) Pratiques marketing responsables (S4) Sécurité des personnes à risques (S4) Protection des enfants (S4) Protection des lanceurs d'alertes (G1) Corruption et pots-de-vin (G1)	Sorties de ressources (y compris Déchets) (E5) Équilibre vie pro-vie perso (S1) Santé et sécurité (S4) Formation et développement des compétences (S1) Emploi et insertion des personnes en situation de handicap (S1) Santé et sécurité (S2) Égalité de genre et salaire égal pour un travail de valeur égale (S2) Salaires adéquats (S2) Diversité (S2) Liberté d'expression (S4) Accès à une information de qualité (S4) Non-discrimination (S4) Accès aux produits et services (S4)	Changement climatique (E1) Respect de la vie privée/confidentialité (S4) Culture d'entreprise (G1)	Sécurité de l'emploi (S1) Respect de la vie privée / confidentialité (S1) Salaires adéquats (S1)
SIGNIFICATIF 3,25-3,99		Pollution de l'air (E2) Pollution de l'eau (E2) Pollution des sols (E2) Pollution des organismes vivants et des ressources en nourritures (E2)		Energie (E1) Afflux de ressources (E5) Emploi et insertion des personnes en situation de handicap (S2)	
CRITIQUE 4-5		Management des relations avec les fournisseurs (G1)			

² ED GOV2

⁴ ED GOV5

VUE DÉTAILLÉE DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO)

Nous avons abouti à un tableau consolidé de nos Impacts, Risques et Opportunités matériels, et les ESRS correspondants, guidant la publication des informations matérielles attendues, après analyse de leur matérialité.

L'analyse de double matérialité constitue la clé de voûte de la démarche RSE du groupe. Elle a notamment permis de consolider la nouvelle Politique RSE de Niji - validée fin 2024 – en résonance avec sa raison d'être, pour guider ses actions et permettre en sus de contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

IRO ENVIRONNEMENT

LÉGENDE

MOMENT D'INTERACTION

◀ Amont

● Opérations propres

▶ Aval

ENJEUX	IMPACTS NÉGATIFS	IMPACTS POSITIFS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
E1 - CHANGEMENT CLIMATIQUE				
E1.1 - Adaptation au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> ◀ Le développement de solutions numériques contribue de manière négative au changement climatique en entraînant une consommation accrue de ressources abiotiques, une pression sur les ressources en eau, une forte demande en énergie primaire et une augmentation des émissions de gaz à effet de serre. ▶ 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> ● La dépendance de Niji aux infrastructures numériques peut rendre l'entreprise vulnérable aux événements climatiques extrêmes, tels que les inondations ou les tempêtes, susceptibles d'affecter la continuité des services numériques. 	Non matériel
E1.2 - Atténuation du changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> ◀ La consommation énergétique de sources carbonées des services numériques utilisés et créés, et des bâtiments hébergeant les salariés. Les déplacements fréquents des collaboratrices et collaborateurs pour se rendre sur les lieux de travail ou chez les clients contribuent aux émissions de gaz à effet de serre. L'activité de Niji nécessite l'achat de matériel informatique, ayant des conséquences climatiques lors de sa fabrication de son usage et de sa fin de vie. ▶ 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> ● Si Niji n'agit ou ne se positionne pas sur une atténuation du changement climatique, cela peut être préjudiciable vis-à-vis de la concurrence, et en particulier du point de vue du client (référencement...). Être inactif pour le respect de la réglementation peut conduire à des sanctions financières ou réputationnelles. 	Non matériel
E1.3 - Energie	<ul style="list-style-type: none"> ◀ Les activités informatiques, telles que les centres de données et les services cloud, entraînent une consommation d'énergie importante. De plus, les initiatives de Niji en terme de transformation digitale, bien qu'elles apportent des avantages significatifs, peuvent également conduire à une augmentation de la demande énergétique liée à la digitalisation accrue des services. 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> ● L'augmentation du coût de l'énergie, exacerbée par des événements géopolitiques tels que le conflit en Ukraine, représente un risque financier pour Niji en raison de la dépendance de ses activités, notamment l'usage intensif de serveurs, à l'énergie. Cette situation peut affecter la rentabilité des solutions numériques proposées. 	Non matériel
E2 - POLLUTIONS				
E2.1 - Pollution de l'air E2.2 - Pollution de l'eau E2.3 - Pollution des sols E2.4 - Pollution des organismes vivants et des ressources en nourriture	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les équipements électroniques contiennent fréquemment des substances toxiques, telles que le plomb, le mercure, le cadmium, ainsi que d'autres métaux lourds et composés chimiques dangereux. En cas de gestion inadéquate de ces matériaux en fin de vie, ces polluants peuvent contaminer l'air, l'eau et le sol, engendrant ainsi des risques considérables pour la santé humaine, la biodiversité et l'environnement dans son ensemble. 	Non matériel	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> ● La gestion responsable des déchets d'équipements électriques et électroniques au sein de structures spécialisées représente une véritable opportunité pour favoriser le recyclage des matériaux précieux, réduire l'empreinte écologique et contribuer à une économie circulaire. Cette approche permet de maximiser la valorisation des ressources et de minimiser l'impact environnemental à chaque étape de leur cycle de vie. ▶
E3 - EAU				
E3.1.1 - Consommation d'eau	<ul style="list-style-type: none"> ◀ L'extraction et le raffinage des métaux et terres rares utilisés pour la production des équipements numériques nécessitent d'importantes quantités d'eau. Le refroidissement des serveurs (interne et aval) nécessite l'utilisation d'eau. 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> ● Sans eau, ou en cas de fortes restrictions en eau, l'approvisionnement en équipements informatiques et le bon fonctionnement des serveurs pourraient être perturbés et diminuer le niveau de service. De même, l'accès aux bâtiments pourrait être modifié, si le bon fonctionnement des sanitaires et l'accès à l'eau potable ne sont pas garantis. 	Non matériel
E3.1.3 - Rejets d'eau	<ul style="list-style-type: none"> ◀ Les rejets d'eaux usées provenant de certaines activités industrielles, notamment liées à la gestion des équipements électroniques, peuvent entraîner l'introduction de substances polluantes dans les systèmes aquatiques. Ces rejets non contrôlés dégradent la qualité de l'eau, perturbent les écosystèmes aquatiques et mettent en péril la santé humaine en contaminant les ressources en eau potable et en affectant la biodiversité. 	Non matériel	Non matériel	Non matériel
E5 - RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE				
E5.1 - Afflux de ressources, y compris l'utilisation de ressources	<ul style="list-style-type: none"> ◀ L'activité de Niji nécessite des ressources matérielles informatiques. Les équipements électroniques contiennent des métaux précieux tels que l'or, l'argent et le cuivre. Si les déchets électroniques ne sont pas correctement recyclés, cela entraîne une perte de ces ressources précieuses et peut augmenter la pression sur l'extraction minière. ▶ 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> ● En cas d'épuisement ou d'augmentation du cours des ressources utilisées pour la conception des équipements informatiques, l'approvisionnement en équipements informatiques et le bon fonctionnement des serveurs pourraient être perturbés et diminuer le niveau de service. 	Non matériel

IRO SOCIAL

ENJEUX	IMPACTS NÉGATIFS	IMPACTS POSITIFS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
S1 - EFFECTIFS PROPRES - CONDITIONS DE TRAVAIL				
S1.1.1 - Sécurité de l'emploi	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Niji recrute et fidélise des travailleurs qualifiés avec un emploi stable (CDI) et des opportunités de projets variées qui permettent d'intégrer un processus d'apprentissage continu. 	Non matériel	Image positive vis-à-vis des clients et des recrues potentielles. Le choix du CDI implique : épanouissement des salariés au sein d'une entreprise / construction solide sur la durée / sentiment d'appartenance / partage.
S1.1.3 - Salaires adéquats	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Niji dépend de la branche des sociétés de conseil dont les rémunérations sont attractives et positionnées dans la fourchette moyenne ou haute des rémunérations en France. Les grilles de salaire internes de Niji sont souvent supérieures aux minima de la Branche. 	<ul style="list-style-type: none"> Dans un secteur fortement concurrentiel, Niji peut rencontrer des difficultés de recrutement face à des offres salariales plus attractives sur le marché, ce qui peut parfois l'empêcher de proposer les conditions les plus compétitives aux candidats. 	Non matériel
S1.1.4 - Dialogue social	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> La mise en place des institutions représentatives du personnel favorise un dialogue direct et constructif entre la direction de Niji et les salariés, permettant une meilleure prise en compte de leurs préoccupations et attentes. Cette communication enrichie, en complément des retours des managers de proximité, donne aux salariés une voix active dans l'évolution de l'entreprise. En partageant de manière transparente sa stratégie et ses résultats, l'entreprise crée ainsi un environnement de confiance et d'agilité, où chaque acteur interne contribue à la réussite collective et à un développement harmonieux. 	<ul style="list-style-type: none"> En cas de forte divergence de point de vue entre la direction et ses instances représentatives du personnel, la situation peut aboutir à des conflits gérés en interne ou devant les autorités compétentes. Cela peut avoir un impact négatif sur le climat social, ou encore la mise en œuvre de projets. 	Non matériel
S1.1.8 - Santé et sécurité	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Niji veille activement à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs en offrant un cadre de travail agréable et bien équipé, avec la présence de SST et d'évacuateurs, et en réalisant les contrôles réglementaires. Le télétravail, encadré par une charte, offre flexibilité et équilibre, tandis que la prise en charge à 66 % de la mutuelle assure une couverture optimale pour le bien-être des salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> Les conséquences physiques et psychologiques des métiers sédentaires peuvent amener à augmenter le taux d'absentéisme et le taux de turnover. 	Non matériel
S1.1 - ÉGALITÉS DE TRAITEMENT ET DES CHANCES POUR TOU.TE.S				
S1.2.1 - Égalité de genre et salaire égal pour un travail de valeur égale	<ul style="list-style-type: none"> Historiquement, les métiers techniques et informatiques en France sont peu féminisés, ce qui se reflète également chez Niji où ces rôles sont majoritairement occupés par des hommes. Cette sous-représentation des femmes dans les secteurs clés peut entraîner des déséquilibres dans la diversité des talents, limiter l'inclusion et, potentiellement, affecter la compétitivité de l'entreprise, tout en créant des risques de disparités salariales liées au genre. 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Le non-respect de l'égalité de genre et de rémunération expose Niji à des risques réputationnels, légaux et financiers. Cela peut entraîner une perte de diversité, affecter la cohésion d'équipe et nuire à l'attractivité de l'entreprise, tant pour les talents que pour les partenaires valorisant l'inclusion. En l'absence de politique claire, des disparités salariales et de genre pourraient persister, renforçant les stéréotypes et freinant l'avancement des femmes, en particulier dans des secteurs encore peu féminisés. 	Non matériel
S1.2.4 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> En adoptant une politique claire et proactive de lutte contre la violence et le harcèlement au travail, Niji protège activement ses collaboratrices et collaborateurs, renforce un environnement de travail respectueux et sécurisant, et affirme son engagement en faveur du bien-être au sein de l'entreprise. Cette approche favorise une culture d'inclusion et de confiance, contribuant à la fidélisation des talents et à une meilleure performance collective. 	<ul style="list-style-type: none"> Le manque de mesures contre la violence et le harcèlement au travail expose Niji à des risques de détérioration de sa réputation et de sa marque employeur. Cela peut également entraîner une augmentation du turnover, une perte de diversité des profils et d'intelligence collective, ainsi qu'une réduction de la productivité et un accroissement de l'absentéisme. 	Non matériel
S1.2.5 - Diversité	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> La diversité des profils et des parcours renforce l'agilité, la créativité et l'innovation au sein des équipes. Elle favorise également l'inclusion, améliore la rétention des talents et offre des perspectives enrichissantes, contribuant ainsi à la performance globale de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> En cas de non prise en compte de ce sujet, Niji prend des risques : réputationnel / marque employeur, augmentation du turnover, et perte en diversité de profils / intelligence collective. L'absence de politiques et de pratiques soutenant la diversité peut réduire la capacité de l'entreprise à répondre efficacement aux attentes et besoins du marché et donc nuire à sa compétitivité. De plus, un environnement de travail peu diversifié peut décourager les talents issus de la diversité de postuler ou de rester dans l'entreprise, augmentant ainsi le taux de turnover et les coûts associés au recrutement et à la formation. 	Non matériel
S1.3 AUTRES DROITS DU TRAVAIL				
S1.3.4 - Respect de la vie privée / confidentialité	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Niji respecte pleinement la législation en vigueur concernant la protection des données RH, et met en place des mesures robustes pour garantir la confidentialité et le respect de la vie privée. Avec un DPO dédié, une Politique RGPD rigoureuse, une Charte Partenaires, un dispositif d'alerte efficace et des audits réguliers en sécurité des systèmes d'information (SSI), Niji assure un haut niveau de conformité et de sécurité pour protéger les informations sensibles de ses collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Le non-respect de la politique RGPD, combiné à un risque accru de cyberattaques, expose Niji à des violations potentielles de la confidentialité des données personnelles, pouvant entraîner des fuites de données sensibles et des conséquences juridiques, financières et réputationnelles importantes. 	Non matériel
S2.2 ÉGALITÉS DE TRAITEMENT ET CONDITIONS POUR TOU.TE.S				
S2.2.3 - Emploi et insertion des personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> Certaines missions et activités, nécessitant le positionnement de collaborateurs au sein des équipes clientes, peuvent constituer un frein à l'insertion des profils en situation de handicap. Les exigences liées à ces missions, comme les déplacements ou des ajustements spécifiques dans les environnements de travail externes, peuvent limiter l'accès à ces opportunités pour ces collaborateurs, rendant ainsi leur pleine intégration plus complexe. 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Une indisponibilité régulière de profils disposant des compétences adéquates pour les postes proposés par Niji peut limiter l'insertion professionnelle de cette population, engendrant des difficultés à garantir la diversité au sein de la chaîne de valeur et à répondre aux obligations légales, tout en freinant l'inclusion et la représentation équitable dans l'entreprise. 	Non matériel
S4.1 INFORMATIONS RELATIVES AUX IMPACTS SUR LES CONSOMMATEURS ET LES CLIENTS FINAUX				
S4.1.1 - Respect de la vie privée / confidentialité	<ul style="list-style-type: none"> Niji traite et stocke des données sensibles concernant ses clients et utilisateurs finaux, exposant ces informations à des risques de violation de la confidentialité et de sécurité. Cela pourrait entraîner une perte de confiance, des sanctions légales et un impact négatif sur la réputation et la sécurité des activités numériques. 	Non matériel	<ul style="list-style-type: none"> Niji court un risque de condamnation en cas de non-respect de ses obligations de confidentialité et de sécurité des données personnelles. En outre, des failles dans la gestion des données sensibles pourraient nuire à la confiance des clients, engendrer un impact réputationnel significatif et limiter l'accès à de nouveaux clients, notamment ceux ayant des exigences élevées en matière de protection des données. 	<p>Rapport de Durabilité</p> <p>Niji 2025</p>

IRO GOUVERNANCE

ENJEUX	IMPACTS NÉGATIFS	IMPACTS POSITIFS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
G1 - CONDUITE COMMERCIALE				
G1.1 - Culture d'entreprise	Non matériel	<input checked="" type="checkbox"/> La culture d'entreprise favorise un environnement où les salariés se sentent épanouis et engagés, ce qui contribue à leur bien-être.	<input checked="" type="checkbox"/> Sans déploiement d'une culture d'entreprise, le recrutement et la prospection commerciale peuvent être affectés par manque d'attractivité.	Non matériel
G1.1 - Gestion des relations avec les fournisseurs, incluant les pratiques de paiement	<input checked="" type="checkbox"/> Des pratiques de paiement rigides ou tardives peuvent avoir un impact négatif sur la santé économique de fournisseurs de petite taille, qui dépendent de la ponctualité des paiements pour maintenir leur trésorerie. Cela pourrait fragiliser la relation fournisseur, entraîner des ruptures de partenariat et nuire à la stabilité de la chaîne d'approvisionnement, affectant ainsi les activités de l'entreprise.	Non matériel	Non matériel	<input checked="" type="checkbox"/> Une gestion optimisée des relations fournisseurs, avec une approche flexible des paiements (comme les acomptes) et un recouvrement adapté, permet de renforcer la collaboration, d'améliorer la fidélité des partenaires et de créer des conditions avantageuses pour une coopération durable et de confiance.



3. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION

Le Comité de pilotage et la responsable RSE garantissent la qualité et la fiabilité des informations relatives à la durabilité. Niji s'appuie sur des experts externes, notamment pour la future mise en conformité avec la directive CSRD (Cabinet de Saint Front) et pour l'analyse de son empreinte carbone (Agence Déclic).

Les principaux risques identifiés concernent la qualité des données : exhaustivité, exactitude, disponibilité (notamment au niveau de la chaîne de valeur) et les délais de collecte. Pour y faire face, des mesures de contrôle interne sont en place :

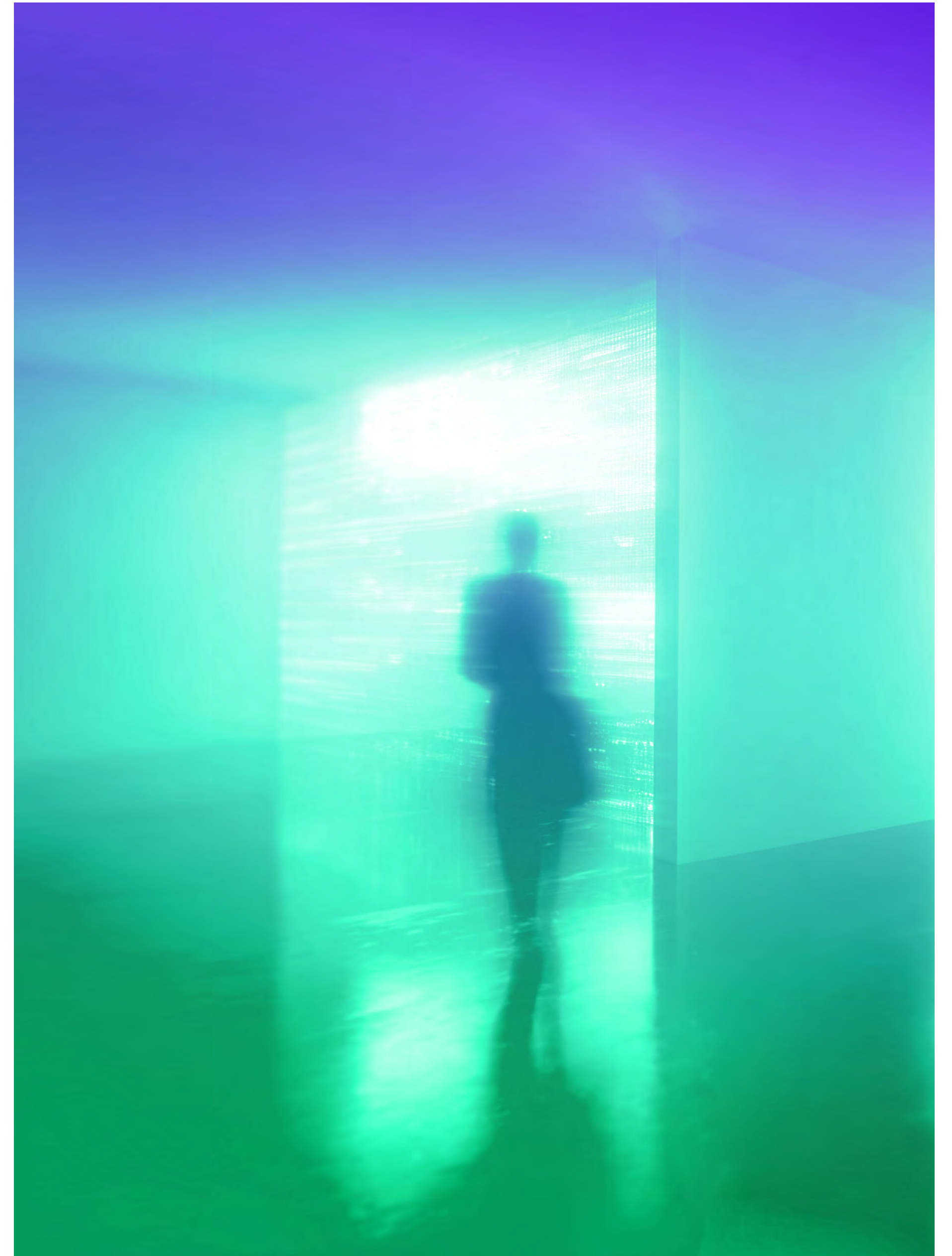
- pilotage de contributeurs détenant directement la donnée et mesure d'auto-contrôle,
- alertes automatiques d'incohérence dans nos fichiers de collecte,
- vérifications lors de la consolidation des données,
- contrôle ou audit par des organismes tiers pour les données les plus critiques.

4. PLAN DE DÉCARBONATION

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité de Niji, plusieurs parties prenantes (internes, amont et aval) ont été consultées, notamment via un questionnaire sur les enjeux environnementaux, en particulier ceux liés à l'atténuation et au changement climatique. De plus, chaque année, les collaborateurs ont la possibilité de donner leur avis, partager leurs actions et proposer des idées via le Baromètre interne Niji et l'enquête déplacements. Trois ateliers thématiques ont également été organisés pour enrichir le Plan de Décarbonation, portant sur les sujets suivants : les déplacements, l'énergie et l'utilisation des solutions, ainsi que les achats et immobilisations. Ces ateliers ont impliqué sept personnes et ont permis de recueillir des avis et propositions, utiles pour l'élaboration du Plan.

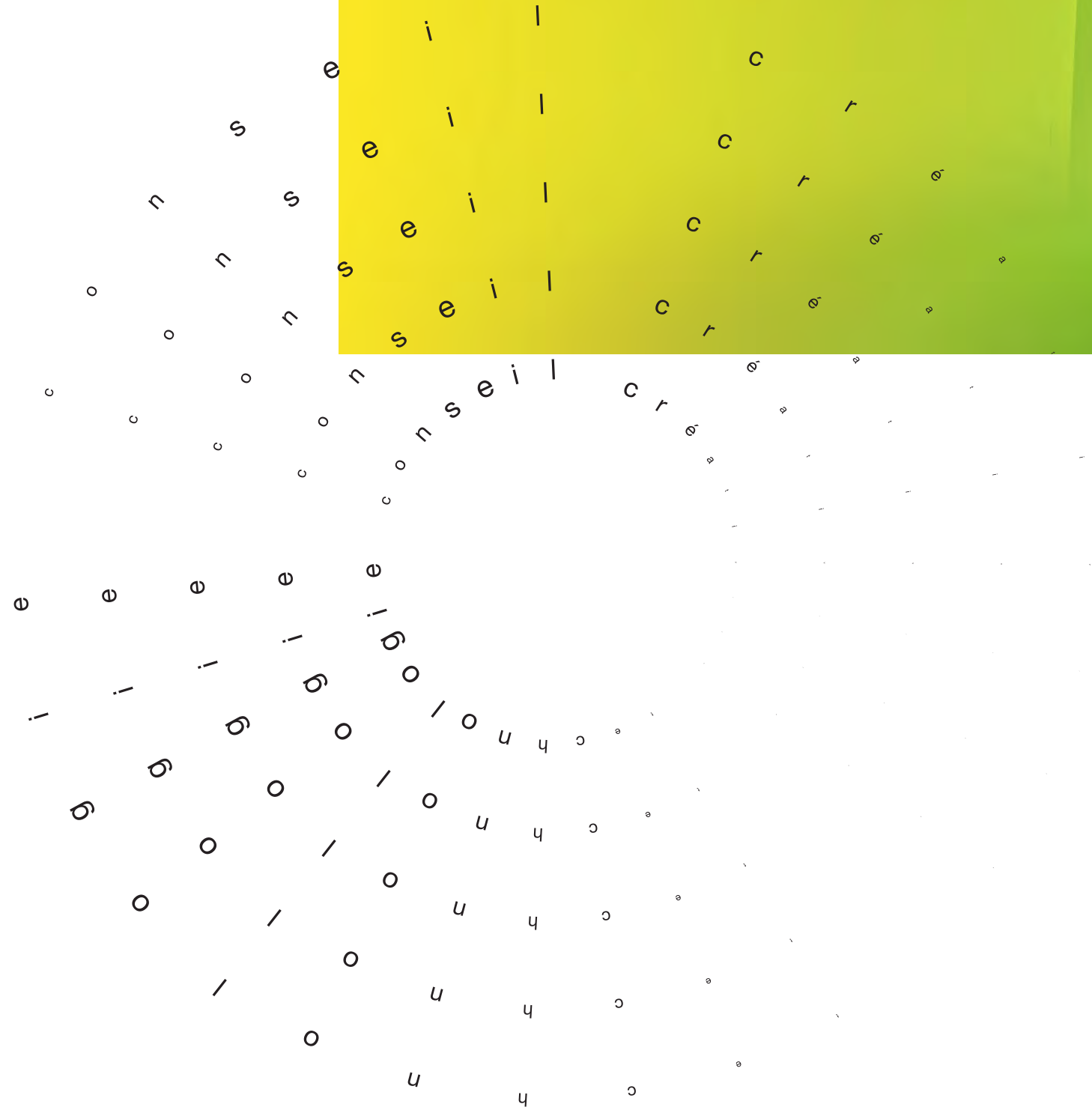
Une fois validé en interne, le Plan a été communiqué aux différentes parties prenantes :

- + Un webinar dédié a permis de présenter aux collaboratrices et collaborateurs le Bilan Carbone 2023 et le Plan de Décarbonation.
- + Le Rapport de Durabilité, diffusé à l'ensemble des parties prenantes et à toute personne intéressée, présente les engagements de durabilité de Niji. Un support de présentation des actions et engagements RSE de Niji, y compris les éléments du Plan de Décarbonation, a été remis aux collaboratrices et collaborateurs en contact avec les clients.
- + Une publication a été diffusée sur le compte LinkedIn de Niji pour informer les parties prenantes intéressées.





POUR UN
NUMÉRIQUE
PLUS
DURABLE



RAPPORT DE
DURABILITÉ
2025

Sophie de Montmort
Directrice conseil en charge de la RSE

Anne-Marie Szczepaniak
Rédaction en chef

Melissa El Howayek
Design et réalisation

Date de publication : mai 2026
Contact : notrerse@niji.fr