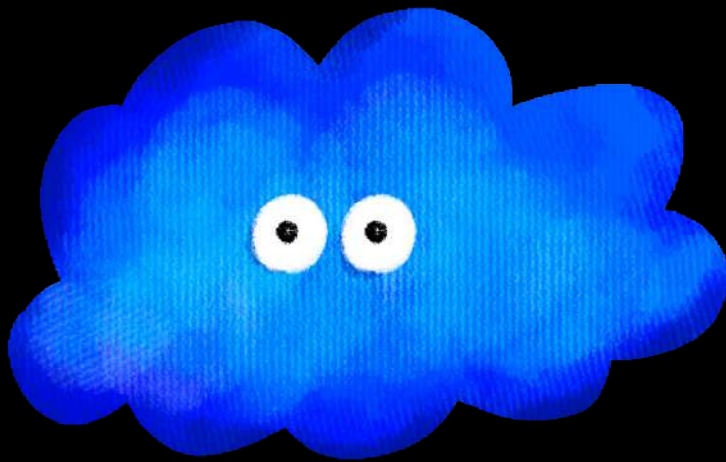


RAPPORT DE DURABILITÉ 2024



POUR UN NUMÉRIQUE
PLUS DURABLE.

niji

SOMMAIRE

I.

QUI SOMMES-NOUS ?

P.8

Les chiffres
qui disent
pas mal
de choses
à notre propos

P.11

Les personnes
qui forment
le Comité
de Direction

P.16

Notre
modèle
d'affaires

P.18

IV.

NOTRE POLITIQUE RSE :
DES ENGAGEMENTS RESPONSABLES,
ÉVIDEMMENT, MAIS SURTOUT
CONCRETS !

P.48

V.

LES ACTIONS DONT NOUS SOMMES
FIERS ET QUE NOUS AVONS
ENVIE DE VOUS PRÉSENTER

P.60

II.

LA RSE, UNE OPPORTUNITÉ D'INSCRIRE
NOS VALEURS DANS LE TEMPS

P.20

III.

LA VOICI, LA VOILÀ, LA MÉTHODOLOGIE
DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

P.24

VI.

REPORTING DES DONNÉES CSRD

P.72

3.1

Identification et évaluation
des impacts, risques
et opportunités (aka, les IRO)

P.29

3.2

Évaluation des matérialités d'impact
et financières des enjeux associés,
du point de vue de Niji et des parties
prenantes

P.30

3.2.1.

Ateliers
de matérialité

P.31

3.2.2.

Consultation des
parties prenantes

P.32

3.2.3.

Élaboration
de la matrice
de double matérialité

P.36

NIIJI

Interview croisée



HUGUES MEILI

Président Niji Digital

JÉRÉMIE MANIGNE

Directeur Général Niji Digital

La RSE est une opportunité de concevoir une offre durable et compétitive.

Alors que les enjeux de société redéfinissent les priorités des entreprises, Hugues Meili, Président de Niji Digital, et Jérémie Manigne, Directeur Général, détaillent les engagements de Niji en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Dans quelle mesure Niji a-t-elle un rôle sociétal à jouer ?

Hugues Meili : Je suis convaincu que l'entreprise est une plateforme au service de la société. Depuis sa création, Niji a toujours cherché à jouer un rôle au-delà de ses activités économiques. Cela peut passer par des engagements forts et des gestes simples, comme accueillir des jeunes en stage ou proposer nos locaux à des associations. Une multitude de petites actions, mises bout à bout, créent une dynamique positive.

Jérémie Manigne : C'est aussi une question de cohérence. Nous avons une responsabilité envers nos collègues, nos clients et la société en général. En intégrant les valeurs RSE au cœur de notre stratégie, nous montrons que l'innovation et la performance peuvent aller de pair avec l'engagement. C'est une ambition exigeante, mais c'est aussi ce qui donne du sens à notre action.

Quels sont justement les axes de cette stratégie ?

J.M. : Nous défendons une stratégie sociale forte. Nos collègues sont notre seul véritable actif. Nous investissons donc pour l'amélioration de la qualité de vie au travail, ainsi que dans leur développement, notamment par des formations comme les fresques numériques pour les sensibiliser au numérique responsable. Cette montée en compétences profite d'ailleurs à nos clients, car elle nous permet de concevoir des offres toujours plus responsables et innovantes.

Et comment intégrez-vous les enjeux environnementaux dans vos activités ?

H.M. : Nos métiers engendrent une pollution invisible, la pollution numérique, qui nous pousse à chercher des leviers d'action innovants. Nous travaillons par exemple sur la frugalité numérique, en concevant des solutions moins gourmandes en énergie. Nous avons collaboré avec des clients comme Dalkia ou la RATP, qui partagent cette ambition. Ce n'est pas simple, car les attentes des utilisateurs en termes d'expérience et d'effets « waouh » vont souvent à l'encontre de cette frugalité. Mais c'est un défi passionnant.

J.M. : Cela se traduit aussi par des actions sur nos infrastructures : choix de baux et d'équipements limitant notre impact, réduction des déplacements en favorisant le train, ou encore des mesures portant sur l'allongement de la durée de vie de nos équipements IT, comme leur réparation et réutilisation. Nous avons également élaboré un plan de décarbonation ambitieux, avec des objectifs précis à horizon 2030. Ces efforts, bien que discrets parfois, s'additionnent pour produire un impact réel.

Qu'est-ce qui fait la spécificité des engagements de Niji ?

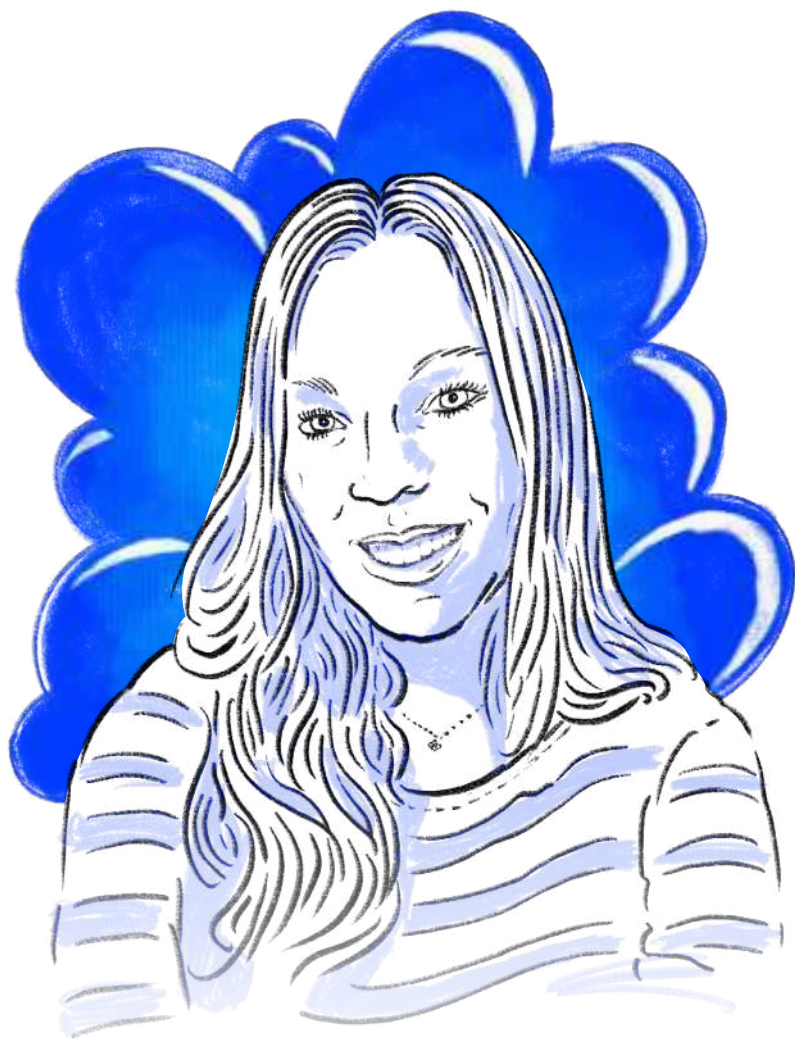
H.M. : Notre attachement aux territoires. Nous sommes profondément ancrés dans plusieurs régions françaises, avec un siège social en Bretagne. Ce lien nous permet d'être acteurs de leur vitalité socio-économique en favorisant l'emploi local, en soutenant des initiatives associatives et en expérimentant des projets RSE adaptés à chaque site : des recrutements, des collaborations avec des associations, et des initiatives comme des parcours d'insertion. Ce modèle, nous l'expérimentons d'abord sur un territoire avant de l'étendre à d'autres lorsque cela fait sens.

J.M. : Près de la moitié de nos effectifs travaillent en région. Cette proximité renforce l'engagement de nos équipes et nous permet de mener des actions pragmatiques et mesurables qui alimentent notre stratégie globale.

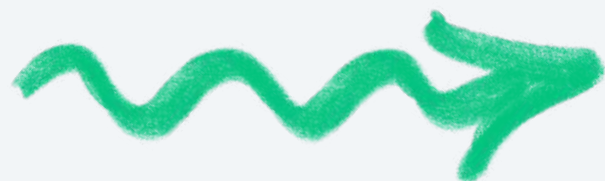
Pourquoi avoir choisi de publier ce Rapport de Durabilité dès 2025 ?

H.M. : Niji a toujours cherché à anticiper les grandes transformations, qu'elles soient technologiques, sociales ou environnementales. Publier ce rapport dès 2025 s'inscrit dans cette dynamique. Il ne s'agit pas simplement de répondre à une obligation réglementaire, mais de structurer nos engagements et de mesurer leur impact de manière concrète. Être préparé permet de s'améliorer et d'affronter les défis avec sérénité.

J.M. : Cela répond aussi aux attentes de nos équipes et de nos clients. Les candidats et nos collègues, notamment les plus jeunes, sont plus sensibles aux enjeux RSE. Publier ce rapport, c'est montrer que nous sommes à l'écoute et que nous prenons ces sujets au sérieux. Côté clients, nous travaillons avec de grands groupes comme EDF ou la SNCF, qui ont déjà des démarches RSE très avancées. Pour rester compétitifs et des partenaires fiables, nous devons être à leur niveau.



**Céline
Champalaune,
Responsable RSE Niji**



“
**UN OUTIL POUR MIEUX COMPRENDRE
OÙ NOUS EN SOMMES ET COMMENT
NOUS POUVONS PROGRESSER, ENSEMBLE.**
”

La publication de ce premier Rapport de Durabilité marque une étape importante pour Niji. Inscrit dans le cadre des exigences réglementaires définies par la directive CSRD, il dépasse en réalité l'exercice de conformité et a été conçu pour répondre aux interrogations et aux attentes des nombreuses parties prenantes qui gravitent autour de Niji : nos candidates et candidats, nos collaboratrices et collaborateurs, nos clients, nos partenaires et, plus largement, toutes celles et ceux qui observent avec intérêt notre activité.

Ce tout premier rapport n'a pas vocation à être exhaustif, mais à initier une démarche structurée qui nous prépare aux échéances des prochaines années. Il reflète l'effort collectif de nos équipes pour nous mettre en ordre de marche et nous aligner sur les

exigences attendues. Il a permis de poser les bases d'une méthodologie rigoureuse et d'identifier les axes d'amélioration qui guideront nos actions dans les années à venir.

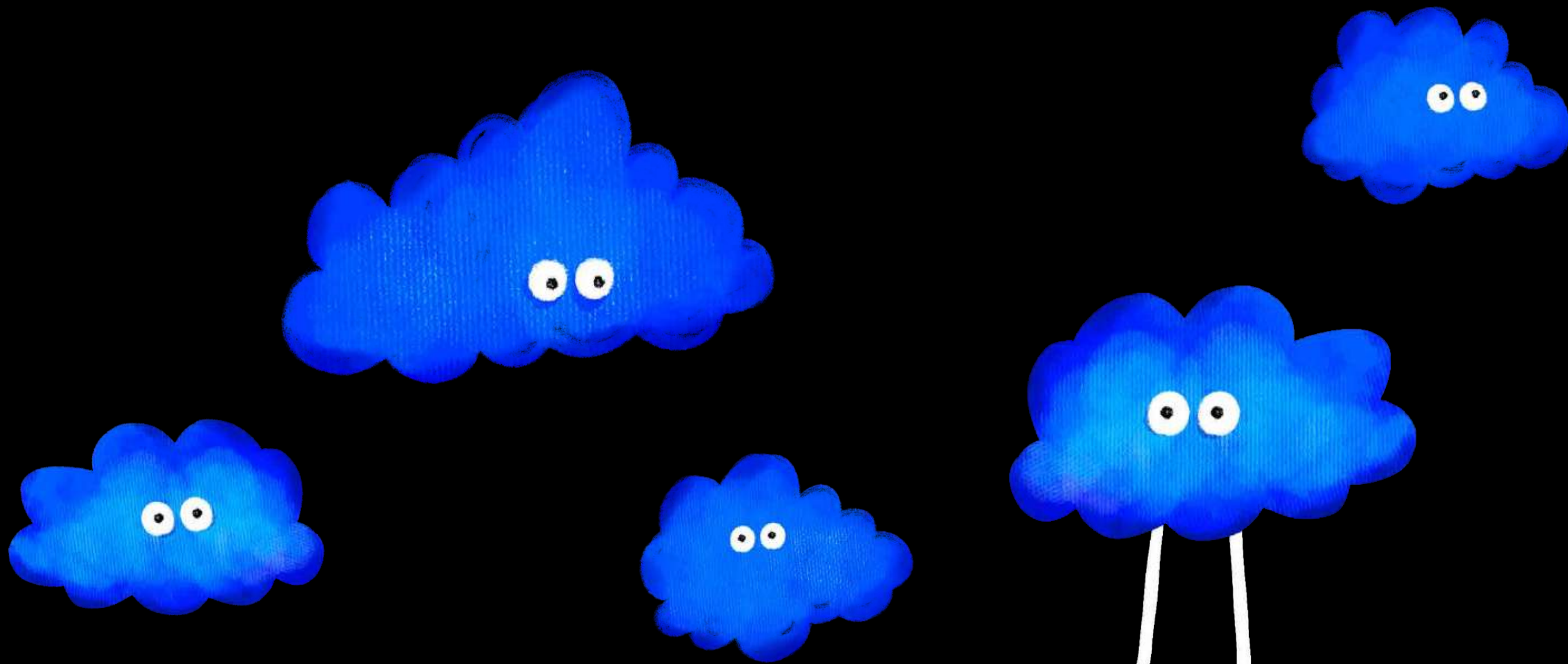
Au-delà des chiffres et des déclarations, nous avons surtout voulu qu'il reflète ce qui fait l'ADN de Niji depuis sa création : une entreprise où la performance économique va de pair avec des valeurs humaines et sociétales fortes. À travers ses pages, vous découvrirez à la fois des initiatives concrètes et des engagements de long terme, portés par des femmes et des hommes convaincus, qui ont la volonté de donner du sens à leurs métiers.

Nous croyons fermement que ces deux dimensions – rigueur et authenticité – sont essentielles pour bâtir la confiance et incarner une RSE qui ne se limite pas aux mots, mais s'ancre dans les actes. Publier un tel rapport, c'est aussi affirmer haut et fort que nous voulons être transparents sur nos démarches, cohérents avec nos valeurs, et ambitieux dans nos projets.

Ce document n'est pas une fin en soi, mais un outil pour mieux comprendre où nous en sommes et comment nous pouvons progresser, ensemble.

“
**UNE ENTREPRISE
OÙ LA PERFORMANCE
ÉCONOMIQUE VA DE PAIR
AVEC DES VALEURS
HUMAINES ET SOCIÉTALES
FORTES.**
”

I.



QUI
SOMMES-NOUS ?

NOUS SOMMES NIJI.

Bon, une fois qu'on a écrit ça, on n'a pas dit grand chose.

En réalité, il existe plusieurs manières de nous définir. Une manière très formelle, qui dirait par exemple que nous sommes "une société de conseil, de design et de mise en œuvre technologique, dédiée à la transformation numérique des entreprises et des organismes publics." C'est vrai. Ok. Cette définition a le mérite d'être claire et nous l'utilisons d'ailleurs nous-mêmes quelques fois.

Mais aujourd'hui, nous voulons aller plus loin, présenter nos engagements, donc parler de nos valeurs et de la façon dont nous les faisons vivre au quotidien.

De fait, cette définition nous paraît un peu courte, pour ne pas dire fade. Nous avons en effet l'audace de penser que nous sommes bien davantage.

Nos métiers, qui sont nombreux et relèvent de plusieurs disciplines, consistent à accompagner la transformation digitale des entreprises, depuis l'idée jusqu'à la réalité.

Concrètement, depuis 2001, Niji accompagne les entreprises dans leur transformation à l'ère où le numérique bouscule les habitudes, dessine de nouveaux comportements, réinvente les modèles, accélère les mutations.

De l'idée à la réalité, Niji associe dans une même chaîne de valeur conseil en stratégie, design de service et

design émotionnel, management et valorisation de la data, ingénierie et conseil technologique, réalisation logicielle et expertise en cybersécurité. Cette approche plurielle fait de Niji un acteur singulier, innovant et agile, taillé pour répondre aux enjeux de ses clients, grands-comptes nationaux et internationaux mais aussi ETI des territoires.

Ceci étant possible grâce à toutes les parties prenantes présentes à nos côtés, à savoir nos clients et leurs utilisateurs finaux, nos talents, bien sûr ! mais aussi en amont nos partenaires technologiques, business et financiers et nos sous-traitants, qui contribuent à nos activités et donc à notre chaîne de valeur. Ces parties prenantes sont d'ailleurs représentées dans notre Modèle d'affaires disponible p. 18-19 du rapport.

Ce qui fait notre singularité tient aussi à la manière dont nous nous engageons pour l'environnement, le social, la gouvernance, les territoires et l'économie.

Dans tous ces domaines, nous mettons en place des actions structurées et concrètes, soutenus et entourés par nos collaboratrices, nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires, qui, tous, nous permettent d'inscrire notre démarche dans la durée.

C'est tout cela que nous allons vous présenter dans ces pages. Et si nous sommes fiers du chemin parcouru, nous savons aussi parfaitement que tout reste à faire !



SUIVEZ LE GUIDE !

Voici Nuji, contraction de génie des mots *Nuage* et *Niji* ! Nuji est la mascotte officielle de ce rapport et votre guide pour en découvrir toutes les dimensions. Vous l'aurez compris, Nuji joue habilement avec les codes du digital - coucou le cloud ! - et ceux de l'environnement. Elle symbolise ainsi notre volonté d'allier innovation technologique et responsabilité. Elle est également sympathique et très élégante, ce qui ne gêne rien.

LES CHIFFRES

QUI DISENT
PAS MAL
DE CHOSES
À NOTRE
PROPOS/



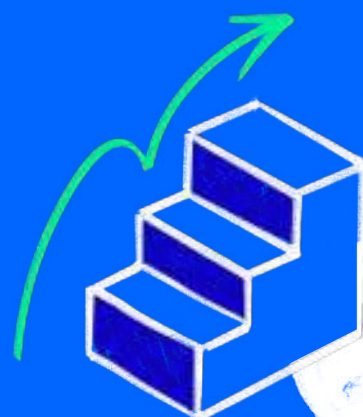
À PROPOS DE NIJI



RENNES, PARIS, NANTES,
LYON, LILLE BORDEAUX,
ANGERS, NICE, CASABLANCA,
SINGAPOUR



23 ANS
(DEPUIS 2001!)



+ 20 %
DE CROISSANCE
ANNUELLE (SUR 5 ANS)

**+ 130 MILLIONS
D'EUROS**
DE CHIFFRE D'AFFAIRES (2023)



NOS ÉQUIPES

1350
COLLABORATRICES
ET COLLABORATEURS

67%
D'HOMMES

33%
DE FEMMES

35 ANS
DE MOYENNE
D'ÂGE

+60%
EN RÉGION

NOS EXPERTISES



NOS CLIENTS



LES PERSONNES QUI FORMENT LE COMITÉ DE DIRECTION

LE CODIR



Hugues Meili
Président
Niji Digital



Jérémie Manigne
Directeur Général
Niji Digital

ÇA MANQUE
DE FEMMES, ON LE SAIT,
ET ON Y TRAVAILLE !



Romain Delavenne
Digital Consulting
Firm



Yv Corbeil
Digital Design
Agency



Marc Pocher
Digital Technologies
& Applications



Emmanuel Blain
Digital SAAS
Solutions



Nicolas Perrin
Solution
Salesforces



Hervé Troadic
Imineti by Niji



Nicolas Sebbah
Digital Data
Solutions



Denis Du Bois
Direction des SI



Xavier Belet
Direction
Commerciale



Elsa Thabart
Direction
Des Ressources Humaines



Antoine Sans
Direction Administrative
& Financière



Frédéric Payen
Direction Marketing
& Communication



NOTRE MODÈLE

D'AFFAIRES

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Contribuer au développement
des entreprises, des talents et des territoires
par un numérique utile.

NOS RESSOURCES

+ Ressources humaines

+1300 talents (âge moyen de 35 ans) répartis dans 8 villes de France, à Singapour et au Maroc

Compétences variées en Conseil, Design, Technologie, Solutions, Data & IA et Cybersécurité + tous les métiers Support associés

Environnement de travail inclusif et dynamique

Équilibre recherché entre savoir-faire et savoir-être

Bien-être au travail : webinaires QVT, management de proximité, networking, convivialité, sport, locaux récents.

+ Ressources intellectuelles

Organisme de formation certifié Qualiopi / plateforme d'e-learning accessible à tous

Forge logicielle en propre (CMS, Front-end et Back-end, Mobile, API, e-Commerce, PIM)

Plateformes partenaires (Akuitéo, Salesforce, Akénéo, Opencell...)

Certification ISO27001

Usage de méthodologies agiles, scrum...

+ Ressources environnementales

467,7 kWh d'énergie consommée (dont 24,5 % d'énergie renouvelable)

81% d'ordinateurs du parc fonctionnel écolabellisés

Achats responsables (limitation des consommations de matières premières, grille critères RSE Achats responsables)

10 écogestes Niji pour une implication collective

14 fresques du Numérique réalisées par nos fresqueurs pro

+ Ressources sociétales

Mécène historique depuis 2014 de l'association "Les P'tits Doudous" + partenariat mécénat de compétences avec KOEO

Partenariat avec FACE Ile et Vaine

Participation au programme "Invest in Digital People"

+ Ressources financières

Croissance ambitieuse appuyée sur des ressources financières stables

Gouvernance pérenne depuis la création de l'entreprise.

VALEUR CRÉÉE

+ Valeur humaine

350 CDI + 92 alternants/stagiaires recrutés

22 256 h de formation (2023)

7,9/10 : note moyenne de recommandation (baromètre interne annuel)

93/100 index Egapro (2023)

+ Valeur intellectuelle

+ de 150 typologies de services digitaux proposés : créations uniques, innovantes et impactantes, transformation des SI et des infrastructures, valorisation des données, gestion des risques numériques

+ de 80% de clients fidèles et 5,3 / 7 : note de recommandation dans le baromètre de satisfaction (base 17 clients)

Savoir-faire et talent d'innovation reconnus

+ Valeur environnementale

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

- 42% de nos émissions scopes 1 et 2
- 10 % / ETP des émissions relatives à nos déplacements
- accélération de l'engagement de nos fournisseurs

Réduction des émissions carbone grâce à 1 site web éco-conçu et accessible niji.fr

Adhésion à Planet Tech'Care et au Global Compact (contribution à 12 ODD)

+ Valeur sociétale

Actions de soutien auprès d'associations (dons de matériel informatique, journées de mécénat de compétences, etc.)

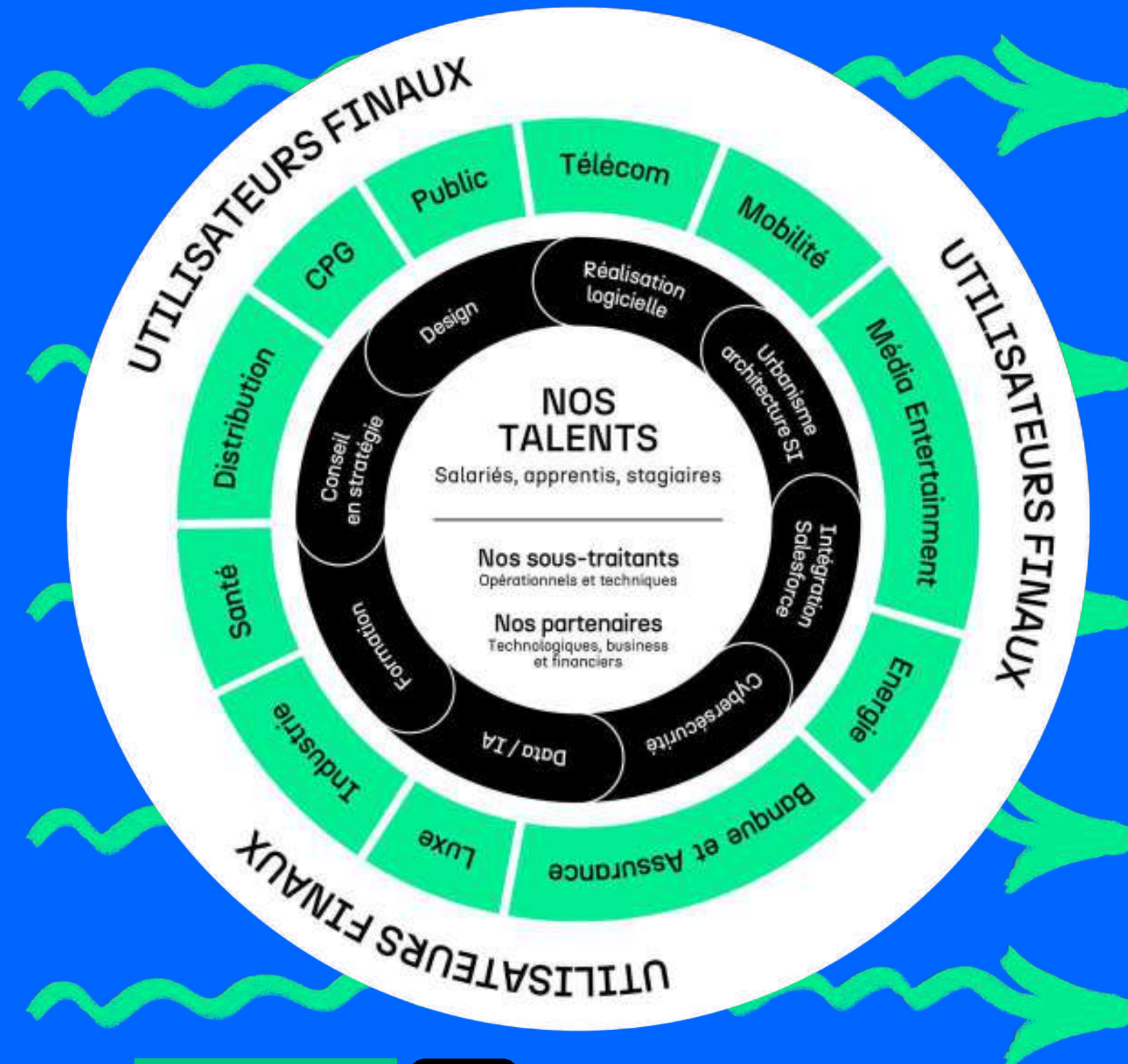
Conduite éthique encadrée et politique de gestion des données sécurisée

80,5% fournisseurs et sous-traitants signataires de la charte Partenaires Niji

+ Valeur financière

129 millions d'€ de CA

L'équivalent de 1% de la masse salariale brute est distribuée en intéressement/participation



Légende

Nos clients sectoriels (GC/ETI/PME)

Nos métiers

Chiffres année 2024

II.

LA RSE,
UNE OPPOR-
-TUNITÉ
D'INSCRIRE



NOS VALEURS
DANS LE TEMPS

Depuis la création de Niji en 2001, nous n'avons cessé de nous développer, sur les plans humain et économique. Cette croissance, que nous avons voulue inclusive et positive sur tous les plans, a renforcé notre sens des responsabilités.

Au fil des années, nous avons porté, conduit ou accompagné des projets, modestes et d'envergure, pour structurer notre activité dans le respect des équilibres sociaux, économiques et environnementaux. Se développer de cette manière est d'autant plus important que toutes nos parties prenantes - candidats, salariés, clients, partenaires, etc. - observent notre travail, la manière dont nous exerçons nos métiers et les engagements que nous y associons.

Après 20 ans d'existence, nous nous sommes dit que le temps était venu de formaliser notre démarche, de préciser nos objectifs et de clarifier notre message global pour mieux faire valoir nos ambitions et nos valeurs. En 2021, nous avons donc défini notre raison d'être :

RAISON D'ÊTRE

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

CE QU'IL FAUT RETENIR

D'abord que notre raison d'être détermine l'objectif général de notre Politique RSE. En clair, elle est notre boussole, elle balise le terrain, donne du sens à notre action et nous aide à nous projeter.

Ensuite, qu'elle caractérise la manière dont nous souhaitons promouvoir le numérique, exercer nos métiers et leur apporter de la valeur.

Enfin, qu'elle s'adresse à toutes nos parties prenantes : candidates et candidats, collaboratrices et collaborateurs, entreprises clientes, partenaires, fournisseurs, et nos écosystèmes au sein des territoires. Toutes et tous ont un rôle à jouer pour la faire vivre.

Bien sûr, nous avons défini cette raison d'être sur la base d'un travail collectif, après moult réunions dont certaines ont suscité de vifs débats. Nos échanges, nombreux, argumentés et constructifs, l'ont emporté et nous ont permis de définir les principes de notre action. Aujourd'hui, nous sommes fiers de cette raison d'être, dont nous pesons chaque mot.

UN PREMIER EXERCICE D'ANALYSE

IDENTIFIER NOS ENJEUX PRIORITAIRES

Avoir un cap, c'est bien. Avoir un cap pertinent, en lien avec des besoins réels, c'est mieux. C'est cette conviction qui nous a conduits à croiser notre vision avec celle de nos parties prenantes externes. Cet exercice, dont l'objectif final est de disposer d'un outil de pilotage de notre stratégie RSE, porte le doux nom d'analyse de double matérialité.

ELLE PERMET

- D'évaluer les enjeux liés aux impacts, risques et opportunités pour Niji et ses parties prenantes.
- De renforcer et aligner la Politique RSE de Niji avec sa stratégie globale et les attentes externes, tout en concentrant le reporting sur les enjeux les plus significatifs.

LA DÉMARCHE RSE DE NIJI PRÉSENTÉE CI-APRÈS TIEN COMPTÉ 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

III.



LA VOICI, LA VOILÀ,
LA MÉTHODOLOGIE
DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

L'analyse de double matérialité a ceci d'intéressant qu'elle est une approche méthodologique complète, conçue pour identifier et hiérarchiser les enjeux RSE qui nous concernent, nous, Niji. Elle sert à sélectionner ceux qui, parmi ces enjeux, sont les plus importants au regard de notre activité et de nos parties prenantes externes. Sans surprise, elle repose sur des critères d'évaluation et de hiérarchisation bien précis qui nous permettent de mieux comprendre à la fois l'impact de nos activités sur l'environnement et la société (matérialité d'impact) et les conséquences des enjeux de durabilité sur notre organisation (matérialité financière).

“
**CONÇUE POUR
 IDENTIFIER ET
 HIÉRARCHISER
 LES ENJEUX RSE
 QUI NOUS
 CONCERNENT,
 NOUS, NIJI**
 ”



LA MATÉRIALITÉ, KÉSAKO ?

C'est un terme qui vient de l'anglais *materiality*, utilisé au départ dans des rapports d'audit comptables. Depuis quelques années, il a été transposé à la RSE pour identifier les sujets de développement durable qui importent le plus pour les activités et les parties prenantes d'une entreprise. Cela permet d'établir une hiérarchie des actions à engager, en lien avec les priorités de l'entreprise et les attentes de toutes celles et ceux qui composent son écosystème !

NOUS AVONS SUIVI 3 ÉTAPES, COMME DANS TOUTE BONNE MÉTHODOLOGIE...

L'analyse de double matérialité de Niji, réalisée en accompagnement avec le Cabinet de Saint Front, s'est articulée autour de trois grandes étapes :

1

**Identification
des impacts, risques
et opportunités (IRO)**
liés aux enjeux de durabilité
matérialité potentiels.

2

**Évaluation
des matérialités
d'impact et financière**
des enjeux, du point de vue
de Niji et de ses parties
prenantes externes.

3

**Élaboration d'une matrice
de double matérialité,**
véritable outil
stratégique pour piloter
notre Politique RSE.

... ET LE PÉRIMÈTRE DE CE RAPPORT ÉVOLUE AVEC NOUS

Nous avons la volonté de construire une démarche RSE à la fois exhaustive et pérenne. Mais l'exercice de ce rapport est tout de même nouveau pour nous, et il nous faut un peu de temps pour trouver nos marques.

Pour ce premier rapport, qui couvre l'année 2024, l'analyse porte sur le "Groupe Niji", correspondant à la société Bambara 1. Il exclut en revanche les filiales situées à Singapour et au Maroc ainsi que la société Kurmi, détenue à 50% et sur laquelle Niji n'exerce pas de contrôle opérationnel.

En 2026, ce sera une toute autre affaire car le rapport qui sera publié sur la base des données de l'année 2025 comprendra, lui, un périmètre plus large : il intégrera nos filiales de Singapour et du Maroc, et inclura tous les IRO matériels. Le rapport 2026 promet donc une vision globale et complète de nos enjeux RSE. Et bien sûr, l'analyse de double matérialité, tout comme la liste des IRO et facteurs de durabilité seront mises à jour si besoin.



**UNE PETITE NOTE,
QU'ON ENCADRE
PARCE QU'ELLE
EST QUAND MÊME
IMPORTANTE**

La double matérialité de Niji sera revue chaque année par le Comité de Pilotage RSE de Niji. Pourquoi ? Eh bien pour prendre en compte tout changement organisationnel majeur par exemple ! Quoi qu'il arrive, une réévaluation complète de cette double matérialité sera réalisée tous les trois ans, avec le regard et le soutien d'un cabinet spécialisé¹.

¹ED GOV 1

LES ATELIERS COLLABORATIFS, IL N'Y A QUE ÇA DE VRAI !

Les travaux nécessaires à la réalisation de ce rapport se sont appuyés sur une collaboration active et enthousiaste entre des personnes dont les fonctions sont à la fois clés chez Niji et en lien avec notre démarche de responsabilité sociétale (logique) : la direction générale bien sûr, les ressources humaines évidemment, mais aussi l'administratif et le financier, les systèmes d'information, la communication et le marketing, et enfin, cela ne surprendra personne, la RSE.

Toutes ces personnes ont été réunies au sein du Comité de Pilotage RSE. Elles y ont bénéficié d'une sensibilisation spécifique de deux heures et en présentiel (cela devient rare) sur la CSRD, assurée là encore par le cabinet de Saint Front. L'objectif : que tout ce beau monde partage une même compréhension des concepts et des enjeux de double matérialité et s'implique dans ce projet, à chaque moment.

AU PROGRAMME DE CETTE SENSIBILISATION

Les obligations et enjeux de la CSRD

Les grandes étapes pour construire un Rapport de Durabilité conforme

La méthodologie, déroulement des phases d'accompagnement, et implication des organes de gouvernance

Des témoignages de clients

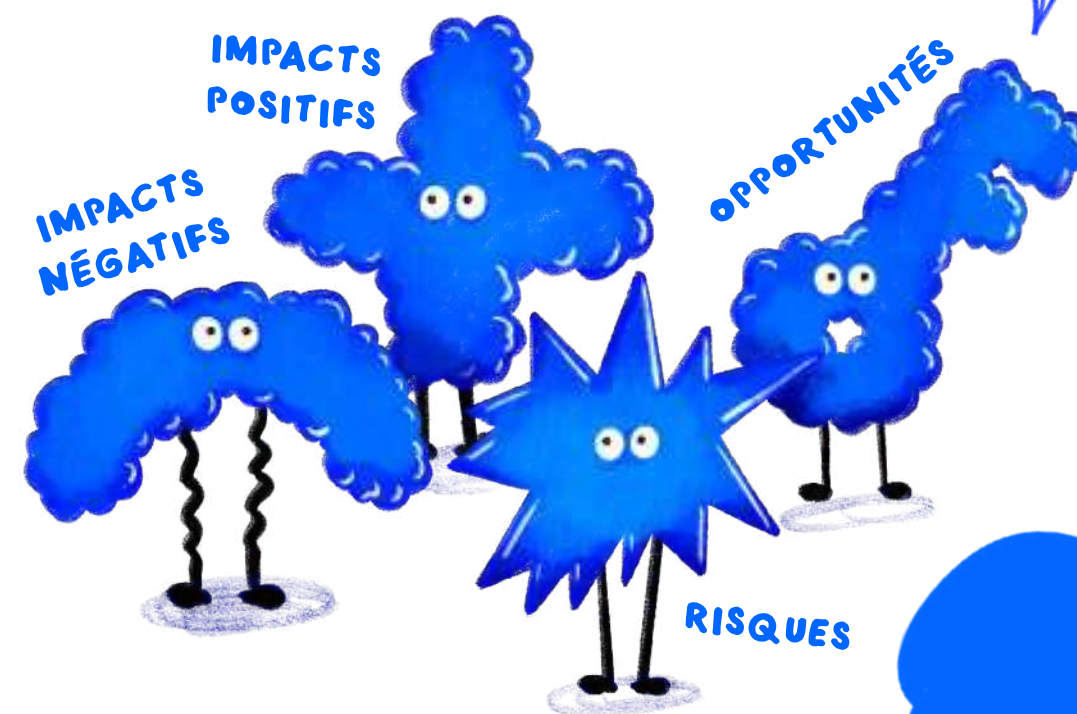
Les enjeux de vérification impliqués par la CSRD²

EH BIEN VOILÀ, LE SUJET EST POSÉ, LE CADRE EST DÉFINI. IL NE RESTE PLUS QU'À PASSER AUX CHOSSES SÉRIEUSES. SI VOUS ÊTES AUDITRICE OU AUDITEUR, LE VOCABULAIRE DES PAGES QUI SUIVENT GLISSERA SUR VOUS COMME DE L'EAU SUR LES PLUMES D'UN CANARD.

SI VOUS ÊTES NÉOPHYTE, ACCROCHEZ-VOUS UN PEU, CELA VAUT VOTRE PEINE CAR LE SUJET EST PASSIONNANT. C'EST PARTI !

²ED GOV 2

3.1. IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (AKA, LES IRO)³



Commençons par le commencement. Au départ, nous avons utilisé une liste de questions de durabilité, celle que l'on trouve dans le chapitre AR16 de l'ESRS 1. Pour chaque question, un groupe de travail a été désigné pour identifier les impacts - positifs ET négatifs bien sûr - de notre activité sur la planète et sur nos parties prenantes. Chaque groupe devait aussi évaluer les risques et les opportunités auxquels nous faisons face lorsqu'il s'agit de durabilité. Pas mal de travail en somme.

Les questions de durabilité sont classées par ESRS (sujets et sous-sujets). On y décrit les impacts actuels et à venir, les risques et opportunités sur le modèle économique, la chaîne de valeur, la stratégie et la prise de décision chez Niji. On y décrit aussi la manière dont ces IRO affectent les personnes et l'environnement. Au besoin, on précise si Niji est impliquée directement du fait de ses activités ou en lien avec ses relations d'affaires.⁴

Ce travail a permis d'exercer un premier tri au sein des enjeux, pour déterminer ceux qui étaient les plus pertinents pour nous et les associer à un périmètre (amont, interne ou aval) pour trouver quelle partie prenante serait la plus capable de les évaluer.

³ED IRO 1 ⁴ED SBM 3

3.2. ÉVALUATION DES MATÉRIALITÉS D'IMPACT ET FINANCIÈRE DES ENJEUX ASSOCIÉS, DU POINT DE VUE DE NIJI ET DES PARTIES PRENANTES⁵



3.2.1. ATELIERS DE MATÉRIALITÉ

Après avoir identifié les référents internes concernés, nous avons tout d'abord conduit trois ateliers de matérialité financière avec pour objectifs, nous l'avons écrit, d'évaluer les impacts de Niji sur les personnes et la planète, et les risques et opportunités financiers pour Niji, en lien avec les sujets de durabilité. Pour chaque sous-sujet d'ESRS, les participants des ateliers devaient attribuer une note de 0 à 5 en face de chaque critère de notation, à savoir :

«
LES PARTICIPANTS
DES ATELIERS DEVAIENT
ATTRIBUER UNE NOTE
DE 0 À 5
»

Critères pour la matérialité d'impact	Critères pour la matérialité financière
Ampleur	Ampleur
Étendue	Probabilité
Irrémédiabilité (pour les impacts négatifs)	Portée (non incluse dans le travail de consolidation final)
Probabilité	
NOTE La consolidation des notes produit une note finale sur 15 ou 20 (pour les impacts négatifs)	NOTE La consolidation des notes produit une note finale sur 10.

Ces notes de matérialité peuvent ensuite être consolidées pour obtenir une note sur 5, chacune associée à un niveau de risque résiduel : critique, significatif, moyen, faible et minimal.

NOTE

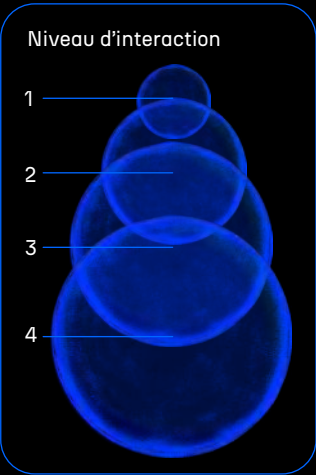
Les cotations de certains sujets (notamment ceux liés à la chaîne de valeur de Niji) ont été estimées et seront reprises lors du prochain exercice, après la collecte de données plus précises.

3.2.2. CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES⁶

On l'a écrit, consulter nos parties prenantes est évidemment crucial pour produire un rapport de durabilité pertinent (et conforme). Nous avons donc choisi de les questionner elles aussi sur la matérialité d'impact. Pour identifier ces interlocuteurs clés, nous avons réalisé une cartographie des parties prenantes amont, aval, internes, transverses, classées selon leur niveau d'influence de 0 (aucune influence) à 4 (influence majeure). Elle sera mise à jour au moins tous les trois ans.

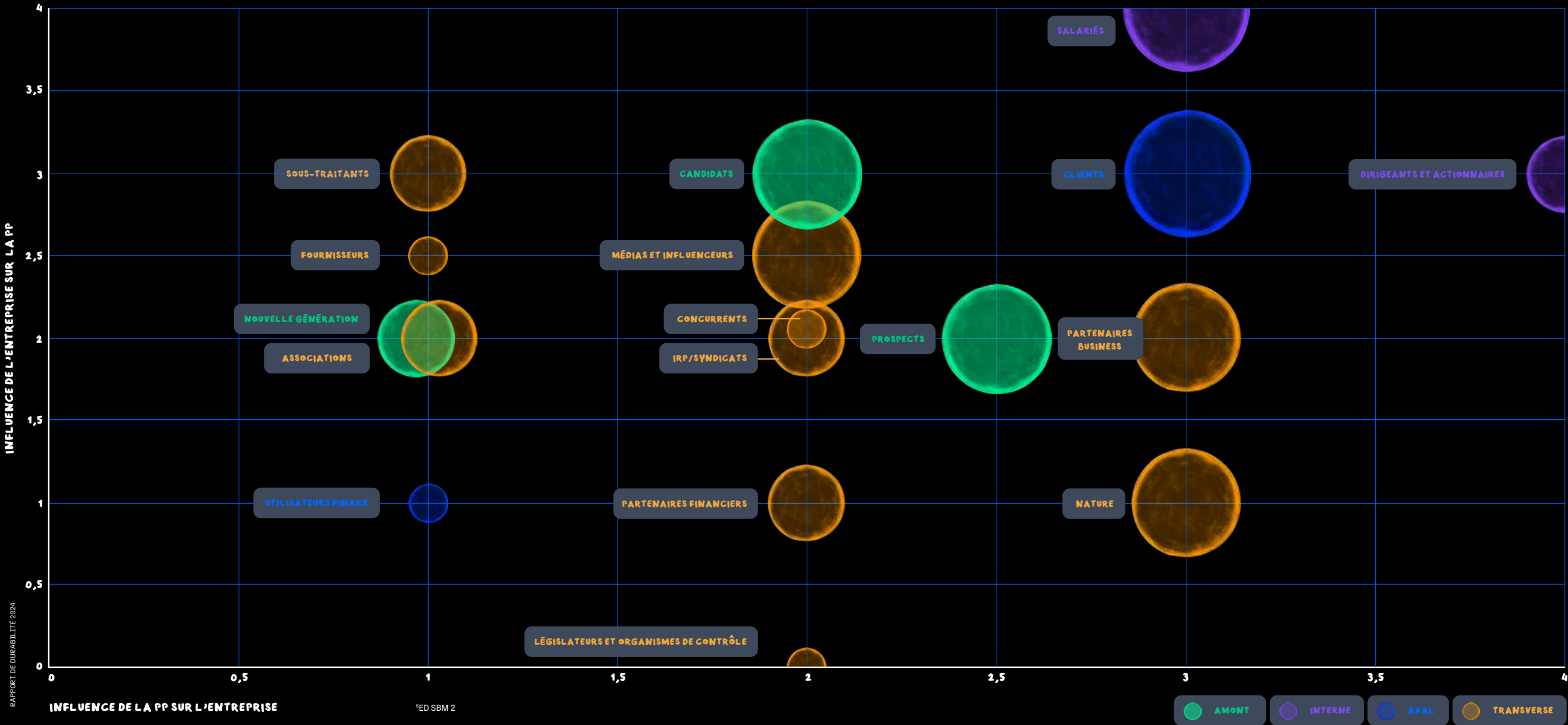
CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES (PP)

Cartographie réalisée en collaboration avec le Cabinet de Saint Front



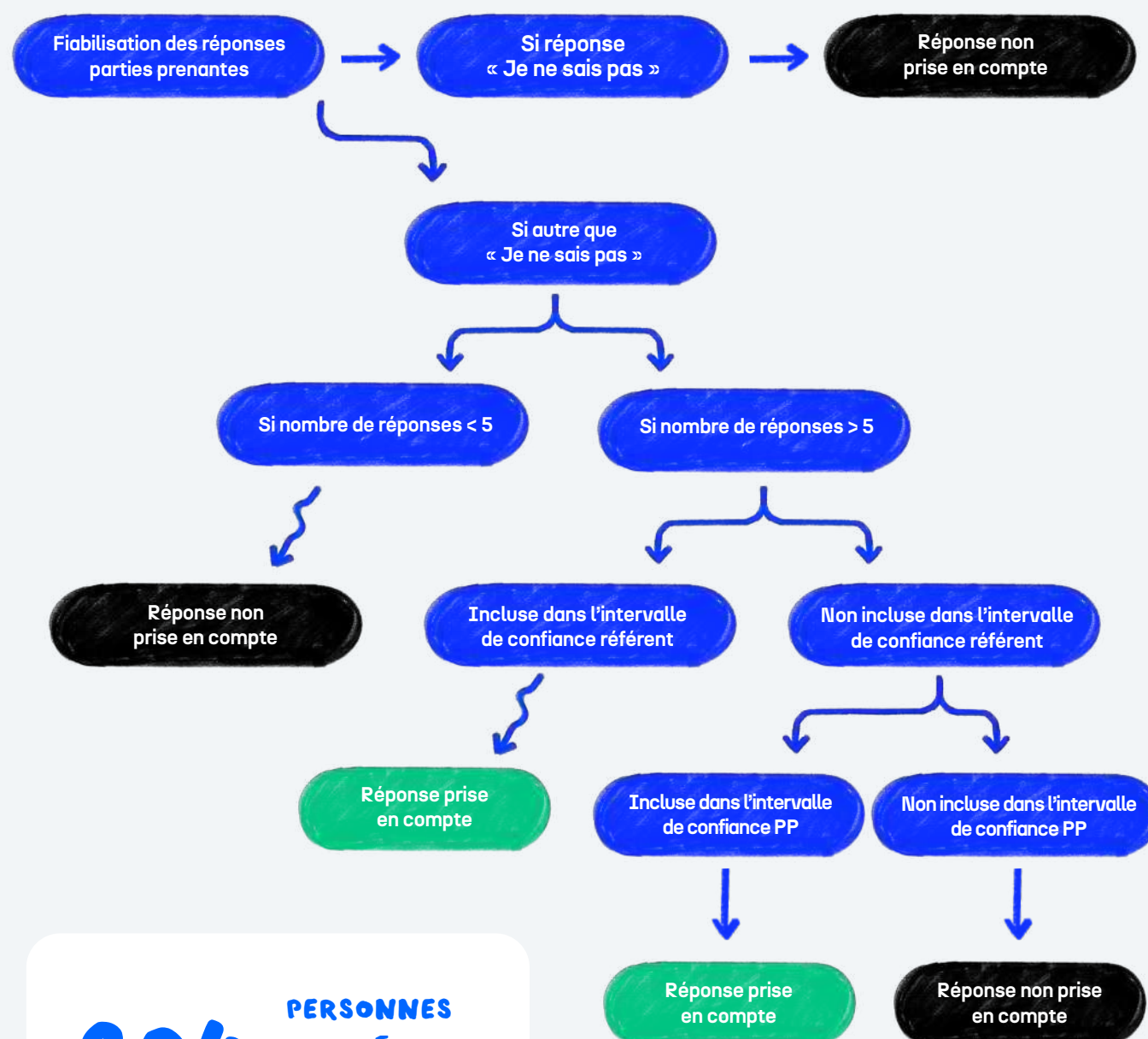
Sur cette base, nous leur avons envoyé par email une vidéo explicative de notre démarche ainsi qu'un formulaire (de type Forms, l'outil de Microsoft, si jamais la précision est utile) personnalisé :

- Un pour toutes nos collaboratrices et tous nos collaborateurs.
 - Un pour nos parties prenantes amont, soit 18 fournisseurs sélectionnés parmi ceux que nous sollicitons le plus ou avec 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 avec qui la prise de contact est, là encore, plutôt simple.
- 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(se)s et toute personne manquant d'information.





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 ci-dessous :



204

**PERSONNES
ONT RÉPONDU
À L'ENQUÊTE**

NOS RELATIONS AVEC LES PERSONNES QUI FONT L'UNIVERS DE NIJI

Nous n'avons pas attendu l'analyse de double matérialité pour tisser des liens forts avec les personnes qui constituent notre environnement de travail. Depuis des années, nous disposons d'outils⁷ qui nous permettent d'échanger avec elles, d'interroger leurs envies et leurs attentes, de partager des informations, etc.



Baromètre de satisfaction clients

2 FOIS/AN

PARTAGES DE NOUVEAUTÉS TECHNIQUES de succès aux clients et curieux à l'occasion de salons, invitations sur sites Niji, ou webinaires

PUBLICATIONS HEBDOMADAIRES de contenus techniques et sociétaux sur les réseaux sociaux de Niji

Baromètre interne Niji
1 FOIS/AN
(ressentis et idées des collaboratrices et collaborateurs)

PARTICIPATIONS ET CONTRIBUTIONS de collaboratrices et collaborateurs à des groupes techniques ou associations

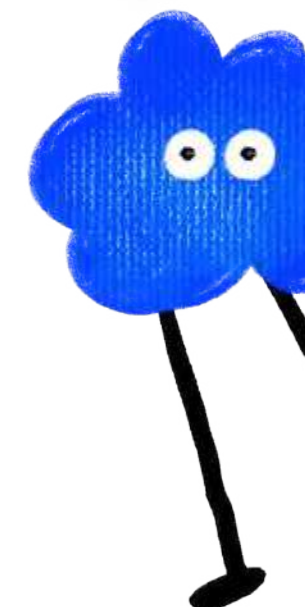
PUBLICATIONS DE NEWSLETTERS INTERNES «Vivre Niji» et «Bienvenue - Ils nous ont rejoints» chaque mois, ou encore #NijiRSE tous les 3 mois

MISE À DISPOSITION de 2 adresses email



rse@niji.fr

ethic@niji.fr



3.2.3. ÉLABORATION DE LA MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ⁸

C'est déjà la dernière étape ! Elle mutualise les notes établies par nos référents internes lors des ateliers de matérialité, et celles établies par nos parties prenantes (internes et externes), permettant ainsi de prendre en compte les retours et les visions de celles-ci quant à nos impacts, risques et opportunités. Nous avons confié au Cabinet de Saint Front la compilation de ces données, regroupées au sein d'un fichier de calcul qui aboutit pour chaque enjeu à :

UNE NOTE DE MATÉRIALITÉ D'IMPACT SUR 5

moyenne entre la note de matérialité d'impact des référents internes et la moyenne des notes de matérialité d'impact des parties prenantes sollicitées

UNE NOTE DE MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE SUR 5

issue de l'atelier dédié

NOUS AVONS CONSIDÉRÉ QU'UN ENJEU ÉTAIT 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. Si besoin, ce seuil pourra être réévalué à l'avenir pour aligner l'analyse sur les meilleures pratiques méthodologiques et sectorielles.

⁸ED GOV 2 ⁹ED GOV 2

PREMIERS RÉSULTATS

Les travaux menés ont permis d'identifier 22 enjeux critiques et/ou significatifs. Cette liste d'enjeux a été évoquée lors d'un Comité de Pilotage RSE en présence du Cabinet de Saint Front. Ces échanges avaient pour objectifs de vérifier la qualité et la pertinence de notre méthodologie et de faire ensemble le bilan du travail mené au sein des ateliers afin de maintenir la dynamique collaborative. Cette étape sera renouvelée à chaque actualisation de l'analyse de double matérialité⁹.

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

MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

		MATÉRIALITÉ D'IMPACT						
		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)	Consommation d'eau (E3)	Dialogue social (S1)			
		Droits civiques et Politiques des communautés (S3)	Biodiversité et écosystèmes (E4)	Rejets d'eau (E3)	Santé et sécurité (S1)			
			Changement d'usage des sols (E4)		Egalité de genre et salaire égal pour un travail de valeur égale (S1)			
		Droits des populations autochtones (S3)	Dégradation des sols (E4)		Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail (S1)			
		Bien-être animal (G1)	Temps de travail (S1)		Diversité (S1)			
			Temps de travail (S2)					
MOYEN 2-3,24		Travail des enfants (S2)	Sorties de ressources (y compris Déchets) (E5)	Changement climatique (E1)	Sécurité de l'emploi (S1)			
		Travail forcé (S2)	Equilibre vie pro-vie perso (S1)	Respect de la vie privée/ confidentialité (S4)	Respect de la vie privée / confidentialité (S1)			
		Sécurité de l'emploi (S2)				Santé et sécurité (S4)	Salaires adéquats (S1)	
		Pratiques marketing responsables (S4)	Formation et développement des compétences (S1)	Culture d'entreprise (G1)				
		Sécurité des personnes à risques (S4)	Emploi et insertion des personnes en situation de handicap (S1)					
		Protection des enfants (S4)	Santé et sécurité (S2)					
		Protection des lanceurs d'alertes (G1)	Egalité de genre et salaire égal pour un travail de valeur égale (S2)					
		Corruption et pots-de-vin (G1)	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)					
			Engagement Politique (G1)					
	SIGNIFICATIF 3,25-3,99				Pollution de l'air (E2)			Energie (E1)
			Pollution de l'eau (E2)		Afflux de ressources (E5)			
		Pollution des sols (E2)	Emploi et insertion des personnes en situation de handicap (S2)					
		Pollution des organismes vivants et des ressources en nouritures (E2)						
CRITIQUE 4-5		Management des relations avec les fournisseurs (G1)						

NOTE

On le sait, notre entreprise, tout comme le contexte dans lequel nous exerçons nos activités, va évoluer. Forcément, nous en tiendrons compte dans nos prochains rapports de durabilité, en affinant les notes et en reportant progressivement sur d'autres enjeux, encore identifiés comme non matériels pour le moment.

Les IRO matériels (libellé simplifié en lien avec les enjeux de durabilité (AR16) correspondants) sont présentés ci-dessus, synthétisant les attendus de publication des informations matérielles de Niji. Pour chacun d'entre eux, la référence à l'Objectif de Développement Durable auquel il contribue est précisée.

TABLEAU DES IRO

ENVIRONNEMENT

CHANGEMENT CLIMATIQUE

ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

12

CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

13

MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

9

INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

11

VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

13

MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

ÉNERGIE

7

ÉNERGIE PROPRE ET À BON COÛT ABORDABLE

9

INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

12

CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

POLLUTION

POLLUTION DE L'AIR

POLLUTION DE L'EAU

POLLUTION DES SOLS

POLLUTION DES ORGANISMES VIVANTS ET DES RESSOURCES EN NOURRITURE

11

VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

12

CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

IMPACT -

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 termes 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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

Non matériel

OPPORTUNITÉ

La gestion responsable des déchets d'équipements électriques et électroniques au sein des 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.

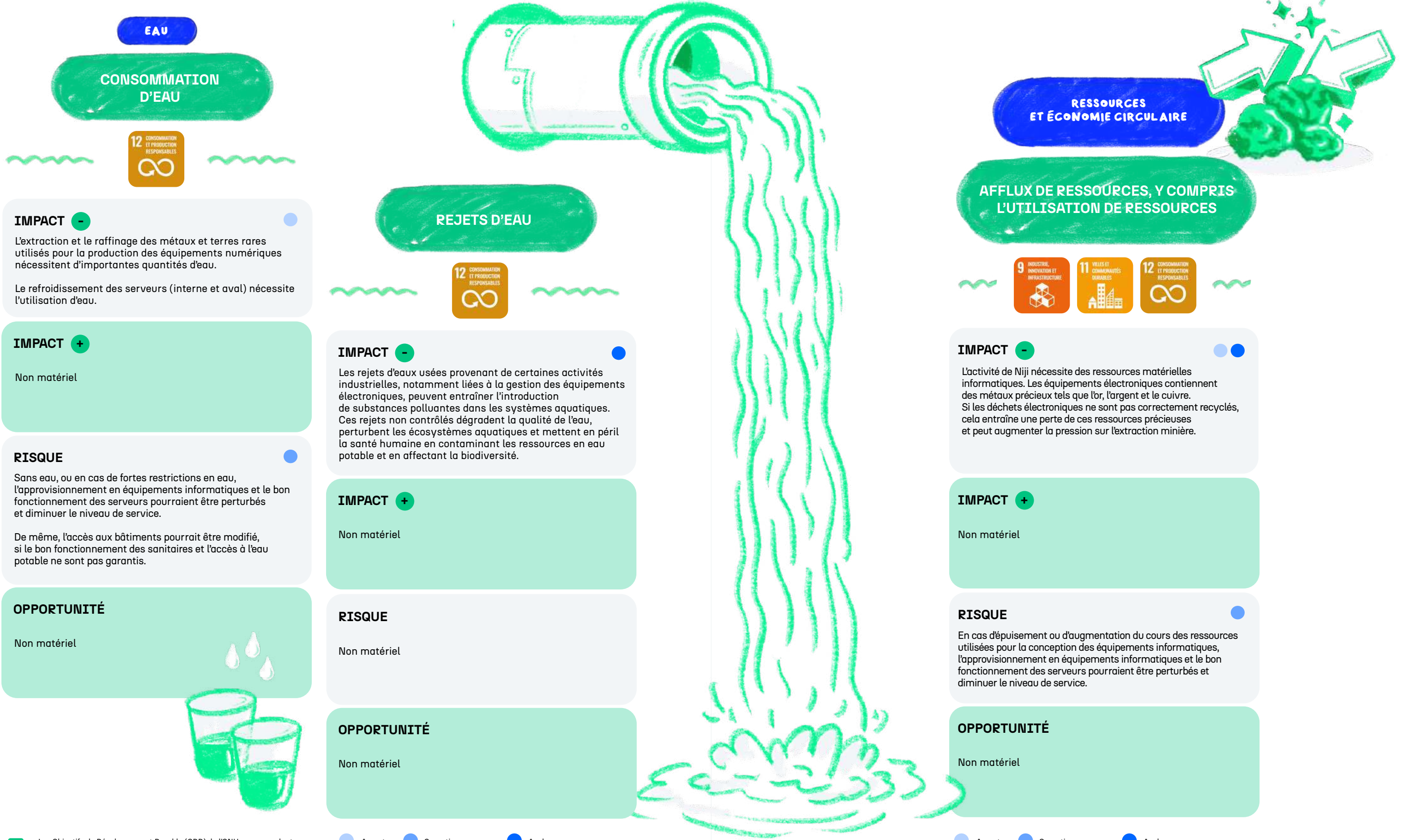
Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU correspondants sont associés aux différentes thématiques abordées.

Amont Operations propres Aval

TABLEAU DES IRO

ENVIRONNEMENT

EAU ET RESSOURCES MARINES



EAU

CONSOMMATION D'EAU



IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel



REJETS D'EAU



IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

Non matériel

OPPORTUNITÉ

Non matériel

RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

AFFLUX DE RESSOURCES, Y COMPRIS L'UTILISATION DE RESSOURCES



IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

TAB

LEAU DES IRO

SOCIAL

EFFECTIFS PROPRES

CONDITIONS DE TRAVAIL

SÉCURITÉ
DE L'EMPLOI



IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

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.

RISQUE

Non matériel

OPPORTUNITÉ

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.



SALAIRES
ADÉQUATS



IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

Niji dépend de la branche des sociétés de conseil dont les rémunérations seuil 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.

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel



SOCIAL

DIALOGUE
SOCIAL



IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

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.

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel



SANTÉ
ET SÉCURITÉ



IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

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.

RISQUE

Les conséquences physiques et psychologiques des métiers sédentaires et du travail sur écran peuvent amener à augmenter le taux d'absentéisme, et le taux de turnover.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

TAB

LEAU DES IRO

SOCIAL

ÉGALITÉS DE TRAITEMENT ET DES CHANCES POUR TOU.T.E.S

ÉGALITÉS DE GENRE ET SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE



MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



IMPACT -

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.

IMPACT +

Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

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.

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

SOCIAL

DIVERSITÉ



IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

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.

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel



AUTRES DROITS DU TRAVAIL

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE / CONFIDENTIALITÉ



IMPACT -

Non matériel

IMPACT +

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.

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ

Non matériel

TABLEAU DES IRO

SOCIAL

SALARIÉS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET
CONDITIONS POUR TOU.T.E.S

EMPLOI ET INSERTION
DES PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP



IMPACT -

Certaines missions et activités, nécessitant le positionnement de collaboratrices et 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 rendant ainsi leur pleine intégration plus complexe.

IMPACT +
Non matériel

RISQUE

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.

OPPORTUNITÉ
Non matériel



CONSUMMATEURS
ET UTILISATEURS FINAUX



INFORMATIONS RELATIVES
AUX IMPACTS
SUR LES CONSOMMATEURS
ET/OU CLIENTS FINAUX

RESPECT DE LA VIE
PRIVÉE / CONFIDENTIALITÉ



IMPACT -

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.

IMPACT +
Non matériel

RISQUE

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 réglementaires ou fonctionnelles élevées en matière de protection des données.

OPPORTUNITÉ
Non matériel

GOUVER- NANCE

CONDUITE COMMERCIALE

GESTION DES RELATIONS
AVEC LES FOURNISSEURS,
INCLUANT LES PRATIQUES
DE PAIEMENT



CULTURE D'ENTREPRISE



IMPACT -

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.

IMPACT +
Non matériel

RISQUE
Non matériel

OPPORTUNITÉ

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.

IMPACT -
Non matériel

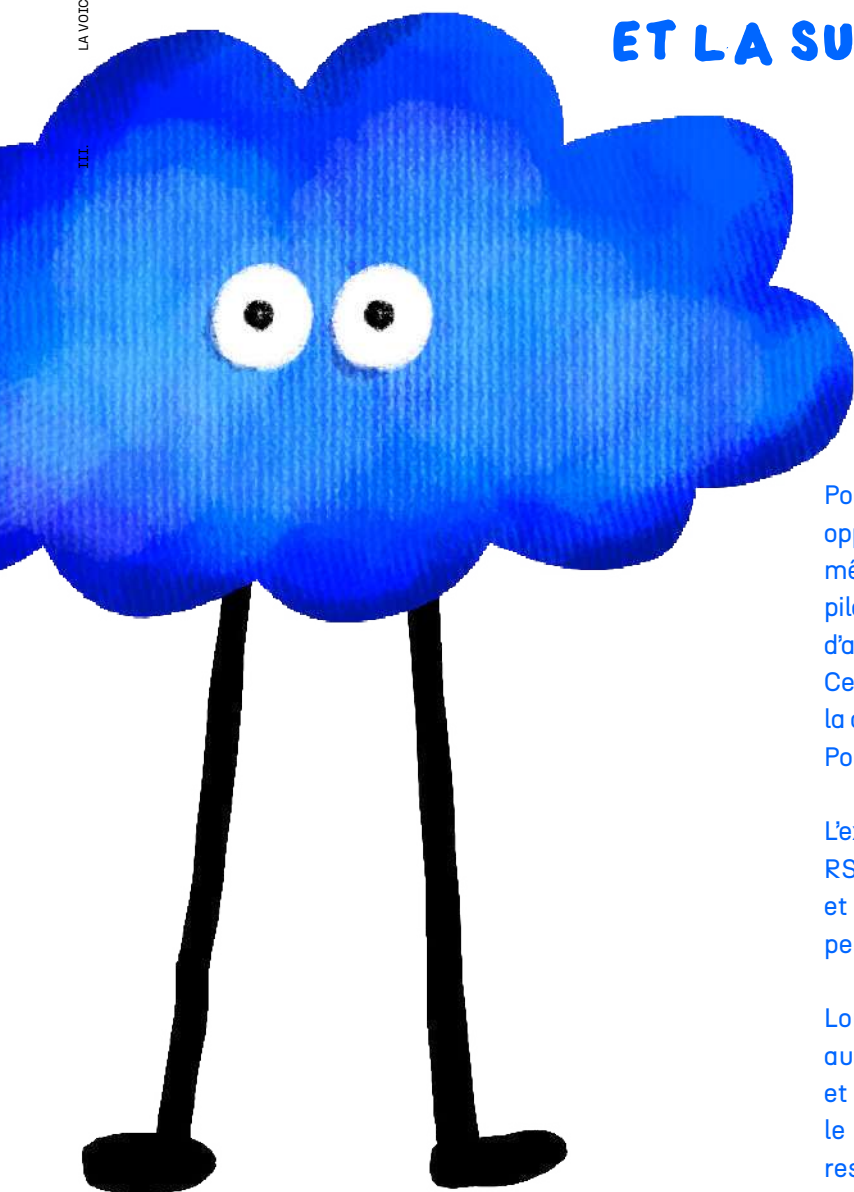
IMPACT +
La culture d'entreprise favorise un environnement de travail engageant et épanouissant, contribuant au bien-être de ses salariés.

RISQUE
Sans déploiement d'une culture d'entreprise, le recrutement et la prospection commerciale peuvent être affectés par manque d'attractivité.

OPPORTUNITÉ
Non matériel

HÉ NUJI,

ET SI TU NOUS EN DISAIS PLUS SUR LA SURVEILLANCE, LA GESTION ET LA SUPERVISION DES IRO¹⁰ ?



Pour assurer la maîtrise des impacts, risques et opportunités, Niji s'appuie sur la responsable RSE, elle-même soutenue par des "contributeurs référents" (les pilotes directs de l'IRO), soit les personnes capables d'appréhender et de définir le cadre d'action possible. Ces contributeurs référents participent également à la déclinaison locale des actions et engagements de la Politique RSE relatifs à leur périmètre.

L'expertise et les compétences de la responsable RSE, associées à celles des contributeurs référents et des membres du Comité de Pilotage RSE, permettent l'impulsion et le pilotage de ces sujets.

Lors des Comités de Pilotage RSE, ou à toute autre occasion dans l'année, le Président de Niji et le Directeur Général ont la possibilité d'alerter le Comité de Pilotage RSE, ou directement la responsable RSE, si la supervision des questions de durabilité nécessite une expertise complémentaire. Il est alors envisagé de faire appel à d'autres sources d'expertise externe (conseil, outil, formation, etc.) afin de renforcer l'expertise interne. Un reporting régulier lors des Comités de Pilotage RSE permet d'assurer les orientations stratégiques et le contrôle des travaux réalisés.



CE QU'IL FAUT EN RETENIR

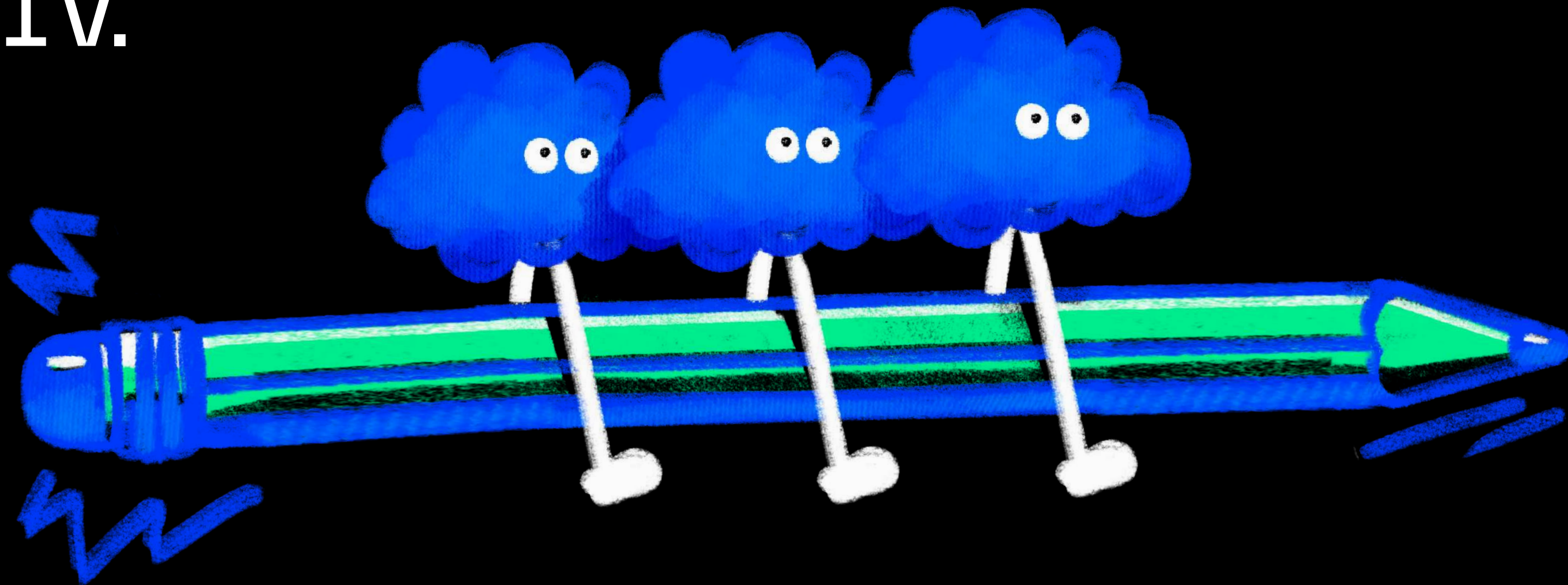


Force est de constater que les obligations réglementaires de la CSRD nous ont poussés à définir une feuille de route claire, en alignement avec notre raison d'être.

Aujourd'hui, l'analyse de double matérialité, et en particulier la liste des IRO matériels, constituent la clé de voûte de la démarche RSE de Niji. Ces éléments ont en effet guidé l'actualisation de la Politique RSE, orientant ainsi les actions de contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.



IV.



NOTRE POLITIQUE RSE :
DES ENGAGEMENTS
RESPONSABLES, ÉVIDEMMENT,
MAIS SURTOUT CONCRETS !

Chez Niji, les grands discours ne sont pas tellement notre genre. Nous leur préférons largement les actions, à la fois concrètes et cohérentes. D'ailleurs, la responsabilité sociétale se trouve au cœur de nos activités depuis le tout début, même si elle ne s'appelait pas comme ça à l'époque.

Avec le temps, nous avons progressé, sur les plans sociaux, environnementaux et économiques, afin de répondre toujours mieux aux enjeux qui façonnent le monde. Aujourd'hui, notre Politique RSE incarne cette ambition.

Cette Politique reflète surtout notre raison d'être que vous connaissez désormais bien ("Contribuer au développement des entreprises, des talents et des territoires par un numérique utile"). Et comme nous l'affirmons à l'instant, il ne s'agit pas d'une déclaration d'intention : cette Politique est notre feuille de route pour transformer nos valeurs en résultats tangibles. Rien que ça !

Plus concrètement, notre Politique RSE est structurée autour de cinq thématiques principales qui couvrent, toutes, une série d'engagements :



RÔLES ET RESPONSABILITÉS : UN ENGAGEMENT AU PLUS HAUT NIVEAU¹¹

Chez Niji, la RSE repose sur des engagements pensés, formalisés et portés par les plus hautes instances de gouvernance de l'entreprise, et les décisions en matière de RSE sont prises de la même façon que pour tous les autres enjeux stratégiques. Pourquoi ? Parce que nous savons que c'est la clé d'une action réelle et pérenne et de résultats concrets, à moyen et long termes.

La stratégie RSE est pilotée par un Comité de Pilotage RSE qui se réunit chaque mois, pour arbitrer et/ou superviser les résultats des analyses de double matérialité (et de fait les retours et visions des parties prenantes consultées), et les objectifs, actions et mesures

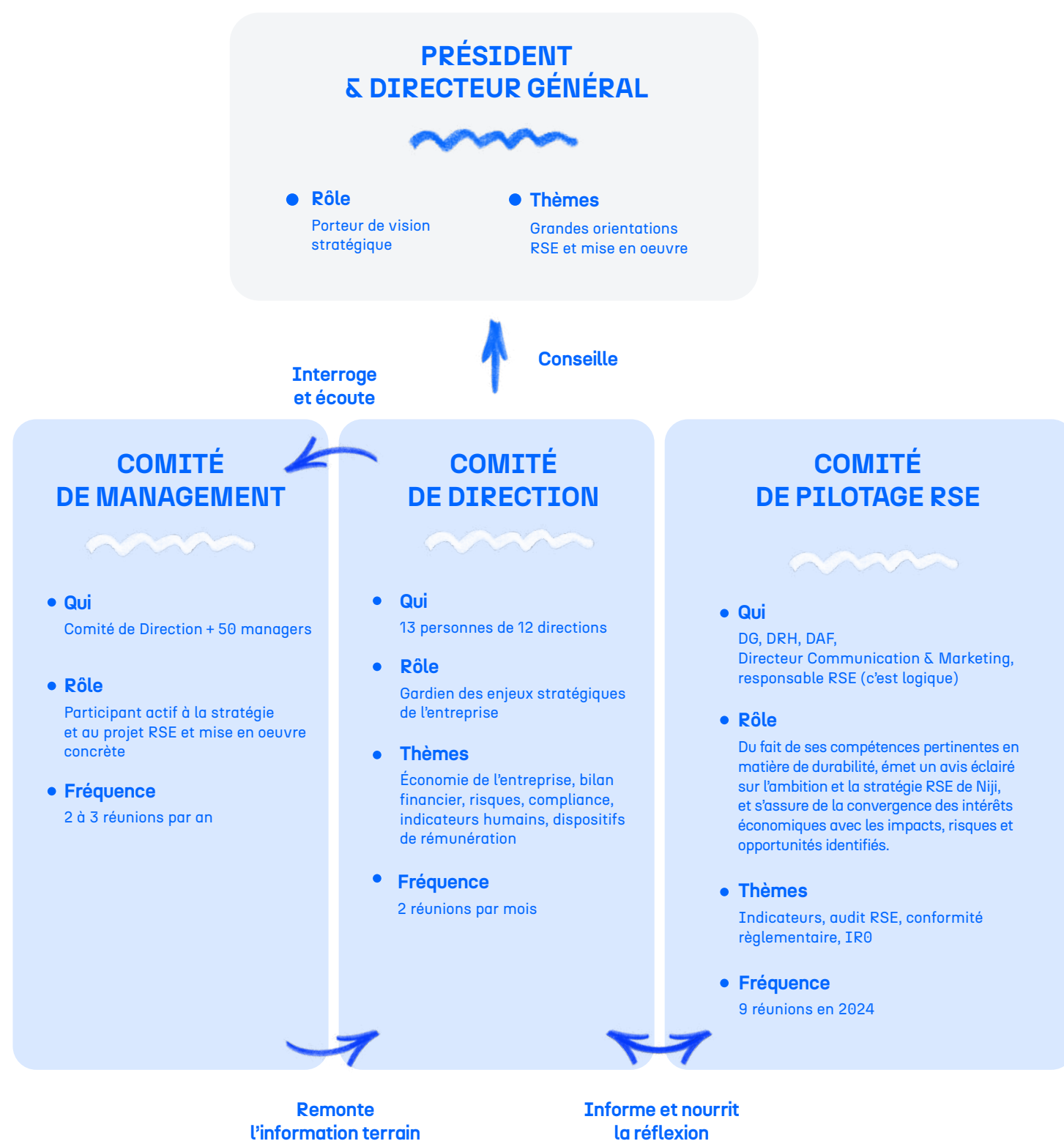
qui ont été définis en lien avec la stratégie globale de Niji.¹² Les engagements et objectifs de cette Politique RSE doivent, au bout du compte, faire face aux impacts et risques matériels, et permettre de poursuivre les opportunités matérielles.¹³⁻¹⁴

Plutôt que de détailler les rôles de chacun avec des phrases longues pleines d'adverbes, nous avons fait un schéma qui résume qui fait quoi.



¹¹ED GOV 1 ¹²ED GOV 2
¹³ED SBM 3 ¹⁴ED GOV 2

UN TRIO DE CHOC AU SERVICE DE LA RSE : LES COMITÉS DE DIRECTION, DE MANAGEMENT ET DE PILOTAGE RSE^{15 16}



“
MAIS TRÈVE DE BLABLA, PUISQUE CE N'EST PAS NOTRE CREDO. DÉCOUVREONS PLUTÔT ENSEMBLE LES ENGAGEMENTS ET LES INITIATIVES QUI ALIMENTENT CES CINQ PILIERS ET, SURTOUT, QUI TRADUISENT NOTRE VOLONTÉ DE FAIRE DE LA RSE UN LEVIER DE TRANSFORMATION POSITIF ET DURABLE POUR NOTRE ENTREPRISE, NOS ÉQUIPES, NOS PARTENAIRES ET NOS TERRITOIRES.
”



ET DONC, QU'EST-IL PRÉVU POUR 2025-2026 ?

La fixation des objectifs associés aux enjeux matériels repris dans notre Politique RSE a été réalisée avec l'implication conjointe des membres du Comité de Pilotage RSE et du Président de Niji. Depuis le début de l'année 2025 et suite à la mise à jour de notre Politique RSE, l'évolution des indicateurs relatifs aux objectifs est régulièrement examinée lors des Comités de Pilotage RSE.

Politique RSE Niji – 2025/2026

NOS ENGAGEMENTS

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

GOUVERNANCE

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



65%

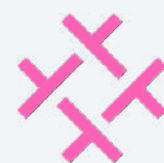
de participation au baromètre interne annuel

2 BAROMÈTRES
satisfaction clients / an

1 RÉFÉRENT RSE
par site

MÉDAILLE
Gold EcoVadis

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 dans nos équipes.

90%

des managers formés au Parcours manager

9 WEBINAIRES QVT
d'ici fin 2025

21H / AN

de formation par salarié

95%

des salariés sensibilisés aux modules « Lutter contre toutes les discriminations » et « Lutter contre les comportements sexistes »

1 ACCORD HANDICAP

signé fin 2025

1 PARTENARIAT

avec une école d'ingénieurs pour la féminisation des métiers de la tech

ÉCONOMIE

Accompagner nos clients dans la mise en œuvre de produits et solutions limitant leurs impacts environnementaux, en développant et promouvant des offres éco-conçues 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.

Poursuivre développement de nos offres éco-conçues

1 GRILLE CRITÈRES RSE
d'Achats Responsables déployée



95%

des salariés sensibilisés au module « La Démarche RSE de Niji », incluant 1 partie sur l'éthique

TERRITOIRE

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



SOUTIEN RENOUVELÉ AUX ASSOCIATIONS :

Les P'tits Doudous et FACE
(3 animations annuelles, 2 adhésions au programme WI-FILLES)

Contribution à des initiatives sociales et environnementales via des missions de mécénat de compétences

(300 J / AN)

40 CONTRIBUTIONS / AN

aux organisations métiers présentes sur nos territoires d'implantation

ENVIRONNEMENT

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

90%

des ordinateurs du parc actif écolabellisés



95%

des contrats fournisseurs & sous-traitants signataires de la Charte Partenaires Niji

Atteinte des paliers d'engagement du **PLAN DE DÉCARBONATION** Niji - horizon 2030

95%

des salariés sensibilisés aux modules : «La démarche RSE de Niji» + «Les 10 écogestes de Niji»

ET EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES ET DE CONTRÔLE INTERNE, ON SE DÉBROUILLE COMMENT CHEZ NIJI ?^{17 18 19}



Le Comité de Pilotage RSE et plus particulièrement la responsable RSE, assurent la qualité des diffusions d'informations en matière de durabilité. La variété de leurs de missions, connaissances et expertises, en fait une équipe solide pour arbitrer et gérer les risques inhérents à la diffusion de ce type d'informations.

Par ailleurs, l'accompagnement par le Cabinet de Saint Front pour toutes les étapes méthodologiques de mise en conformité CSRD permet d'assurer un niveau de gestion des risques (et donc de contrôle

externe) sécurisant pour Niji. Il en est de même pour la thématique spécifique Carbone, pour laquelle Niji a été accompagnée par l'agence Déclic, expert en carbone.

Les principaux risques relatifs à l'information en matière de durabilité identifiés sont : l'exhaustivité et l'intégrité des données, l'exactitude des résultats des estimations, la disponibilité de données sur la chaîne de valeur en amont et/ou en aval et le délai de mise à disposition des informations.

POUR LES ATTÉNUER, NIJI MET EN ŒUVRE LES ACTIONS PRÉVENTIVES ET CORRECTIVES SUIVANTES :



Sollicitation et pilotage de contributeurs directement en possession de la donnée, pour alimentation des fichiers de collecte, avec un délai suffisamment long pour permettre un auto-contrôle ;

Vérification et, si besoin, échantillonnage au moment de la consolidation des données par la responsable RSE, pour comparaison par périodes / sites, avec analyse et correctif des écarts majeurs / incohérences avec le contributeur si nécessaire ;

Mise en place d'alertes automatiques dans certains fichiers de collecte ou de calcul, permettant de signaler une incohérence ;

Contrôle par un organisme externe pour certaines données (en particulier pour les données Carbone : vérification du fichier de calcul par un cabinet expert).

¹⁷ED GOV 1

¹⁸ED GOV 2

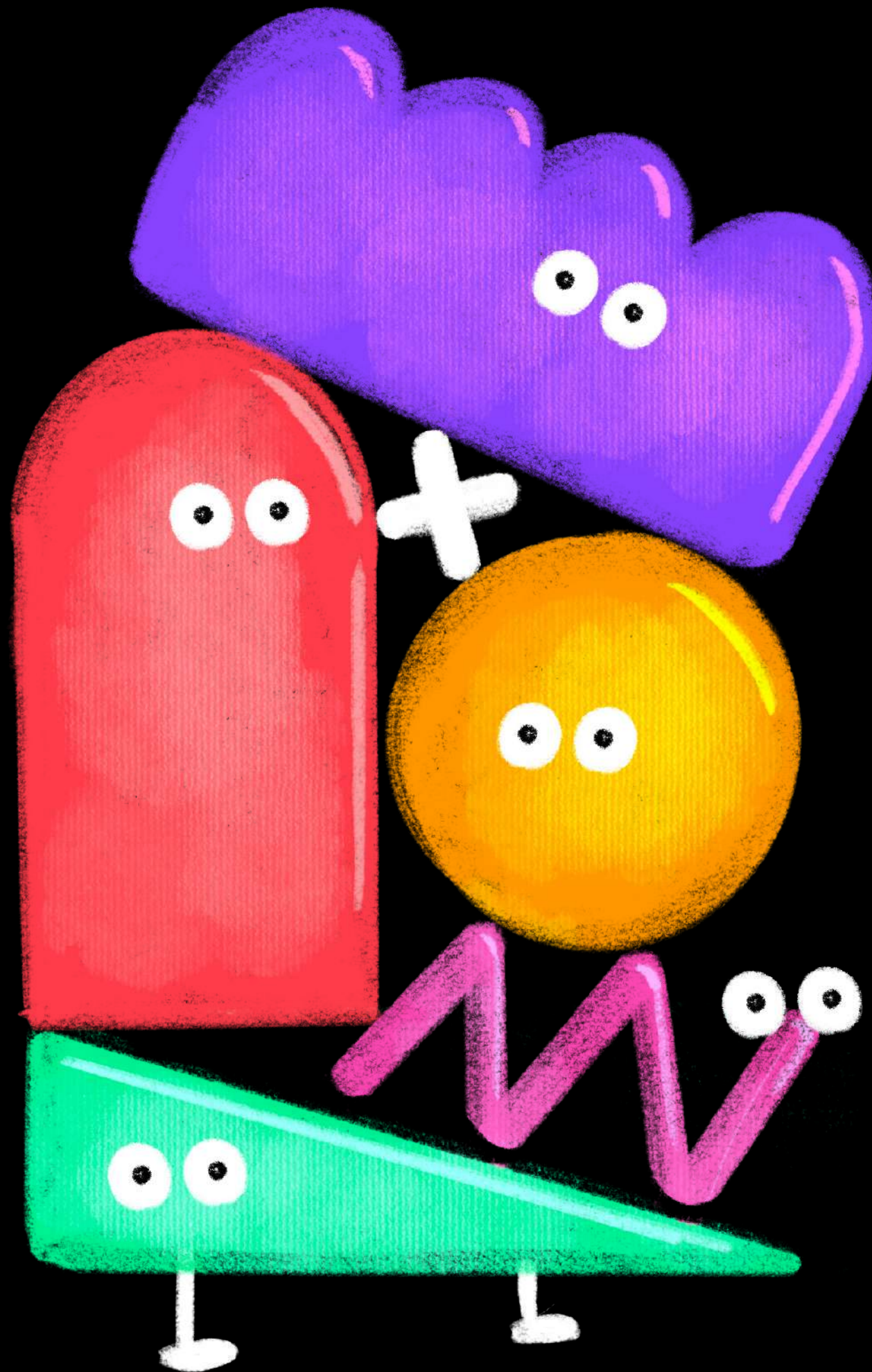
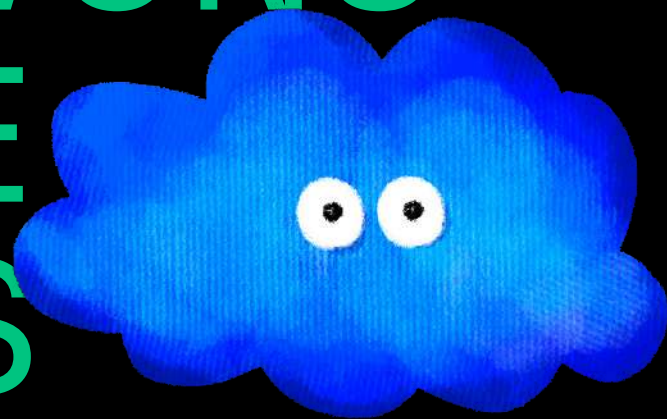
¹⁹ED GOV 5

ICI,
VOUS AVEZ LU
LA MOITIÉ
DU RAPPORT



V.

LES ACTIONS
DONT
NOUS SOMMES
FIERS ET QUE
NOUS AVONS
ENVIE
DE VOUS
PRÉSENTER



PILIER 1 -

GOUVERNANCE

ÉVALUATION EXTERNE :
NIJI S'ENGAGE POUR UNE
AMÉLIORATION CONTINUE
ET UN AVENIR DURABLE

Depuis 2021, Niji s'inscrit dans une démarche proactive en matière de responsabilité sociétale en étant signataire du Global Compact des Nations Unies. À travers cet engagement, l'entreprise soutient une initiative internationale visant à promouvoir un futur durable et à respecter les Dix principes du Pacte mondial, qui couvrent des enjeux cruciaux tels que les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Chaque année, Niji formalise son engagement dans une Communication sur le Progrès (CoP), un document clé qui illustre les actions et progrès réalisés pour aligner ses pratiques sur ce cadre universel. Ces principes se retrouvent au cœur des Politiques internes de Niji, intégrés dans son Code de Conduite et son Règlement intérieur, et sont alignés avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) fixés par l'agenda mondial.

UNE ÉVALUATION
CONTINUE
AVEC ECOVADIS

Afin de mesurer et d'améliorer ses performances RSE, Niji participe également chaque année à l'évaluation EcoVadis, un outil reconnu au niveau international. Cette évaluation approfondie, basée sur quatre critères clés – Environnement, Social & Droits humains, Éthique et Achats responsables – permet à Niji de :

- Identifier ses points forts et ses axes de progression
- Impliquer ses parties prenantes en apportant des réponses claires et chiffrées à leurs attentes
- Poursuivre une amélioration continue de ses pratiques RSE grâce à un suivi rigoureux des résultats obtenus

2025 : VERS UNE CONFORMITÉ
AUX EXIGENCES DE LA CSRD

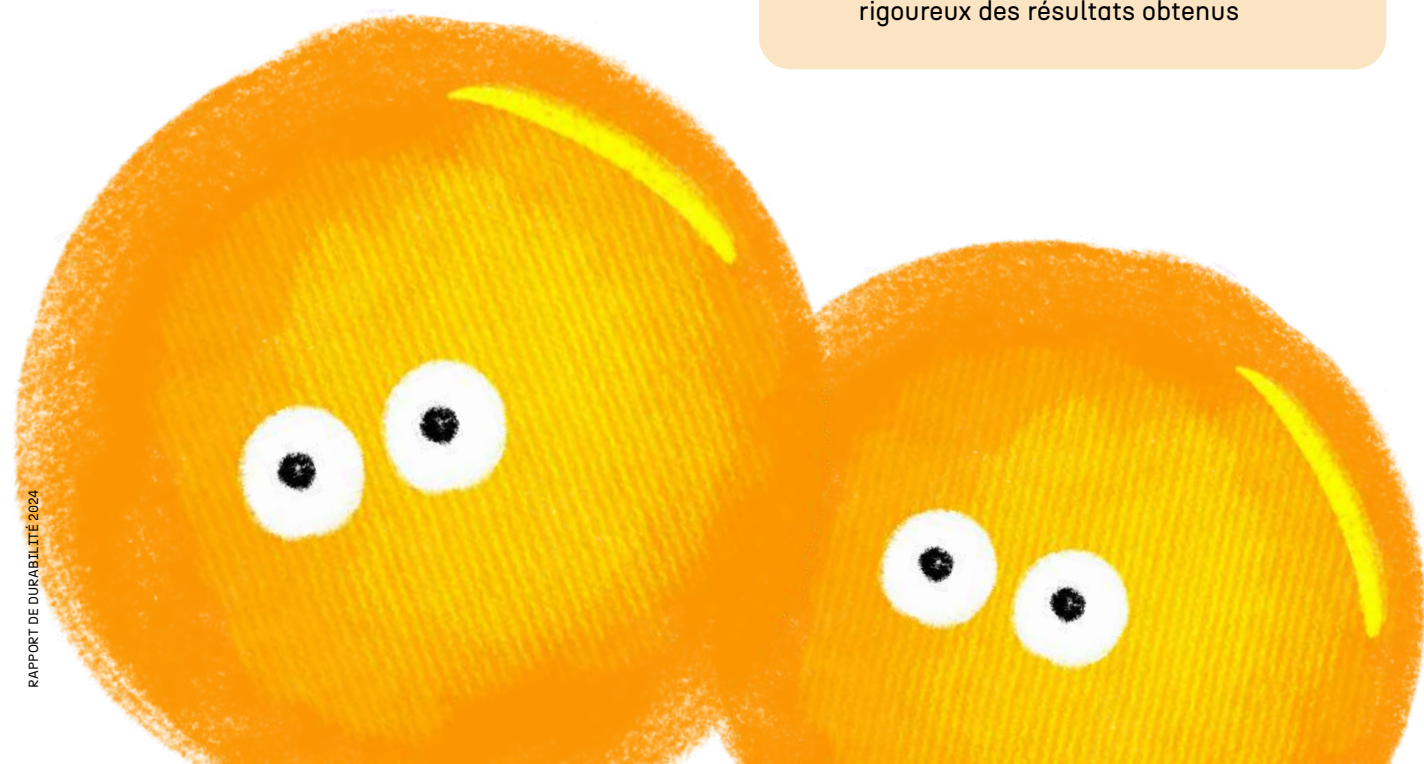
Dans la perspective de l'entrée en vigueur de la réglementation CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) en 2026, Niji a souhaité enclencher son premier audit blanc CSRD dès 2025. Réalisé par un organisme tiers indépendant (OTI), cet audit a permis d'évaluer la conformité de Niji sur des sujets stratégiques et de poser les bases de ce premier Rapport de Durabilité, outil clé de transparence et de communication envers toutes ses parties prenantes.

UN ENGAGEMENT POUR UN FUTUR
DURABLE

À travers ces initiatives, Niji confirme sa volonté d'agir concrètement pour un avenir plus juste et durable et montre qu'elle ne se contente pas de suivre les évolutions réglementaires : elle se positionne comme un acteur engagé dans la construction d'une économie responsable, au service des êtres humains et de la planète.

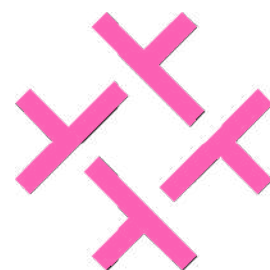
MAIS AUSSI

- Engagements pour le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption inscrits dans les Code de Conduite et règlement intérieur de Niji
- Recours à des contributeurs internes comme référents directs des IRO
- Mise en place en 2025 d'une prime d'incitation pour les membres du CODIR Niji, liée à la performance RSE de l'entreprise, et notamment à la progression de la notation EcoVadis
- 2 adresses email dédiées (rse@niji.fr et ethic@niji.fr) pour que toute partie prenante puisse partager une idée ou déclarer une anomalie
- Engagement des plus hautes instances de Niji (Président et Directeur Général), soutenues par le Comité de Direction, le Comité de Management et le Comité de Pilotage RSE
- Collaboration avec le Cabinet de Saint Front pour sensibilisation et méthodologie
- Accompagnement de l'agence Déclic pour la thématique carbone



PILIER 2 -

SOCIAL

SENSIBILISATION & FORMATION
AU COEUR DU DÉVELOPPEMENT DE NIJI

La formation chez Niji, c'est sous toutes ses formes et ses modalités ! Du mentoring au partage de REX en passant par les modules e-learning sur la plateforme Niji University, les ateliers, les réunions en présentiel ou l'intégration dans des projets requérant de nouvelles compétences... il y en a pour tous les goûts, tous les profils, tous les métiers et toutes les expertises. Le catalogue de formation est mis à disposition de tous et est enrichi régulièrement, par des experts métiers et des partenaires.

Concernant la sensibilisation aux thématiques RSE, plusieurs dispositifs existent déjà et sont régulièrement mis à jour, pour garantir que tout le monde soit au même niveau de compréhension des enjeux. Une

plateforme d'e-learning dédiée facilite leur accès et leur suivi : la démarche RSE de Niji, les 10 écogestes Niji, le Numérique Responsable, la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes, contre les comportements sexistes, etc.

Sur tous les sites Niji, 3 collaboratrices et/ou collaborateurs Niji sont formés par l'association de la Fresque du Numérique, pour réaliser régulièrement des ateliers sur tous les sites, afin de :

- Sensibiliser aux **enjeux environnementaux du numérique**
- Favoriser **l'émulation** et la cohésion d'équipe autour d'un projet actuel et engageant
- Ouvrir la discussion pour **encourager les échanges et les initiatives internes**

Enfin, une newsletter RSE est envoyée chaque trimestre, pour informer des avancées et partager de bonnes pratiques ou initiatives. Les canaux Teams des différents sites sont également un bon outil de partage d'informations et événements - locaux ou nationaux.

La combinaison de ces différents dispositifs permet aux collaboratrices et collaborateurs de monter régulièrement en compétence sur ces sujets, et d'être impliqués à part entière dans notre démarche RSE.



MAIS AUSSI

- Locaux situés dans des zones urbaines vivantes et facilement accessibles en transports en commun, télétravail possible, indemnités transport et vélo, animations CSE
- Baromètre interne annuel pour évaluer les ressentis
- Initiatives collectives et participations à des événements sportifs
- Webinaires QVT (TMS, gestion du stress, RPS, relations interpersonnelles, bien-être, etc.)
- Partenariats avec ESAT et entreprises adaptées (ex. Handirect)
- Partenaire du collectif Invest in Digital People, dispositif d'insertion
- Formations e-learning sur diversité, inclusion, comportements sexistes
- Collaboration avec « Les P'tits Doudous » : amélioration du vécu des enfants hospitalisés
- Signature de la Charte de la Diversité en 2021 avec 2 axes clés : lutte contre les discriminations et favorisation de l'égalité des chances, management inclusif

“ **DONNER PLUS DE SENS À MON MÉTIER, C'EST AGIR LÀ OÙ JE NE L'ATTENDAIS PAS.** ”



Chloé Perrin,
Consulting Manager,
Practice Customer
Value chez Niji

« Mon travail occupe une part très importante de mon quotidien, il est donc important que je sois alignée avec les grands principes et les actions de mon entreprise. Ce que j'apprécie chez Niji, c'est justement que les valeurs défendues se traduisent dans des actions concrètes qui m'impactent directement : je ne change pas d'ordinateur tous les ans et je n'ai pas non plus de téléphone professionnel inutile. Ce sont des choix simples mais réfléchis, qui évitent de multiplier des équipements polluants. De la même façon, le recours au train plutôt qu'à l'avion pour nos déplacements montre une véritable prise de conscience écologique. Et lorsque nous devons vraiment voyager, comme pour le Consumer Electronics Show (CES) de Las Vegas, nous partons en équipe réduite et notre travail est diffusé à tous les sites de Niji, dans une logique inclusive et d'optimisation de notre séjour.

La RSE est finalement une démarche qui nourrit nos projets. Cela se traduit par exemple dans nos offres, avec la refonte de sites internet éco-responsables ou la prise en compte des questions

d'accessibilité. Lors de ma dernière mission, j'ai fini par collaborer avec mes clients sur un projet de réduction des packagings grâce à l'utilisation de QR codes. Ce n'était pas prévu dans mon périmètre initial, et j'ai découvert que mes compétences en digital pouvaient avoir une portée plus grande. Découvrir et intégrer ces thématiques responsables dans des projets digitaux enrichit mon quotidien professionnel. Je réalise à quel point je peux agir sur des sujets auxquels je ne m'attendais pas.

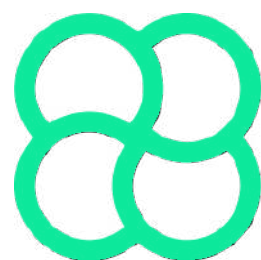
Et puis Niji sait prendre soin de ses collaborateurs à travers des formations mais aussi des gestes plus impactants qu'il n'y paraît. Je pense aux protections hygiéniques disponibles dans les toilettes, une initiative qui devrait être évidente partout, mais qui reste rare. Je pense aussi au soutien des équipes de ménage, aux parcours de vie souvent difficiles, avec lesquelles nous entretenons d'excellentes relations. Tout cela contribue à me sentir bien. Je me dis que nous construisons un environnement de travail qui donne plus de sens à nos métiers, et c'est ce qui me motive à m'investir chaque jour davantage. »

PILIER 3 -

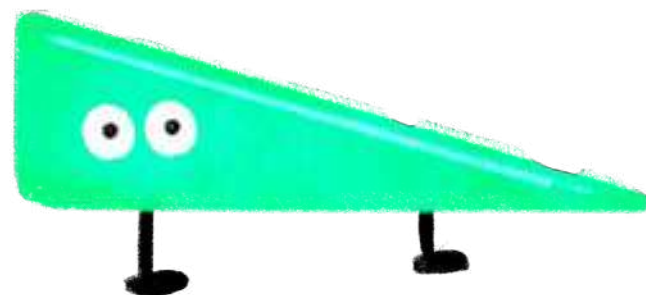
ENVIRONNEMENT



NIJI S'ENGAGE POUR UN FUTUR DURABLE : SON PLAN DE DÉCARBONATION HORIZON 2030



Niji franchit une nouvelle étape dans son engagement pour la transition écologique avec le lancement de son Plan de Décarbonation Horizon 2030, en collaboration avec l'agence Déclic et en alignement avec les trajectoires ambitieuses définies par le SBTi (Science Based Targets initiative). Ce plan s'articule autour de trois axes majeurs, illustrés par les actions principales et leur niveau d'avancement à fin 2024 :



1

RÉDUCTION DE 42 % DES ÉMISSIONS BRUTES DES SCOPES 1 & 2

75 %

Transition vers une utilisation de 100 % d'énergie renouvelable

25 %

Optimisation de la sobriété énergétique sur l'ensemble de ses sites

2

BAISSE DE 10 % DES ÉMISSIONS PAR COLLABORATEUR LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

75 %

Développement d'une flotte 100 % hybride et électrique

25 %

Promotion active des modes de transport doux, qu'il s'agisse des trajets domicile-travail ou des déplacements professionnels

3

RENFORCEMENT DE L'ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS



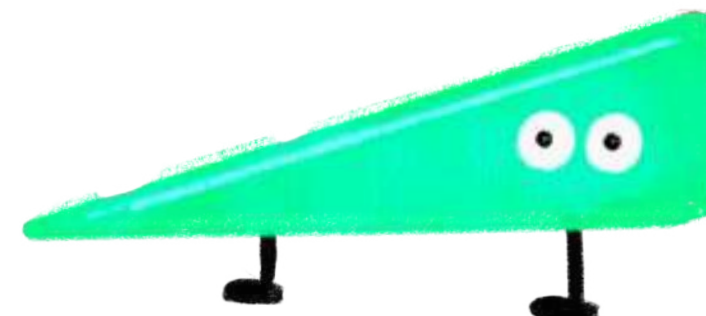
Lancement d'audits sur la base de la Charte Partenaires Niji



Mise en place d'objectifs concrets de réduction des impacts carbone avec les cinq principaux fournisseurs du Groupe

Modes de transport doux = Marche à pied, Vélo, Trottinette, Bus, Car, Tramway, Métro, Train ou RER

Avec 2023 comme année de référence, ce plan témoigne d'une vision claire et proactive : réduire significativement l'empreinte carbone de l'entreprise tout en inspirant un changement durable à travers l'ensemble de son écosystème. Plus qu'un engagement, ce Plan de Décarbonation à horizon 2030 représente une ambition collective pour réinventer les pratiques, protéger la planète et construire un avenir responsable.



“

NOTRE COLLABORATION A PERMIS À NOS DEUX ENTREPRISES, AUX AMBITIONS ALIGNÉES, DE SE CHALLENGER MUTUELLEMENT ET D'INVENTER DES SOLUTIONS SUR-MESURE.”



AGNÈS DESMAREST-COULON
Responsable Communication Corporate et Marque Groupe, Groupe RATP



En 2021, le groupe RATP a engagé une refonte de son site internet Groupe, un projet essentiel pour refléter la diversité croissante de nos expertises et porter haut nos engagements en matière de responsabilité sociétale.

Depuis toujours, le Groupe RATP se distingue en effet par des projets précurseurs en matière de RSE et il nous fallait une communication à la hauteur de ces ambitions, capable de traduire nos valeurs.

Dans cette quête, notre collaboration avec l'équipe Niji s'est imposée comme une évidence. L'expertise et les références de Niji en éco-conception numérique ont immédiatement résonné avec nos aspirations. Dès les premières étapes de l'appel d'offres, nous avons apprécié leur compréhension fine de nos enjeux et leur capacité à proposer des solutions à la fois ambitieuses et pragmatiques. Leur expérience et la qualité relationnelle avec les équipes ont été des éléments rassurants tout au long de notre collaboration.

Le projet a représenté bien davantage qu'une refonte technique. Il s'est révélé un exercice de sobriété numérique et de clarté répondant à nos besoins, mais posant aussi les bases d'une dynamique de progrès continu.

Ensemble, nous avons travaillé à simplifier les parcours clients, réduire le nombre de clics pour

accéder aux contenus et sélectionner de manière drastique les supports à mettre en avant. Chaque page, chaque fonctionnalité a été pensée pour être accessible, intuitive et surtout, alignée avec nos engagements en faveur de la durabilité. Qu'il s'agisse d'hébergements verts en France, de design intuitif ou de gestion optimisée des contenus, les experts de Niji ont tous apporté leur pierre à l'édifice, en lien étroit avec nos équipes. Résultat : un site éco-conçu, avec un éco-index en amélioration constante, qui reste fidèle à l'identité pop et dynamique du groupe RATP. Ce projet témoigne de l'impact positif que de telles collaborations peuvent avoir, qui dépasse leurs objectifs initiaux.

Le groupe RATP s'efforce d'intégrer la RSE au cœur de toutes ses activités. Collaborer avec des partenaires qui partagent cette vision renforce non seulement nos convictions, mais aussi notre capacité à innover et à progresser.

Ensemble, avec Niji, nous avons démontré que la transition numérique peut être porteuse de valeur, pour nos organisations respectives, et même au-delà, pour tout un écosystème. Aujourd'hui, ce site est un outil performant, responsable et inspirant, qui reflète l'engagement partagé entre le groupe RATP et Niji pour un numérique plus durable. C'est dans cet alignement, cette rencontre entre deux ambitions, que réside d'ailleurs toute la force de notre projet. »

ratpgroup.com

PILIER 4 -

ÉCONOMIE



ÉTHIQUE ET PROTECTION
DES DONNÉES : L'ENGAGEMENT
DE NIJI POUR UNE CONFORMITÉ
EXEMPLAIRE

Dans un monde où la gestion des données personnelles et les questions d'éthique sont au cœur des préoccupations, Niji réaffirme son engagement à respecter scrupuleusement les normes en vigueur. La conformité à ces exigences, loin d'être une simple formalité, incarne notre volonté de proposer des prestations irréprochables, qu'elles soient techniques ou réglementaires.

Depuis plusieurs années, Niji s'est mobilisée pour mettre en place une démarche structurée, reposant sur des mesures claires et des processus internes rigoureux. Cela inclut une Politique générale de protection des données, un Code de Conduite, une Charte Partenaires, et bien d'autres dispositifs élaborés sous la supervision d'équipes expertes.

Mais notre engagement ne s'arrête pas là. Nous croyons fermement que la conformité est une responsabilité collective. Ainsi, nous avons intégré nos collaborateurs dans cette démarche à travers des formations dédiées et de campagnes de sensibilisation, afin de diffuser une culture de conformité à l'échelle de tout le Groupe.

Aujourd'hui, à l'heure de la révolution de l'Intelligence Artificielle et de la mise en œuvre du nouveau règlement européen sur l'IA, Niji se positionne comme un acteur clé. Nous relevons le défi d'une IA conforme et respectueuse, non seulement des réglementations, mais aussi des personnes et de l'environnement. En intégrant des valeurs comme l'équité, l'écologie et la durabilité, notre démarche s'inscrit dans une logique d'impact positif et en parfaite cohérence avec notre Politique RSE.

”

CHEZ NIJI,
L'ÉTHIQUE ET LA
PROTECTION DES DONNÉES
NE SONT PAS DE SIMPLÉS
ENJEUX TECHNIQUES :
CE SONT DES ENGAGEMENTS
ESSENTIELS QUI
TRADUISENT NOTRE
VISION D'UNE INNOVATION
RESPONSABLE, AU SERVICE
D'UNE SOCIÉTÉ PLUS
ÉQUITABLE ET DURABLE.

”

PILIER 5 -

TERRITOIRE

INCLUSION ET SOLIDARITÉ : L'ENGAGEMENT DE NIJI AUX CÔTÉS DE FACE

fondationface.org

En 2024, Niji a franchi une nouvelle étape dans son engagement sociétal en adhérant à FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion). Cette association, active sur l'ensemble du territoire français, œuvre pour favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en difficulté. C'est naturellement auprès de l'antenne rennaise de FACE, là où se situe le siège de Niji, que cette collaboration a pris racine, avec l'ambition d'étendre progressivement les initiatives à d'autres territoires d'implantation de Niji.

DES ACTIONS CONCRÈTES POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

Fidèle à ses valeurs, Niji participe activement à plusieurs initiatives portées par FACE, en apportant son expertise et son soutien à travers des actions concrètes :

Sensibilisation des jeunes filles aux métiers du numérique :

en participant au programme WI-FILLES, des collaboratrices de Niji témoignent auprès de jeunes filles de 3^e et 2nde pour les initier aux études et aux carrières dans le secteur du numérique, contribuant ainsi à réduire les inégalités de genre dans cette industrie

Don de matériel informatique :

Niji s'engage à offrir des équipements numériques pour répondre aux besoins de publics scolaires ou adultes en situation de précarité, afin de réduire la fracture numérique

● **Accueil de stagiaires :** dans une démarche d'inclusion professionnelle, Niji ouvre ses portes à des stagiaires issus de milieux défavorisés ou en reconversion, leur offrant une première expérience enrichissante et formatrice

● **Interventions en milieu carcéral :** les équipes de Niji interviennent en prison pour accompagner les personnes détenues dans leur préparation à une réinsertion professionnelle, une action clé pour lutter contre la récidive et offrir une seconde chance

● **Solidarité pendant les fêtes :** en fin d'année, Niji organise des collectes de jouets afin d'apporter un peu de réconfort aux familles défavorisées, en particulier lors des périodes festives



UNE AMBITION D'IMPACT LOCAL ET NATIONAL

En s'associant à FACE, Niji traduit concrètement son engagement pour une société plus juste et solidaire. Ces actions, déjà bien implantées à Rennes, seront progressivement étendues aux autres régions où Niji et FACE partagent une implantation commune. Cet engagement s'inscrit dans une vision globale

portée par Niji : utiliser son ancrage local pour agir efficacement en faveur de l'inclusion, tout en contribuant à des enjeux sociétaux majeurs tels que l'égalité des chances, la lutte contre l'exclusion et la réduction des fractures sociales et numériques.

NOUS SOUTENONS AUSSI...

“ **MONTRER QU'ENSEMBLE,
ON PEUT CHANGER DES VIES** ”



Nolwenn Febvre,
présidente
de l'association
Les P'tits Doudous

« L'histoire a commencé en septembre 2013. Tout est parti d'un besoin exprimé par un salarié de Niji, qui connaissait notre association et nos projets. Nous cherchions alors à développer un outil innovant pour améliorer le parcours des enfants opérés : l'idée était de créer un jeu vidéo qui transformerait l'expérience de l'hospitalisation en une aventure ludique et rassurante.

Quand j'ai exposé le projet au directeur du marketing et de la communication, Frédéric Payen, il m'a écoutée attentivement, puis a dit : « On va mobiliser des développeurs en mécénat de compétences. » Quelques mois plus tard, en avril 2014, notre jeu, *Le Héros, c'est toi*, voyait le jour.

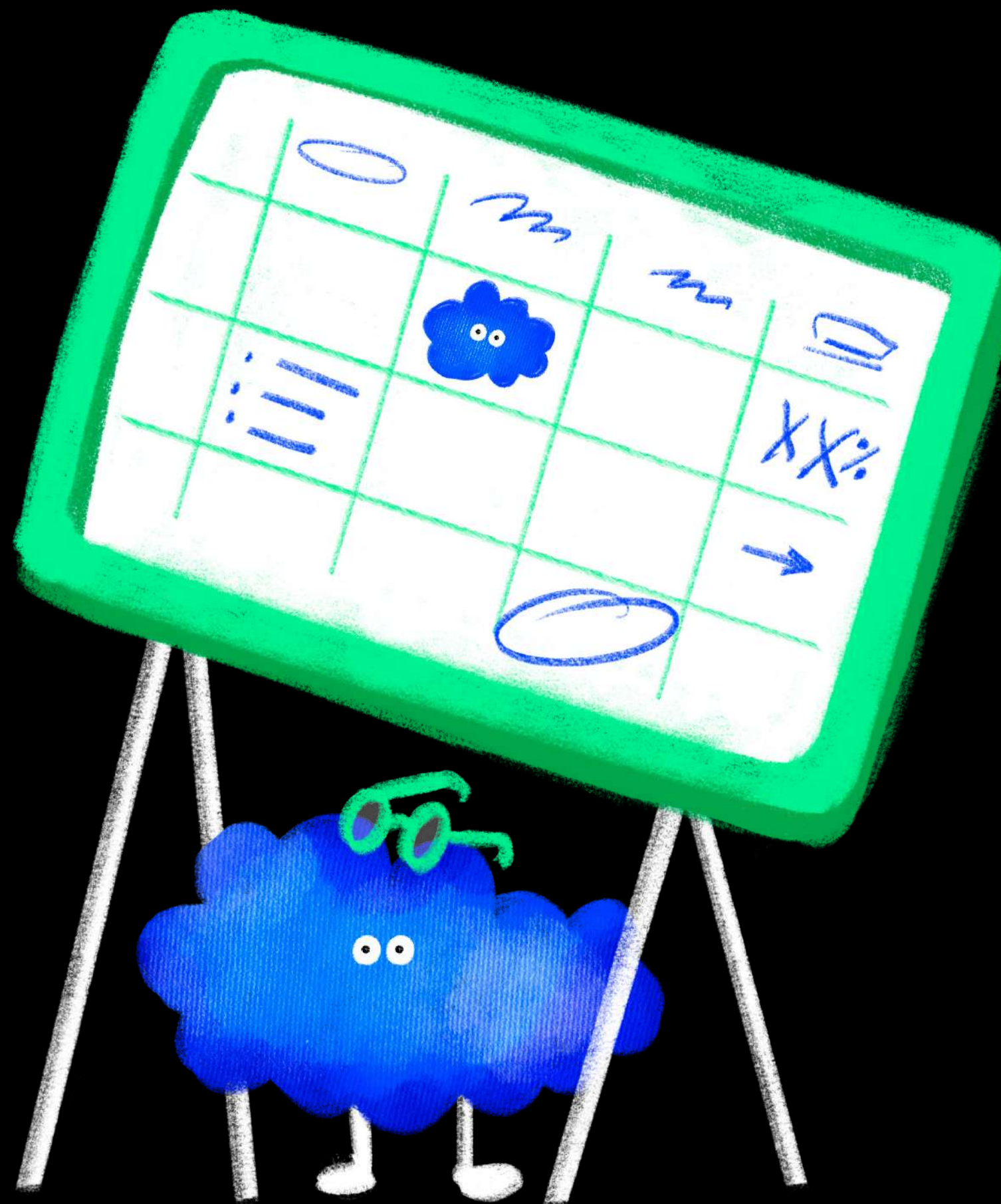
Ce jeu, qui a été conçu par des soignants et des développeurs, est aujourd'hui un outil incontournable pour accompagner les enfants de la chambre d'hôpital au bloc opératoire. Sur une tablette, les enfants créent leur avatar, explorent leur parcours, découvrent des missions à accomplir, et surtout, comprennent ce qui va leur arriver. Cela transforme chaque étape – depuis la séparation avec les parents jusqu'à l'arrivée au bloc – en un jeu interactif. Avant, il n'était pas rare de devoir les tenir de force pour qu'ils se rendent au bloc. Aujourd'hui, quand un enfant pleure, cela choque tout le monde, car ce n'est plus la norme. Une étude scientifique a d'ailleurs démontré l'impact considérable de cet outil sur la

réduction de l'anxiété. Dans certains hôpitaux, ce jeu est même prescrit par les anesthésistes. Le projet a rapidement dépassé les frontières de Rennes. Le jeu a été distribué et adapté à d'autres établissements hospitaliers en France. Aujourd'hui, 144 associations Les P'tits Doudous fédèrent des soignants engagés et recyclent des déchets hospitaliers pour financer des cadeaux destinés aux enfants opérés. Plus de 200 000 enfants ont déjà bénéficié de ce dispositif.

Ce qui rend cette collaboration unique, c'est la richesse des échanges entre deux mondes très différents. Les soignants et les développeurs de Niji ont travaillé main dans la main, avec une grande ouverture d'esprit. Ensemble, nous avons prouvé qu'il était possible de changer des vies, pas seulement celles des enfants, mais aussi celles des soignants et des parents.

En aidant à réduire le traumatisme lié à l'hospitalisation dès les premières expériences médicales, nous offrons aux enfants un départ plus serein dans la vie. Et cela, c'est une immense fierté partagée. Aujourd'hui, Niji continue de nous accompagner sur d'autres projets - le Doudous Run Challenge, des opérations de tri médicaux - qui augmentent encore la portée de nos actions. Nous savons que d'autres belles histoires sont à écrire ensemble. »

lesptitsdoudous.org



REPORTING / 191 / DES DONNÉES CSRD

ESRS E1 -

CHANGEMENT CLIMATIQUE

ESRS E1 – 1 / PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

& ESRS E1 – SBM-3 / RÉSILIENCE DE LA STRATÉGIE ET DU MODÈLE D'AFFAIRES

Les rémunérations ne sont pas directement liées aux enjeux climatiques. Mais depuis 2025, les membres du CODIR sont objectivés sur la progression de la performance RSE.

Par ailleurs, un Plan de Décarbonation à horizon 2030 a été élaboré après l'actualisation du Bilan Carbone 2023, en collaboration avec un cabinet expert et en alignement avec les trajectoires de l'initiative Science-Based Targets (SBTi). Cette initiative encourage les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions basés sur des données scientifiques et conformes aux Accords de Paris.

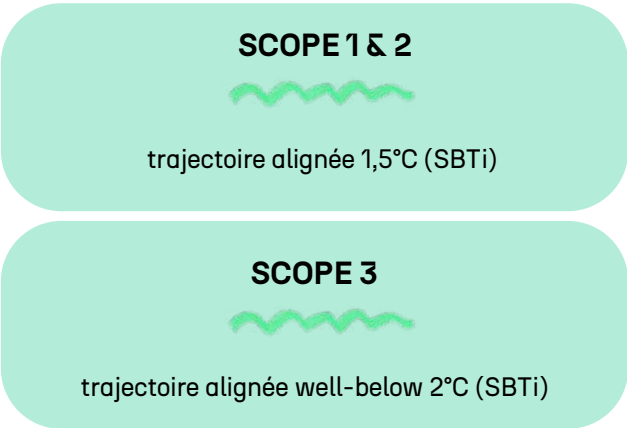
Le périmètre pris en compte pour la création et la mise à jour du modèle d'affaires, de l'analyse de double matérialité et du Plan de Décarbonation couvre l'ensemble des sites français du groupe Niji. La résilience de la stratégie et du modèle d'affaires a été intégrée dans les travaux réalisés en 2024, en particulier lors de l'analyse de double matérialité. Celle-ci a permis d'identifier et de prendre en compte les effets matériels et financiers liés aux risques physiques et de transition significatifs, qui ont été intégrés aux travaux de cotation.

Une analyse de résilience intégrant la prise en compte de scénarios climatiques et la prise en compte de l'exposition au risques climatiques sera réalisée prochainement, pour compléter le premier niveau d'analyse déjà effectué.

De plus, lors de l'élaboration du Plan de Décarbonation, des mesures d'atténuation ont été définies pour parer à certains de ces risques. Ces mesures ont été estimées

en termes de réductions d'émissions associées, ainsi que des ressources nécessaires pour leur mise en œuvre, avant arbitrage en Comité de Pilotage RSE. Ces travaux ont alimenté l'élaboration du modèle d'affaires de Niji, en assurant que la stratégie soit résiliente face aux risques climatiques et en réduisant l'empreinte carbone.

Les trajectoires posées pour définir les objectifs de réduction des émissions de Niji sont les suivantes :



À partir de ces trajectoires, les objectifs de réduction des émissions de Niji à horizon 2030 ont été définis comme suit, sur la base de l'année de référence 2023 :

- 1 Réduire de 42 % les émissions brutes des scopes 1 & 2
- 2 Réduire de 10 % / ETP les émissions liées aux déplacements
- 3 Accélérer l'engagement de nos fournisseurs dans la réduction de leurs impacts carbone

Ces objectifs ont été déclinés dans le cadre du Plan de Décarbonation, avec des projections de réduction des émissions de 2024 à 2030. Les actions concrètes identifiées dans ce Plan, telles que la transition vers 100 % d'énergie renouvelable et une flotte 100 % hybride et électrique, l'amélioration de la sobriété énergétique des sites, ainsi que l'engagement des fournisseurs, ont été validées par le Comité de Pilotage RSE le 20 juin 2024, après estimation du potentiel de réduction et des ressources nécessaires.

Un calcul annuel des émissions carbone du périmètre sera réalisé pour suivre et piloter les résultats des

ESRS E1 - IRO – 1

ESRS E1 – 2 / POLITIQUES LIÉES À L'ATTÉNUATION ET À L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

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 leur empreinte carbone, le changement climatique est un enjeu majeur pour Niji. En début d'année 2024, Niji a décidé de lancer une actualisation anticipée de son Bilan Carbone, avec 2023 comme année de référence afin de bénéficier d'une année représentative (hors COVID-19). Cette étude a été menée en collaboration avec l'Agence Déclic, expert en carbone situé à Rennes, à proximité des locaux rennais du siège Niji.

Suite à cette analyse, un Plan de Décarbonation a été élaboré avec le même cabinet, couvrant l'ensemble des sites français du Groupe Niji. Ce Plan, établi en 2024 et avec un horizon fixé à 2030, est devenu l'un des éléments clés de la Politique RSE de l'entreprise. Il a constitué un intrant majeur dans la définition des objectifs et indicateurs associés à l'enjeu environnemental. La Responsable RSE, membre du Comité de Pilotage RSE et du Comité de Management, a été désignée pour la mise en œuvre de ce Plan de Décarbonation. L'Agence Déclic a pris en compte les trajectoires de l'initiative SBTi pour définir les engagements du Plan. L'objectif était de s'inscrire dans la dynamique des trajectoires reconnues par SBTi, avec l'ambition de viser le label SBTi à l'avenir.

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,

actions mises en œuvre, afin d'atteindre les objectifs fixés pour 2030. Ce suivi permettra d'ajuster les actions, si nécessaire, et d'accentuer les efforts pour garantir l'efficacité du Plan de Décarbonation.

Le Plan de Décarbonation a été communiqué à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour garantir sa mise en œuvre quotidienne. L'avancement du Plan sera suivi régulièrement, notamment lors des mises à jour annuelles du Bilan Carbone.

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 webinaire 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 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.

Le Plan de Décarbonation de Niji inclut plusieurs actions pour atténuer le changement climatique d'ici 2030, parmi lesquelles :

Le passage à 100% d'énergie renouvelable sur tous les sites Niji où cela est possible,

La transition vers une flotte 100% hybride et électrique,

L'amélioration de la sobriété énergétique des sites Niji, via notamment l'isolation des bâtiments et l'adoption d'équipements plus efficaces, la sensibilisation des équipes aux écogestes, et l'étude de l'automatisation des extinctions (lumières, convecteurs, etc.) En cas de déménagement, Niji considérerait le choix d'un bâtiment conçu ou en construction selon les normes climatiques 2050, en faveur de l'adaptation au changement climatique,

L'intensification de l'incitation à l'usage des modes de transport doux, tant pour les trajets domicile-travail que pour les déplacements professionnels.

Ces actions constituent des leviers concrets dans la mise en œuvre du Plan de Décarbonation de Niji.

ESRS E1 – 3 / ACTIONS ET RESSOURCES LIÉES
AUX POLITIQUES SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE
(HORS INFOS TAXONOMIE)

Le Plan de Décarbonation de Niji vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030, avec une année de référence pour les émissions fixée à 2023. Il repose sur trois objectifs principaux et des actions clés associées, destinées à l'ensemble des sites français du groupe Niji.

OBJECTIFS ET ACTIONS CLÉS

1 RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DES SCOPES 1 & 2 :

Objectif
Réduire de 42 % les émissions brutes des scopes 1 et 2.

Actions
Passage à 100 % d'énergie renouvelable.

Actions d'amélioration de la sobriété énergétique des sites.

2 RÉDUCTION DES ÉMISSIONS LIÉES AUX DÉPLACEMENTS :

Objectif
Réduire de 10 % par ETP les émissions liées aux déplacements.

Actions
Transition vers une flotte 100 % hybride et électrique.

Renforcement des mesures d'incitation à l'usage des modes de transport doux pour les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels (sensibilisation, rappel des dispositifs de prise en charge par l'employeur, etc.)

Modes de transport doux = Marche à pied, Vélo, Trottinette, Bus, Car, Tramway, Métro, Train ou RER

3 ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Objectif
Accélérer l'engagement des fournisseurs dans la réduction de leur empreinte carbone.

Actions
Réalisation d'audits Charte Partenaires Niji.

Engagement formalisé des cinq principaux fournisseurs pour la réduction de leurs impacts carbone.

RÉDUCTIONS D'ÉMISSIONS ATTENDUES

Scopes 1 & 2 :

Réduction de 6 % par an. Soit une réduction de 42 % à horizon 2030, correspondant à une baisse de 48,3 t eq. CO2

Scope 3 :

Réduction de 3,57 % par an. Soit une réduction de 25 % à horizon 2030, correspondant à une baisse de 513 t eq. CO2

MISE EN ŒUVRE ET RESSOURCES

RESSOURCES HUMAINES

Les actions impliquent principalement des équipes internes (RSE, Digital Data Solutions, DAF) pour leur déploiement.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Les actions liées aux ressources financières sont déjà intégrées dans les budgets existants, garantissant leur mise en œuvre, sauf en cas de contrainte économique majeure.

PLAN D'ACTION

Le Plan inclut des actions spécifiques, dont certaines sont encore en cours d'estimation, et il est soutenu par des ressources humaines et économiques adaptées à leur mise en œuvre. (voir p.66 le détail de l'avancement des actions au 31/12/2024).

SUIVI ET ANALYSE

L'état d'avancement des actions sera suivi annuellement, et une analyse détaillée sera réalisée d'ici 2030.

Aucun impact matériel négatif sur des personnes n'a été identifié à ce jour. Si des impacts se produisaient, ils seraient traités selon les circuits sociaux en coordination avec la Direction générale et la Direction des Ressources Humaines.

En résumé, le Plan de Décarbonation de Niji intègre des actions structurées pour réduire les émissions des scopes 1, 2 et 3, avec un suivi précis et des garanties de mise en œuvre, tout en prenant en compte les ressources humaines et financières nécessaires pour garantir son succès d'ici 2030.

ESRS E1 – 4 / OBJECTIFS LIÉS À L'ATTÉNUATION ET À L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les **objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)** de Niji à horizon 2030 ont été définis après la tenue de trois ateliers thématiques impliquant 7 personnes. Ces ateliers ont abordé les sujets suivants :

- Déplacements
- Énergie et solutions utilisées
- Achats et immobilisations

L'objectif de ces ateliers était d'identifier des actions concrètes de réduction, tant opérationnelles que de pilotage, avec une implication de Niji et de ses parties prenantes. Chaque action a été estimée en termes de potentiel de réduction carbone, en collaboration avec un expert en carbone : l'Agence Déclic. Ces actions ont ensuite été validées, budgétées et réparties sur les années à venir par le Comité de Pilotage RSE.

Les trois grands objectifs du **Plan de Décarbonation de Niji**, qui reposent sur les actions identifiées, sont les suivants :

1 RÉDUCTION DE 42 % DES ÉMISSIONS BRUTES DES SCOPES 1 & 2

Actions clés

Passage à 100 % d'énergie renouvelable.

Engagement formalisé des 5 principaux fournisseurs de Niji à réduire leurs impacts carbone.

Transition vers une flotte 100% hybride ou électrique

Objectif de réduction des émissions

Atteinte de 66.7 t eq. CO₂ pour les scopes 1 & 2 d'ici 2030.

Pour le scope 1 (émissions directes), l'objectif est d'atteindre 59,74 t eq. CO₂.

Pour le scope 2 (émissions indirectes liées à l'énergie achetée), l'objectif est d'atteindre 6,96 t eq. CO₂.

2 RÉDUCTION DE 10 % DES ÉMISSIONS LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PAR ETP (ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN)

Actions clés

Transition vers une flotte 100 % hybride et électrique. (scopes 1 & 2)

Encouragement accru des modes de transport doux (domicile-travail et déplacements professionnels) via notamment la sensibilisation régulière des salariés et le rappel des prises en charges proposées par l'employeur. (scope 3)

Objectif de réduction des émissions

À ce jour, le calcul précis des réductions de CO₂ escomptées pour cet objectif n'est pas possible car basé sur des estimations qualitatives.

3 ACCÉLÉRATION DE L'ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Actions clés

Audits des fournisseurs selon la Charte Partenaires Niji.

Engagement formalisé des 5 principaux fournisseurs de Niji à réduire leurs impacts carbone

Travailler sur l'écoconception de nos solutions, notamment via le choix d'hébergeurs de données responsables pour nos clients.

Objectif de réduction des émissions

Bien que notre ambition soit d'influencer positivement la stratégie de décarbonation de nos fournisseurs principaux, nous ne sommes pas décideurs directs de leurs actions ; nous ne pouvons donc pas estimer le potentiel de réduction des émissions carbone associées.

Modes de transport doux = Marche à pied, Vélo, Trotinette, Bus, Car, Tramway, Métro, Train ou RER

CONTEXTE ET SUIVI DES OBJECTIFS

L'année **2023** a été choisie comme année de **référence** pour le Plan de Décarbonation, avec un **bilan carbone** de 2 168 t eq. CO₂ réparties ci-après.

SCOPE 1	103 t eq. CO ₂ (émissions directes)
SCOPE 2	12 t eq. CO ₂ (émissions indirectes liées à l'énergie)
SCOPE 3	2 053 t eq. CO ₂ (émissions indirectes liées à la chaîne de valeur)

Les trajectoires posées pour définir les objectifs de réduction, sont :

SCOPES 1 & 2

Trajectoire alignée 1,5°C (SBTi)

SCOPE 3

Trajectoire alignée well-below 2°C (SBTi)

SUIVI ET RÉVISION

Un bilan carbone sera effectué chaque année pour :

- Suivre l'évolution des émissions et vérifier l'atteinte des jalons du Plan de Décarbonation.
- Ajuster les actions si nécessaire pour assurer la réussite des objectifs.

Si, après deux ans, les résultats sont insuffisants par rapport à la trajectoire définie, des révisions des actions seront effectuées pour garantir l'atteinte des objectifs.

POTENTIEL DE RÉDUCTION SOUS-ESTIMÉ

Il est important de noter que, faute de données précises, certains gains en émissions n'ont pu être calculés, notamment pour les actions relatives à l'engagement des fournisseurs et les déplacements. Par conséquent, le potentiel de réduction de l'ensemble des actions est sous-estimé.

Les **résultats de l'analyse de double matérialité** et des **scénarios climatiques** ont également été intégrés pour définir ces objectifs et actions. Les **trajectoires SBTi** ont influencé les engagements fixés pour Niji afin de contribuer à la lutte contre le changement climatique, en s'alignant sur les **Accords de Paris**.

CONCLUSION

Les objectifs de réduction des émissions pour 2030 ont été soigneusement élaborés à partir d'ateliers internes, d'expertises externes et en intégrant les meilleures pratiques (comme les trajectoires SBTi). Les actions seront régulièrement suivies, avec des ajustements possibles pour renforcer l'efficacité des mesures de décarbonation,

en particulier si de nouvelles technologies ou données deviennent disponibles.

Les valeurs cibles et les objectifs restent sous réserve des données futures, mais ils sont jugés ambitieux et réalistes sur la base de la situation actuelle.

ESRS E1 – 5 / ENERGIE

Consommation totale d'énergie liée à nos propres activités	467,7 MWh
Consommation totale d'énergie d'origine nucléaire	41% de 173,64 MWh (proportion nucléaire du mix moyen FR) = 71,2 MWh
Part de la consommation d'énergie d'origine nucléaire dans notre consommation totale d'énergie	15,2%
Consommation de carburant issu de biomasse, biocarburant, biogaz, hydrogène d'origine renouvelable, etc.	0 MWh
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	46% de 173,64 MWh (proportion renouvelable du mix moyen FR) + 34,74 Mwh = 114,6 MWh
Consommation d'énergie renouvelable (non combustible) issue de l'autoproduction	0 MWh
Part d'énergie de sources renouvelables consommée par rapport à notre consommation totale d'énergie	24,5%

ESRS E1 – 6 / ÉMISSIONS BRUTES DE PORTÉE 1, 2, 3 ET TOTALES DE GES

Émissions brutes de GES du scope 1	107 t eq. CO ₂
Proportion d'émissions de GES scope 1 réglementées dans le cadre de systèmes d'échange de quotas/droits d'émission (SEQE)	0%
Émissions brutes de GES du scope 2 basées sur le marché	7 t eq. CO ₂
Émissions brutes de GES du scope 3 (à l'exclusion des catégories BC ADEME suivantes (car non représentées chez Niji) : Transport de marchandises amont, aval et distribution + Actifs en leasing amont et aval + Fin de vie des produits vendus + Franchises + Investissements)	2063 t eq. CO ₂ dont notamment : - Produits et services achetés : 891 t eq. CO ₂ - Déplacements domicile-travail : 528 t eq. CO ₂ - Bien immobilisés : 449 t eq. CO ₂ - Déplacements professionnels : 141 t eq. CO ₂

Émissions totales de GES	2 177 t eq. CO ₂
Émissions totales de GES basées sur le marché	2 177 t eq. CO ₂
Émissions de GES provenant des services informatiques cloud et de datacenter achetés en tant que sous-ensemble de la catégorie globale du scope 3 « biens et services achetés en amont ».	1,8 t eq. CO ₂
Emissions biogéniques de CO2 provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES scope 1	0 t eq. CO ₂
Pourcentage d'instruments contractuels (certificats de garantie d'origine), émissions de GES de scope 2	7,4%
Emissions biogéniques de CO2 provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES scope 2	0 t eq. CO ₂
Pourcentage de GES scope 3 calculé à l'aide de données primaires provenant de partenaires de la chaine de valeur	0%
Émissions biogéniques de CO2 provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse qui se produisent dans la chaîne de valeur et qui ne sont pas incluses dans les émissions de GES scope 3	0 t eq. CO ₂
Intensité des émissions de GES, selon la méthode fondée sur le marché (émissions totales de GES par revenu net)	17 g CO ₂ eq. / €
Chiffre d'affaires net utilisé	129 M€ (estimation à la date de publication du rapport)
Revenus nets utilisés pour calculer l'intensité des GES	129 M€
Revenus nets autres que ceux utilisés pour calculer l'intensité des GES	0 €

Depuis le calcul du Bilan Carbone® de l'année de référence 2023, la définition de ce qui constitue Niji et sa chaîne de valeur (en amont et en aval) n'a pas connu de changements significatifs. Le périmètre de ce Bilan Carbone® inclut l'entreprise Niji et ses sites à Paris, Rennes, Lille, Nantes, Lyon, Bordeaux, ainsi que les bureaux partagés à Angers et Nice. Les activités de la société Kurmi ne sont pas prises en compte. Le périmètre temporel s'étend du 1er janvier au 31 décembre, correspondant au dernier exercice comptable complet. Le Bilan Carbone® couvre les scopes 1, 2 et 3, et prend donc en compte les émissions directes et indirectes liées aux activités de Niji.

LES HYPOTHÈSES SUIVANTES ONT ÉTÉ UTILISÉES :



ÉNERGIE

Consommation d'électricité estimée à 112 kWh/m² par an, en l'absence de données spécifiques.

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

Extrapolation des résultats d'une enquête interne pour couvrir l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Indemnités kilométriques de 0,5 € par km.

Transports en commun : 1,9 € par ticket, avec une distance moyenne de 10 km par trajet.

Taxis : 1,82 € par km.

EAU

Consommation d'eau estimée à 40 L par jour et par collaborateur, en l'absence de données spécifiques.

SOUS-TRAITANCE

Construction d'un facteur d'émission prenant en compte les déplacements domicile-travail, les déplacements professionnels, le télétravail, ainsi que les repas du déjeuner et les équipements informatiques (ordinateur + PC).

TÉLÉTRAVAIL

Hypothèse d'une surconsommation d'électricité et de chauffage à domicile de 7,5 kWh par jour, basée sur les données de l'ADEME.

UTILISATION DES SOLUTIONS

Récupération des données sur le projet client RATP, qui a été extrapolé sur le reste des projets

Enfin, aucun événement majeur ni changement de circonstances n'est survenu entre la période de déclaration des entités dans la chaîne de valeur et la date des états financiers à usage général de l'entreprise.



CONDUITE COMMERCIALE



ESRS G1 – 2 / GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RETARDS DE PAIEMENTS :

DATE D'ÉCHÉANCE

Les contrats signés avec les fournisseurs sont des contrats d'adhésion pour lesquels la date d'échéance est fixée par le fournisseur et/ou par le cadre législatif.

Peu ou pas de négociation avec les fournisseurs.

ENREGISTREMENT DE LA FACTURE

Utilisation de l'outil Yooz pour approbation de la facture par le manager : permet de détecter au plus vite le litige avec le fournisseur, et de ne pas attendre la mise en paiement pour revenir vers le fournisseur.

Enregistrement de chaque facture avec sa date d'échéance.

CALENDRIER DE PAIEMENT

Mise en place de de batchs de paiement hebdomadaires pour respecter les échéances de paiement.

En aucun cas nous n'utilisons notre process pour justifier un retard de paiement.

PROCESSUS DE SUIVI

La comptabilité assure un suivi des factures arrivées à échéance.

Le cas échéant, la comptabilité relance des factures non réceptionnées arrivant à échéance auprès des managers.

SUIVI DE TRÉSORERIE

Le service Comptabilité de Niji met en place un processus «roulant» de prévision de trésorerie sur 4 semaines pour s'assurer de toujours disposer des liquidités nécessaires aux paiements des différentes échéances, y compris des fournisseurs.

APPROCHE DE NIJI EN MATIÈRE DE RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, EN TENANT COMPTE DES RISQUES LIÉS À LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET DES IMPACTS SUR LES QUESTIONS DE DURABILITÉ

SOUS-TRAITANCE (223 PARTENAIRES) :

- Pas ou peu de Freelancers (20 partenaires)
- Pas d'intervenant prépondérant : pas de risque de dépendance
- Interdiction de la sous-traitance à nos propres sous-traitants sans notre accord préalable écrit
- Niveau de sous-traitance modéré par rapport au marché (<20% du CA)
- Marge plus faible que sur les ressources internes : aucune incitation à développer ce modèle économique. C'est une ressource d'appoint.
- Process de suivi robuste des attestations de conformité fiscale et sociale
- Mise en place d'une Charte Partenaires, systématiquement adossée à nos contrats de sous-traitance
- Suivi des référencements et certifications
- De manière générale, nos fournisseurs sont basés en France, dans l'UE / OCDE.

Pour s'assurer du respect des valeurs et engagements RSE par ses fournisseurs et sous-traitants, Niji a mis en place une Charte Partenaires, signée par ces derniers lors des contractualisations. Le suivi de l'exhaustivité de ces signatures est assuré en interne, par les équipes juridiques et moyens généraux.

Le taux de signataires de cette charte à fin 2024 est de 80.5%.

Dans le cadre du Plan de Décarbonation de Niji, sont également prévues 2 actions permettant d'accentuer les avancées sur ce sujet :

Mise en place d'une grille de critères RSE d'achats responsables, destinée à guider les acheteurs.

Lancement d'audits fournisseurs, sur la base des critères de la Charte Partenaires, et des critères RSE d'achats responsables.

ESRS G1 - 6 / PRATIQUES DE PAIEMENT



Délai moyen de paiement d'une facture par l'entreprise à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé (précisez les méthodes de calcul)	Pour les fournisseurs de loyers, le délai de règlement moyen est de 20 jours. Pour les fournisseurs de structure, il est de 17 jours. Pour les fournisseurs de sous-traitance il est de 38 jours. Les valeurs sont calculées à partir de la date de réception (date d'enregistrement de la facture) et la date de paiement effective.
Conditions générales de paiement de l'entreprise en nombre de jours par catégorie principale de fournisseurs et pourcentage de ses paiements alignés sur ces conditions générales	Nous prenons la date d'échéance mentionnée sur la facture comme conditions générales de paiement. Le paiement des fournisseurs de loyer se fait au 1^{er} jour du trimestre à échoir. Sur 10 fournisseurs, le paiement est donc conforme à hauteur de 11%. A noter que la moyenne de retard de paiement est de 7,8 jours. Pour les fournisseurs de structure, une majorité d'entre eux sont en lien avec la direction marketing et communication et sont en paiement à réception. Pour les fournisseurs de services généraux, nous avons une minorité de prélèvements automatique, le reste en global à 30 jours à réception de facture. Le paiement de ces fournisseurs de structure est conforme (c-à-d avec un retard < 1 jour) à hauteur de 39%. A noter que la moyenne de retard de paiement est de 4,29 jours. Pour les fournisseurs de sous-traitance, une grande majorité d'entre eux sont payés à 30 jours réception de factures, et les autres à 60 jours réception de facture (en proportion 60% vs 40%). Le paiement de ces fournisseurs de structure est conforme (c-à-d avec un retard < 1 jour) à hauteur de 53%. A noter que la moyenne de retard de paiement est de 3,63 jours.
Nombre de procédures judiciaires actuellement en cours pour retard de paiement	1 seule : action initiée par Niji pour situation commerciale défavorable

Formule de calcul du délai de paiement d'une facture :

$$\frac{\sum n(i) = 1 \text{ (Date de paiement effective } a - \text{ Date de début de délai } b)}{\text{Nombre total de factures payées considérées}}$$

Source

CAS PARTICULIERS HORS SCOPE

PAIEMENT CB - N'améliore pas artificiellement notre calcul ; nous exportons de la base un paiement effectué avant la livraison du bien ou de la prestation. - Process initié par le prestataire.	FACTURE DONNANT LIEU AU VERSEMENT D'UN ACOMPTE. - Implique une limite système: lettrage impossible. - N'améliore pas artificiellement notre calcul, on sort de la base un paiement effectué avant la livraison du bien ou de la prestation. - Process initié par le prestataire.
--	--

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PAIEMENT ALIGNÉES SUR LES CONDITIONS DICTÉES PAR LES FOURNISSEURS ET LES CONTRAINTES LÉGALES (60 JOURS MAX)

PAIEMENT IMMEDIAT POUR : - Tous les paiement spendesk correspondant à des achats internet nécessitant un paiement par CB. - Achats de tickets restaurants (10 jours de délai négocié avec Pluxee). - Achats ad hoc (traiteur,).	SOUS-TRAITANTS (STT) : STT : l'essentiel de nos achats (90% en nombre de transactions sur une base de 223 STT). Indépendant : Standard à 30 jours réception de facture (85% du total de 223 STT). Entité : Standard à 60 jours. Correspond à 60 fournisseurs (fournisseurs hors STT : quasi exclusivement paiement à 30 jours).
--	---



EFFECTIFS PROPRES



ESRS S1 - SBM 2 / INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES INTÉRESSÉES

En complément des éléments relatés dans la partie III consacrée à la méthodologie de double matérialité, il est à noter que les intérêts, points de vue et droits des personnes au sein de l'effectif propres sont pris en compte, pour la stratégie de l'entreprise et son modèle d'affaires. En effet, les éléments remontés via les différents outils de communication sont transmis aux organes décisionnels, pour être entendus et pour une orientation stratégique documentée.

ESRS S1 - SBM 3 / IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET LEURS INTERACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D’AFFAIRES

- Les impacts réels et potentiels sur les effectifs propres de l'entreprise sont liés à la stratégie et au modèle d'affaires de Niji, mais également au marché du secteur dans lequel opère Niji, qui peut exercer une influence sur certains sujets.
 - Ces impacts sont précieux pour les organes décisionnaires de Niji : ils contribuent à orienter et adapter sa stratégie et son modèle d'affaires.
 - La détermination des impacts, risques et opportunités pour l'analyse de double matérialité a été réalisée pour couvrir l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des sites français du groupe Niji, tous contrats confondus.
- L'analyse de double matérialité menée en 2024 a identifié des impacts négatifs matériels concernant les aspects sociaux relatifs aux effectifs propres, sur les sujets des conditions de travail, de l'égalité de traitement et des chances pour tou(te)s, et autres droits du travail. Ces impacts sont principalement systémiques, propres au secteur d'activité tertiaire, et notamment aux entreprises du numérique
 - La catégorie de profils recrutés et le type de contrat proposé (CDI) représentent les impacts positifs matériels majeurs pour les salariés effectifs propres de Niji. L'attention portée au respect de la réglementation applicable sur le lieu de travail, et les choix relatifs aux lieux et conditions de travail des sites Niji complètent la liste des impacts positifs matériels, applicables à tous les salariés embauchés.

- Dans le cadre de l'analyse de double matérialité de Niji, ont été identifiés des risques et opportunités matériels résultant d'impacts et dépendances vis-à-vis de ses effectifs propres
 - Diversité et égalité de genre : la mise en place et le suivi par les effectifs des actions et sensibilisations déployées chez Niji
 - Lutte contre la violence et le harcèlement au travail : la mise en place et le suivi par les effectifs des actions et sensibilisations déployées chez Niji
 - Sécurité de l'emploi : 99,8% des postes proposés par Niji sont en CDI
- Respect de la vie privée : la mise en place et le suivi par les effectifs de mesures déployées chez Niji
 - Les caractéristiques particulières (âge, handicap, sexe, etc.) des salariés de Niji ont été examinées et prises en compte pour l'analyse de double matérialité, pour l'ensemble des enjeux relatifs aux effectifs propres.
 - Les risques et opportunités du tableau des IRO liés à l'enjeu diversité ne s'appliquent qu'à un groupe spécifique de personnes.

ESRS S1-1 / POLITIQUES RELATIVES AUX EFFECTIFS PROPRES

À la suite de l'analyse de double matérialité de Niji, la Politique RSE de l'entreprise a été révisée, afin de tenir compte des impacts, risques et opportunités majeurs, incluant ceux relatifs à ses effectifs propres, pour la définition des engagements et objectifs de Niji.

Cette Politique RSE complète le Code de Conduite de Niji, définissant les engagements éthiques fondamentaux défendus et demandés par Niji à ses salariés.

La Politique RSE de Niji s'applique à l'ensemble des salariés des sites français du groupe Niji. La définition de cette Politique est placée sous la responsabilité du Comité de Pilotage RSE. C'est la Responsable RSE de Niji qui assure le pilotage et le suivi des engagements posés.

Sont notamment posés dans la Politique RSE établie en 2024, concernant les effectifs propres, les engagements suivants :

- Poursuivre le développement des compétences managériales et des collaborateurs, 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 dans nos équipes.

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

L'élaboration de la Politique RSE a été menée par le Comité de Pilotage RSE, en prenant en compte les intérêts des parties prenantes (recueillis lors des précédents Baromètres internes annuels, lors de l'analyse de double matérialité incluant le questionnement des effectifs propres de Niji, et tout au long de l'année par la Direction des Ressources Humaines et la Responsable RSE).

Une fois validée par le Comité de Pilotage RSE de Niji, la Politique RSE est intégrée au module de sensibilisation à la démarche RSE de Niji (e-learning obligatoire). Elle est intégrée au Rapport de Durabilité

de Niji, et de ce fait rendue disponible à toutes les parties prenantes. Elle fait également l'objet d'une présentation lors d'un webinar interne dédié à la publication du Rapport de Durabilité de Niji. Elle est enfin communiquée régulièrement via les outils de communication habituels :

réseaux sociaux, newsletter «Vivre Niji» et newsletter #NijiRSE, affichages internes, etc.

Dans le Code de Conduite de Niji (et de façon globale dans la Politique RSE de Niji), sont mentionnés les engagements suivants :

«Niji s'engage à respecter les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.»	«Niji s'engage fermement contre tout type d'esclavage moderne, contre le trafic d'êtres humains et prohibe également toute forme de travail des enfants qui serait contraire aux dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et veille au respect de la dignité humaine dans l'organisation des relations de travail.»
---	---

Pour permettre un dialogue constructif et régulier avec les salariés de ses effectifs propres, et en complément des contacts possibles avec le manager, l'équipe des ressources humaines ou les instances représentatives du personnel, Niji dispose de plusieurs canaux et outils, dont voici une liste :

- Réalisation d'un **Baromètre satisfaction clients** 2 fois par an (sur échantillonnage)
- Partages réguliers de nouveautés techniques et *success stories* aux clients et intéressés à l'occasion de salons, invitations sur sites Niji, ou webinaires
- Publications hebdomadaires de contenus techniques et sociétaux sur les réseaux sociaux de Niji
- Réalisation d'un **Baromètre interne Niji** 1 fois par an, prenant en compte le ressenti et les idées des salariés
- Publications de **newsletters internes** ([Vivre Niji] chaque mois, [Bienvenue – Ils nous ont rejoints] chaque mois, ou encore #NijiRSE tous les 3 mois)
- Participations et contributions de salariés à des groupes techniques ou associations.
- Mise à disposition d'une adresse mail ethic@niji.fr

Niji a déployé une Politique RSE qui repose sur les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, et un Code de Conduite associé, évoquant précisément ses engagements en matière de prévention et de réparation des violations des droits humains. Lorsque des violations sont

identifiées, nous mettons en place des mécanismes de recours pour les victimes, tels que des canaux de signalement confidentiels, et nous nous engageons à mettre en place des mesures de réparation adaptées.

Les normes suivantes :

ISO 26000 pour la responsabilité sociétale,	Principes du Pacte Mondial des Nations Unies pour la conformité éthique et les droits humains,
GRI pour les indicateurs sur les pratiques de travail,	
conventions OIT pour la protection des droits des travailleurs,	les ODD de l'ONU, particulièrement l'ODD 8 sur les travailleurs,

ont servi de références pour cibler les engagements de Niji concernant la gestion des risques sociaux et la protection des travailleurs, démontrant ainsi les efforts de l'entreprise pour minimiser les impacts négatifs sur ses effectifs et exploiter les opportunités sociales liées à la gestion de ces risques.

Le Code de Conduite de Niji mentionne notre engagement de lutte contre la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants.

Le suivi des accidents du travail et globalement la prévention des risques professionnels sont pilotés par une équipe dédiée au sein de la Direction des Ressources Humaines de Niji.

La lutte contre la 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 inclus dans le Code de Conduite et dans la Politique RSE de Niji.

Dans ce Code de Conduite (et de façon globale dans la Politique RSE de Niji), sont notamment couverts et cités les motifs de discrimination suivants : âge, nationalité, sexe, état de santé, origine ethnique. Les mentions restent non exhaustives, car sont incluses et mentionnées «toutes les situations dans lesquelles une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sur le fondement d'un motif prohibé». Niji est engagée auprès de plusieurs structures œuvrant pour l'inclusion :

- Adhésion à l'association FACE Ille et Vilaine (Fondation Agir Contre l'Exclusion), incluant des actions :

1 auprès de collèves et lycées de zones prioritaires, afin de présenter les métiers du numérique chez Niji aux jeunes filles du programme WI-FILLES

2 accueil de stagiaires d'établissements scolaires partenaires de FACE

3 interventions en prison pour aider à la réinsertion

4 don d'ordinateurs, et collecte de jouets

- Participation au programme Invest in Digital People, visant à aider à la réinsertion de profils vers des métiers du numérique

Par ailleurs, un groupe de travail «Femmes dans la Tech» a été créé en interne afin d'élaborer, mettre en œuvre et piloter des actions en faveur de la féminisation des métiers de la Tech.

Les actions majeures visant la prévention et l'atténuation de la discrimination aussi bien que la progression de la diversité et de l'inclusion sont :

- La diffusion du Code de Conduite de Niji aux salariés (annexe au contrat de travail)

- L'obligation du suivi des modules de sensibilisation «Lutter contre toute forme de discrimination» et «Lutter contre les comportements sexistes»

- La formation à la non-discrimination des équipes Recrutement

- Le rappel de ces notions dans les formations managers.

Par ailleurs, les équipes managériales, des ressources humaines, ou l'adresse ethic@niji.fr permettent de recueillir les signalements et d'organiser si besoin la prise de mesures correctives

ESRS S1-2 / PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LES EFFECTIFS PROPRES ET REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS CONCERNANT LES IMPACTS RÉELS ET POTENTIELS

Niji a mis en place les institutions représentatives du personnel, conformément à la réglementation. Des élections des membres du CSE sont organisées dans les temps impartis. Ces élections permettent aux organisations syndicales représentatives de constituer des sections syndicales, elles permettent également la désignation des représentants de proximité, et la constitution des différentes commissions.

Par ailleurs, Niji dialogue régulièrement avec tous ses collaborateurs en organisant chaque mois des réunions de site, sur chacun des sites, au cours desquelles des informations sur la situation de l'entreprise sont communiquées. Ces réunions se clôturent par un temps dédié aux questions/réponses et un moment convivial. Des newsletters («Vivre Niji» diffusée tous les 2 mois environ, et newsletter #NijiRSE chaque trimestre) sont diffusées par email. Cet outil de communication aussi utilisé pour des communication périodiques ou ponctuelles, en fonction des besoins, par la Direction de la Communication. Le président de Niji organise également régulièrement des échanges (matinales, déjeunales ou vespérales) questions/réponses avec les équipes.

En complément de ces canaux de communication et d'échange, une procédure d'alerte avec un mail spécifique est à la disposition de tous les salariés.

Tous ces canaux permettent un dialogue régulier, et permettent également de communiquer spécifiquement sur les impacts qui résultent de la réduction des émissions de carbone, et de la transition vers des opérations plus vertes et plus neutres pour le climat.

Le budget du CSE pour l'année 2024 est de 390 000 euros au titre des activités sociales et culturelles et 134 000 euros au titre du budget de fonctionnement. Un local est mis à disposition du CSE dans les locaux du siège social à Rennes et à Issy les Moulineaux. Le CSE communique auprès de l'ensemble des salariés de la mise à disposition sur l'intranet des PV des réunions du CSE avec la Direction. Par ailleurs, le CSE dispose d'un site internet propre relatif aux activités sociales et culturelles.

Une ressource au sein de la Direction des Ressources Humaines est allouée à l'animation avec les représentants du personnel et différents interlocuteurs de la Direction, ou représentants la Direction interviennent tout au long de l'agenda social durant les échanges.

Les membres du CSE, salariés eux-mêmes de l'entreprise, sont élus directement par l'ensemble des salariés de l'UES Niji et leurs mandats durent 4 ans. Chaque année, le respect des échéances sociales assure la qualité du dialogue social et rythme les échanges entre la Direction et les représentants du personnel, à l'instar du calendrier social 2024.

Voici les accords sociaux en vigueur chez Niji :

- Accord NAO 2024
- Accord égalité professionnelle (2024)
- Accord GEPP (2024)
- Accord de transposition de notre classification
- Accord de reconnaissance de l'UES
- Accord sur l'aménagement du temps de travail
- Accord sur le fonctionnement du CSE
- Accord intéressement
- Accord participation

En 2024, au niveau central, il y a eu 6 réunions ordinaires du CSE, 4 réunions extraordinaires du CSE, 4 réunions du CSSCT (Commission Santé Sécurité et Condition de Travail). Il y a également eu la tenue de la Commission économique, de la Commission formation et de la Commission égalité professionnelle. Il y a également eu, à un niveau plus local, 4 réunions des Représentants de proximité.

Par ailleurs, 10 réunions de négociation se sont tenues avec le Délégué syndical.

C'est la directrice des Ressources Humaines qui a la responsabilité de s'assurer que l'engagement de dialogue avec les parties prenantes est actif et contribue à l'entreprise.

Niji est également adhérent au Global Compact, et a décliné son engagement relatif au respect des droits de l'Homme pour ses salariés dans le Code de Conduite.

Pour entendre et mieux comprendre les points de vue des salariés Niji, et en tenir compte lors de l'élaboration de la stratégie des ressources humaines, deux outils sont mis à disposition, en plus de la relation avec le manager, l'équipe des ressources humaines ou les instances représentatives du personnel :

1 Le Baromètre interne Niji, incluant par exemple la question «Comment ça va ?», et des questions ouvertes pour recueillir les idées ou suggestions sur leur vie chez Niji de manière générale, et en particulier l'efficacité de l'engagement RSE. Une restitution des résultats est présentée à tous lors d'une réunion de site dédiée.

2 L'adresse ethic@niji.fr est également utile pour recueillir des écarts au Code de Conduite Niji, ou toute remontée d'alerte spécifique.

ESRS S1-3 / PROCESSUS POUR REMÉDIER AUX IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX À DISPOSITION DES EFFECTIFS PROPRES POUR FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS

Niji prône l'écoute et l'accessibilité du CODIR, du Directeur Général et du Président.

Par ailleurs, plusieurs dispositifs sont en place pour réparer ou contribuer à réparer les impacts négatifs que l'entreprise a causé ou entraîné à, identifiés sur ses effectifs propres :

Un dispositif d'alerte pour traçabilité et suivi du traitement des problématiques

La formation spécifique reçue par les managers

Le dialogue social avec les IRP qui remontent des questions/insatisfactions/alertes des salariés dans le cadre des réunions formelles ou des échanges directs avec la direction.

Pour que les salariés puissent faire part de leurs préoccupations et besoins à l'employeur, plusieurs canaux sont disponibles :

Le Baromètre interne annuel

Les IRP/RP

Les entretiens EAE, EP avec le manager

Le dispositif d'alerte (ethic@niji.fr)

Les HRBP et RH de proximité

Les réclamations soumises via les canaux IRP/RP ou via le dispositif d'alerte impliquent des mécanismes spécifiques de traitement et de suivi formalisés (mails, comptes-rendus, etc.)

L'existence et l'objectif du dispositif d'alerte sont évoqués dans le Code de Conduite de Niji. le suivi des problèmes soulevés est assuré par la Direction de Niji, qui associe les IRP lorsque cela est nécessaire. La Direction s'engage à leur résolution une fois pris en charge.

Les nouvelles recrues de Niji sont informées des dispositifs en place par différents outils :

Formation lors de l'intégration (avec Guide de bienvenue reprenant les principaux éléments)

Remise du règlement intérieur précisant les points réglementaires

Sensibilisation au module d'e-learning «La démarche RSE de Niji» reprenant les points spécifiques en lien avec la Politique RSE de Niji

Rappels réguliers lors des entretiens annuels, ou outils de communication (newsletters, etc.)

Les alertes signalées via le canal dédié du dispositif d'alerte sont réceptionnées par une seule personne, qui veille à garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur et à assurer le traitement de l'alerte.



ESRS S1-5 / OBJECTIFS LIÉS À LA GESTION DES IMPACTS NÉGATIFS MATÉRIELS, À LA PROMOTION DES IMPACTS POSITIFS ET À LA GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS LIÉES AUX EFFECTIFS PROPRES

- Poursuivre le développement des compétences managériales, des collaboratrices et des collaborateurs, 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 dans nos équipes.

90% des managers formés au Parcours manager

21 h / an de formation par salarié

8-9 webinaires QVT d'ici fin 2025

1 accord Handicap signé fin 2025

95% des salariés sensibilisés aux modules « Lutter contre toutes les discriminations » et « Lutter contre les comportements sexistes »

1 partenariat avec une école d'ingénieurs pour féminisation des métiers de la tech

Les objectifs fixés permettent d'assurer l'atteinte des engagements posés. Les résultats associés seront examinés régulièrement (a minima 1 fois par an) lors des Comités de Pilotage RSE.

La Politique RSE de Niji s'applique à l'ensemble des salariés des sites français du groupe Niji.

Valeurs de référence des différents objectifs posés (à fin 2024) :

84% des managers formés au Parcours Manager

19,73 h / an de formation par salarié

3 webinaires QVT réalisés

0 accord Handicap signé

83% des salariés sensibilisés aux modules « Lutter contre toutes les discriminations » et 68% au module « Lutter contre les comportements sexistes »

0 partenariat avec une école d'ingénieurs pour féminisation des métiers de la tech

L'année de référence pour suivre l'évolution des objectifs et indicateurs sociaux (indexés à la Politique RSE de Niji) est l'année 2024.

Les engagements et objectifs posés dans la Politique RSE de Niji s'appliquent sur la période 2025-2026. Pas de jalons intermédiaires, car la période est courte (2 années). Les résultats intermédiaires seront néanmoins examinés a minima début 2026.

Les objectifs posés dans la Politique RSE de Niji ont été définis à l'issue de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024 incluant donc la prise en compte des IRO matériels. Les résultats du Baromètre annuel Niji constituent également une source de données sur les enjeux RSE de Niji. C'est le Comité de Pilotage RSE qui après prise en compte de ces éléments a défini les objectifs de la Politique RSE.

Les résultats intermédiaires relatifs aux objectifs posés seront pour certains examinés lors des Comités

de pilotage RSE mensuels, et a minima 1 fois par an début 2026. Ce dispositif garantit l'efficacité de la Politique RSE, et permet de prendre des mesures correctives en cas de dérive ou d'ajuster les objectifs en tenant compte des nouvelles opportunités pouvant se présenter.

Les effectifs propres ont été associés à l'analyse de double matérialité, en pouvant répondre à un questionnaire destiné à la cotation des différents enjeux RSE, et en répondant régulièrement au Baromètre interne Niji.

La Politique RSE et ses objectifs sont intégrés aux supports de sensibilisation des collaborateurs (module d'e-learning «La démarche RSE», newsletter #NijiRSE, etc.). Le Rapport de Durabilité, édité une fois par an, reprendra également ces éléments, et permettra aux lecteurs (incluant les effectifs propres) de suivre l'évolution de l'atteinte des objectifs.

ESRS S1-6 / CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Nombre de salariés total et avec ventilation par genre (en nombre d'employé en fin d'exercice, en moyenne, ou autre)

.....

Nombre de salariés dans les pays comptant 50 salariés ou plus, représentant au moins 10 % du nombre total d'employés (avec ventilation par genre)

.....

Nombre de salariés (par personnes ou ETP) en CDI ou équivalent, avec ventilation par genre

.....

Nombre de travailleurs temporaires (CDD, intérim, autres), avec ventilation par genre

Au 31.12.2024 : **1 198 salariés**
• **1 154 CDI** : 378 femmes et 776 hommes
• **42 alternants** : 17 femmes et 25 hommes
• **2 CDD** : 2 hommes

Au 31.12.2024 : **1 198 salariés**
• **1 154 CDI** : 378 femmes et 776 hommes
• **42 alternants** : 17 femmes et 25 hommes
• **2 CDD** : 2 hommes

1 154 salariés en CDI :
378 femmes et 776 hommes

2 CDD (2 hommes)
et tout au long de l'année,
accueil de **stagiaires** et **d'alternants**



Nombre de salariés en contrat zéro heure, avec ventilation par genre

.....

Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise

.....

Taux de turnover et méthodologie de calcul

.....

Méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données

.....

Informations contextuelles nécessaires à la compréhension des données (en cas de variations par exemples)

Aucun contrat zéro heure au sein de l'UES Niji

347 salariés ont quitté l'UES Niji en 2024

Taux de sortie au 31/12/2024 dont la méthode de calcul est la suivante : nombre de démissions sur les 12 derniers mois / le nombre de salariés au 31/12/2024 = 17,6%

Au sein de l'UES Niji dont les sociétés Niji SAS, Imineti et Niji IA font partie, les salariés sont soit en Contrat à Durée Indéterminée, soit en Contrat à Durée Déterminée. Chaque salarié de l'UES Niji possède une fiche « collaborateur » sur le SIRH dédié à cet effet qui compile un ensemble de données concernant la situation personnelle du salarié et sa relation, entre autre juridique, à l'entreprise.

Nous avons paramétré une recherche avancée qui nous permet d'extraire de cet outil un ensemble d'indicateurs. En date du 31 décembre 2024, nous avons réalisé un extract avec les données ci-dessous :

- Statut : Cadre ou Employé (ETAM) pour les alternants
- Type de contrat : CDI ou CDD
- Genre

Non matériel

ESRS S1-8 / COUVERTURE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
ET DIALOGUE SOCIAL

Pourcentage des effectifs propres de l'entreprise couverts par des accords collectifs	100% des collaborateurs de l'UES Niji bénéficient d'un statut collectif unique et donc sont couverts par l'ensemble des accords collectifs de l'UES Niji.
Pourcentage des effectifs propres de l'entreprise couverts par des conventions collectives par pays dans l'espace économique européen (pays comptant 50 salariés ou plus, représentant au moins 10 % du nombre total d'employés)	100% de nos salariés de l'UES Niji (périmètre France) bénéficient de la convention collective Syntec.
Pourcentage des effectifs propres de l'entreprise couverts par des conventions collectives par pays (hors EEE)	100% de nos salariés de l'UES Niji (périmètre France) bénéficient de la convention collective Syntec.
Pourcentage des effectifs propres de l'entreprise couverts au niveau de l'entreprise par des représentants des travailleurs, pour chaque pays de l'EEE (pays comptant 50 salariés ou plus, représentant au moins 10 % du nombre total d'employés)	Le CSE est élu au niveau de l'UES Niji et représente l'ensemble des collaborateurs de l'UES Niji.
l'Existence d'accord pour la représentation des salariés par comité d'entreprise européen (CEE), comité de la société européenne (CSE) ou un comité de la société coopérative européenne (CSCE)	Périmètre France uniquement donc CSE au niveau national qui représente l'ensemble des établissements de la société.

ESRS S1-9 / DIVERSITÉ²⁰

Nombre de salariés, par genre, au niveau du «top management»	Il y a 68 salariés au sein du Comité Management : 18 femmes et 50 hommes. <i>Incluant 13 salariés au sein du Comité de Direction : 1 femme et 12 hommes</i>
Pourcentage de salariés, par genre, au niveau du «top management»	26% sont des femmes et 74% sont des hommes.
Répartition du nombre de salariés par tranches d'âges (- 30 ans, 30-50 ans, + 50 ans)	Moins de 30 ans : 321 (112 femmes et 209 hommes) 30 à 49 ans : 776 (255 femmes et 521 hommes) 50 ans et plus : 101 (28 femmes et 73 hommes)
% de salariés, par tranches d'âges (- 30 ans, 30-50 ans, + 50 ans)	Moins de 30 ans : 26,8% de salariés 30 à 49 ans : 64,8% de salariés 50 ans et plus : 8,4% de salariés
Définition du «top management» utilisée pour calculer les données	Le Top management de l'UES Niji est composé du CODIR, des N-1 du CODIR qui managent, et de quelques exceptions des N-1 du CODIR qui ne managent pas et font partie des fonctions support. Les salariés du CODIR constituent les membres exécutifs de Niji

²⁰ED GOV 1

ESRS S1-10 / SALAIRE ADÉQUAT

L'ensemble des salariés de l'UES Niji est soumis à la convention collective du Syntec qui prévoit des règles spécifiques (au-delà du minimum légal) en matière de rémunération, avec des montants plus adaptés aux particularités et au fonctionnement du marché. Le Syntec fixe une grille de salaire brut minimal en fonction de la classification des salariés. Les montants sont revus généralement tous les deux ans par les représentants des syndicats employeurs et salariés.

L'accord sur la transposition de la classification des emplois auquel est soumis l'ensemble des salariés de l'UES Niji leur garantit un respect de la grille de salaire du Syntec et suit ses éventuelles évolutions. Un contrôle du respect des minima Syntec en matière de rémunération est réalisé par la Direction des Ressources Humaines lors de chaque :

Embauche

Promotion

Évolutions du Syntec

- les indemnités journalières de Sécurité sociale;
- les allocations versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

Niji complète les sommes versées au salarié malade ou accidenté jusqu'à concurrence de ce que celui-ci aurait perçu, net de toute cotisation, en cas de travail à temps plein ou à temps partiel, non compris les primes et gratifications.

L'ensemble des salariés de l'UES Niji peut bénéficier du chômage en cas de départ de la société si le départ est à l'initiative de l'employeur, sous condition que le salarié remplisse les conditions demandées par France travail. Chaque salarié qui intègre l'UES Niji cotise chaque mois au chômage.

En cas de reconnaissance d'invalidité, la sécurité sociale verse une pension d'invalidité dont le montant dépend de la catégorie de l'invalidité reconnue.

Pendant le congé parental d'éducation que chaque salarié de l'UES Niji peut prendre jusqu'aux 3 ans de son enfant, il peut percevoir une allocation de la Caisse d'Allocations Familiales.

Chaque salarié de l'UES Niji, en plus de cotiser au régime de retraite de base de la sécurité sociale, cotise également au régime de retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco (Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite).

Ces cotisations permettent de bénéficier, à la retraite du salarié, d'une pension au moment du départ à la retraite.

ESRS S1-11 / PROTECTION SOCIALE

L'obtention d'un numéro de sécurité sociale est un pré requis légal obligatoire à l'embauche d'un salarié au sein de l'UES Niji. Le régime obligatoire de la sécurité sociale auquel est rattaché chaque salarié prévoit une prise en charge en cas de perte de revenu due à la maladie, mais l'indemnisation reste partielle.

En cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non, constaté par certificat médical, Niji verse au salarié des allocations maladie nécessaires pour compléter :

ESRS S1-14 / SANTÉ ET SÉCURITÉ

Au sein de l'UES Niji, il n'est pas déployé de système de management de la santé et de la sécurité. En revanche, il existe plusieurs dispositifs pour garantir la santé et la sécurité de nos salariés et prestataires :

- Réunion, a minima 4 fois par an, de la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail,
- Suivi des collaborateurs par la médecine du travail,
- Suivi des accidents du travail et trajets en relation avec la CSSCT,

- Evaluation des risques formalisée dans un DUERP pour chacun de nos sites et mise à jour chaque année,
- Visites de site réalisées chaque année avec les membres du CSSCT et plan d'actions associé,
- Consultation du CSE réalisée chaque année sur la Santé et la Sécurité,
- Aménagement de poste personnalisé si besoin.

Pourcentage de salariés couverts par un système de management de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou normes ou des lignes directrices reconnus (basé sur nombre de salariés et pas en ETP)

100%

Nombre de décès à la suite d'accident du travail et problèmes de santé liés au travail

0

Nombre de décès à la suite d'accident du travail et problèmes de santé liés au travail liés au travail d'autres travailleurs travaillant sur les chantiers de l'entreprise

0

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.

Taux de fréquence des accidents du travail pour les effectifs propres de l'entreprise (précisez si le nombre d'heures travaillées sont estimées)

3,6%

Nombre de maladies liés au travail enregistré pour les effectifs propres de l'entreprise

0

Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, de problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé des salariés

35

ESRS S1-16 / RÉMUNÉRATION
(ÉCART SALARIAL ET RÉMUNÉRATION TOTALE)

Pourcentage d'écart de rémunération femmes/hommes

2,36%

Ratio entre les rémunérations les plus hautes et la rémunération médiane des salariés (hors salaire le plus haut)

4,33

Informations contextuelles nécessaires à la compréhension des données, de la façon dont les données ont été compilées et d'autres modifications des données sous-jacentes qui doivent être prises en compte

Pour calculer le pourcentage d'écart de rémunération annuelle femmes / hommes, nous avons appliqué la méthode de calcul de l'Index égalité professionnelle cadrée par le législateur, calculé annuellement.

Pour calculer le ratio entre les rémunérations annuelles les plus hautes et la rémunération médiane des salariés = rémunération réelle perçue la mieux payée / rémunération médiane.

ESRS S1-17 / INCIDENTS, PLAINTES
ET IMPACTS GRAVES SUR LES DROITS HUMAINS

Nombre d'incidents liés à de la discrimination au travail (y compris harcèlement) signalé

4 situations

(3 comportements isolés dont un du fait d'un client externe + une faute qualifiée de grave sanctionnée)

Nombre de plaintes déposées via les canaux dédiés et dans le cas échéant, les points de contacts nationaux (OCDE devoir de vigilance)

3 alertes auprès de la DRH
+ 1 alerte auprès de la hiérarchie

Montant des amendes importantes, des pénalités et des indemnités pour dommages résultant de violations des droits sociaux et des droits humains

0

Informations sur le rapprochement des amendes importantes, des pénalités et des indemnités pour les dommages résultant de violations des facteurs sociaux et des droits humains, avec le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers

N/A

Informations contextuelles nécessaires à la compréhension des données et à la manière dont les données ont été compilées (griefs, incidents et plaintes liés au travail liés aux questions sociales et aux droits de la personne)

Le suivi des alertes est réalisé par la DRH et la Responsable des Affaires sociales (date d'alerte, faits, personnes concernées et modalités de traitement).

Le reporting est réalisé dans un fichier Excel confidentiel.

Incidents ou plaintes liés à des atteintes graves aux droits humains

Pas d'incident

RAPPORT D'ASSURANCE LIMITÉE DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT
SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES POUR
L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024

Au Président,

Conformément à la mission qui nous a été confiée par la direction, nous avons réalisé une mission d'assurance limitée sur une sélection d'informations extra-financières (ci-après les « Informations ») au regard du référentiel méthodologique ayant permis l'établissement des informations de l'Entité (ci-après le « Référentiel ») présentées dans le rapport de durabilité pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Les Informations sont présentées en Annexe 1 du présent rapport.

Conclusion sous forme d'assurance limitée

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux » et des éléments probants que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de l'Entité de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour préparer les Informations ;
- préparer des Informations conformément au Référentiel ;
- concevoir, mettre en place et maintenir le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient :

- de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance limitée que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- d'exprimer une conclusion indépendante sur la base des éléments probants que nous avons obtenus ;
- de communiquer notre conclusion au président de Bambara I.

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

Normes professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par le Code d'éthique de l'IESBA (International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)). Par ailleurs, nous appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 qui implique de définir et mettre en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences respectives de trois personnes et se sont déroulés entre décembre 2024 et mars 2025.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et réalisé nos travaux de manière à prendre en compte le risque d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies conformément au Référentiel. Sur la base de notre jugement professionnel, nous avons notamment mis en œuvre les procédures suivantes :

- apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;
- consulter les sources documentaires utilisées et mener des entretiens auprès des personnes concernées afin d'analyser le déploiement et l'application du Référentiel ;
- mettre en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifier, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;
- mener des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mettre en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans le cadre d'une mission d'assurance limitée est substantiellement inférieur à celui qui aurait été obtenu si une mission d'assurance raisonnable avait été réalisée.

Olivier Baboulet

Le Vérificateur indépendant EY & Associés

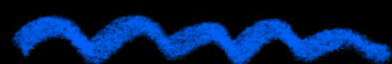
Paris-La Défense, le 25 mars 2025

ANNEXE 1 : LES INFORMATIONS

Les informations vérifiées sont celles relatives aux exigences de publication suivantes des normes ESRS visées :

ESRS 2	ESRS E1	ESRS S1 et G1
GOV 1- Rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance. GOV 2 - Informations fournies aux organes d'administration, de gestion et de surveillance sur les questions de durabilité. GOV 5 - Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (non exhaustif). SBM 1 - Description du business model et de la chaîne de valeur. SBM 2 - Intérêts et opinions des parties prenantes. SBM 3 - Impacts, risques et opportunités significatifs et leur interaction avec la stratégie et le business model. IRO 1 - Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants.	E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (non exhaustif – mentions financières non divulguées cette année). E1-2 Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique. E1-3 Actions et ressources liées aux politiques sur le changement climatique (non exhaustif – mentions financières non divulguées cette année). E1-4 Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique. E1-5 Energie. E1-6 Emissions brutes de portée 1, 2, 3 et totales de GES.	S1-9 Diversité. G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs. G1-6 Pratiques de paiement.

BIEN SÛR, ON N'A PAS FAIT CE TRAVAIL TOUT SEUL.

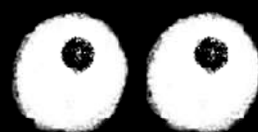


NOUS TENONS À REMERCIER TOUTES
CELLES ET CEUX QUI NOUS ONT
SOUTENUS DANS NOTRE DÉMARCHE.
DANS LE DÉSORDRE :

LE CABINET DE SAINT FRONT

spécialisé en conseil et audit RSE, dont les équipes
nous ont accompagnés pendant des semaines
et des semaines, avec rigueur et exigence. Grâce
à elles, nous avons réussi à produire un travail ambitieux
qui, même s'il reste encore beaucoup de travail,
nous rend fiers. Ça n'est pas rien !

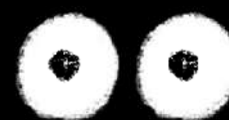
cabinetdesaintfront.fr



L'AGENCE DÉCLIC

un cabinet de conseil et de formation en RSE-CSR
dont l'une des entités est située à Rennes, comme
nous ! Ses consultants, formés à la méthodologie Bilan
Carbone® de l'Ademe, ont été précieux pour nous aider
à réaliser notre Bilan Carbone. À leurs côtés, nous avons
appris plein de choses et nous disposons désormais
d'une base claire pour réduire nos émissions de gaz à
effet de serre. Il n'y a plus qu'à...!

agence-declic.fr



**LES ESPRITS CRÉATIFS
D'ANTOINE GUINET
ET DE LISA-VALENTINE VILAINE,**

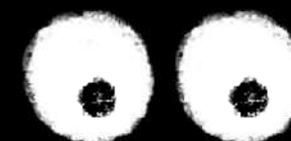
du studio Plugros, qui ont donné vie à notre petit nuage
et ont su, par leur talent, donner du rythme et égayer
un rapport qui aurait pu être beaucoup plus austère.
Or vous l'avez constaté vous-mêmes, il est
franchement enthousiasmant. On vous le dit,
ils font aimer la CSRD à n'importe qui !

plugros.fr

**CHARLOTTE
HENRY DE VILLENEUVE,
DU STUDIO NUMÉRO 15,**

pour son travail de direction éditoriale et sa plume.
En complément du travail d'Antoine et de Lisa-Valentine,
Charlotte a su trouver le ton juste pour raconter
qui nous sommes, traduire l'esprit de nos engagements
et notre personnalité. Charlotte est douée
d'une intelligence du texte rare. Charlotte est aussi
hyper sympa. Charlotte a rédigé l'ensemble
des textes de ces remerciements.

numero15.org





RAPPORT DE DURABILITÉ 2024

Contact

Céline Champalaune
Resp. RSE Niji
celine.champalaune@nji.fr

Directrice de rédaction

Charlotte Henry de Villeneuve

Réalisation

Plugros Studio

Imprimeur

Repronumérique

Date de publication

Mars 2025