



VIVERIS

Innov. Simplifier. Partager.

RAPPORT
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE
D'ENTREPRISE
2022-2023

Le mot DU PRÉSIDENT

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise fait partie intégrante de l'ADN du Groupe Viveris. Attaché depuis toujours à des valeurs humaines et de développement durable, le groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue en traitant différentes thématiques toutes aussi déterminantes les unes que les autres.

Les droits de l'homme et le développement social sont au centre de nos politiques de développement interne et de ressources humaines. L'amélioration des conditions de travail est un enjeu majeur permanent et l'accélération très forte du télétravail s'est concrétisée par un nouvel accord au sein de l'entreprise mais aussi par le déploiement des moyens informatiques et humains pour conserver le lien. Ce mode de fonctionnement a été amplifié par la crise sanitaire.

La prise en compte de nos multiples parties-prenantes est un thème central pour Viveris. L'accompagnement des écoles d'ingénieurs et des universités a été renforcé. De même, l'égalité des chances que ce soit pour des populations touchées par le handicap ou pour des jeunes issus de milieux peu favorisés est une priorité pour Viveris. Le renforcement de liens, et de moyens, avec des associations comme Compéthance, Tremplin, Viens Voir Mon Taf en est l'illustration, le digital étant une réelle opportunité d'inclusion. L'ensemble des équipes de Viveris est sollicité pour participer à ces efforts.

Les enjeux environnementaux sont également au centre de nos préoccupations, Viveris s'efforce de limiter son empreinte écologique et propose à ses clients des solutions qui favorisent leur transition écologique. Viveris s'inscrit dans cette démarche en participant notamment à l'initiative *Planet Tech'Care*.

Enfin l'éthique dans les affaires, le recrutement, le respect de la vie privée et nos relations avec nos fournisseurs est une responsabilité à laquelle nous tenons et pour laquelle nous mettons régulièrement en place de nouvelles dispositions.



Eric STEFANI

Président Directeur Général



► Page 05

Organigramme du groupe

► Page 06

Le groupe Viveris



► Page 08

Engagements



► Page 12

Droits de l'homme et social



► Page 20

Engagement associatif pour l'égalité des chances



► Page 26

Engagement éducatif



► Page 32

Environnement



► Page 38

Numérique Responsable



► Page 42

Ethique et déontologie

Organigramme



Eric STEFANI
Président
Directeur
Général

+33 (0)1 41 73 48 83
eric.stefani@viveris.fr



Antoine STEFANI
Directeur
Général
Délégué

+33 (0)1 55 19 47 51
antoine.stefani@viveris.fr



Marie MEALET
Directrice
Administrative
et Financière

+33 6 60 39 16 33
marie.mealet@viveris.fr



Philippe ROBERT
Directeur
Commercial
Groupe

+33 (0)1 55 19 47 37
philippe.robert@viveris.fr



Eric FRELOT
Directeur
Général
Délégué
Viveris
Technologies

+33 (0)5 61 00 30 81
eric.frelot@viveris.fr



Cédric JACQUAULT
Directeur
Général
Délégué
Viveris
Systèmes

+33 (0)1 55 19 47 30
cedric.jacquault@viveris.fr



Franck HARMANT
Directeur
Régional
Sud Est

+33 4 72 82 17 63
franck.harmant@viveris.fr



Diane PICHEGRU
DRH Pôle
Informatique
d gestion

+33 (0)1 55 19 47 23
diane.pichegru@viveris.fr



Johanna CHERQUI
DRH
Pôle
Informatique
technique

+33 (0)1 41 73 08 39
johanna.cherqui@viveris.fr



Aude MERCIER
Directrice Juridique

+33 (0)6 12 58 49 09
aude.mercier@viveris.fr



Carole BOUTE
Directrice
Qualité Viveris
Technologies

+33 (0)1 41 73 08 41
carole.boute@viveris.fr



Emmanuel BARBOTIN
Directeur
Qualité
Viveris
Systèmes

+33 (0)1 55 19 47 61
emmanuel.barbotin@viveris.fr

Présentation

1/ Viveris en chiffres*

Création
en

1986

75 M€

de chiffre d'affaires

830

collaborateurs
en 2022

2

pôles d'activité

4

métiers

10

implantations
en France

1

en Belgique

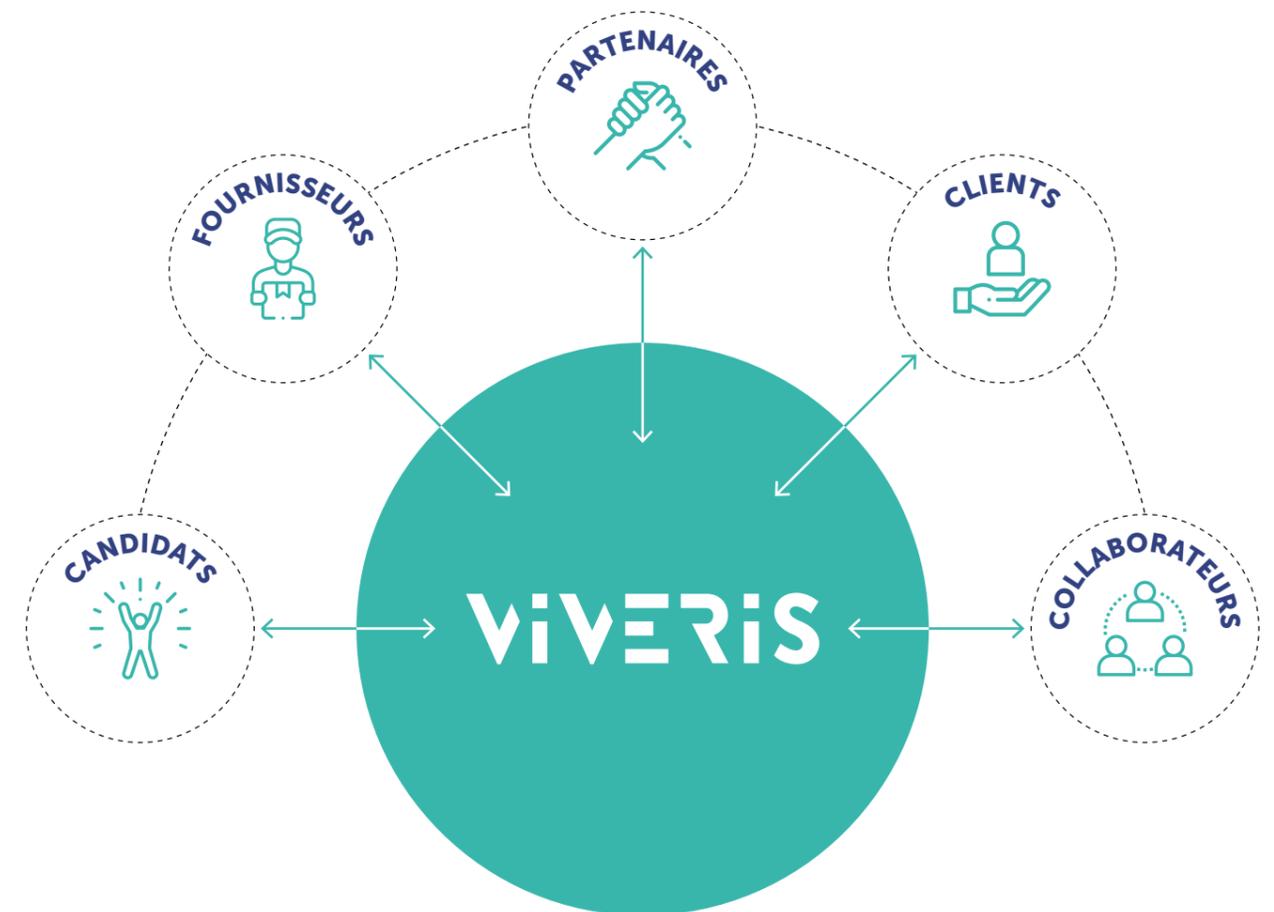
* Chiffres 2022

2/ Les parties prenantes

Nos parties prenantes jouent un rôle déterminant dans le développement de notre stratégie.

Clients, partenaires, fournisseurs, collaborateurs ou candidats sont les acteurs quotidiens de la responsabilité sociétale d'entreprise.

Nos priorités sont définies grâce à leur contribution. Nous nous associons à eux pour nos initiatives et nous leur demandons de nous tenir responsables de notre performance dans le cadre de notre engagement d'amélioration continue.



01

Engage- ments

« Nous avons à cœur que notre démarche RSE soit partagée par l'ensemble des collaborateurs. Ils sont les premiers ambassadeurs de nos valeurs : responsabilités et sens de l'engagement. »

Eric STEFANI
Président Directeur Général



United Nations Global Compact

Le Pacte Mondial des Nations Unies est une initiative pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations sur dix principes universellement reconnus et dérivés de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Viveris a adhéré en 2014 au Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à ce titre à se conformer à l'ensemble de ces principes. Cet engagement volontaire en matière de RSE permet d'aligner le monde économique français avec l'Agenda 2030 et les Objectifs de développement durable de l'ONU.

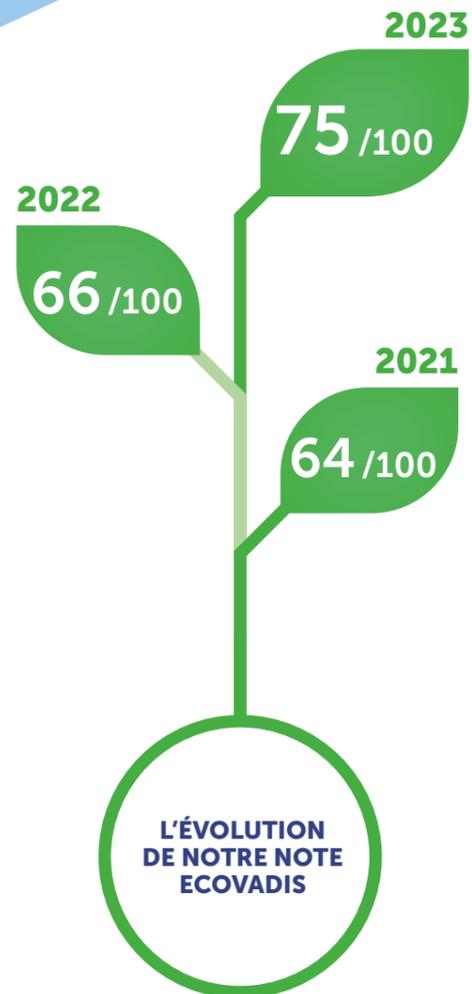
ecovadis



EcoVadis propose une solution d'évaluations RSE universelles et reconnues dans le monde entier.

Depuis 2019, Viveris utilise la plateforme d'Ecovadis afin d'évaluer et de guider sa performance RSE.

Nous sommes en progression constante depuis notre première évaluation et avons atteint en 2023 le top 1% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité « programmation informatique, conseil et activités connexes » avec un label gold et un score de 75/100.



Viveris est signataire de l'initiative Planet Tech'Care.

Pilotée par Numeum, Planet Tech'Care est la première initiative rassemblant un réseau de partenaires (organisations professionnelles, écoles, pôles de compétitivité, associations, fondations, think tanks), qui a pour ambition d'accompagner les entreprises qui souhaitent intégrer le numérique dans leur trajectoire environnementale et de soutenir les acteurs de la formation dans le développement des compétences en matière de numérique responsable.

En tant que signataire, Viveris :

- S'engage publiquement en signant le manifeste ;
- Contribue au programme via des retours d'expérience et partage de bonnes pratiques.

Du fait de ses activités d'ingénierie, Viveris a un impact relativement limité sur l'environnement. Viveris s'implique dans la réduction de cet impact environnemental à travers plusieurs actions exposées dans le chapitre ENVIRONNEMENT.



Signer la Charte de la Diversité c'est s'engager à prendre en compte la diversité dans notre quotidien et en particulier lors des étapes de recrutement et du parcours professionnel. Cette signature vient confirmer l'engagement de longue date du groupe en faveur de la diversité et de la lutte contre toutes formes de discrimination et d'inégalité.

Viveris est signataire de la Charte de la Diversité.

La Charte de la Diversité est un texte d'engagement pris par l'employeur pour lutter contre les discriminations, favoriser l'égalité des chances et mettre en œuvre un management inclusif.



02

Droits de l'homme et social

Prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs participent à valoriser Viveris.



Santé, sécurité et conditions de travail

Il est essentiel pour Viveris de maîtriser ces risques par la mise en place d'actions de prévention qui favorisent ainsi les conditions de travail de l'ensemble de ses collaborateurs.

Cette politique et ces actions s'articulent autour de 3 thèmes principaux : la santé, la sécurité et les conditions de travail.

1 La santé

La fatigue oculaire due au travail sur ordinateur

Le temps d'exposition sur écran est d'environ 90% du temps de travail des collaborateurs de Viveris. Pour limiter l'impact du travail prolongé sur l'écran, Viveris depuis maintenant plusieurs décennies a souhaité faire bénéficier ses collaborateurs d'une mutuelle avec des garanties élevées, notamment en matière de prise en charge des soins et de l'équipement optique.

À cette mutuelle obligatoire, s'ajoute la possibilité pour les collaborateurs qui le souhaitent, de bénéficier d'une surcomplémentaire, garantissant pour les montures optiques notamment, une prise en charge supplémentaire.

Il a également été donné la possibilité aux collaborateurs de demander des équipements supplémentaires permettant de surélever leurs écrans d'ordinateur ou des écrans d'ordinateurs d'une taille d'au moins 17 pouces.

Les TMS (troubles musculosquelettiques)

Afin de limiter ce risque, Viveris équipe les collaborateurs qui le souhaitent de matériels adaptés tels que des souris ergonomiques ou des repose-pieds.

En parallèle, Viveris informe fréquemment ses collaborateurs sur les bons positionnements à avoir. Ces sensibilisations sont réalisées par les médecins du travail ou des documents d'information disponibles notamment sur l'intranet de Viveris.

Les RPS (risques psycho-sociaux)

Outre, les entretiens d'intégration, d'évaluation, professionnel et de départ, chaque collaborateur a la possibilité de demander un ou des entretiens complémentaires, pour évoquer les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Une procédure de remontée des situations d'harcèlement, de stress ou autres est à la disposition des collaborateurs qui rencontreraient ces difficultés.



En 2021, les équipes Ressources Humaines ont sensibilisé l'ensemble des managers de Viveris, dans le cadre d'une présentation sur les risques psycho-sociaux.



Crédit : Viveris



51

personnes ont des certifications validées pour le Secourisme/Incendie, en 2022, dont 41 personnes avec une certification datant de 2022.

Les déplacements professionnels

Viveris privilégie l'utilisation des transports en commun, lorsqu'ils sont disponibles, à défaut, l'usage de la voiture est préconisé.

Nous disposons d'un parc de véhicules de service récent et entretenu. Les voitures personnelles de nos salariés sont couvertes lors de déplacements professionnels par nos assurances.

L'utilisation d'un véhicule est toujours soumise à l'accord de l'encadrement.

Le train est obligatoire pour toutes les destinations accessibles en moins de 2h30.

Les déplacements professionnels sont interdits dans les pays déconseillés par le ministère des Affaires étrangères. Les voyages sont interdits sur des compagnies définies comme non sécurisées par l'Union Européenne.

2 La sécurité



98

personnes ont été formées en matière de sécurité en 2022

Electricité

Tout travail pouvant occasionner des risques électriques est réalisé par du personnel préalablement formé (habilitation électrique). La formation et le maintien des compétences (recyclage électrique) sont instruits par les services RH.

Les collaborateurs devant manipuler des installations électriques sous haute tension sont placés en SIR (surveillance individuelle renforcée) afin de renforcer leur surveillance médicale auprès de la médecine du travail.

SST et risques incendie

Nous assurons des formations certifiantes au secourisme/Incendie afin de maintenir dans chaque établissement un nombre suffisant de Sauveteurs Secouriste du Travail (SST).

Les déplacements domicile/travail

Concernant les déplacements domicile/travail, la prise en charge financière est beaucoup plus incitative pour l'utilisation des transports en commun que pour l'utilisation de son véhicule personnel. Ceci permet notamment de limiter le nombre d'accident de trajet.

Les collaborateurs sont encouragés à utiliser les transports en commun. **Viveris prend à sa charge 100% des titres de transport dans un périmètre de 50 km autour du lieu de travail du salarié.**

En cas d'utilisation de son véhicule personnel, pour convenance personnelle, l'aide financière accordée par Viveris est portée à 50% de l'équivalent titre de transport.

3 Les conditions de travail

Le temps de travail

En termes de temps de travail, Viveris applique l'aménagement prévu dans la convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil. Ainsi, au sein de Viveris, les collaborateurs en heures sont soit à 35 h ou 38 h 50 avec compensation en RTT et compensation en heures supplémentaires. Le contingent d'heures supplémentaires est porté à 130 heures par an et par salarié. Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos équivalent. Ce dispositif est négocié tous les ans lors des NAO (négociation annuelle obligatoire) avec les partenaires sociaux présents au sein de Viveris.

Quant aux congés, les collaborateurs à 38 h 50 bénéficient d'un nombre de jours annuels de RTT compris entre 8 et 11 jours par an, auxquels s'ajoutent les congés annuels de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables minimum par an. Ces jours sont utilisables dès leur acquisition.

À ces RTT, congés payés, s'ajoutent des congés, événements familiaux, de 1 à 5 jours (naissance, mariage, décès).

En ce qui concerne les astreintes, Viveris a



« Viveris met l'humain au cœur de son ADN. De l'accueil des nouveaux embauchés aux formations en passant par la gestion des carrières ou l'aménagement des locaux, Viveris s'attache à faire vivre à l'ensemble de ses collaborateurs une vie professionnelle répondant au mieux à l'équilibre individuel de chacun. »

JOHANNA CHERQUI

DRH de Viveris - pôle Informatique Technique



Crédit : Viveris

négocié avec ses partenaires sociaux une grille de rémunération en fonction du temps passé en astreinte et de la période concernée.

Espaces de travail

L'ensemble des locaux sont dotés de la climatisation, d'une cuisine afin d'y déjeuner et de prendre une collation. Les établissements de tailles importantes sont équipés de jeux et de *baby-foot* afin de participer aux moments de détente et conviviaux.

Viveris veille à ce que ses établissements soient proches des solutions de transports en commun ou quand certains sites ne le permettent pas, d'avoir des places de parkings accessibles et gratuites. Les efforts engagés depuis 2017 pour aménager tous nos locaux à travers la France, et proposer ainsi un environnement de travail moderne et épanouissant à nos collaborateurs, se sont poursuivis en 2021. Les agences de Lille et de Toulouse ont intégré des locaux entièrement neufs, plus modernes et plus spacieux, toujours dans un souci d'amélioration du confort de travail des équipes et de meilleures conditions d'accueil des clients.



50%

des collaborateurs se sont appropriés à ce jour ces nouvelles dispositions et accèdent au télétravail

Nous avons abordé les thèmes suivants en visioconférences accessibles à l'ensemble de personnel et disponibles en rediffusion sur notre plateforme d'e-formation LinkedIn Learning :



Télétravail

Les accords sur le télétravail mis en place en 2019 ont été améliorés à partir de 2021 et permettent un accès plus facile à ce dispositif pour l'ensemble de nos collaborateurs. Le télétravail est accessible à tous, quel que soit le type de contrat.

Cette possibilité de travail à distance a notamment montré tout son intérêt et son efficacité du fait des contraintes sanitaires liées à la pandémie depuis 2020. Le nouvel accord permet d'ouvrir le recours au travail à distance à de nouvelles catégories de personnes (deux jours possibles par semaine). Afin de les accompagner au mieux dans l'aménagement de leurs domiciles pour télétravailler, une indemnisation mensuelle est versée aux collaborateurs qui télétravaillent.

Depuis 2020, afin d'accompagner au mieux le déploiement du télétravail massif chez Viveris, le groupe a mis en place des sessions de sensibilisation au bien-être et la santé au travail.

Chaque collaborateur peut, s'il remplit les conditions requises, bénéficier de deux jours de télétravail par semaine.

3 modes de télétravail sont possibles :

- **Télétravail exceptionnel** (grève, intempéries...)
- **Télétravail régulier et contractuel** (2 jours par semaine)
- **Télétravail flexible à la demande de chaque collaborateur** (2 jours par mois)



Crédit : Viveris

Avantages sociaux

Santé et prévoyance

Une mutuelle familiale (coût unique pour toute la famille) a été souscrite pour les collaborateurs de Viveris. Celle-ci est prise en charge à hauteur de 60 % par Viveris. Chaque collaborateur peut souscrire à une surcomplémentaire permettant une prise en charge supplémentaire, notamment de spécialistes non adhérents au CAS. De plus, les collaborateurs de Viveris bénéficient d'un contrat de prévoyance avec une prise en charge élevée pour faire face aux situations d'incapacité, d'invalidité ou de décès.

Transports

Dans le but de favoriser l'utilisation des transports en commun et de réduire l'impact environnemental des déplacements de ses salariés, Viveris prend en charge 100 % des abonnements de transports urbains.

Handicap

Les collaborateurs en situation de handicap ont la possibilité de bénéficier de 1.000 € par an de CESU, financés entièrement par Viveris, pour aider à améliorer leur quotidien. 12 salariés ont bénéficié de cette mesure en 2021.

Restauration

Viveris met à disposition de ses collaborateurs des tickets restaurant d'une valeur individuelle de 9 € dont 60 % sont pris en charge par Viveris.

Partage des bénéfices

Une partie des résultats du groupe est redistribuée aux salariés au travers d'un accord de participation et d'un accord d'intéressement.

Comité d'entreprise

Le CSE de Viveris est mobilisé pour faire bénéficier aux salariés de nombreux services et avantages : subvention d'activités de loisirs, d'activités culturelles, de voyages...

Accueil et Intégration

Chaque nouveau salarié fait l'objet d'un accompagnement lors de son intégration. Cela débute dès son premier jour par une présentation individuelle de tous les éléments utiles à sa vie dans l'entreprise (présentations des contacts utiles, rappels administratifs, mutuelle, remboursement des transports, modalités du télétravail, accès aux formations, rappel des principes fondamentaux du RGPD et de la cybersécurité, etc.). Le groupe et ses valeurs sont présentés lors d'une réunion d'intégration commune. Avant la fin de sa période d'essai, chaque collaborateur s'entretient avec un membre des ressources humaines afin de réaliser un premier bilan et de mettre en place les éventuelles mesures d'accompagnement.

Formations

Viveris est une société apprenante. Nous enrichissons en permanence son catalogue de formations internes (agilité, normes et qualité logicielle, méthodologie, développement logiciel, embarqué et IoT, data science ...). Elles sont animées par des collaborateurs, experts de haut niveau, qui pratiquent au quotidien les disciplines qu'ils enseignent.

Celles-ci sont complétées par des formations dispensées par des organismes externes et par un accès illimité pour chaque salarié à la plateforme d'E-Formation LinkedIn Learning.

LinkedIn Learning offre la possibilité d'accéder à distance à un large panel de formations et de conférences sur plus de 16 000 thématiques. Viveris y intègre ses propres parcours de formation et ses séminaires techniques animés par plusieurs communautés (Agile, Cloud, AMOA, Open Source...).

2022 en chiffres

343

personnes formées
Soit, 44% de l'effectif formé au sein du Groupe



898,5

jours de formation

56%

d'apprenants qui reviennent sur LinkedIn Learning,
c'est-à-dire qui se connectent 2 fois sur un même mois



82 000

vidéos visionnées sur LinkedIn Learning en 2022 soit une moyenne mensuelle de 17 vidéos par apprenant

4 500

heures visionnées en 2022 sur LinkedIn Learning, soit une moyenne mensuelle de 54 minutes par apprenant

03

Engagement associatif pour l'égalité des chances



Égalité des chances

VIENS VOIR MON TAF : ASSOCIATION QUI A POUR BUT D'AIDER DES «JEUNES COLLÉGIENS SANS RÉSEAU» À TROUVER UN STAGE DE 3^{ÈME} EN S'APPUYANT SUR UN RÉSEAU DE PROFESSIONNELS BIENVEILLANTS QUI PROPOSENT DES STAGES D'UNE SEMAINE AUX ÉLÈVES EN RÉSEAU D'ÉDUCATION PRIORITAIRE (REP).

La mise en contact avec cette association s'est effectuée par l'intermédiaire du Club des ETI (Entreprises de taille intermédiaire) dont Viveris est membre.

Dans ce cadre, Viveris s'est associé à ViensVoirMonTaf début 2020 pour proposer des stages à des collégiens issus de REP.

Sur l'année scolaire 2022-2023 nous avons accueilli 17 stagiaires de 3^{ème} répartis dans nos agences de Boulogne, Rungis et Lyon afin de découvrir le monde de l'entreprise et les différents métiers de l'ingénierie.



VIENS VOIR

MON TAF

Le réseau des jeunes sans réseau

« Les conditions de travail chez Viveris sont très appréciables et l'entreprise s'attache à ce qu'il règne une bonne ambiance entre ses salariés. Je ne suis pas forcément amateur de café, mais je me suis bien amusé au babyfoot ! ». »

ROMAIN

▶ Stagiaire de 3^{ème} sur l'agence Viveris Rungis

« Ce stage m'a permis de valider mon orientation scolaire et mon envie de devenir ingénieur. Il s'agissait de ma première expérience dans le milieu professionnel et Viveris me l'a rendu très attractive. Je n'hésiterai pas à les solliciter de nouveau lors des autres stages que j'aurai sûrement à réaliser au cours de mes études. »

LUDOVIC

▶ Stagiaire de 3^{ème} sur l'agence Viveris Boulogne



Crédit : Viveris

TREMPLIN : ASSOCIATION D'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES ÉTUDIANTS EN PARCOURS SCIENTIFIQUE SUPÉRIEUR

Les ingénieurs Viveris sont toujours mobilisés dans le tutorat scientifique auprès d'élèves de Réseau d'Éducation Prioritaire (REP).

Depuis 2017, le groupe Viveris a décidé de s'associer aux actions de Tremplin, une association d'égalité des chances, dans le cadre d'un mécénat de compétences. Fondée par des anciens de l'École Polytechnique, l'association Tremplin permet d'accompagner chaque année plus de 200 élèves, au travers d'un tutorat scientifique, des bourses d'études et des parrainages. Son objectif est de développer chez les élèves volontaires leur ambition et d'accroître leurs chances de poursuivre des études supérieures scientifiques de haut niveau.

Viveris intervient à travers différentes actions : d'une part, des collaborateurs encadrent des élèves en classe de Terminale générale dans 3 lycées parisiens en proposant des ateliers RH : élaboration de CV, rédaction de lettre de motivation pour les écoles dans le cadre de leur inscription sur Parcoursup.

« Je remercie Viveris et l'Association Tremplin pour toutes les actions menées, pour me permettre de réussir dans mes études supérieures. Grâce à l'accompagnement de José (parrain Viveris) et de mon travail, j'espère pouvoir remplir mes objectifs tout au long de mes études et rendre ma mère fière de moi mais aussi toutes les équipes de Viveris et de l'association Tremplin. »

MANUELLA

▶ Filleule de José, ingénieure Viveris, depuis janvier 2023

Remise de Bourse de Manuella, filleule Tremplin, parrainée par José, consultant senior, en janvier 2023



D'autre part, les ingénieurs de Viveris témoignent de leur parcours et leurs métier devant des élèves de Terminale, afin que les élèves prennent conscience, si tel n'est pas le cas, qu'il est tout à fait envisageable de réussir dans cette voie. Ces interventions sont effectuées durant le temps de travail des collaborateurs.

Par ailleurs, en 2022 Viveris a souhaité renforcer son engagement en attribuant une donation à l'association d'un montant de 10 000 €. Cette donation s'ajoute aux versements des bourses durant les 5 années d'étude (2000 € par an les 3 premières années, puis 1 000 € par an les deux dernières années) à un(e) étudiant(e) en étude supérieure. Ainsi, 5 étudiants boursiers touchent cette aide, tout en étant accompagnés par un parrain ou une marraine volontaire choisi(e) parmi nos collaborateurs.

Le parrain/marraine est présent auprès de l'étudiant(e), afin de l'aider dans son orientation, de le guider dans son choix d'école, de stage...

Ce parrainage crée des liens très forts chaque année entre le parrain/marraine et son/sa filleul(e).

Insertion professionnelle et handicap



COMPÉTHANCE

En 2019 Viveris signe un nouveau partenariat avec le groupe Compéthance. Compéthance est une entreprise adaptée dont l'objectif principal est de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. Viveris accueille des stagiaires de Compéthance afin de participer à leur formation en développement informatique. Par la suite, Viveris a pour objectif de faire appel aux ressources formées afin qu'elles participent à la réalisation de ses projets. Viveris et Compéthance ont cette vision commune : le handicap, quel qu'il soit, peut aussi être synonyme de compétences et d'innovation.

Depuis 5 ans, Viveris s'engage auprès de Compéthance en accueillant régulièrement des stagiaires. L'année 2022 a permis l'accueil de 2 stagiaires dont l'un a été embauché en tant qu'apprenti puis en CDI.



Crédit : Compéthance

« Embauché via Compéthance, Viveris m'a réservé un accueil très chaleureux dès que j'ai intégré l'entreprise. Je suis très heureux de faire partie de la section Data dans laquelle j'ai beaucoup appris et chez qui je m'épanouis dans mes différentes missions depuis le début. »

ANTOINE

Collaborateur embauché suite à son stage Compéthance



Crédit : Shutterstock



CAP EMPLOI

Viveris accueille des stagiaires issus de CapEmploi. CapEmploi est un organisme de placement spécial (OPS) exerçant une mission de service public. Ils ont pour mission notamment la préparation, l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



DUO DAY

En 2021 Viveris a poursuivi ses actions dans ce domaine en participant à l'initiative DUO DAY dans le cadre de la journée Européenne du handicap, journée d'inclusion en entreprise pour des personnes en situation de handicap et qui leur permet de découvrir notre métier de l'intérieur.



L'ACCESSIBILITE

L'accessibilité est un sujet déterminant pour le groupe.

Afin de permettre l'accessibilité universelle, l'accessibilité web s'appuie sur **4 principes** directeurs : être perceptible, être utilisable, être compréhensible et être robuste. L'accessibilité web comprend tous les handicaps affectant l'accès au web :



AUDITIF

COGNITIF

NEURO-LOGIQUE

PAROLE

VISUEL

PHYSIQUE

En 2022, une session de sensibilisation technique à l'accessibilité a été proposée à l'ensemble du groupe via l'intervention de deux ingénieurs Viveris. Cette session de sensibilisation reste disponible en permanence via un lien web en replay.

04

Engagement éducatif

« Viveris est particulièrement engagé dans l'éducation, qu'il s'agisse de faire monter en compétences ses collaborateurs, de partager ses expertises au sein des écoles ou d'apporter sa vision dans les programmes éducatifs. »

Déborah MONGENDRE
Responsable des Relations Ecoles



Relations écoles

1/ Un accompagnement continu des étudiants pour une insertion professionnelle réussie

Forums, simulations d'entretiens, conférences, sponsoring d'associations ou d'événements festifs, le groupe Viveris mène durant toute l'année scolaire des actions en France auprès d'une cinquantaine d'écoles d'ingénieurs et d'universités.

En 2022, 110 actions ont été menées : ateliers pour réaliser son CV, conférences métiers et technologiques, sponsoring et partenariat événementiel...

Notre objectif

Échanger avec les étudiants sur nos activités et nos métiers, favoriser les rencontres avec les alumni des différentes écoles et, bien au-delà de l'aspect technique, partager sur la vie professionnelle, ses problématiques, ses particularités et sa réalité.

48

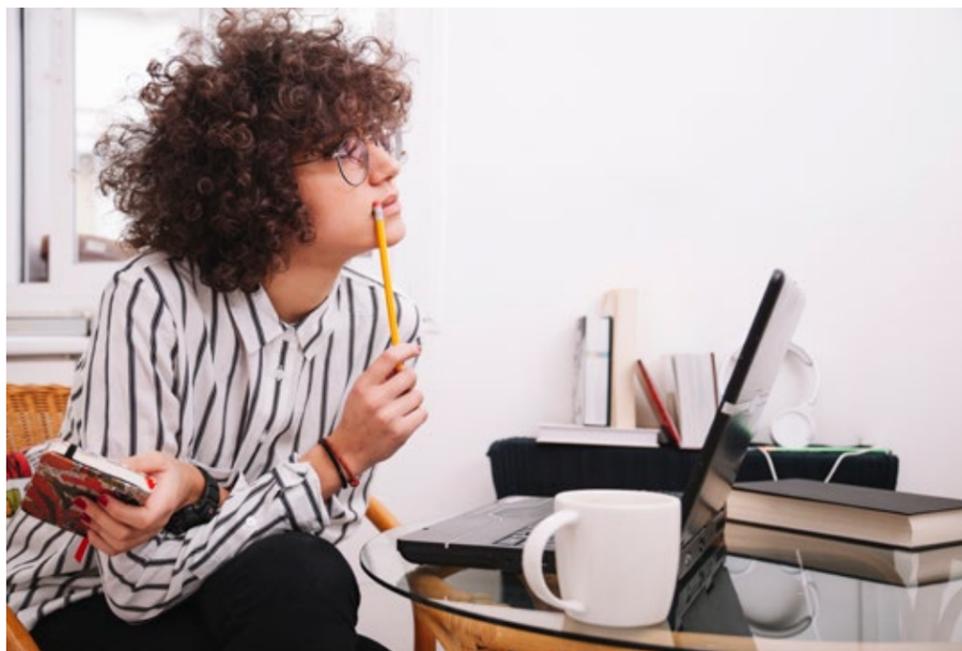
stagiaires accueillis en 2022 dont 32 SFE

25

alternants

110

actions école sur l'année 2022



Crédit : EPITA

2/ Une implication forte dans les orientations éducatives

Les membres de la direction de viveris et plusieurs collaborateurs sont particulièrement impliqués auprès de différentes écoles et participent activement aux orientations éducatives.



Administrateur de la **Fondation Polytech**, organisme qui regroupe la stratégie et le développement de l'ensemble du réseau Polytech en France. Membre du conseil de perfectionnement de **Polytech Paris Saclay**, participation à la venue de la **CTI** (Commission des Titres d'Ingénieurs). Membre du conseil de perfectionnement de **Polytech Paris Sorbonne** filière Systèmes Embarqués, participation à la validation des orientations éducatives de la filière.



Membre du Conseil de Réflexion et Positionnement de la majeure Systèmes Embarqués de l'**EPITA**, participation à la validation des orientations éducatives.



Eric Stefani est Administrateur d'**Embedded France**, association regroupant des pôles de compétitivité, Numeum, des laboratoires de recherche, des entreprises, dont Viveris, Thales, Renault, Ansys... Il co-préside au sein de l'association la commission formation où sont présentes les écoles suivantes : Polytech Paris Saclay, ISEP, EISTI, ENSTA, Telecom Paris Tech et ESIEA.



Participation au conseil d'administration de **Clermont Auvergne INP** (Sigma/ISIMA/Polytech Clermont Ferrand).



Membre du conseil d'administration du **CFA AFIA** qui regroupe notamment les écoles ISEP, EFREI et ESEO.





LA NUIT DE L' INFO

Viveris, sponsor et partenaire officiel de la nuit de l'info depuis 2017 !

La Nuit de l'Info est une compétition nationale qui réunit étudiants, enseignants et entreprises pour travailler ensemble sur le développement d'une application.

La Nuit se déroule tous les ans, du premier jeudi du mois de décembre, du coucher jusqu'au lever du soleil le lendemain matin. Tous les ans, un thème différent est retenu par les organisateurs.

Les 3500 participants ont toute une nuit pour proposer, implémenter et packager une application Web 2.0 proposée sous forme de défis par les entreprises partenaires et conforme au thème de l'année.

Record battu pour Viveris en 2022, année où 154 équipes ont choisi le défi du groupe. Une seule équipe gagnante remporte le Premier Prix : un chèque de 1000 €

Sponsor et partenaire de l'événement depuis 2017, les collaborateurs du groupe viennent supporter les étudiants sur leurs campus dans toute la France.



Témoignage

Kevin et Victor, membres de l'équipe gagnante

Quel était l'objectif du défi lancé par Viveris ?

« Le défi de Viveris était de réaliser un formulaire présentant une interaction fun et originale avec l'utilisateur. Cette nuit-là, notre équipe a su créer une interface assez agréable et en lien avec le thème général : le Sida. Ce défi était vraiment à notre portée. »

Qu'avez-vous retenu de cette expérience ?

« Cette première expérience de la Nuit de l'Info a permis de se retrouver entre amis toute une nuit pour partager une passion commune - l'informatique - et pour relever des défis ! »

En février dernier a eu lieu la remise de prix dans les locaux de Viveris. Comment l'avez-vous vécue ?

« La remise de prix a été inoubliable pour nous. Au-delà de la récompense, nous avons pu échanger sur notre parcours et aussi sur le métier d'ingénieur avec le PDG, le DG et le Directeur technique... Nous avons pu récolter plein de conseils et aussi des pistes pour des stages et de l'alternance. Pour finir, nous avons partagé une soirée raclette avec l'ensemble du personnel ! Très belle expérience ! »

05

Environnement

La maîtrise de son impact environnemental est un enjeu important pour Viveris. Elle s'intègre dans une démarche globale impliquant l'ensemble des acteurs du groupe. Viveris travaille à la réduction de ses déplacements professionnels, de la consommation énergétique de ses infrastructures informatiques et de ses locaux, et au traitement de ses déchets.



1 Engagement

Viveris a la volonté de limiter l'impact environnemental de ses activités, mais aussi celle de ses clients.

Le groupe possède plusieurs sites et travaille sur de multiples sites clients, ce qui génère de nombreux déplacements.

Les activités de Viveris nécessitent en outre des infrastructures informatiques internes et externes consommatrices d'énergie. Viveris produit de nombreux documents dont la dématérialisation est un objectif. Enfin, et c'est un axe majeur, Viveris a un rôle de conseil et de formation auprès de ses clients pour développer des solutions informatiques et électroniques écoconçues : frugales et robustes.

La maîtrise de son impact environnemental est donc pour Viveris un enjeu important, qui s'intègre dans une démarche globale impliquant les directions fonctionnelles concernées et les collaborateurs sur plusieurs axes :

1 La réduction de ses déplacements professionnels

2 La réduction de la consommation énergétique

3 Le traitement des déchets

4 L'accompagnement de ses clients pour la réalisation de solutions éco-conçues

2 Les déplacements professionnels

La politique de prise en charge des frais domicile-travail sera renforcée, privilégiant l'usage des transports ferroviaires, des transports en commun et des modes doux. La généralisation des abris de vélos sécurisés sur l'ensemble des sites est prévue à l'horizon 2025.

Concernant les déplacements longs, l'avion est une solution de dernier recours, lorsque les autres solutions ne sont pas raisonnablement praticables. Une solution de compensation carbone de ce type de déplacements sera étudiée.

La flotte de véhicules automobiles utilisée par Viveris poursuivra son évolution vers des énergies moins pénalisantes pour l'environnement, avec d'ici 2025, l'abandon progressif du Diesel et le développement de l'électrique et de l'hybride.

Depuis 2017, la flotte des véhicules de fonction et de service a été rajeunie via le recours systématique à la location longue durée. Cela permet de disposer en permanence de véhicules récents bénéficiant des meilleurs standards d'émission de CO₂. À partir de 2020 le parc de véhicule du groupe voit l'introduction progressive de Véhicules hybrides, politique qui se poursuit en 2022. Pour les déplacements professionnels, le recours aux transports en commun, notamment le ferroviaire, est toujours encouragé.

En 2020 la crise sanitaire avait réduit drastiquement les déplacements. Après la sortie progressive des dispositions spécifiques liées à la crise, la prolongation des conditions d'accès au télétravail permet de limiter de façon pérenne les déplacements pour une majorité de collaborateurs, et contribue ainsi à diminuer l'empreinte carbone de l'Entreprise. Pour les déplacements domicile-travail, l'utilisation des transports en commun par nos collaborateurs est toujours encouragée.

Viveris prend à sa charge 100 % du coût des transports en commun utilisés par ses salariés et a mis en place un forfait vélo kilométrique de 200 € par an.



Crédit : Shutterstock



Crédit : Shutterstock

3/ La gestion des infrastructures et moyens informatiques

Afin d'optimiser la gestion des ressources informatiques, et d'en diminuer les consommations (notamment énergétique), Viveris a mis en place une gestion optimisée de ses infrastructures et systèmes informatiques par la gestion centralisée des équipements et logiciels ainsi que par la virtualisation des serveurs.



Crédit : Shutterstock



4/ La gestion des locaux

Après avoir procédé depuis 2015 à la rénovation de plusieurs sites (Boulogne, Villeurbanne, Grenoble), Viveris se dote progressivement de nouveaux locaux aux performances environnementales améliorées en termes d'isolation et de consommation électrique.

C'est le cas de nos sites de Toulouse, Lille, Rungis et Strasbourg.

L'implantation de nos nouveaux locaux est choisie en tenant compte de leur facilité d'accès par les transports collectifs.

5/ La gestion des déchets et la dématérialisation

Viveris gère sur la majorité de ses sites les déchets de ses équipements informatiques et les déchets de bureaux, en s'appuyant sur des prestataires spécialisés dans le tri et le recyclage.

Le déploiement sur l'ensemble des sites, tant en termes d'aménagements qu'en termes de procédures, sera achevé en 2023.

Une démarche de réduction des déchets à la source a été également engagée, concernant l'élimination totale à horizon 2023 de toute vaisselle jetable, le remplacement des bonbonnes et bouteilles d'eau par le raccordement au réseau d'eau potable, l'attention portée aux contenants et emballages lors des achats.

La dématérialisation des documents de Viveris, entamée depuis 2015, se poursuivra avec l'étude, en 2024 pour la mise en place d'un outil de Gestion Electronique des Documents, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des activités administratives et aux projets conduits pour le compte des clients.

Ce programme d'actions environnementales est déployé progressivement en interne pour tenir compte des contraintes économiques et organisationnelles de Viveris. Viveris a entamé une démarche participative d'écoresponsabilité auprès de ses collaborateurs, afin de les sensibiliser aux écogestes. Les 6 sujets traités en priorité sont l'eau, les déplacements, le papier, l'électricité, le plastique et la pollution numérique.

6/ Bilan des gaz à effet des serres (bilan carbone)

Dans le cadre de son engagement pour réduire l'impact environnemental, Viveris s'appuie sur la réalisation de trois missions s'inscrivant dans la démarche globale de Bilans Carbone :

- Une première itération réalisée en interne en 2009 révèle que les postes principaux d'émissions de gaz à effet de serre sont les déplacements professionnels (voitures de fonction, de service et déplacements des collaborateurs pour le domicile-travail).
- Une deuxième itération réalisée par un organisme extérieur en 2017 (BEGES réglementaire - Scope 1 & 2) démontre que le poste principal d'émission de gaz à effet de serre est l'utilisation des véhicules de fonction et de service.
- Une troisième itération bilan carbone a été réalisée en 2022 sur les données Scope 1&2, les données scope 3 sont en cours de finalisation.

Les résultats du dernier bilan carbone montrent que le total des émissions de CO₂ a été divisé par 2, passant ainsi de **366 tonnes d'équivalent CO₂ (tCO₂e) en 2017 à 187 tCO₂e en 2022**. La consommation énergétique concernant la flotte de véhicules et les déplacements a significativement baissé, avec une réduction de près de 200 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022 par rapport à 2017.

Emissions globales de CO₂



Cela s'explique par la politique déployée par Viveris pour limiter sa consommation énergétique, notamment la favorisation de l'usage des transports en commun et le développement massif du télétravail.

En 2017, les véhicules de service et de fonction parcouraient en moyenne **9 251 km et 20 169 km** par an, respectivement, contre 5 406 km et 12 984 km par an actuellement.

Par ailleurs, le nombre de véhicules a diminué, passant de **76 en 2017 à 66** aujourd'hui.

Distance parcourue par an en km



06

Numérique responsable

« Viveris est un acteur du développement de logiciels et de systèmes embarqués. Conscients de son rôle de conseil, Viveris accompagne ses clients dans la mise en œuvre de solutions écoresponsables »

Philippe ROBERT
Directeur Commercial Groupe

1/ Le Développement Écoresponsable de logiciels et de systèmes électroniques : Pour un Avenir Durable

Le développement écoresponsable de logiciels est devenu une préoccupation majeure de Viveris axée sur la durabilité et la préservation de l'environnement. En tant que développeurs de logiciels et matériel, nous avons la responsabilité de concevoir des applications et des systèmes électroniques qui minimisent leur impact environnemental tout en offrant une expérience utilisateur de haute qualité.

Cela se traduit dans l'entreprise par la construction d'offres et la montée en compétences de nos équipes techniques.

2/ Formations à l'écoconception

Le groupe Viveris prévoit de former au moins 5 personnes par an (dont une par agence) à l'éco-conception.

L'objectif de cette formation permettra à chaque collaborateur de :

- Comprendre les enjeux du numérique responsable (quels domaines concernés ? Quelle réglementation ? Quel impact environnemental ?) ;
- Connaître les outils de mise en œuvre les plus adaptés dans une démarche d'écoconception d'un service numérique ;
- Évaluer les impacts environnementaux d'un service numérique ;
- Identifier les leviers d'éco-conception ;
- Intégrer une démarche globale d'éco-conception dans le développement d'un service numérique ;
- Mesurer les bénéfices de cette démarche d'éco-conception.

Par ailleurs, la thématique du numérique responsable est aussi largement partagée à travers des conférences internes qui permettent de présenter à l'ensemble des collaborateurs du groupe les enjeux liés au traitement du vrac numérique ou encore à l'écoconception électronique.



3/ Offre Vrac Numérique



En 2023, Viveris lance une offre de traitement du vrac numérique des entreprises.

Le vrac numérique représente les centaines, des milliers, voire des millions de fichiers numériques hébergés dans nos serveurs, souvent oubliés et qui ne répondent à aucune logique commune d'organisation ou thesaurus.

Il est aussi appelé ensemble des données non structurées.

Ces données sont de toutes origines, avec des formats et valeurs différents.

Elles peuvent être périmées, comporter des données sensibles ou tout simplement inutiles, comme les doublons, triplons, etc.

Le vrac numérique, une urgence

« Le vrac numérique sature nos serveurs, pollue inutilement, et peut constituer un danger. Les Dark Datas sont responsables de 6,4 millions de tonnes de CO₂ en 2020. »

Un livre blanc est à disposition sur notre site dédié www.vrac-numérique.com

60%

est le volume des données non structurées dans les organisations

7h

est le temps moyen passé, par semaine et par collaborateur, pour chercher des informations

ESTIMATION DES DONNÉES NUMÉRIQUES GÉNÉRÉES DANS LE MONDE

16

zettaoctets en 2015

64

zettaoctets en 2020

181

zettaoctets en 2025

612

zettaoctets en 2030

Selon la norme internationale :
1 zettaoctet = 1 000 000 000 de téraoctets
1 téraoctet = 1 000 gigaoctets

En moyenne, un ordinateur portable a une capacité de 1 To.

4/ Conférences sur le numérique responsable

En 2023, Viveris a participé à la Semaine Européenne du Numérique Responsable avec une double intervention :

- Conférence sur le thème « La sobriété numérique appliquée aux données » ;
- Atelier « Mise en application de la sobriété numérique : limiter sa saturation de stockage ».

Notre engagement dans ce domaine se poursuit avec la participation au SIDO de Lyon 2023 où Viveris anime une table ronde tour de l'écoconception « Eco-conception : outils, méthodes, approches ? ».



07

Éthique et déontologie

« Viveris inscrit l'éthique, la déontologie et le développement durable au cœur de ses activités, en impliquant l'ensemble de ses collaborateurs tant individuellement que collectivement. »

Aude MERCIER
Directrice juridique

A hand is shown holding a wooden block with the word "DIVERSITY" written in red capital letters. Below it, a stack of five wooden blocks is arranged vertically, each with a different demographic category written in black capital letters: "AGE", "ETHNICITY", "SEXUAL ORIENTATION", "GENDER", and "RELIGION". The background is a blurred image of a person in a dark suit and a blue and white striped tie.

DIVERSITY

AGE

ETHNICITY

SEXUAL ORIENTATION

GENDER

RELIGION

Viveris a élaboré une charte éthique présentée et diffusée à l'ensemble des collaborateurs. Celle-ci définit les règles que chacun doit adopter dans l'entreprise et les mécanismes de contrôle. Elle s'appuie sur 7 piliers.

1/ Procédure d'alerte

Viveris a mis en place une procédure par laquelle, tout collaborateur de Viveris ou un quelconque tiers, dispose d'un droit d'alerte s'il souhaite notifier une infraction à la législation en vigueur, une atteinte ou un comportement non-conforme aux principes éthiques exprimés dans notre charte éthique et en particulier :

- L'interdiction de la corruption, l'extorsion, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent ;
- L'interdiction des pratiques anticoncurrentielles ou contraires à la concurrence loyale ;
- La gestion responsable de l'information (y compris la sécurité des données des tiers);
- La diversité, la lutte contre toute discrimination ;
- Les droits de l'homme ;

Le recueil d'alerte s'effectue par le canal de communication exclusivement dédié à cette procédure d'alerte, c'est-à-dire par un mail.

Viveris garantit à tout lanceur d'alerte :

- L'anonymat et la confidentialité ;
- L'impartialité ;
- L'absence totale de toutes représailles.

Un Comité Ethique composé de 4 membres traitera de l'ensemble des notifications et requêtes et décidera des suites de tels signalements.

Viveris tient un registre comprenant tous les rapports de lanceurs d'alerte ainsi que les enquêtes en résultant.



2/ Droits de l'homme et politique sociale

Viveris s'engage à respecter les directives internationales en matières de droits de l'homme et de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé ainsi que la réglementation nationale en vigueur pour les thématiques suivantes :

- Santé et sécurité des employeurs ;
- Rémunération ;
- Dialogue social.

3/ Dispositif relatif aux situations de harcèlement et toute forme de violence au travail

Conformément à la loi de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, Viveris a désigné deux personnes référentes au niveau du CSE mais a également renforcé ce dispositif en responsabilisant deux référents au niveau de la direction. Ces personnes ont pour objectif de réaliser des actions de sensibilisation et de formations et mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Par ailleurs, des formations de sensibilisation sur le harcèlement et agissement sexistes sont faites auprès de tous les managers par les directions des Ressources Humaines de nos différentes entités. Ces formations ont pour vocation d'être généralisées à l'ensemble des collaborateurs.



Crédit : Viveris

4/ Principe de non-discrimination

Les actions de formation à la non-discrimination menées depuis 2019 et qui avaient concerné en premier lieu les chargés de recrutement ont été étendues aux directeurs

d'agence et à l'ensemble des équipes commerciales. Ces formations en e-learning s'appliquent depuis 2022 aux membres de

Viveris s'engage à recruter sur la seule base des compétences en relation directe avec le poste envisagé et selon des critères objectifs et professionnels

Aucune considération d'ordre privé et seules l'expérience et les compétences sont prises en compte.

5/ Parité



Viveris compte 30 % de femmes dans ses effectifs, ratio se situant dans la tranche haute du secteur des ESN, et 40 % de femmes au niveau du comité de Direction. Dans le cadre des interventions dans les écoles (forums, conférences métiers, etc.), les ingénieurs de Viveris participent à des conférences qui mettent l'accent sur la place

« L'égalité Hommes-Femmes est l'enjeu de toutes et de tous. Viveris a à cœur de promouvoir l'égalité des chances dans la réussite professionnelle de chacun, quel que soit l'origine, la classe sociale, le genre ou tout autre critère. À cette fin, nous mettons un point d'honneur à apporter les témoignages de nos ingénieurs auprès des lycées, universités et écoles pour les sensibiliser et les encourager dans leur parcours scolaire et professionnel. »



Diane PICHEGRU

Directrice des Ressources Humaines - pôle Informatique de Gestion

l'encadrement technique qui participent au processus de recrutement. Ce parcours de formation accessible sur LinkedIn Learning a été conçu sur la base de contenu externe et d'ajouts propres au groupe Viveris. Afin de s'assurer que la formation a bien été suivie par tous les salariés concernés, l'accès au logiciel de gestion du recrutement n'est déverrouillé qu'après validation de la formation.

Lors du processus de recrutement, Viveris s'engage sur les points suivants :

- Disponibilité des équipes de recrutement (pour donner des conseils aux candidats et répondre à leurs interrogations) ;
- Entretiens avec différents interlocuteurs, neutres et bienveillants ;
- Transparence et suivi des candidats ;
- Prise de référence sur accord du candidat.

Viveris assure également une confidentialité totale de toute candidature.



des femmes dans les métiers du numérique (présentation de parcours professionnels de nos collaboratrices). La rémunération du personnel féminin est identique chez Viveris à celle du personnel masculin. Au titre de l'exercice 2023, l'Index d'égalité professionnelle de Viveris est de 89 sur 100.

6 Sécurité des données et cybersécurité

Soucieux de la sécurité de l'information en général, et de la protection des données personnelles en particulier, le groupe Viveris a mis en œuvre une série de mesures pour protéger ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires.

Un DPO (Data Protection Officer), répondant directement à la Direction Générale du groupe, a été nommé en 2018.

Sous sa responsabilité, un plan d'action a été mis en œuvre pour atteindre la conformité du Groupe Viveris au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les principales dispositions prises sont les suivantes :

- Mise en place de procédures décrivant l'ensemble des dispositions prises par Viveris pour gérer la protection des données personnelles, tant pour son Système d'information interne que pour ses clients. Ces procédures sont intégrées au référentiel Qualité de Viveris ;
- Création d'une formation sur la protection des données personnelles, dispensée à l'ensemble des collaborateurs présents, et systématiquement lors de chaque embauche ;
- Renforcement des dispositions de sécurité en intégrant les recommandations de sécurité de la CNIL ;

- Formation de l'ensemble des acteurs commerciaux aux obligations contractuelles à l'égard des clients de Viveris ;
- Intégration systématique des clauses adéquates dans les contrats commerciaux avec les clients, les soustraitants, les fournisseurs ;
- Création de Fiches-actions, pour la mise en œuvre de la conformité au RGPD dans les projets clients ;
- Mise en conformité de toutes les prestations de Viveris concernées par des données à caractère personnel (contrats, registres, documentation) ;
- Mise en conformité du Système d'information interne, par adaptation des traitements et mise en place des registres et des politiques de protection des données personnelles, communiquées en particulier aux salariés, candidats, contacts commerciaux.

Afin de sensibiliser chaque collaborateur aux bonnes pratiques concernant la cybersécurité, Un test de phishing est désormais organisé tous les ans auprès de l'ensemble du groupe. Ce test est ensuite analysé. Le résultat est restitué à tous les salariés du groupe avec des rappels sur les réflexes à avoir en cas de mail douteux (origine, fond, forme, etc.) Ces bonnes pratiques sont également régulièrement communiquées via une newsletter sur la cybersécurité.

La protection des données est un enjeu déterminant pour le groupe et pour la bonne réalisation de toutes ses activités. Viveris met à disposition de tous ses salariés des sessions de sensibilisation approfondies sur ces deux thèmes (RGPD et cyber-sécurité) sous la forme de conférences et exercices accessibles en ligne. Ces parcours de formation sont obligatoires pour tous, y compris les nouveaux embauchés, et la société en vérifie régulièrement le bon achèvement pour chaque salarié.

7 Éthique des Affaires

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Toute forme de corruption ou de trafic d'influence est strictement interdite. Ainsi, il est

prohibé à chaque collaborateur de Viveris :

- D'offrir ou de promettre toute somme d'argent, pots de vin, ou toute autre valeur disproportionnée (cadeaux, invitations) à un quelconque tiers en vue d'obtenir un quelconque avantage ou traitement favorable pour obtenir ou conserver toute affaire pour Viveris ;
- De recevoir ou de solliciter toute somme d'argent, pots de vin ou toute autre valeur disproportionnée (cadeaux, invitations) d'un quelconque tiers pouvant influencer une relation commerciale au détriment de Viveris ou constituer une violation de l'obligation de loyauté envers Viveris.

Chaque collaborateur est informé qu'il doit être transparent dans l'exercice de ses fonctions sur la réception de tout cadeau ou invitation quel qu'il soit, et doit en informer immédiatement sa hiérarchie pour évaluer son caractère ou non proportionné et donc acceptable.

Seuls les cadeaux ou invitations d'une valeur symbolique peuvent être acceptés.

De même, tout cadeau ou invitation doit être offert en toute transparence et les collaborateurs doivent informer systématiquement leur hiérarchie, ainsi que les services comptables de la nature de la dépense. Le cadeau ou invitation doit être en lien avec l'activité.

La nature et la valeur du cadeau ou de l'invitation doivent correspondre aux pratiques courantes dans le secteur d'activité concerné.

Les équipes commerciales et de direction de Viveris s'engagent à travers la signature de la charte de bonne pratique commerciale à lutter contre la corruption et le trafic d'influence.

Par ailleurs, les collaborateurs sont informés du contrôle systématique de toute note de frais.

Enfin, toute forme de corruption peut également être notifiée via la procédure d'alerte interne.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET PRÉVENTION DE LA FRAUDE

Les collaborateurs, et en particulier les membres de la direction de Viveris sont informés qu'ils doivent être particulièrement vigilants contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et toute autre forme de fraude.

Toute transaction suspecte ou toute fraude suspectée doit être immédiatement rapportée à la hiérarchie.

Les comportements frauduleux, lorsqu'ils relèvent d'une action interne, peuvent également être notifiés via la procédure d'alerte.

RESPECT DE LA CONCURRENCE LOYALE ET DES RÈGLES DE LIBRE CONCURRENCE

L'intégrité est un pilier de Viveris. À ce titre, les collaborateurs doivent développer des pratiques commerciales loyales et se conformer aux lois et réglementations en vigueur en matière de droit de la concurrence.



Viveris est particulièrement soucieuse des responsabilités de toutes les parties prenantes dans l'exercice de ses activités et du respect des valeurs auxquelles elle adhère.

Le groupe souhaite inscrire l'éthique et le développement durable au cœur de ses activités, en impliquant l'ensemble de ses collaborateurs mais aussi ses fournisseurs.

Viveris porte donc à la connaissance de l'ensemble des intervenants internes ou externes au groupe sa Charte Ethique publiée sur le site internet de Viveris (www.viveris.fr) ainsi que sa Charte Achats et Code de conduite des fournisseurs, lesquelles comprennent les engagements sociétaux, environnementaux, humains, auxquels Viveris s'engage et auxquels il est demandé aux fournisseurs de s'engager.

La Charte d'Achats s'applique aux fournisseurs, directs ou indirects, de produits et/ou de services auprès de Viveris et établit les prérequis exigés de la part des fournisseurs.

8/ Les engagements de Viveris envers ses fournisseurs

Indépendance

Viveris, acteur indépendant du marché, garantit aux fournisseurs un traitement équitable. À ce titre, toute gratification, cadeau ou avantage quelconque accordés par un fournisseur à un quelconque collaborateur de Viveris sont formellement interdits.

Confidentialité

Viveris s'engage à tenir confidentielle toute information révélée par un fournisseur, conformément aux engagements contractuels.

Conflits d'intérêts

Viveris attache une grande importance à la

lutte contre les conflits d'intérêts. Ainsi, tout collaborateur de Viveris doit s'assurer d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

Concurrence, équité et transparence

Viveris s'engage à choisir ses fournisseurs de manière impartiale, sur la seule base de leurs compétences, la qualité de leurs produits ou services, leur caractère innovant et de politique tarifaire maîtrisée. Constituent également des critères de sélection, les actions et politiques RSE des fournisseurs et leur détermination à accomplir les mêmes démarches éthiques et principes visés par le Pacte Mondial des Nations Unies et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Viveris s'engage à travailler avec ses fournisseurs sur les principes de partenariat, de transparence, d'éthique, de loyauté et d'intégrité.

Développement durable

Viveris s'engage à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à promouvoir leur application par ses fournisseurs et leurs sous-traitants. Le groupe s'engage à protéger ses collaborateurs et l'environnement ainsi qu'à exercer son activité de façon durable.

Lorsque cela se justifie, aux fins de promouvoir les valeurs portées par Viveris (notamment sociétales et environnementales), Viveris peut solliciter de ses fournisseurs un descriptif de leurs actions de développement durable.

9/ Les engagements des fournisseurs envers Viveris

Les fournisseurs signataires de la Charte d'Achats et Code de conduite des fournisseurs s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes qui y sont énoncés et à les relayer auprès de l'ensemble de ses propres fournisseurs. Ces principes résident principalement dans le respect des droits de l'homme, de l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé, de la liberté d'association et négociation collective, de l'interdiction de toute discrimination, du respect de la réglementation en matière de santé, de sécurité, de rémunération, de protection contre le harcèlement et la violence au travail, de la protection des données personnelles et de la vie privée, de la lutte contre la corruption, du respect du droit de la concurrence et de l'environnement

Droits de l'homme

Les fournisseurs s'engagent à respecter et à promouvoir les directives internationales relatives aux droits de l'Homme. Ils veillent notamment à ne pas se rendre complices de violations de ces droits fondamentaux de l'Homme.

Travail des enfants

Le travail des enfants est strictement interdit. Les fournisseurs ne fabriqueront ni ne

produiront aucun bien ou service à l'aide d'une forme quelconque de travail illégal d'enfants

Travail forcé – Liberté d'association et négociation collective

Les fournisseurs respectent l'interdiction de toute forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que la liberté d'association et le droit de négociation collective, conformément aux lois et réglementations applicables. Tout travail devra être volontaire et les travailleurs devront être libres de quitter leur travail ou de mettre fin à leur embauche avec un motif raisonnable.

Non-discrimination

Les fournisseurs doivent respecter toutes lois et les réglementations régissant le secteur de l'emploi, notamment les textes interdisant la discrimination au travail. Les fournisseurs s'interdisent d'exercer toute discrimination, notamment liée au genre, à l'origine, à la religion, au handicap, à l'appartenance politique, etc. Ils s'engageront à favoriser la diversité culturelle, en matière d'emploi et de profession, tant dans la gestion des ressources humaines comme l'examen des candidatures à un poste, les promotions, l'octroi de primes, l'accès à la formation, l'attribution des missions, l'établissement du salaire, les avantages, la discipline et le licenciement.

Santé et sécurité

Les fournisseurs respectent la réglementation applicable en matière de santé et de sécurité au travail. Les fournisseurs veillent à la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs en leur offrant un environnement respectant des normes locales et internationales en vigueur et s'efforcent de supprimer tout risque avéré ou potentiel en matière de santé et de sécurité au travail.

D'autre part, il est attendu des fournisseurs qu'ils forment leurs collaborateurs à la



Crédit : Viveris



prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Rémunérations

Les fournisseurs respectent les réglementations nationales concernant le salaire minimum et le principe d'égalité de rémunération. Les fournisseurs doivent s'assurer de verser à leurs collaborateurs une rémunération offrant des conditions de vie décente et regard du niveau de vie et du marché du travail local et s'engagent à réviser régulièrement le salaire et le niveau de rémunération.

Protection contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail

Les fournisseurs s'engagent à protéger leurs collaborateurs contre le harcèlement, l'intimidation et la violence sous toutes leurs formes sur le lieu de travail et à traiter leurs collaborateurs avec respect et dignité.

Protection des données personnelles et respect de la vie privée

Les fournisseurs s'engagent à protéger la confidentialité des données à caractère personnel de leurs collaborateurs et à respecter leur vie privée.

Lutte contre la corruption

Les fournisseurs s'engagent à agir en totale conformité avec les lois, les directives et réglementations applicables, notamment avec les réglementations concernant la libre concurrence et la lutte contre la corruption. Ils doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes (commission, versement visant à influencer, dessous-de-table, remise, pot-de-vin, etc.) et s'assurent que leurs collaborateurs s'interdisent toute forme de cadeau et/ou invitation de valeur disproportionnée en vue d'obtenir ou d'assurer un traitement favorable de Viveris envers le fournisseur dans le cadre des relations d'affaires qui les lient. Les invitations et cadeaux resteront dans des limites acceptables, tant au regard des usages que des législations anticorruptions, et ne créeront jamais d'obligations ou d'engagements forcés des personnes.

Respect du droit de la concurrence

Les fournisseurs doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur en matière de droit de la concurrence.



Environnement

Les fournisseurs doivent respecter l'ensemble des lois et des réglementations environnementales en vigueur. Les fournisseurs s'engagent à exercer leur activité de façon à minimiser leur impact sur les ressources naturelles et protéger l'environnement, leurs clients et leurs collaborateurs.

Les fournisseurs entreprennent des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et s'efforcent de réduire leur empreinte environnementale directe et indirecte.

Les Fournisseurs prennent les mesures nécessaires pour prévenir, évaluer, atténuer et éviter les risques et les impacts de leurs activités sur l'environnement notamment en matière de pollution de l'air, de l'eau et des sols, de réchauffement climatique et de biodiversité. Ils doivent également adopter une gestion responsable des déchets, de l'énergie, de la ressource en eau, des ressources non renouvelables et promouvoir l'économie circulaire dans leur chaîne de valeur.

Ils s'efforcent de favoriser et diffuser des innovations et technologies écologiques.



VIVERIS

Innover. Simplifier. Partager.

Contactez l'équipe à
contact@viveris.fr



www.viveris.fr