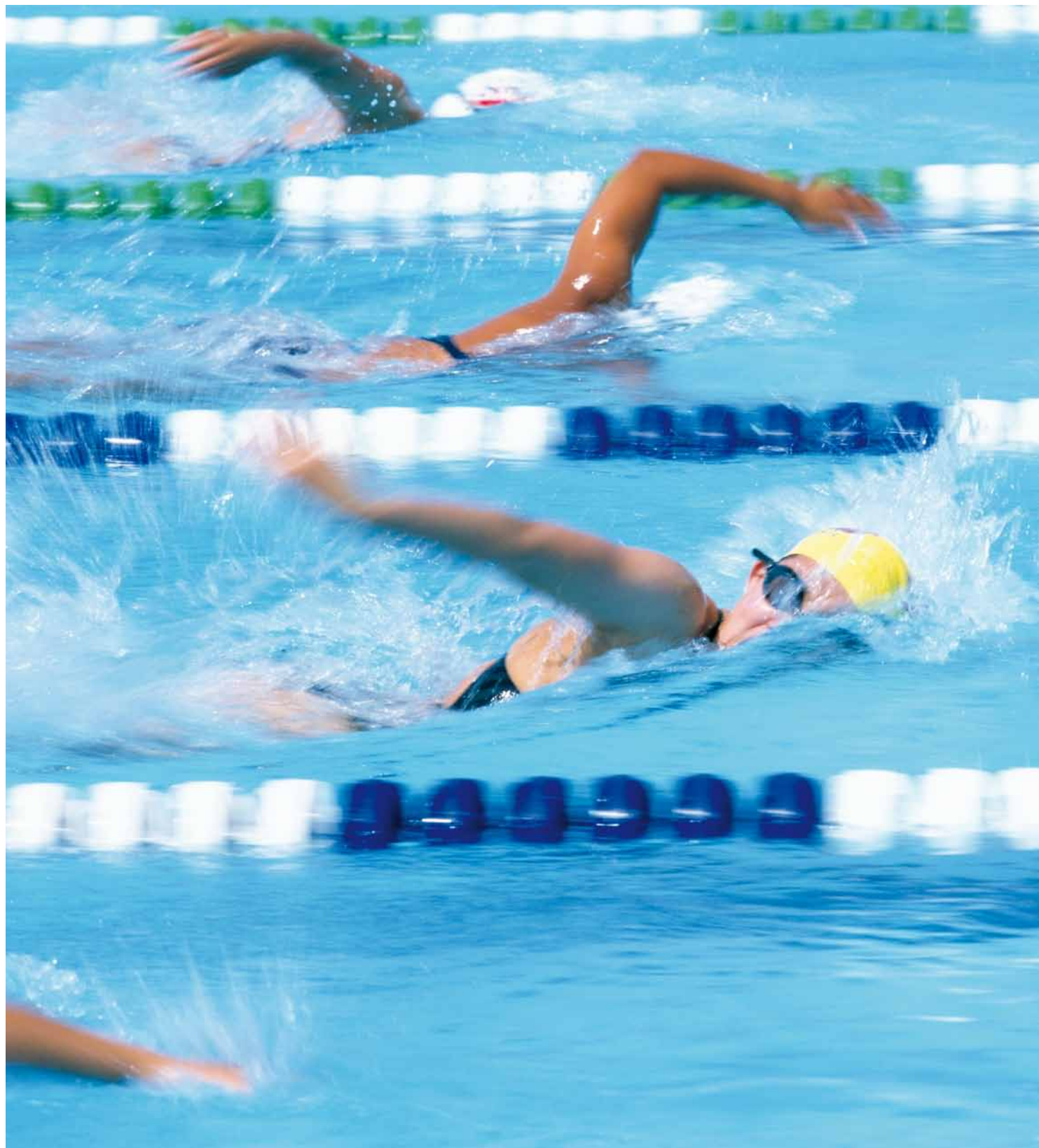


Un monde qui avance

Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2010



1. Message du Président	01	9. Engagement environnemental	43
2. Faits marquants de l'année	02	• Notre ambition verte	
3. Profil d'Atos Origin	04	• Stratégie carbone	
• Activités du Groupe		• Data-centers verts	
• Chiffres clés		• Réduire l'impact de nos activités	
4. Secteur informatique - Opportunités et enjeux	06	• Certifications environnementales	
• Réseaux sociaux		10. Bâtir l'entreprise de demain	53
• Internet Mobile et Informatique contextuelle		• Nos solutions	
• Le développement durable : une préoccupation croissante		• Innovation durable et Social business	
5. Vision et stratégie	11	• Accompagner nos clients vers des opérations plus durables	
• Donner l'exemple en matière de responsabilité d'entreprise		• Leader d'opinion	
• Le développement durable au cœur de la stratégie et des processus métiers du Groupe		11. Dialogue avec nos parties prenantes	61
• Identifier les enjeux, établir les priorités, mesurer la performance		• Clients	
6. Nos engagements, nos actions	17	• Employés	
• Mission, engagements & réalisations		• Actionnaires et investisseurs	
• Gouvernance responsable		• Fournisseurs	
• Politiques de développement durable		• Partenaires	
• Gestion durable de la chaîne logistique		12. Informations sur le Rapport	66
• Certifications & Prix		• Portée du Rapport	
• Proactivité sociale & environnementale		• Rapport d'audit	
7. Gouvernance d'entreprise	24	• Lettre d'attestation GRI	
• Organes de gouvernance		13. Indicateurs de performance (KPIs)	73
• Ethique professionnelle		• Tableau de correspondance GRI	
• Droits de l'homme		• Indicateurs clés de performance GRI	
• Protection des données		Glossaire	83
• Sécurisation du système de transactions financières		Implantations	84
8. Un employeur de choix	29		
• Bien-être au travail			
• Les valeurs et l'identité du Groupe			
• Rôle et comportement des managers			
• Méthodes et environnement de travail			
• Récompenser les salariés et accroître leurs compétences			
• Une société IT responsable			
• Innovation et engagement social			



Message du Président

Je suis très heureux de vous présenter le second rapport d'Atos Origin consacré à la Responsabilité d'Entreprise. En 2009, nous avons été la première entreprise de technologies informatiques à adhérer à la « Global Reporting Initiative » (GRI). Depuis, le Groupe a poursuivi ses engagements et conforté sa performance dans ce domaine.

En 2010, le Groupe a lancé un processus formel de test de matérialité des enjeux environnementaux et sociaux afin d'identifier les principaux indicateurs considérés par le marché, ses actionnaires et les collaborateurs de l'entreprise comme devant être pilotés et communiqués. L'ensemble du processus a été audité par un tiers externe et les résultats sont présentés dans **ce rapport qui a obtenu le niveau de certification A+ par la GRI.**

Contribuer à bâtir l'entreprise de demain
Le développement durable reste au cœur de notre stratégie d'entreprise et le Groupe a pour ambition d'être reconnu parmi les premières entreprises technologiques à proposer des solutions informatiques innovantes, permettant d'accompagner ses clients vers un modèle de croissance durable et responsable. En 2010, Atos Origin a continué à démontrer ses engagements dans ce domaine.

Parmi les nombreuses réalisations présentées en détail dans ce rapport, je tiens particulièrement à souligner **l'adhésion du Groupe au Pacte mondial des Nations unies**, ainsi que notre décision de compenser intégralement les émissions de carbone générées par l'ensemble de nos centres de données, ce qui positionne Atos Origin comme **le premier grand groupe informatique mondial à proposer à ses clients des services d'hébergement totalement neutres en carbone.**

Depuis notre dernier rapport, l'agenda de la responsabilité sociale et environnementale a évolué, le centre d'intérêt se déplaçant vers la croissance responsable. En 2010, nos clients ont dû faire face à des changements radicaux et structurels dans la gestion de leurs activités. Les entreprises qui intègrent le développement durable au cœur de leur stratégie et de leurs activités seront sans aucun doute plus performantes dans les dix prochaines années. À condition que la responsabilité sociale et environnementale fasse partie intégrante du cœur de métier de l'entreprise, de ses processus et de sa culture.

Sur la voie de l'excellence durable
Les groupes informatiques comme Atos Origin ont donc un rôle majeur à jouer pour que les technologies de l'information puissent être utilisées comme levier de transformation de l'entreprise afin de répondre aux enjeux du développement durable.

À travers nos solutions informatiques Ambition Zéro Carbone, Smart Grid, Intelligent Workplaces et Green IT, notre portefeuille offre aux entreprises des solutions leur permettant de reinventer leur croissance et d'assurer leur succès à long terme, pour elles-mêmes, leurs clients et la planète.

Je me réjouis également du fait que nous bénéficierons prochainement de nouvelles compétences et ressources pour atteindre cet objectif. Le 15 décembre 2010, Atos Origin et Siemens ont annoncé la plus grande transaction jamais réalisée au sein du secteur IT en Europe afin de **créer un champion européen des services informatiques, générant en 2010 un chiffre d'affaires pro forma d'environ 8,7 milliards d'euros et comptant 78 500 employés à l'échelle mondiale.**

À ce titre, l'ambition du Groupe est d'être reconnu parmi les meilleures entreprises en termes d'environnement de travail, à la pointe de l'innovation environnementale et sociale afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents. C'est pourquoi nous avons lancé début 2010 notre **initiative mondiale « Bien-être au travail » couvrant tous les aspects du développement personnel et collectif de nos collaborateurs et intégrant les attentes des nouvelles générations d'ingénieurs. Dans ce cadre, j'ai annoncé notre ambition de supprimer l'e-mail dans notre entreprise en interne d'ici les trois prochaines années**, ce qui transformera de manière positive, j'en suis persuadé, notre manière de travailler.

Comme ce rapport le souligne clairement – *Nos actions sont la meilleure preuve de notre engagement.*



Thierry BRETON,
Président Directeur Général

Faits marquants de l'année

Atos Origin place le développement durable au cœur de sa stratégie d'entreprise. En 2010, le Groupe a continué à développer ses actions dans ce domaine et bénéficie aujourd'hui d'un programme de responsabilité d'entreprise avec des engagements forts et ambitieux. Cela démontre clairement notre ambition d'être reconnu comme un leader international, en mesure d'accompagner nos clients vers une croissance plus durable au travers de solutions IT innovantes.



Une Reconnaissance des normes de reporting international

En mai 2010, Atos Origin a publié son premier rapport de responsabilité d'entreprise conformément aux directives de la « Global Reporting Initiative » (GRI) qui lui a attribué le niveau B+ selon ses critères de reporting.



Soutien d'Atos Origin au Pacte mondial des Nations unies

En juillet 2010, Atos Origin a signé les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, démontrant ainsi son engagement envers le respect des principes éthiques universels dans le cadre de l'exercice de ses activités.



L'initiative « Bien-être au Travail » fait des employés la priorité numéro 1

Début 2010, Atos Origin a lancé son initiative « Bien-être au Travail » afin de réaffirmer sa volonté de placer ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations. Ce programme sous-tend la transformation permanente de l'entreprise en un groupe international plus intégré.



Un nouveau siège social conforme aux normes de haute qualité environnementale

Le nouveau Campus d'Atos Origin situé à Bezons en France est conforme aux normes de haute qualité environnementale. Il s'agit du premier immeuble de bureaux en France à obtenir la triple certification « Haute Qualité Environnementale (HQE) Construction », « Très Haute Performance Énergétique » (THPE) et « HQE Opérations ».



Contribuer à des jeux olympiques plus verts

Lors des Jeux Olympiques d'Hiver de Vancouver 2010, Atos Origin, Partenaire Informatique Mondial du Comité International Olympique (CIO), a contribué à réduire l'empreinte carbone des jeux grâce à la mise en œuvre de solutions informatiques innovantes.



Le premier grand groupe informatique mondial à proposer à ses clients des services d'hébergement totalement neutres en carbone

En 2010, Atos Origin a décidé d'assurer la compensation des émissions de carbone de l'ensemble de ses centres informatiques. L'idée retenue vise un projet de ferme éolienne en Inde. Le Groupe a signé début 2011 un partenariat avec la Carbon-Neutral Company.



Nouveau code d'éthique

En décembre 2010, conformément à son engagement envers le Pacte mondial des Nations unies, Atos Origin a publié et communiqué son nouveau Code d'éthique à l'ensemble de ses employés. Un programme de formation spécifique a également été lancé.



Vers une entreprise « zéro e-mail »

Début 2011, Atos Origin annonçait son ambition de supprimer l'e-mail en interne d'ici les trois prochaines années. Le volume d'e-mails que nous envoyons et recevons n'est pas soutenable. Nous adoptons actuellement des solutions alternatives innovantes qui nous permettront d'utiliser des moyens plus personnels, immédiats et économiques pour gérer et partager l'information.

Principaux indicateurs de performance en 2010

		2009	2010		
Gestion des émissions de carbone des clients	Cas client HMRC – Objectifs de réduction des émissions de carbone et de coûts	---	5 % - 10 %	+	EN26
Data-centers carboneutres	Audit Carbone – Économies	---	600 000 €	+	EN6
Investissements dans la recherche et le développement dans le domaine social	Systèmes IT responsables	---	2 368 920 €	+	EC8

Engagement environnemental

		2009	2010		
Gestion de l'empreinte carbone	Empreinte globale à périmètre constant (CO ₂ e)	142 592 245	122 589 332	+	EN16
Rationalisation des bureaux	Réduction totale des m²/an	49 262	60 209	+	EN5
Réduction de la consommation d'énergie dans les data-centers	Réduction de la consommation d'énergie des data-centers via l'infogérance	---	2 000 MWh	+	EN6
Rationalisation des voyages, recours au travail à distance	Utilisation des outils de travail à distance (Nbre d'heures de connexion)	40 810 996	54 137 893	+	EN7

Responsabilité sociale

		2009	2010		
Recrutement	Nouveaux entrants	4 500	6 686	+	EC7
Formation des collaborateurs	Nombre moyen d'heures de formation	19,72	34,53	+	LA10
Suivi de l'évolution des carrières	% d'évaluation de la performance	76,87 %	77,31 %	=	LA12
Contribution à des projets sociaux	Lutte contre les maladies, promotion du sport et du bien-être	173 000 €€	475 348 €	+	EC1

Profil d'Atos Origin

Chiffres clés

**Le Groupe emploie
environ 48 000
collaborateurs
dans plus de 25 pays
et réalise un chiffre
d'affaires de 5 milliards
d'euros. [EC1]**

Atos Origin, l'un des principaux acteurs dans les services informatiques, réalise un chiffre d'affaires annuel de 5 milliards d'euros avec un effectif d'environ 48 000 personnes réparties dans plus de 25 pays. La mission d'Atos Origin est de contribuer à la performance métier de ses clients en leur offrant des solutions innovantes, créatrices de valeur ajoutée mesurable. Atos Origin s'engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques de responsabilité d'entreprise dans la gestion de ses activités, dans un souci de minimiser son impact sur l'environnement, de veiller au bien-être de ses employés et d'assurer la viabilité de l'entreprise.

Activités du Groupe

Au travers des activités de Services Transactionnels de Haute Technologie (HTTS), de Conseil, d'Intégration et d'Exploitation, et par sa profonde connaissance sectorielle, le Groupe propose des solutions innovantes, complètes et spécifiques. Essentiellement présent en Europe et en fort développement dans les pays émergents, le Groupe réalise 75 % de son chiffre d'affaires dans le cadre de contrats pluriannuels, qui concernent les activités de maintenance applicative, d'Infogérance d'infrastructures, de Services Transactionnels de Haute Technologie (HTTS) et de BPO Médical.

Partenariat stratégique mondial entre Atos Origin et Siemens

Le 15 décembre 2010, les deux groupes ont annoncé la plus grande transaction jamais réalisée au sein du secteur des technologies de l'information en Europe afin de créer un champion européen des services informatiques, générant en 2010 un chiffre d'affaires pro forma d'environ 8,7 milliards d'euros et comptant 78 500 employés à l'échelle mondiale. Au travers de cette alliance stratégique, Atos Origin renforcera son expertise dans de nombreux domaines, tels que les services de Cloud Computing, l'intégration de systèmes et les HTTS, et bénéficiera fortement de l'expertise de Siemens IT Solutions and Services (SIS) en matière de responsabilité d'entreprise et de solutions de développement durable.

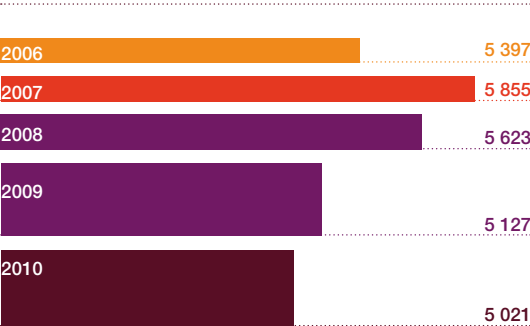
Le développement durable, partie intégrante de la stratégie d'entreprise

Atos Origin est convaincu de l'importance de la prise en compte du développement durable dans la gestion des entreprises. Le Groupe s'engage donc à intégrer les meilleures pratiques au sein de son organisation et place le développement durable au cœur de sa stratégie. En tant qu'entreprise de services informatiques de premier plan, le Groupe considère qu'il a un rôle majeur à jouer dans la sensibilisation des acteurs du marché des TIC aux comportements responsables et respectueux de l'environnement.

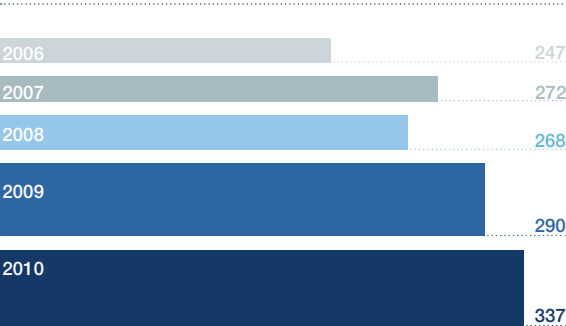
Le Groupe s'engage à adopter les meilleures pratiques d'un point de vue éthique, social et environnemental dans la conduite de son activité. Atos Origin a réaffirmé cet engagement en signant formellement le Pacte mondial des Nations unies et en rejoignant la « Global Reporting Initiative ». Fort de son expérience, Atos Origin propose d'accompagner ses clients dans la transformation de leurs activités vers un modèle économique plus responsable et les aide à optimiser leur efficacité environnementale au travers de solutions IT innovantes et durables.

Chiffres clés

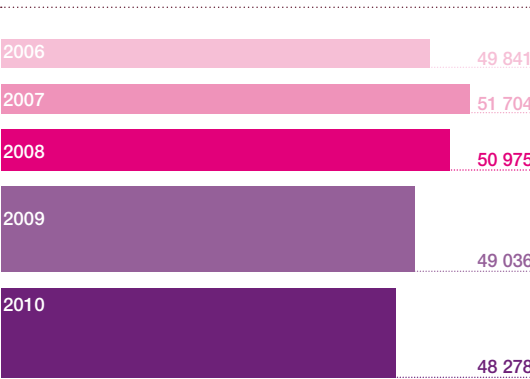
Évolution du chiffre d'affaires sur 5 ans (M€)



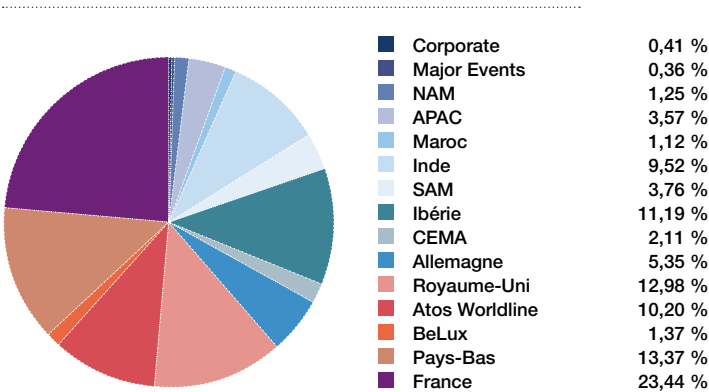
Évolution de la marge opérationnelle sur 5 ans (M€)



Évolution de l'effectif sur 5 ans



Employés au 31 décembre 2010



« Les technologies de l'information ont été reconnues comme étant un moteur de transition vers le développement durable pour l'ensemble des secteurs et à ce titre, les fournisseurs de services IT, tels qu'Atos Origin ont un rôle majeur à jouer. »

Secteur informatique

Opportunités et enjeux

Le développement durable est désormais une préoccupation de la plupart des clients du Groupe. Dans ce domaine, Atos Origin développe sans cesse de nouveaux services et solutions innovants qui apportent une réelle valeur ajoutée à ses clients tout en réduisant les risques.

À travers sa Communauté scientifique, un réseau de quelque 60 membres représentant un panel de toutes les compétences et connaissances du secteur et issus de l'ensemble des pays couverts par Atos Origin, le Groupe façonne sa vision en fonction des bouleversements technologiques à venir et des nouveaux défis auxquels le secteur devra faire face.

En 2010, trois opportunités et enjeux associés aux problématiques du développement durable, et pour lesquels Atos Origin a déjà entrepris des actions, ont bénéficié d'une attention particulière :



Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux sont devenus une source majeure d'attention pour l'industrie des TIC en 2010. Les services Web permettent de connecter les personnes partageant les mêmes intérêts et activités malgré les frontières politiques, économiques et géographiques. Aujourd'hui, on estime à plus de 200 le nombre de sites actifs utilisant de nombreux modèles de réseaux sociaux.

Les solutions Social Business d'Atos Origin permettent de faciliter de nouvelles formes d'interaction entre les individus ou les entreprises et de simplifier en toute sécurité les échanges entre personnes.

Les réseaux sociaux permettent de connecter les personnes les unes aux autres au sein de l'environnement de travail via l'ordinateur. Ils peuvent également analyser le comportement social, d'où un intérêt en matière de préférences client et de veille économique. Atos Origin a identifié le besoin de développer des solutions Social Business afin d'anticiper le changement de comportement des clients. Les avantages pourraient venir d'un renforcement de l'efficacité des processus

internes, mais également de la création de valeur, par exemple via le développement de produits. Bon nombre de nos clients utilisent déjà ces réseaux, principalement à des fins marketing, mais le Groupe constate aujourd'hui une transition vers d'autres processus économiques, le développement de produits, le « peer-to-peer », les relations entre les collaborateurs, l'écosystème de partenaires et l'ensemble de la chaîne logistique.

Conscientes du potentiel des réseaux sociaux, les entreprises doivent également garantir la protection et la sécurité de leurs données, des marques et de la propriété intellectuelle. Les services d'Atos Origin permettront aux clients de bénéficier de cette valeur ajoutée, tout en réduisant les risques. S'engager dans une nouvelle culture sociale ne peut se faire sans changement. La sécurité est un enjeu capital et **Atos Origin est à même d'aider ses clients à identifier quels produits utiliser, avec un niveau de sécurité optimal et un accès simplifié. Ses solutions en matière de réseaux sociaux permettront à ses clients d'exploiter au maximum ce nouveau phénomène.**



Pour plus d'information :
www.atosorigin.com/en-us/Business_Insights

Internet Mobile et Informatique contextuelle

En parallèle de la révolution du Cloud, un autre changement de taille s'annonce : l'émergence de l'Internet Mobile comme moyen de connexion intégrée. D'ici à 2014, plus de la moitié des accès au Web proviendront des smartphones et d'autres dispositifs d'internet mobile par rapport aux connexions internet fixes ordinaires. L'Internet Mobile est une ouverture sur une nouvelle ère pour les applications distribuées. Pour toute organisation qui gère sur le web ses clients, ses partenaires ou ses propres employés, l'Internet Mobile et le Cloud placent l'utilisateur au centre de la différenciation.

Au-delà du changement de paradigme résultant de ce niveau inégalé d'interaction avec les autres, les utilisateurs bénéficieront d'une connexion avec des applications basées sur l'« informatique contextuelle ».

L'accès à tout et partagé par tous changera radicalement l'expérience utilisateur et la capacité de traitement de l'information des dispositifs mobiles. En interaction avec cet environnement, les utilisateurs s'attendront à ce que le « système » produise le contenu approprié sur le périphérique final, reconnaisse l'emplacement et le contexte de l'utilisateur pour que le service soit délivré sur la bande passante disponible. Cette « informatique contextuelle » sera capable de comprendre tout ce qui est connu par le « système ».

Grâce à ces innovations, les modes de paiements seront également impactés : les grands détaillants utilisent de plus en plus le mobile comme un autre canal de distribution et de marketing. Le paiement par téléphonie mobile est une expérience qui



Pour plus d'information :
www.atosorigin.com/en-us/Business_Insights/innovation/

modifie le comportement du consommateur vis-à-vis de sa propension à dépenser. Le nombre croissant d'applications de smartphones, de plus en plus adoptées par l'utilisateur va également encourager le développement des paiements par téléphonie mobile.

Atos Origin, avec son offre de « Smart Mobility », propose à ses clients, organismes publics ou entreprises, de nombreux moyens de tirer parti de cette opportunité exceptionnelle.

Le développement durable : une préoccupation croissante

Le développement durable est désormais une préoccupation de la plupart de nos clients. La réduction des coûts, le respect des nouvelles réglementations en vigueur, la pression des actionnaires et le développement de marques ont stimulé sa prise en compte, notamment dans le secteur privé.

Les offres sur la Gouvernance, Gestion des Risques et Conformité (GRC) sont devenues nombreuses. Outre la réponse aux attentes plus importantes des citoyens, elles se sont étendues au Secteur Public, avec la mise en œuvre de solutions technologiques pour améliorer l'environnement et consommer moins d'énergie. Les conditions économiques difficiles de 2010 ont accéléré cette tendance vers la maîtrise des coûts.

Atos Origin adopte une approche des TIC et du changement climatique à travers le double aspect de l'informatique verte : « L'informatique au service de l'environnement » ou « IT for Green » et « l'informatique verte » ou « Green IT ». Selon Gartner, l'informatique verte se définit comme « l'utilisation optimale des technologies de l'information dans le cadre de la gestion de la durabilité environnementale des activités des entreprises et de la chaîne logistique, ainsi que celle de leurs produits, services et ressources, tout au long de leur cycle de vie ».

Pour Atos Orgin, l'informatique verte a donc été traitée dans sa dualité, avec l'objectif ultime de réduire rapidement les émissions de CO₂ à travers le « Green for IT » ou l'« IT for Green ».

« Green for IT »
En 2009, les produits et les services des TIC ont représenté quelque 2 % du total

des émissions de CO₂ et 7,8 % de l'utilisation électrique en Europe. Les prévisions annoncent une augmentation à 10,5 % de cette proportion d'ici à 2020 (Rapport UE 2009). Par conséquent, comment des technologies de l'information plus vertes peuvent-elles limiter cette croissance ?

Le premier levier se rapporte à la **consommation électrique** de tous les produits et services IT. Plus de la moitié de l'électricité est consommée à partir des data-centers (78 % pour Atos Origin en 2010). Les principaux domaines d'économies, où Atos Origin a déjà entrepris des actions, comprennent : les techniques de virtualisation (dont le Cloud) afin de regrouper les applications et les données en un plus petit nombre d'environnements ; l'utilisation, dans la mesure du possible, d'équipements à basse consommation, le passage du « toujours allumé » au « toujours disponible » (les ordinateurs inutilisés, mais allumés consomment 80 % de leur consommation maximale), la relocalisation des data-centers dans des régions où l'approvisionnement en électricité est moins cher, ou plus écologique par nature (renouvelable), ou là où le refroidissement peut être réalisé de manière plus efficace.

Pour le reste de la consommation électrique, les principaux leviers d'optimisation sont les postes de travail et les appareils mobiles au travers de leurs niveaux de consommation et des rechargements de batteries plus efficaces. Il est important de prendre en considération l'impact élargi des TIC sur l'environnement, dont le CO₂ consommé sur l'ensemble du cycle de vie des équipements, l'utilisation des produits polluants éventuels et la gestion des déchets.

« IT for Green »
Cette notion couvre la capacité des produits et des services IT à économiser l'énergie et les matériaux en ce qui concerne les processus industriels, la distribution énergétique, les émissions des véhicules, les contrôles des bâtiments, le travail et la vie au quotidien. En 2008, le Climate Group a estimé que le recours aux TIC pourrait permettre de réduire de 15 % les émissions de CO₂ d'ici à 2020, soit une économie d'énergie de l'ordre de 600 milliards d'euros. Des rapports récents tels que « *Smart 2020 : Enabling the low carbon economy in the*

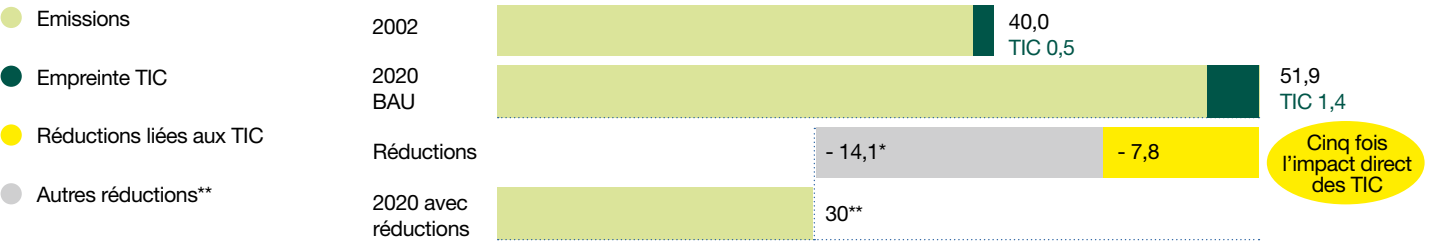
information age », par le Climate (2008) et « *A Green Knowledge Society. An ICT policy agenda to 2015 for Europe's future knowledge society* » (Sept. 2009) **ont démontré l'impact positif de l'utilisation de l'IT sur la réduction de l'empreinte carbone.** Dans les dix prochaines années, l'impact de l'IT sur l'environnement serait cinq fois plus important que l'impact de la consommation TIC qui y est associé.

De nombreuses applications émergent au sein de différents secteurs et de leur chaîne de valeur :

Industrie	Ligne de travail	Description
Énergie	Réseau électrique intelligent	Le matériel informatique et les outils logiciels qui permettent un routage plus efficace de l'électricité, en l'ajustant à la demande, et par conséquent, nécessitant une génération d'électricité moins importante, dont une majeure partie est fournie par les ressources renouvelables.
Construction	Bâtiments intelligents	Conception, construction et opération des bâtiments (à la fois nouveaux et existants) plus efficaces.
Transport	La logistique intelligente	Des méthodes avancées pour l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement global, afin de minimiser les ressources inutilisées (transports vides, stockage, déchets, etc.)
Transport	Véhicules efficaces	Les véhicules électriques intelligents qui associent leur efficacité avec les possibilités du réseau électrique intelligent.
Transport	Le contrôle du trafic	L'optimisation du contrôle et le contrôle des flux de trafic, afin d'éviter la congestion et leur impact sur l'efficacité énergétique.
Industrie	Les moteurs intelligents	L'optimisation des systèmes motorisés des systèmes industriels afin de réaliser une meilleure efficacité par unité d'énergie. Généralement, par le biais de systèmes avancés intégrés.
Industrie	Automatisation des processus industriels	L'optimisation des processus de fabrication, en réduisant les déchets de matériaux et la consommation énergétique.
Généralités	Téléprésence	Utilisation de systèmes de vidéoconférence avancés et d'environnements numériques mondiaux afin de minimiser la nécessité de voyager (essentiellement le trafic aérien, qui présente une empreinte carbone élevée).
Généralités	Technologies de collaboration	Des technologies telles que les réseaux sociaux, les applications Cloud et le serveur de communication bureautique sont désormais largement adoptés, en fournissant des données de présence, une messagerie instantanée, une communication audio et vidéo, des possibilités de conférences et un partage d'application. Chacune de ces fonctionnalités réduit la nécessité de voyager et permet ainsi de réduire l'impact sur l'environnement.
Généralités	Les marchés d'information environnementale	Les marchés B2B d'échange d'informations environnementales présentant une valeur économique : taxes carbone, prêts carbone, etc.
Généralités	Gestion des risques environnementaux	Utilisation de technologies dans plusieurs industries (transports, chimie, sécurité, agriculture, etc.) pour l'évaluation et le contrôle des risques environnementaux.

Impact des Technologies de l'Information :

Empreinte globale et effets relatifs (GtCO₂e)



* Ex. : déforestations évitées, énergie éolienne ou biocarburants.
** 21,9 GtCO₂e de réduction ont été identifiées (Estimations étude McKinsey). Source : Enkvist P., T. Naucler et J. Rosander (2007), "A Cost Curve for Greenhouse Gas Reduction", The McKinsey Quarterly, Number 1.

L'IT pour l'environnement comprend la gestion de crise et de risques environnementaux, à la fois pour les catastrophes naturelles et les catastrophes liées à l'action humaine. Ce dernier point comprend les émissions de CO₂, mais également le transport de substances dangereuses, la gestion des déchets ou la pollution (terrestre, aérienne et maritime).

Pour le Groupe, l'IT pour l'environnement est un marché à lui seul, qui prendra

réellement son envol lorsque les émissions de CO₂ seront facturées à leur véritable prix (probablement autour de 100€/tonne de CO₂). Les entreprises doivent anticiper cela. Les initiatives politiques des gouvernements, à travers des incitations et des pénalités visant à réduire les émissions de carbone auront bien sûr un impact fort. Les TIC contribuent à réduire les investissements physiques nécessaires dans différents secteurs, qui pourront à leur tour réduire leur empreinte carbone.

Prochaines étapes

Il est essentiel de placer le développement durable au sein de la stratégie d'entreprise. Le Groupe a par conséquent identifié les tendances qui devront être prises en considération :

Tendance 1 – Anticiper et maîtriser les normes de « Green IT »

La majorité des grandes entreprises attendront de leurs fournisseurs IT qu'ils opèrent en conformité avec les normes environnementales. Ces derniers doivent donc être en mesure d'anticiper cela, de comprendre le cycle de vie des émissions de CO₂, et de mesurer la consommation énergétique.

Tendance 2 – Diffusion de la connaissance dans la recherche de l'IT pour l'environnement

Le savoir-faire acquis via les initiatives de recherche (c'est-à-dire les contrats de recherche financés par l'UE) devrait être diffusé à l'ensemble de la communauté IT, ce qui permettrait aux départements et sociétés IT de concevoir, industrialiser et opérer plus rapidement des services

plus respectueux de l'environnement.

Tendance 3 – Conseil en matière de réglementation

Les réglementations environnementales deviendront de plus en plus un moteur clé dans les décisions stratégiques des grandes entreprises.

Tendance 4 – Transformation verte

De tels changements majeurs sont toujours difficiles à mettre en œuvre dans les grandes entreprises. Cependant il y a un réel besoin d'être en mesure d'assurer une excellente transformation métier afin de pouvoir gérer les changements de comportements nécessaires pour en tirer pleinement les bénéfices. Cela doit reposer sur des techniques de « gestion de systèmes » basées sur de multiples perspectives ; techniques déjà adoptées par Atos Origin.

Tendance 5 – Dépasser les conventions commerciales

L'idée est ici de définir un « code de conduite vert » en incitant chaque entreprise à proposer systématiquement des alternatives plus respectueuses de l'environnement à leurs clients à travers l'utilisation de l'informatique.

« Les entreprises de services informatiques telles qu'Atos Origin ont un rôle majeur à jouer pour que les technologies de l'information puissent être utilisées comme levier de transformation de l'entreprise, d'innovation, de bien-être au travail et de changement des comportements afin de répondre aux enjeux du développement durable. »

Vision et stratégie

La vision et la stratégie du Groupe reposent sur plusieurs principes fondamentaux : opérer en conformité avec les meilleures chartes internationales, réduire son empreinte carbone, contribuer au bien-être de ses collaborateurs et développer des solutions innovantes et durables qui répondent aux exigences de ses clients.



Donner l'exemple en matière de responsabilité d'entreprise

En 2010 nos clients ont dû faire face à des changements radicaux et structurels dans la gestion de leurs activités, dont certains sont illustrés ci-dessous.



Nous entrons dans une décennie de changements susceptibles de survenir à un rythme très élevé et en profondeur dans tous les domaines et qui auront un impact sur le commerce, l'environnement, la technologie, les attentes sociales et l'équilibre socioéconomique mondial. Atos Origin est convaincu que les entreprises qui auront intégré le développement durable au cœur de leur stratégie et de leurs activités devraient être plus performantes dans les dix prochaines années.

Aujourd'hui, l'agenda durable a évolué, en déplaçant son centre d'intérêt vers la croissance responsable et la stratégie commerciale à long terme. Cette nouvelle approche reconnaît le développement durable comme une stratégie économique appropriée, qui implique qu'il fasse partie intégrante du cœur de métier d'une entreprise, de ses processus et de sa culture.

De nombreuses organisations établissent déjà des liens entre développement durable et excellence opérationnelle et recherchent activement des opportunités d'économie de coûts et d'efficacité accrue. D'où une pression sur l'industrie IT afin qu'elle développe des technologies qui accompagnent à la fois rentabilité et développement durable, en contrôlant les coûts, en améliorant la performance et en réduisant l'impact environnemental. Cette tendance ne cessera de croître à l'avenir.

En 2009, on estime que le recours aux TIC pourrait réduire de 15 % les émissions de CO₂ d'ici à 2020, soit une économie énergétique de 600 milliards d'euros (selon le Climate Group).

Notre manière de travailler continuant à être dominée par les nouvelles technologies, « l'environnement de travail » tel que nous le concevons aujourd'hui est en pleine mutation. Les demandes des talents de haut niveau évoluent. L'augmentation des options flexibles, tels que le partage d'emploi, la garde d'enfants et l'entrepreneuriat individuel se conjuguent avec collaboration accrue, niveau de compétence technique plus élevé et importance moindre de la localisation géographique.

Atos Origin a pour ambition d'être reconnu comme un leader mondial en matière de solutions IT innovantes visant à accompagner ses clients vers des modèles de croissance plus durables et responsables. L'objectif d'Atos Origin est de mettre en œuvre les meilleures pratiques non seulement pour ses propres opérations, mais également au niveau des services offerts à ses clients. En inscrivant le développement durable au cœur de sa stratégie, il devient automatiquement partie intégrante de toutes les propositions que nous présentons à nos clients.

Le développement durable au cœur de la stratégie et des processus métiers du Groupe

Lancé en 2009, le programme Responsabilité d'entreprise d'Atos Origin est piloté par le Secrétaire Général qui reporte directement à Thierry Breton, Président Directeur Général.

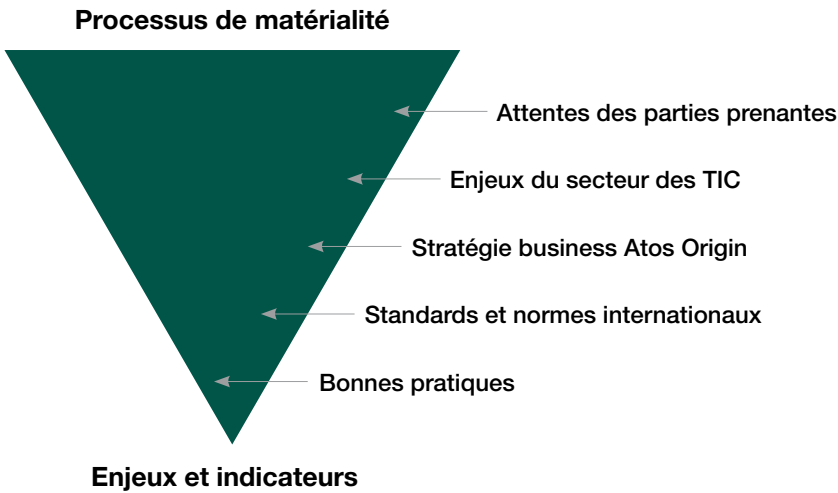
Pour Atos Origin, le développement durable repose sur plusieurs principes fondamentaux : opérer en conformité avec les meilleures chartes internationales ; mettre en œuvre les politiques internationales afin de réduire son empreinte carbone ; contribuer au bien-être de ses collaborateurs et au développement des communautés sociales et enfin développer des solutions innovantes et durables qui répondent aux exigences de ses clients et à leur volonté d'améliorer leurs performances dans ce domaine.

Tous les investissements, partenariats et décisions stratégiques ayant trait à la responsabilité d'entreprise sont présentés et discutés de manière régulière au niveau du Comité Exécutif.

En intégrant le développement durable à leur processus de transformation métier et IT, Atos Origin est convaincu que ses clients peuvent assurer la pérennité de leur entreprise, créer de nouvelles opportunités, encourager l'innovation et bénéficier d'avantages concurrentiels. Cela implique la mise en œuvre de mesures visant à réduire les émissions de carbone, la consommation d'énergie et les déchets, à se tourner vers des modèles économiques durables, collaboratifs et flexibles, et à viser l'excellence opérationnelle afin de garantir réduction des coûts, mise en conformité et création de valeur.

Identifier les enjeux, établir les priorités, mesurer la performance

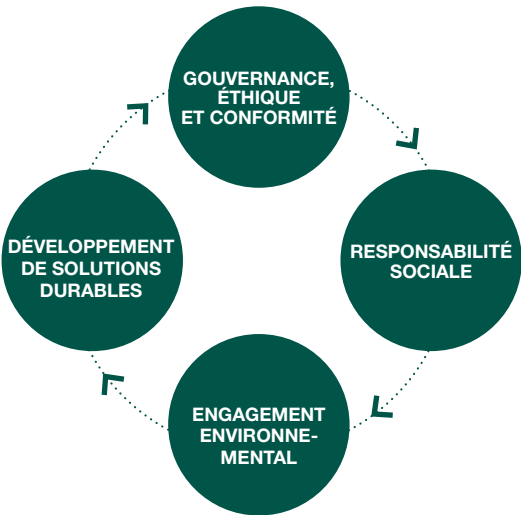
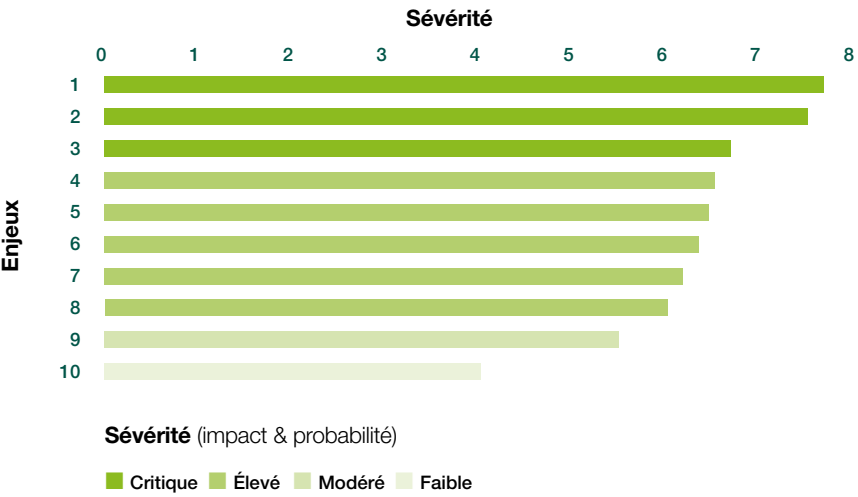
Atos Origin dialogue de manière régulière avec l'ensemble de ses parties prenantes afin d'alerter, mobiliser et identifier leurs principaux enjeux. En 2010, le Groupe a lancé un processus formel de test de matérialité des enjeux environnementaux et sociaux afin d'identifier les principaux indicateurs considérés par le marché et par ses actionnaires comme devant être pilotés et communiqués dans son rapport de Responsabilité d'Entreprise.



Au total, dix enjeux, divisés en quatre principales catégories, ont été identifiés en fonction de leur impact et de leur probabilité.

Description des principaux enjeux

1	Choisir le meilleur site pour les activités (offshore, nearshore, « province » shore, etc.)
2	Gérer les intercontrats, le turnover et assurer le bien-être au travail
3	Réduire les risques de perte ou de divulgation d'information/confidentialité (problèmes techniques, fraude, corruption, etc.)
4	Améliorer l'efficacité énergétique et le système de refroidissement des data-centers
5	Être un employeur attractif pour les talents
6	Renforcer la sécurité du système de transactions financières
7	Contribuer au développement des pays émergents (savoir-faire, TIC, etc.) et accompagner le changement (formations, etc.)
8	Assurer le positionnement par rapport au cloud computing
9	Participer au bien-être de la société (santé, éducation, systèmes de transport, « smart cities », etc)
10	Contribuer à réduire les émissions de GES des clients



Principaux enjeux

La carte détaillée prenant en compte les directives définies par la GRI a permis la sélection de 37 indicateurs clés qui ont fait l'objet d'un reporting global. 30 de ces indicateurs correspondent aux définitions et protocoles définis par la GRI et 7 sont spécifiques au métier d'Atos Origin :

Enjeux	Catégories	Indicateurs significatifs	Lien avec GRI
Choisir le site le plus approprié pour les activités	Responsabilité sociale et bien-être	Nbre d'employés par sites géographiques	LA1
Gérer les intercontrats, le turnover et le bien-être au travail	Responsabilité sociale et bien-être	Nbre d'employés formés	LA1
		Nbre et % d'employés ayant quitté la société	LA2
		Période minimum d'information suite à des changements opérationnels significatifs	LA5
		Taux d'absentéisme	LA7
		Formation, conseil, prévention et programmes mis en place pour aider les collaborateurs, leur famille, ou membres de la communauté en cas de maladie grave	LA8
		Nbre d'heures de formation/employé/heure	LA10
		% d'employés bénéficiant des réunions d'évaluation de la performance	LA12
		% de personnes en intercontrats	LA7 - AO1
		Résultats d'étude de satisfaction des employés	AO2
		Résultats d'études mesurant la satisfaction des clients	PR5
Réduire les risques liés à la perte/divulgation de données/propriété intellectuelle, etc.	Gouvernance, éthique et conformité	Nbre de plaintes de clients concernant la perte de données	PR8
		% des employés formés aux politiques et procédures d'anti-corruption (% d'employés formés au Code d'éthique)	SO3
		Nbre d'amendes pour la perte de données de clients	SO8
		Consommation de gaz/fuel dans les data-centers	EN6
Améliorer l'efficacité énergétique et le système de refroidissement des data-centers	Engagement environnemental	Consommation énergétique dans les data-centers	EN3, EN4
		Réduction d'énergie favorisée par l'efficacité énergétique	EN5, EN6, EN7, EN18
		Nbre d'initiatives/projets d'amélioration de l'efficacité énergétique et le système de refroidissement des data-centers	EN6
		Émissions de GES directes et indirectes	EN16
Attirer les meilleurs talents	Responsabilité sociale et bien-être	Consommation de fluides de refroidissement	EN19
		Avantages pour les employés à temps complet	LA3
		% d'employés couverts par les accords de collectivité	LA4
		Programmes de gestion des compétences et de formation permettant d'assurer l'employabilité et de les aider dans la gestion de leur fin de carrière	LA11
		Indicateurs de diversité : % de personnes handicapées, de femmes à la direction, process de recrutement, promotions	LA13 - AO6
		Ratio salaire de base hommes/femmes par type	LA14
		Nbre de recrutements	EC7
		% d'incidents de sécurité sur les plates-formes de paiement	AO3
		% d'employés ayant participé aux formations de sécurité	AO3
		Nbre de formations (liées à l'IT) pour les communautés locales dans les pays émergents	EC1
Contribuer et soutien au développement des pays émergents (transfert du savoir-faire/formation, gestion du changement)	Responsabilité sociale et bien-être	% d'employés locaux	EC7
		Nbre de projets/initiatives IT mises en place dans les communautés locales	EC8
		Nbre de projets durables soutenus dans les pays émergents	AO7
		Nbre de formations (liées à l'IT) pour les communautés locales dans les pays émergents	EC1
Renforcer le positionnement par rapport au cloud computing	Développement commercial	Nbre d'initiatives liées au développement du cloud computing	AO4
Participer au bien-être de la société (santé, éducation, systèmes de transport « smart cities », etc.)	Développement commercial	Nbre d'initiatives/projets liés à l'amélioration du système de santé	AO5
		Nbre d'initiatives/projets liés à l'amélioration du système éducatif	AO5
		Nbre d'initiatives/projets liés au développement du transport vert	AO5
Contribuer à réduire les émissions de GES des clients	Développement commercial	Nbre d'initatives/projets relatifs à la réduction des émissions de GES	EN26 - AO5
		Réduction des émissions de GES réalisées chez les clients	EN26 - AO5

« En inscrivant le développement durable au cœur de notre stratégie, il devient automatiquement partie intégrante de toutes les propositions que nous présentons à nos clients. »

Ces indicateurs fournissent des statistiques d'évaluation des progrès du Groupe en matière de développement durable et indiquent dans quelle mesure ces progrès amènent vers la réalisation des objectifs fixés. Le Groupe a répertorié l'ensemble des définitions et méthodes de calcul au sein d'un dictionnaire détaillé.

Le processus complet a été réalisé et validé par un tiers externe. En 2010, un **tableau de bord** a été conçu et développé afin de suivre les principaux indicateurs du Groupe, les objectifs fixés et résultats.



Visibilité par site

« En intégrant le développement durable à leurs processus de transformation métier et IT, Atos Origin est convaincu que ses clients peuvent assurer la pérennité de leur entreprise, créer de nouvelles opportunités, encourager l'innovation et bénéficier d'avantages concurrentiels. »

Nos engagements, nos actions

En 2010, Atos Origin a fortement renforcé ses initiatives en matière de responsabilité d'entreprise dans tous les domaines et s'est fixé des engagements forts et ambitieux. Le Groupe met actuellement tout en œuvre pour assurer la mise en place d'un certain nombre d'initiatives et de programmes à l'échelle internationale et ce en ligne avec ses objectifs fixés.



« En 2011, le groupe poursuivra les progrès enregistrés jusqu'ici. Une grande attention sera consacrée à l'intégration des équipes Siemens IT Solutions & Services (SIS) et à l'alignement de notre stratégie de développement durable aux actions de la feuille de route. »

Le Groupe a établi sa mission et s'est fixé des engagements sur la base du processus de test de matérialité et d'un dialogue continu avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Mission, engagements et réalisations

Le programme de développement durable d'Atos Origin s'articule autour de quatre axes :

- >> **Gouvernance, éthique et conformité** – Mise en œuvre des meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, conformité aux réglementations internationales et respect de la déontologie dans la conduite des activités et dans les relations avec les parties prenantes du Groupe.
- >> **Responsabilité sociale** – Lancement du programme « Bien-être au travail » visant à améliorer l'environnement de travail des salariés.
- >> **Engagement environnemental** – Programme international visant à mesurer, surveiller et réduire l'impact des activités du Groupe sur l'environnement.
- >> **Développement stratégique** – Accompagnement de ses clients vers une croissance plus durable et utilisation des TIC comme levier de transformation et de changement des comportements chez ses clients.

Le programme de responsabilité d'entreprises d'Atos Origin est conforme aux principes de la norme internationale ISO 26000.

- Nos engagements**
- Agir en conformité avec les meilleures pratiques et normes internationales en matière de développement durable et anticiper les réglementations européennes à venir.
 - Continuer à investir dans le développement des compétences des collaborateurs, contribuer à leur bien-être au travail et s'engager en faveur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise.
 - Améliorer notre performance environnementale et réduire notre empreinte carbone d'au moins 15 % d'ici à 2012 par rapport à 2008 et à périmètre constant.
 - Accompagner nos clients sur la voie de l'excellence environnementale.

Nos réalisations

Cette section présente un aperçu des progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent dans le cadre de nos initiatives de responsabilité d'entreprise, et ce dans chaque domaine d'action et conformément à nos engagements.

Gouvernance, Éthique et Conformité

- Membre du GRI, Green Grid
- 1^{er} Rapport de Responsabilité d'Entreprise (B+)
- Gouvernance responsable
- Signature du Pacte mondial des Nations unies
- Nouveau Code d'Éthique
- Chaîne logistique responsable
- Conformité avec les recommandations de l'AFEP/MEDEF

>> Plus d'information sections 5,6 et 7

Développement de solutions durables

- Portefeuille de solutions durables
- Services d'hébergement carboneutres
- Formations et ateliers
- Cas clients
- Contribuer à réduire l'empreinte carbone des JO
- Centre d'excellence de solutions durable

>> Plus d'information sections 10 et 11

Responsabilité sociale

- Création d'Atos University
- Nouveau Campus Atos
- Programme « Bien-être au travail »
- Plate-forme de formation & programmes de formation et de développement
- Politique de travail à distance
- Programmes de reconnaissance
- Initiatives caritatives et innovation sociale

>> Plus d'information section 8

Engagement environnemental

- « Carbon Disclosure Project »
- Déploiement de politiques vertes
- Certifications (ISO 14001, TPHE)
- Lancement de l'Audit carbone du Groupe dans les data-centers
- Réduction des émissions de carbone de 16 % en 2 ans
- Partenariat avec la Carbon Neutral Company
- Partenariats verts (VMWare, Schneider Electric, Ademe, Carbon Trust, etc.)

>> Plus d'information section 9

Thierry Breton,
Président Directeur
Général :

« Nos actions sont la meilleure preuve de notre engagement. »

Gouvernance responsable

Le programme Responsabilité d'entreprise d'Atos Origin est piloté par le Secrétaire Général qui reporte directement à Thierry Breton, Président Directeur Général.

En 2010, le programme « Bien-être au travail » a été ajouté au périmètre du programme TOP, dans le cadre de la transformation du Groupe avec pour objectif d'être reconnu parmi les meilleures entreprises. L'initiative « Bien-être au travail » comprend 7 projets globaux (parmi les 30 du Programme TOP). Un Bureau du Développement durable a été créé en 2010.

Sous la responsabilité du Secrétaire Général, il est composé d'une équipe internationale d'une quinzaine de personnes, dont 10 responsables de pays et des représentants des Lignes de Services.

Le Bureau se concerte chaque semaine et se réunit chaque mois, soit physiquement soit virtuellement, afin de discuter des décisions stratégiques et de l'implémentation des actions de suivi. Un rapport spécifique est présenté deux fois par an auprès du Comité Exécutif du Groupe. Une session annuelle des membres du Conseil d'Administration est également dédiée à la responsabilité d'entreprise.

Politiques de développement durable

En 2010, Atos Origin a développé et finalisé un certain nombre de politiques mondiales en matière de développement durable.

Politiques de travail à distance et de déplacement intelligent

La politique de déplacement d’Atos Origin autorise les déplacements lorsque les dispositifs de communication à distance ne sont pas appropriés. Le train est préféré pour des raisons économiques et environnementales. Cependant, la vidéoconférence et la conférence téléphonique sont fortement recommandées pour les réunions brèves, tant au niveau national qu’international. Afin d’encourager ces réunions à distance, le Groupe a lancé l’installation de Microsoft Office Communication, permettant ainsi l’organisation de réunions virtuelles par le biais de conversations en ligne, de conférences Web ou de vidéoconférences et du partage de documents. Des indicateurs relatifs aux déplacements sont disponibles (voir section 9).

Code d’éthique

Comme annoncé précédemment, Atos Origin a publié un nouveau Code d’éthique en décembre 2010 et l’a distribué à l’ensemble de ses collaborateurs à l’échelle mondiale. Ce code est signé par chacun des nouveaux collaborateurs et est facilement accessible sur les intranets du Groupe. Pour plus d’information (voir section 7).

Politique de diversité

En 2010, des ateliers ont été organisés afin de développer une nouvelle politique d’équité et de diversité au sein du Groupe, harmoniser les différentes initiatives existantes et définir un cadre global conforme aux normes internationales en vigueur en matière de droits de l’homme et de travail. La politique sera disponible en 2011.

Politique de gestion du parc automobile

Depuis janvier 2010, la politique de gestion du parc automobile d’Atos Origin n’autorise plus l’utilisation de véhicules dont le taux d’émission est supérieur à 120 g de CO₂/km, ni le renouvellement ou l’extension de la location de véhicules dont l’émission de carbone est supérieure à 120 g de CO₂/km. Des indicateurs relatifs aux déplacements sont disponibles (voir section 9).

Politique de gestion des déchets

En 2010, Atos Origin a mis en œuvre une politique internationale de gestion des déchets visant à s’assurer que les déchets sont collectés, stockés, transportés et éliminés de manière adéquate et qu’ils sont recyclés dans la mesure du possible, afin de réduire l’impact environnemental ainsi que les risques pour la santé et la sécurité des personnes. Des indicateurs relatifs aux déplacements sont disponibles (voir section 9).

Gestion durable de la chaîne logistique

Une politique d’achats durable a été mise en place à l’échelle mondiale depuis 2008 afin de :

Sécuriser la chaîne logistique

Au travers de notre partenariat avec Ecovadis, entreprise spécialisée en solutions d’achat durable, nous évaluons la performance de nos fournisseurs en matière de développement durable. Chaque année un groupe de fournisseurs est sélectionné (couverture géographique mondiale, fournisseurs locaux et mondiaux, catégories d’achat en fonction du volume et du degré de risque) et leur niveau de conformité évalué en fonction des bonnes pratiques en vigueur. Le résultat obtenu permet à Atos Origin d’identifier les risques potentiels,

de les réduire, d’améliorer la performance et le caractère éco-novateur de notre chaîne logistique. Quelque 100 évaluations sont ainsi menées chaque année et les acheteurs disposent d’un accès en ligne 24X7 à la plateforme d’Ecovadis afin de consulter le détail des évaluations des fournisseurs.

Renforcer la gestion de la relation avec les fournisseurs

Atos Origin entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes (voir section 11). L’évaluation d’Ecovadis constitue une excellente opportunité de développer ce dialogue et de les aider à intégrer des bonnes pratiques.

Promouvoir les bonnes pratiques

La Charte de développement durable des fournisseurs d’Atos Origin est annexée à tous les contrats majeurs. Elle est conforme aux principes du Pacte mondial des Nations unies et encourage les fournisseurs à mettre en œuvre les bonnes pratiques (environnement, social, éthique, chaîne logistique).

Mobiliser et impliquer la communauté des acheteurs

Tous les acheteurs ont signé le Code d’éthique en matière d’achat et se sont engagés à en respecter les règles et principes. Ils sont également formés aux problématiques du développement durable et disposent d’un accès en ligne aux informations destinées à les aider dans la pratique de leur fonction au quotidien (Livre des achats durables). En 2010, le développement durable a été intégré au bonus « scorecard » de tous les acheteurs du Groupe, ainsi qu’aux directeurs des achats pays.

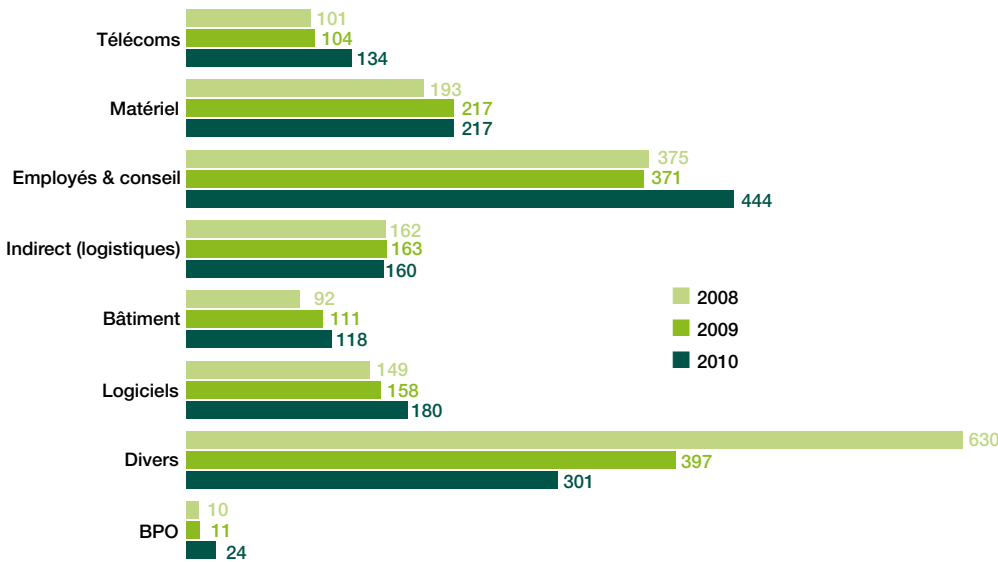
Assurer le suivi

Par l’intermédiaire de l’évaluation Ecovadis, Atos Origin assure le suivi des indicateurs afin de mieux comprendre le profil des fournisseurs (progression des scores, % de certifications ISO 14001, politique d’achat formelle, etc.).

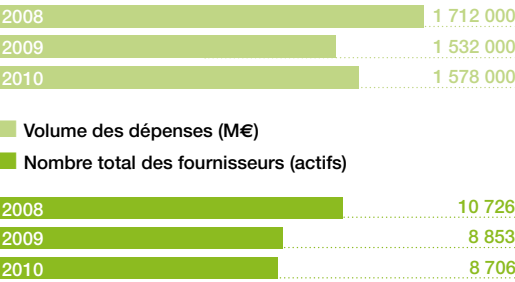
En 2010, nous avons travaillé avec 8 706 fournisseurs, situés dans 17 pays différents. Le montant des dépenses s’est élevé à 1 578 000^(*) euros. Le nombre total de fournisseurs (actif) par rapport au volume de dépenses est en diminution, suite à la rationalisation des achats. Certaines dépenses, directement liées à des projets spécifiques (le nouveau siège social d’Atos Origin a Bezons) ont disparu en 2010. En termes de catégories d’achat, les dépenses relatives aux affectations et aux services de conseil ont représenté 28 % du budget total.

(*) n’inclut pas l’activité de revente.

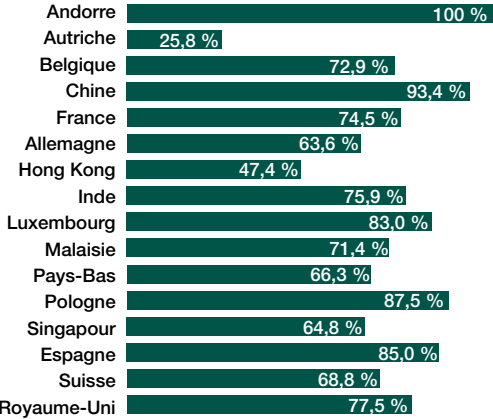
Dépenses/catégorie d’achat



Informations générales



% des fournisseurs classés par pays



En moyenne, 72 % des fournisseurs se situent à un niveau géographique local. Cette politique d’approvisionnement local contribue à soutenir le développement du commerce local et à réduire l’empreinte environnementale de nos activités d’achats. [EC6]

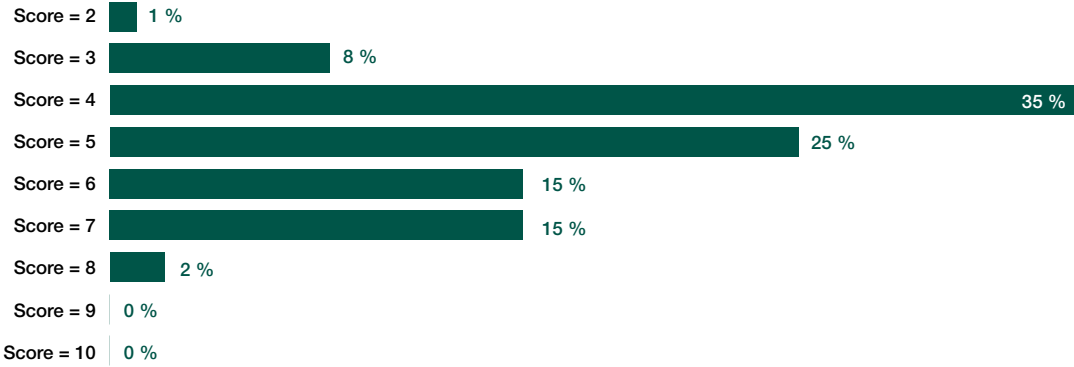
La majorité des fournisseurs évalués ne sont pas situés dans les pays identifiés comme « à risque^(*) ».

(*) Les sites Atos Origin identifiés « à risque » : Chine, Hong Kong, Inde, Malaisie et Pologne.

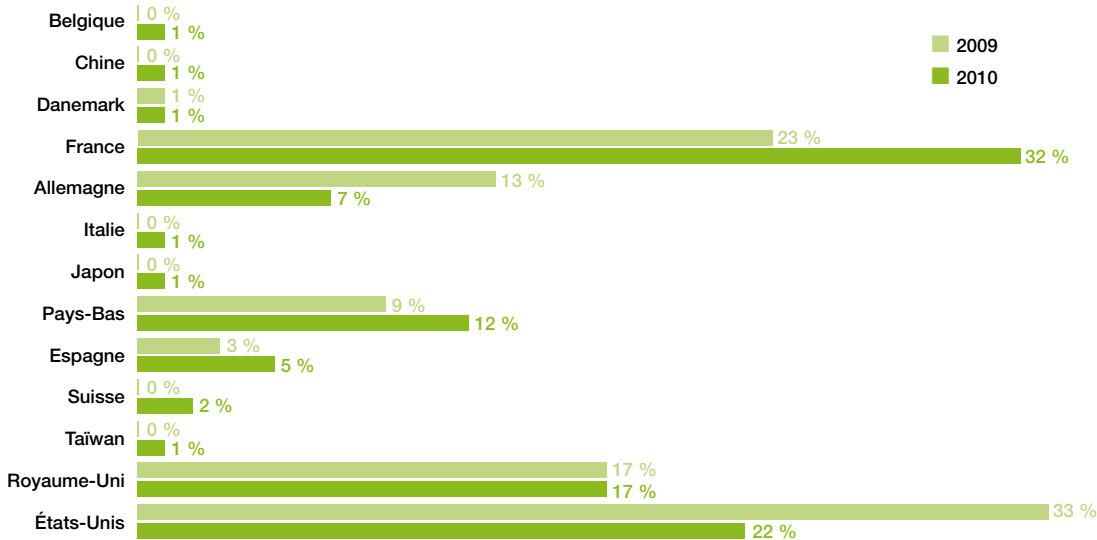
Depuis 2009, nous avons évalué approximativement 37,5 %^(*) de tous les fournisseurs (35 % en 2009). Nous avons évalué 178 fournisseurs, mais seuls 123 d'entre eux sont toujours des fournisseurs actifs. De plus, le montant

des dépenses correspondant au budget avec les fournisseurs récemment évalués est inférieur au groupe évalué en 2009. Le score moyen du groupe évalué est de 5/10. 56 % de nos fournisseurs sont « sous contrôle » ou au-dessus (>=5).

Répartition par résultat (tous les fournisseurs)



% des fournisseurs classés par pays



27% des fournisseurs disposent de la certification ISO 14001, et 26 % sont en mesure de fournir une politique d'achat formelle.

Nos objectifs pour 2011:

- renforcer l'utilisation de la plate-forme Ecovadis par les acheteurs et rappel du rôle critique qu'ils ont à jouer pour améliorer les résultats des fournisseurs ;
- assurer le suivi des exigences en matière de développement durable au sein du processus de sélection des achats et s'assurer que les critères de développement durable se situent à 10 % du total ;

- établir un plan d'action corrective pour les fournisseurs dont le score est égal ou inférieur à 3/10 (9 % de la base de données évaluée). Le plan d'action sera développé conjointement avec les acheteurs et les fournisseurs. Une nouvelle évaluation sera programmée dans les six mois suivants afin de contrôler l'état d'avancement ;
- étant donné que 35 % des résultats s'élèvent à 4/10, un plan d'action devra être élaboré dans le courant de l'année. Une nouvelle évaluation sera effectuée dans les douze prochains mois.

(*) ✓ : Donnée audité par KPMG Audit

Certifications et Prix

En 2010, Atos Origin a obtenu un certain nombre de certifications et de prix pour ses réalisations en matière de développement durable, dont :

Prix du partenaire le plus innovant

octroyé par SAP à l'occasion de la remise annuelle de ses SAP Partner Awards 2010. Atos Origin a remporté ce prix pour le développement de son tableau de bord de gestion des performances durables à l'adresse des marchés de la manufacture, de la vente au détail et des télécommunications. Le tableau de bord a été développé pour un certain nombre d'entreprises, dont AkzoNobel.

Au Royaume-Uni, Atos Origin

a obtenu la norme « Trust Carbon »

Cette performance traduit trois années de réduction d'émissions de CO₂, d'excellentes pratiques en matière de gestion de carbone et d'énergie et la mise sur pied de plans de réduction drastiques, qui ont tous été audités par un évaluateur indépendant.

Trophées des paiements innovants 2010

Atos Worldline a remporté, en partenariat avec son client français BMS-Moneo, le prix de la solution de paiement innovante pour sa solution de paiement en ligne e-Moneo. Cette solution permet aux marchands en ligne d'équiper leurs boutiques en ligne de solutions de micropaiement Moneo. La solution est facile à installer et totalement sécurisée.

« Étoile de la durabilité » aux Jeux de Vancouver

Ce prix a été décerné à Atos Origin par le Comité d'organisation de Vancouver pour les Jeux d'hiver olympiques et paralympiques 2010 pour sa contribution à des jeux plus verts.

Prix pour la recherche et l'innovation

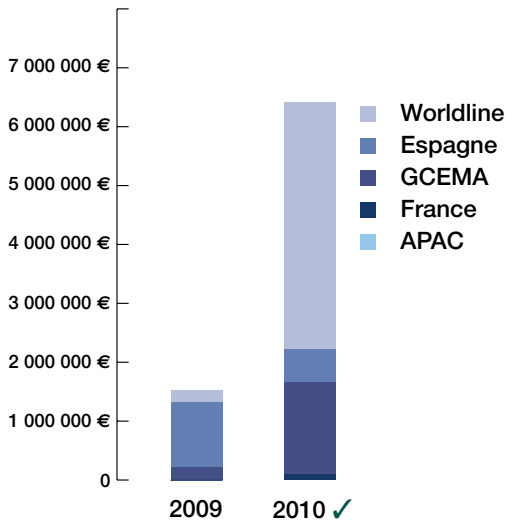
Atos Origin a reçu le trophée « University-Company Award » pour sa collaboration avec les universités espagnoles et sa contribution à leurs projets internationaux (96 projets sont actuellement gérés par le Groupe). Le prix souligne l'engagement du Groupe en matière de Recherche et Développement. Depuis 1987, l'entreprise a contribué à plus de 300 projets européens.

Proactivité sociale et environnementale

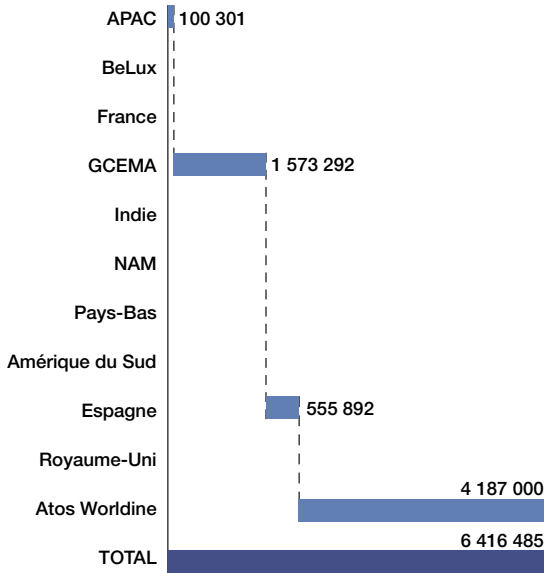
Atos Origin contribue à l'innovation dans les domaines sociaux et environnementaux. En 2010, le Groupe a obtenu des aides financières gouvernementales dans les pays où il exerce ses activités afin d'y mener des

projets de recherche et de développement, mais également à des fins de formation ou de travail partiel de collaborateurs en Espagne, dans le cadre de programmes de retraite en Allemagne, etc.

Aides financières gouvernementales



Aides financières en 2010 (euros)^(*) [EC4]



(*) Ces données n'incluent pas le crédit impôt recherche

« En 2010, Atos Origin a signé le Pacte mondial des Nations unies, démontrant ainsi son engagement envers les 10 principes universellement reconnus relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. »



Gouvernance d'entreprise

Pour Atos Origin, l'éthique professionnelle constitue un élément clé de succès pour l'entreprise. Le Groupe a mis en œuvre plusieurs politiques et procédures afin d'intégrer les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et d'assurer l'intégrité de l'ensemble de ses activités.



Organes de gouvernance

Atos Origin est une « Société Anonyme » cotée à la Bourse de Paris et dirigée depuis le 10 février 2009 par un Conseil d'administration et un Président Directeur Général.

Dans le cadre de son engagement continu envers les bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise, le 23 décembre 2008, le Conseil d'Administration a formellement exprimé son adhésion au Code de gouvernance d'entreprise AFEP-MEDEF en guise de code de référence et s'est engagé à en respecter toutes les recommandations.

Depuis lors, une session consacrée aux domaines de la gouvernance d'entreprise se tient régulièrement au cours des assemblées du Conseil d'Administration. Une revue annuelle spécifique de l'implémentation et de la conformité aux recommandations AFEP-MEDEF est effectuée et fait l'objet d'une communication de l'entreprise en fin d'année. La dernière revue effectuée par le Conseil d'Administration, le 22 décembre 2010, a confirmé la conformité de l'entreprise aux recommandations AFEP-MEDEF et a également souligné les avancées continues significatives en termes de gouvernance d'entreprise.

Représentation des femmes au sein du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration d'Atos Origin se compose aujourd'hui d'environ 18 % de femmes. Cette proportion s'élève à 25 % avec le membre censeur.

La question de la diversité et de la représentation des femmes au sein du Conseil d'Administration a été envisagée par l'entreprise avant que l'AFEP-MEDEF ne formule ses nouvelles recommandations en avril 2010, et avant l'adoption en France de la loi du 27 janvier 2011^(*), sur la représentation des femmes au sein des Conseils d'Administration. Atos Origin est pleinement conforme aux recommandations du code et aux dispositions de la loi en vigueur.

Indépendance des organes d'entreprise : conformité aux meilleures normes du marché

Le Code AFEP-MEDEF attache une grande importance à la nécessité d'avoir des membres indépendants au sein du Comité d'Administration et recommande qu'au moins la moitié des membres soient indépendants. L'entreprise est conforme à ces recommandations.

Au cours de l'année 2010, le pourcentage de membres indépendants :

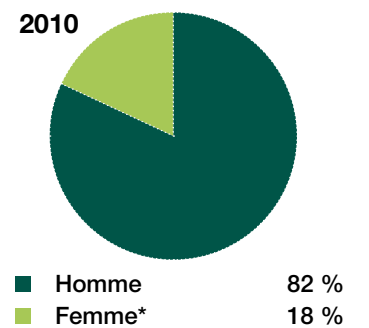
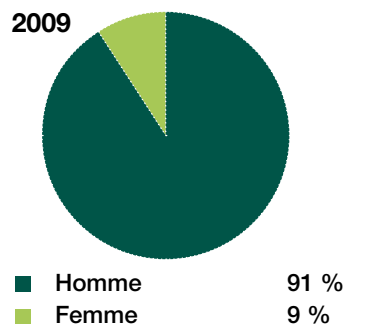
- du Comité d'Administration est passé de 50 % en 2009 à 67 %,
- du Comité de Nomination et de Rémunération est passé de 50 % en 2009 à 100 %,
- du Comité d'Audit est resté à 75 %.

Meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise : désignation d'un censeur et d'un administrateur référent

M^{me} Colette Neuville a été désignée au poste de « Censeur » pour une période d'un an le 25 mai 2010 à l'occasion de l'Assemblée Générale des actionnaires. Un censeur fait office d'observateur lors des assemblées du Conseil d'Administration et peut également être consulté par celui-ci. Afin de remplir son rôle comme il se doit, M^{me} Neuville est convoquée et participe à tous les Conseils d'Administration.

Outre cette fonction de censeur, le Conseil d'Administration a désigné en 2009 un administrateur référent au sein de ses membres indépendants. Actuellement, M. Pasquale Pistorio remplit cette fonction au Conseil d'Administration. Le conseil peut lui assigner des tâches de gouvernance spécifiques. À titre illustratif, l'évaluation annuelle de la mission du Conseil d'Administration est gérée sous la responsabilité de l'administrateur référent. Son rôle est d'assurer l'engagement continu et l'application des meilleures normes de gouvernance d'entreprise par le Conseil d'Administration.

[LA13]



* Censeur non inclus

(*) LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'Administration et des Conseils de Surveillance et sur l'égalité professionnelle.

Éthique professionnelle

Début 2010, Atos Origin a désigné un directeur juridique en charge de la conformité et de la réglementation, qui rapporte directement au directeur juridique du Groupe et au Secrétaire général du groupe. En juillet 2010, **Atos Origin a signé le Pacte mondial des Nations unies, démontrant ainsi son engagement envers les 10 principes universellement reconnus relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.**

Le 12 octobre 2010, le Conseil d'Administration a adopté une **nouvelle version du Code d'éthique**, couvrant un plus grand nombre de problématiques que la version précédente, adoptée en 2003. Depuis novembre 2010, le Code a été distribué à l'ensemble des collaborateurs du groupe et a été présenté et expliqué aux personnes directement concernées par son contenu dans le cadre de l'exercice de leurs activités. Cette formation sera largement déployée au sein du Groupe en 2011 et toutes les personnes formées signeront un accusé de réception attestant de leur engagement à se conformer au Code. Le Code sera également annexé à tous les contrats d'emploi à partir du 1^{er} janvier 2011.

Le Code est également partagé avec les fournisseurs et partenaires, à qui il est demandé d'en respecter les principes.

L'intégrité professionnelle au sein d'Atos Origin et de ses relations avec les tierces parties constitue le cœur de ce Code d'éthique, dont les principales thématiques sont abordées dans le rapport annuel 2010. Parmi les thématiques abordées, l'intégrité se rapporte aux points suivants :

- **Lutte contre la corruption** : Atos Origin s'oppose totalement à toute forme de corruption ou à toute pratique déloyale ou illégale ayant pour but d'obtenir des avantages commerciaux ou autres avantages de même nature, que ce soit directement ou indirectement (dont les cas d'assistance ou d'intermédiaires), dans quelque pays que ce soit.
- **Concurrence loyale** : Atos Origin traite ses clients, fournisseurs, partenaires et intermédiaires avec respect et ne profitera pas de la situation de manière déloyale, ni ne

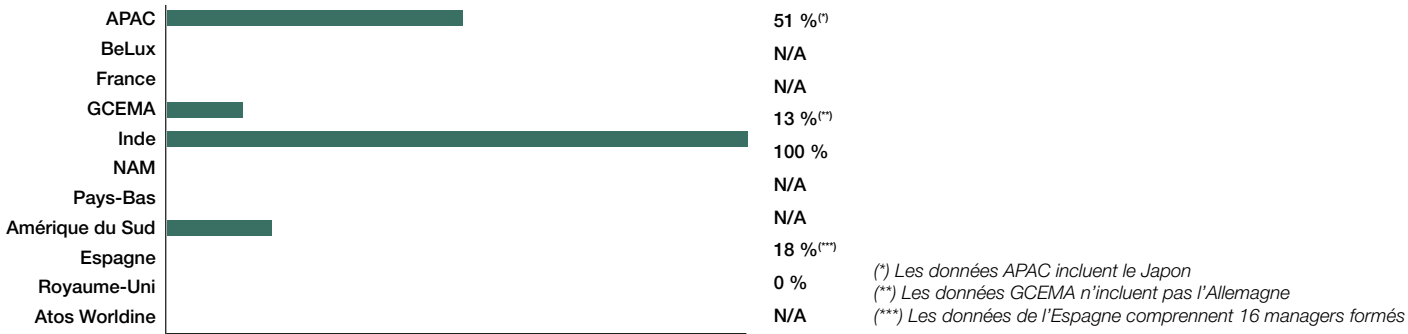
- prendra part, directement ou indirectement, à un accord, une entente ou une pratique concertée qui contreviendrait aux lois et réglementations applicables en matière de pratiques anticoncurrentielles.
- **Prévention des conflits d'intérêt** : Les décisions prises par les collaborateurs d'Atos Origin dans le cadre de leur activité professionnelle devront être prises de façon objective et impartiale, dans l'intérêt d'Atos Origin, et non dans le propre intérêt des collaborateurs, que ce soit sur le plan financier ou personnel.
 - **Lutte contre la fraude** : Le détournement des ressources ou la manipulation des données ou des biens, l'établissement de rapports financiers erronés peuvent constituer une fraude et sont donc interdits.

En 2010, le Groupe n'a fait état d'aucune sanction ✓^(*) non monétaire pour non-respect des lois et des réglementations **[SO8]**. Les intermédiaires ou les consultants qui aident Atos Origin à développer ses activités commerciales font l'objet d'une évaluation avant le démarrage de toute relation et leur attitude et leurs connaissances éthiques constituent des éléments essentiels qui sont contrôlés au préalable.

L'éthique et l'intégrité sont les éléments de base des principales politiques du Groupe, telles que la politique comptable ou d'autorisation de signature. Les procédures de contrôle, de rapports et d'audit permettent d'avoir la garantie que ces principes sont connus et mis en œuvre par tous.

En 2011, des sessions de formation au Code d'éthique 2010 ont été données par les directions juridiques d'Atos Origin à travers le monde. Elle sera obligatoire pour tous les « top managers » et pour toutes les personnes remplissant une fonction clé dans l'entreprise, ou dont l'exercice de l'activité professionnelle au quotidien serait davantage concerné par le contenu de ce Code. Elle sera ouverte à tous les autres employés et plus de 3 000 collaborateurs devraient suivre une session de formation. D'autres outils devraient également être disponibles à tous les employés au cours de la deuxième moitié de l'année 2011 afin d'assurer la mise en œuvre correcte de ces principes d'intégrité dans nos activités quotidiennes.

% d'employés formés au Code d'éthique ✓ [SO3]



En rapport au principe 10 du Pacte mondial des Nations unies

Droits de l'homme

La protection des droits de l'homme fait partie depuis longtemps de la politique d'Atos Origin. Elle a été formalisée pour la première fois dans le Code d'éthique 2003 et dans les valeurs du Groupe, et a été réaffirmée à plusieurs reprises. Le Code d'éthique 2010 confirme qu'Atos Origin prendra toujours des décisions sur la base des qualifications, sans que la nationalité, le sexe, l'âge, le handicap ou tout autre trait distinctif ne soit un facteur d'influence. En participant au Pacte mondial des Nations unies, où deux principes se rapportent aux droits de l'homme, Atos Origin démontre également sa volonté d'assurer une telle protection.

Dans le cadre du sondage « Bien-être au travail » réalisé début 2011, 62 % des personnes interrogées considèrent que les collaborateurs sont traités de façon équitable, indépendamment du sexe, de l'âge, de leurs convictions religieuses, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle. (15 % indiquant le contraire).

Un engagement au respect des droits de l'homme fait également partie des critères de sélection des fournisseurs.

En rapport aux principes 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 10 du Pacte mondial des Nations unies

Protection des données

Les ressources d'Atos Origin (collaborateurs, informations, propriété intellectuelle, équité financière et matériel informatique) sont protégées et doivent être utilisées uniquement pour exercer les activités du Groupe.

Le nouveau Code d'éthique rappelle à tous les employés son caractère obligatoire selon les directives définies par le Groupe et que les informations communiquées ou partagées avec des tierces parties doivent toujours être précises. Il est complémentaire à la politique de sécurité des informations d'Atos Origin, qui vise à protéger les ressources d'informations.

En novembre 2010, une nouvelle organisation de la sécurité a été mise en œuvre suite à la nomination du directeur de la sécurité du Groupe. Son objectif : permettre une vision et culture commune en matière de sécurité ; consolider des informations fiables ; faire état des risques et harmoniser les pratiques.

Cette organisation comprend la protection de toutes les ressources d'Atos Origin.

Le système de gestion de la sécurité des informations d'Atos Origin (ISMS) a été développé en 2001 et continue à être appliqué et étendu à toutes les activités du Groupe. La nouvelle organisation est en ligne avec ce processus. En 2010, Atos Origin compte des activités disposant de la certification ISO 27001 partout dans le monde (plus de 15 pays ont certifié de larges zones d'activité) et continue à étendre ses certifications de sécurité de l'information à de nouvelles zones/pays. Atos Origin renforce ainsi la gestion des risques en matière d'information et assure une meilleure protection des informations des clients et de ses propres ressources d'informations. En 2010, le Groupe n'a enregistré aucune ✓ plainte pour atteinte à la vie privée et de perte de données relatives aux clients. **[PR8]**

✓ : Donnée auditée par KPMG Audit
(*) Les données n'incluent pas APAC, la France, le Royaume-Uni et Atos Worldline

En 2011, le Groupe continuera de déployer sa nouvelle organisation de la sécurité afin d'harmoniser la sécurité à travers le Groupe, d'intégrer profondément la sécurité dans l'organisation de ses activités commerciales et de l'aligner avec sa gouvernance d'entreprise.

Parmi les autres échéances clés de ce déploiement, citons la création d'un comité trimestriel de sécurité mondiale au début du mois de février 2011 (avec implication d'autres parties prenantes en matière de sécurité comme les départements HR, juridique, commercial, etc.), la consolidation d'un nouveau tableau de bord de KPI de sécurité à travers tous les pays afin d'améliorer les rapports et le suivi des activités de sécurité.

Sécurisation du système de transactions financières

Atos Origin, au travers de sa filiale Atos Worldline, gère les systèmes de paiement par carte bancaire de plusieurs banques, entités commerciales et autres tierces parties. Chaque jour, plusieurs milliards de transactions financières sont ainsi effectuées par son intermédiaire.

La mise en place de la zone SEPA (« Single Euro Payment Area ») a été un facteur important vers la globalisation de nos plates-formes de traitement (émissions et acquisitions). Elle permet de fournir des solutions techniques mondiales, transfrontalières, standardisées et personnalisées ainsi que des services aux clients. Le parc de terminaux de paiement conçus, vendus et maintenus par Atos Worldline, intègre les exigences d'acquisitions multiples fixées par l'Initiative SEPA afin de permettre l'interopérabilité entre les différents systèmes de paiement par carte.

Les systèmes de transactions financières nécessitent un niveau élevé de sécurité, de disponibilité et de fiabilité. Fournir un service continu à nos clients, basé sur des systèmes robustes, tout en maintenant un niveau de sécurité élevé à tous les niveaux, constitue une préoccupation quotidienne de la direction d'Atos Worldline. La sécurité est véritablement ancrée dans les gènes d'Atos Worldline : dans son organisation, ses processus, ses systèmes techniques et ses collaborateurs. Les comités de sécurité gèrent la manière dont

Atos Origin a mis en œuvre des mesures et politiques afin de protéger ses données IP et informations confidentielles (incluant notamment l'utilisation d'accords de confidentialité, la protection physique, logique et l'encryption des informations si nécessaire). De plus le département juridique conseille l'ensemble des transactions commerciales afin d'assurer que les provisions appropriées sont incluses dans les contrats clients, fournisseurs et que les données confidentielles sont traitées de manière appropriée et en conformité avec les lois en vigueur.

la sécurité est organisée et décident des politiques de sécurité. L'organisation est mise sur pied de telle manière à ce que la sécurité dispose du mandat d'appliquer des politiques, mais simultanément, les experts en sécurité travaillent main dans la main avec les ingénieurs techniques pour développer et entretenir nos plates-formes techniques.

Au sein de tous les processus (gestion du changement, de la configuration, de patches, d'incidents, etc.), la sécurité est un point d'attention récurrent. Des mesures techniques sont mises en place pour agir de façon proactive sur les anomalies de sécurité, comme des analyses hebdomadaires de la sécurité, des monitoring mensuels des configurations des pare-feu, des analyses trimestrielles de la vulnérabilité, des tests annuels de pénétration, une revue annuelle des droits d'accès, des systèmes de détection d'intrusion permanents et, le contrôle et l'enregistrement de tous les événements du système. Toutes ces mesures visent à éviter au maximum tout abus des données des détenteurs de cartes.

Atos Worldline démontre chaque jour à ses clients ses compétences en matière de sécurité. Ses principales certifications incluent : PCI DSS (protection des données des détenteurs de cartes), SAS70 (en Allemagne et en Belgique) et ISO 27001 (en Allemagne).

KPI	Belgique	France	Allemagne
% d'incidents de sécurité pour les plates-formes PCI(*) avec analyse de cause initiale associée	100 %	100 %	100 %
% d'employés participant à des formations de sécurité	98 %	56 %	93 %

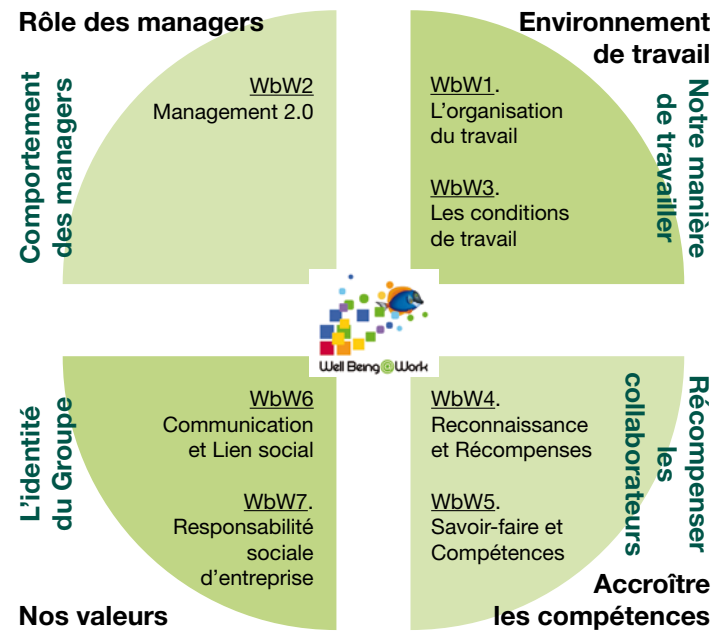
(*) « Certification Payment Card Industry »

« Atos Origin se positionne sur le marché comme un employeur attractif pour les jeunes diplômés. L'objectif du Groupe est d'enrichir l'expérience des plus jeunes et des collaborateurs plus expérimentés, et de faciliter le partage de connaissances et des compétences informatiques. »

Un employeur de choix

L'initiative « Bien-être au travail », lancée début 2010 par Atos Origin, démontre que ses collaborateurs demeurent sa première priorité et qu'ils sont au cœur de la transformation de l'entreprise. L'ambition d'Atos Origin est d'être reconnu parmi les meilleurs employeurs, d'attirer les meilleurs talents, d'encourager le développement personnel de ses collaborateurs et d'anticiper les nouvelles méthodes de travail par l'utilisation de technologies informatiques innovantes.





Les valeurs et l'identité du Groupe

Réaffirmer l'identité et les valeurs du Groupe, et renforcer le sentiment de cohésion au sein d'une même entreprise et communauté.



Instiller un sentiment d'appartenance à une communauté dès le premier jour d'embauche

est au cœur de sa culture d'entreprise. En 2010, le Groupe a lancé un projet ambitieux visant à repenser ses valeurs d'entreprise afin d'identifier un certain nombre de valeurs distinctives qui représentent Atos Origin dans son ensemble : une seule et même entreprise à travers le monde. L'objectif est d'intégrer les exigences de ses principales parties

prenantes, depuis les attentes du personnel jusqu'aux directives de la direction. Les résultats seront disponibles courant 2011.

Le Groupe a également développé en 2010 un cadre global pour l'accueil des nouvelles recrues. Diverses initiatives sont mises en œuvre ou renforcées dans tous les pays afin de favoriser l'intégration sociale des nouveaux salariés, de veiller à ce qu'ils se sentent valorisés et qu'ils travaillent dans un environnement adéquat avec les outils et informations nécessaires pour être opérationnels aussi rapidement que possible.

Bien-être au travail

« Les collaborateurs donnent le meilleur d'eux-mêmes, lorsqu'ils tirent le meilleur de leur entreprise. »

À l'initiative de Thierry Breton, le programme « Bien-être au travail » a été déployé à l'échelle du Groupe en 2010. Celui-ci s'inscrit dans le programme de transformation d'Atos Origin TOP et a pour objectif de revisiter le rapport au travail de ses salariés en s'appuyant sur les nouvelles technologies et en intégrant les attentes sociales des collaborateurs, « génération Y » incluse.

« Bien-être au travail » couvre tous les aspects de l'entreprise de demain, depuis la mise en place de programmes de management à la mise à disposition d'outils spécifiques pour le travail à distance, en passant par la formation, la gestion des talents et la mise en place d'organisations du travail collaboratives et flexibles.

Créé début 2010, le comité « Bien-être au travail » est composé de 30 jeunes talents d'Atos Origin à fort potentiel et représentant tous les pays où le Groupe est implanté. Leur mission : imaginer de nouvelles méthodes de travail ; dessiner les relations professionnelles du futur et anticiper de manière visionnaire les attentes de nos clients.

Sous la coordination de Philippe Mareine (Secrétaire Général), Jean-Marie Simon (Vice-Président exécutif en charge des Ressources humaines) et Marc Meyer (Vice-Président exécutif en charge des Talents et de la Communication), l'ambition « Bien-être au travail » sera l'un des moteurs de l'intégration culturelle et managériale de Siemens SIS.

En 2010, Atos Origin a répertorié les meilleures pratiques en matière de bien-être au travail au sein de son organisation. Au total, 100 initiatives ont ainsi été identifiées et évaluées. Celles-ci couvrent l'accueil des nouveaux collaborateurs, la collaboration entre collègues, des programmes de reconnaissance, de développement des talents, etc.

Attractivité, efficacité, motivation et satisfaction des collaborateurs sont les maîtres mots du programme qui vise à mettre en place des initiatives concrètes et imaginatives. L'initiative repose sur une approche qui couvre tous les éléments nécessaires à la création de « l'Entreprise de demain » au travers de sept projets.

Rôle et comportement des managers

Accompagner le Groupe vers un « Management 2.0 ».



En 2010, Atos Origin a lancé le projet « Management 2.0 » qui intègre le concept

d'Enterprise 2.0 pour une organisation ouverte, flexible, transparente et dynamique, apte à répondre aux exigences futures des parties prenantes. Ce projet n'a pas pour objectif de remplacer les compétences de management traditionnel (« Management 1.0 »), mais complète cette approche par de nouvelles compétences, attitudes et une philosophie afin d'assurer la réussite dans le nouvel environnement de travail. Le « Management 2.0 » s'apparente à une nouvelle vision pour Atos Origin et son introduction implique une démarche à long terme. Pour le mettre en œuvre, le Groupe doit d'abord s'assurer que l'ensemble de son équipe de management possède les compétences « Management

1.0 » requises. Le projet « Bien-être au travail » fournit non seulement les arguments en faveur d'un changement des méthodes de travail de l'entreprise et d'une mise à niveau des compétences managériales, mais il instaure aussi un processus de transformation organisationnelle et des programmes de formation afin d'accélérer la mise en œuvre de « Management 2.0 ».

Début 2011, le Groupe a affiché son ambition de devenir une entreprise « zéro e-mail » d'ici à trois ans. Le volume d'e-mails que nous envoyons et recevons n'est pas soutenable dans le domaine professionnel. Les managers passent de cinq à vingt heures par semaine à lire et écrire des e-mails. Chez Atos Origin, nous avons mis en place des outils collaboratifs et des plates-formes communautaires pour partager et garder trace des idées qui naissent sur des sujets allant de l'innovation au « Lean Management » en passant par les ventes.

« La mise en place d'outils collaboratifs et de plates-formes communautaires peuvent réduire immédiatement le volume des e-mails de 10 à 20 %. »

Méthodes et environnement de travail

Mettre en place de nouvelles organisations du travail au sein du Groupe pour favoriser le développement de communautés virtuelles, l'accès aux outils de collaboration et le développement du travail à distance, et instaurer un environnement de travail convivial et innovant pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



L'OMS (Organisation mondiale de la santé) estime que d'ici à 2020, la dépression deviendra la principale cause d'incapacité de travail et la deuxième cause d'incapacité en général, juste après les maladies cardio-vasculaires. Chaque cas d'état de santé défavorable lié au stress conduit en moyenne à 30,9 jours de travail perdu. Les coûts associés aux troubles de la santé mentale sur le marché du travail au sein de l'Union Européenne se sont élevés à approximativement 132 milliards d'euros en 2004.

Chez Atos Origin, nous sommes convaincus qu'en créant un environnement de travail approprié, nous pourrions réduire de façon significative tous les risques liés au stress ou aux déplacements.

En 2010, le taux d'absentéisme s'élevait à 2,07 % ✓^(*).

Un nouveau Campus pour notre siège social

En 2010, les 4 500 salariés d'Atos Origin de la région parisienne se sont installés au nouveau siège social du Groupe situé à **Bezons**. Construit sur le modèle d'un **campus**, ce site constitue l'un des premiers projets emblématiques du programme. Il permet de renforcer l'image d'une entreprise globale en rapprochant et en fédérant les équipes sur un seul et même lieu, en améliorant l'efficacité et le partage *via* la collaboration pour mieux servir ses clients, mais aussi en créant des conditions de travail agréables qui favorisent la convivialité.

Une approche participative visant à créer le modèle de campus

Une des premières missions des membres du Comité « Bien-être travail » a été de formaliser leurs attentes à l'égard des infrastructures générales du campus,

de l'attitude écologique, des espaces communs, des outils, des services, du lieu de travail, etc. Ils ont ainsi formulé 88 idées visant à améliorer les conditions de travail des collaborateurs, dont environ 90 % ont été implémentées à Bezons. Parmi celles-ci, on compte notamment l'ouverture d'une crèche qui sera ouverte en avril 2011 et qui offrira 30 places pour les enfants des employés, contribuant ainsi fortement à améliorer l'équilibre vie privée/professionnelle des jeunes parents. L'objectif sera de mettre sur pied ce modèle dans d'autres campus du Groupe à l'échelle mondiale.

Le travail à distance

La circulation automobile empire de jour en jour et nous perdons des heures précieuses, soit lors des déplacements domicile travail, soit en voyageant pour assister à des réunions chez le client ou pour gérer nos activités à l'échelle mondiale. De plus, les employés, la « génération Y » et les pays sont confrontés à un besoin croissant de communiquer et de collaborer différemment, quelle que soit leur situation géographique. L'objectif du Groupe est que tout le monde se sente intégré au sein de l'entreprise et impliqué sur le lieu de travail, à travers une plus grande flexibilité et une collaboration virtuelle. Ajoutons encore notre objectif « zéro e-mail », que nous entendons atteindre d'ici à trois ans.

Le travail à distance nécessite une bonne interaction entre les collaborateurs, que ce soit par voix, messagerie, vidéo, écrans partagés ou outils IT collaboratifs. Cela favorisera grandement notre capacité à travailler au-delà des frontières organisationnelles et géographiques actuelles.

Bien que la maison soit un lieu commun, le travail à distance dépasse largement ce cadre. Il se rapporte à l'utilisation de l'anglais comme langue commerciale, afin d'assurer la cohérence de la communication, l'utilisation de nouveaux canaux de communication comme le « micro-blogging », la messagerie

instantanée et les outils collaboratifs et enfin, la flexibilité dans la manière dont nos lieux de travail sont organisés (dont « hot desking », « home working »).

En 2010, Atos Origin a entamé le **déploiement par phases d'un outil de communication unifié**, offrant de nouvelles façons de communiquer et de collaborer plus efficacement, notamment par la vidéo, la voix, la messagerie instantanée, la conférence par Internet, l'enregistrement de réunions et la gestion des présences.

4 000 collaborateurs actifs font déjà partie des communautés virtuelles au sein du Groupe et utilisent différents outils internes afin de collaborer plus efficacement. Les membres du programme « Bien-être au travail » (plus de 100) et de la Communauté scientifique (plus de 60), par exemple, collaborent déjà virtuellement et échangent à travers différents canaux de collaboration à distance, tels que chats, blogs, forums, Atos Origin Wiki, messagerie instantanée, vidéoconférence et partage d'écran.

L'utilisation des outils de collaboration internes a ainsi déjà démontré de grands avantages commerciaux, particulièrement au sein de l'équipe d'Intégration Service Desk au Royaume-Uni, qui a enregistré une réduction de 15 % du trafic d'e-mails, des économies récurrentes chaque année de 220 jours (correspondant à 10 % des ressources de l'équipe), ainsi qu'une meilleure collaboration entre les équipes disparates.

Améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Dans plusieurs pays, il a été convenu que **les collaborateurs peuvent officiellement travailler chez eux** certains jours de la semaine, comme en France depuis l'emménagement dans le campus en 2010. Le nombre de travailleurs à distance à Bezons est conforme aux cibles de 2010 (10 %), et le Groupe pense dépasser son objectif de 20 % en 2011. Il s'agit d'un programme volontaire qui permet aux salariés de travailler chez eux une partie significative de leur temps de travail.

4 000 collaborateurs actifs font déjà partie des communautés virtuelles au sein du Groupe et utilisent différents outils internes afin de collaborer plus efficacement.

Récompenser les salariés et accroître leurs compétences

Rechercher de nouveaux leviers afin de garantir une meilleure reconnaissance des collaborateurs et retenir les meilleurs talents ; favoriser le développement des savoirs et des compétences des employés tout au long de leur carrière professionnelle et ce en adéquation avec leurs attentes.



En tant qu'entreprise, Atos Origin reconnaît l'importance des récompenses

qui permettront, par exemple, aux managers de saluer les réalisations individuelles ou en équipes ou de récompenser la réussite du travail d'une équipe avec ses clients.

La formation accessible à tous

2010 a été une année pleine de défis pour notre équipe d'Atos University. Huit nouvelles académies différentes ont été développées et déployées à l'échelle mondiale au profit de **11 794 collaborateurs**.

publiques et officielles sur la motivation des salariés. Fort de ce constat, Atos Origin a mené, en 2010, une étude de ses meilleures pratiques en matière de reconnaissance et de récompense et va mettre en place, en 2011, plusieurs plans au sein du Groupe

(*) Ces données n'incluent pas les entités suivantes : Belux, Royaume-Uni, Allemagne, Inde, Maroc, Major Events et Corporate.
✓ : Data audited by KPMG Audit

« 14 ✓ programmes consacrés au développement des compétences ont été développés depuis 2009. [LA11] »

« En 2010, le volume de la formation en ligne chez Atos Origin est passé de 16 000 heures à près de 60 000. »

Un nouveau portail « Learning & Development (L&D) » a été inauguré et lancé pour la première fois en France. Le portail, qui sera élargi à d’autres pays en 2011, propose un **catalogue de formations en ligne** à tous les collaborateurs du Groupe. Parfaitement en ligne avec les ambitions du programme « Bien-être travail », qui vise à encourager la formation des collaborateurs, le portail permet aux employés et managers de se connecter directement aux formations. De plus, la formation peut être plus facilement alignée avec les besoins stratégiques et commerciaux de l’entreprise. La planification du développement individuel est l’une des autres dimensions du portail.

En 2011, nous entendons poursuivre le développement de la formation et du développement pour tous les employés. Un concept unique de formation à la demande sera introduit, en fournissant un libre accès à une large gamme de programmes « e-learning ».

En 2010, Atos Origin a poursuivi son **programme global de formation en ligne**, grâce auquel tous les employés ont pu accéder à plus de 5 000 cours sur de nombreux sujets, tels que l’anglais, l’informatique, la gestion de projet, le « leadership », ainsi qu’à des contenus personnalisés sur les offres, les outils et les processus de l’entreprise. Ce programme permet à nos collaborateurs de continuer

à se développer sur le plan professionnel et personnel et de maîtriser les technologies et les compétences non techniques les plus récentes nécessaires pour répondre aux besoins de nos clients.

Avec 4,23 jours de formation par employé en moyenne pendant l’année, Atos Origin a une fois de plus consenti un effort considérable en faveur de la formation et du développement (+ 33,8 % par rapport à 2009). L’objectif pour 2011 est de passer à 5 à 6 jours par employé en moyenne.

Développer les compétences
Le développement et l’employabilité des collaborateurs constituent une priorité pour Atos Origin. Nos collaborateurs doivent faire face à des demandes plus complexes et changeantes à travers un large spectre de technologies. Par conséquent, nous devons nous assurer que leurs compétences sont adaptées et répondent à ces demandes.

La connaissance est généralement maîtrisée par les **collaborateurs les plus expérimentés** et Atos Origin s’assure donc de leur employabilité à plus long terme. Par exemple, en décembre 2010, Atos Origin et Atos Worldline ont organisé en France des formations de mobilité interne et des réunions d’évaluation de carrière à l’adresse des collaborateurs expérimentés. Par conséquent, 28 % des apprenants sont âgés de plus de quarante-cinq ans.

D’autre part, **15,5 %** des demandes de mobilité concernent des collaborateurs expérimentés. Les collaborateurs seniors sont toujours très actifs concernant leur avenir chez Atos Origin^(*).

Gestion du personnel
En 2010, une approche unique de gestion des ressources a été définie. Cette nouvelle organisation sert de référence pour développer et mettre en place des outils intégrés dont le but est d’optimiser la gestion des ressources tant à l’échelle locale que globale. Un catalogue répertoriant les compétences de nos collaborateurs a également été mis en place, il nous donne une visibilité globale sur notre savoir-faire qui nous permet de répondre de façon précise aux besoins de nos clients. Atos Origin développe continuellement ses services afin de répondre aux demandes de ses clients. Les développements continus et rapides des technologies et le besoin d’efficacité opérationnelle amènent à réduire les effectifs tout en continuant à offrir le même niveau de service. La réduction des coûts, lorsque cela est possible, est importante pour maintenir notre position hautement concurrentielle sur le marché.

Afin d’assurer une gestion effective des collaborateurs en intercontrats, les responsables RH se concertent chaque semaine afin d’identifier les opportunités de postes vacants en fonction des compétences disponibles. Ils se voient offrir des positions alternatives, des services de conseil, ainsi que

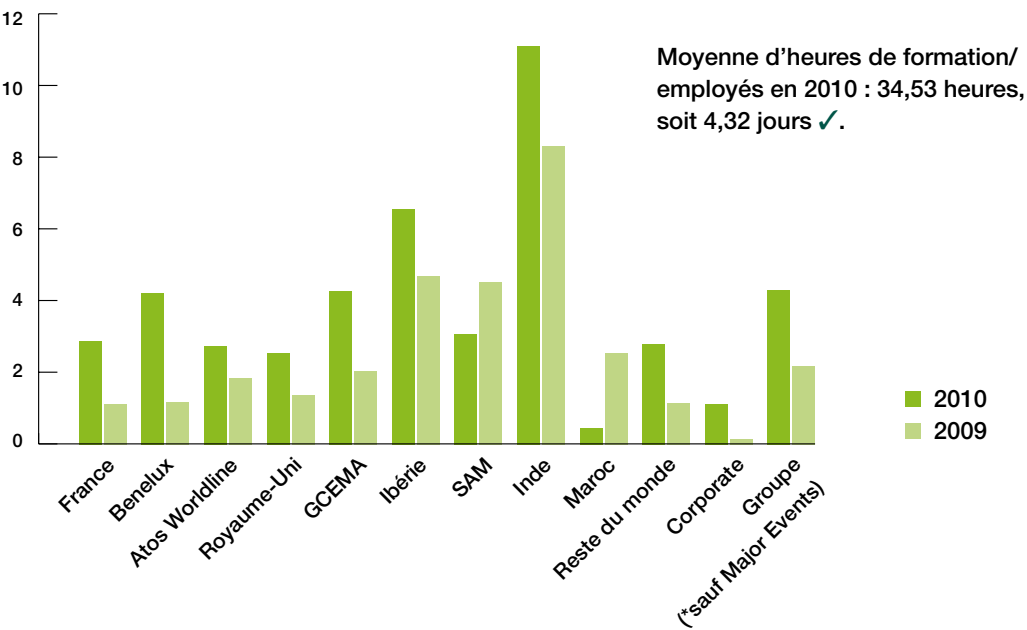
différentes opportunités de formation & développement et d’« e-learning ». L’entreprise reconnaît l’importance de soutenir ces employés et à les reformer.

Pour 2011, l’entreprise développe sa capacité à mieux prévoir la demande du marché pour notre portefeuille d’offres afin de permettre une meilleure prévision des compétences à fournir en fonction de la demande du marché. En France, le Groupe lancera un projet pilote, à travers un partenariat avec l’organisation française à vocation sociale Wecena, afin d’offrir à certains de ses employés l’opportunité de mettre leurs compétences informatiques au service d’œuvres caritatives locales pendant une période courte.

Promouvoir l’égalité pour les récompenses
En comparant les collaborateurs masculins et féminins à un niveau de compétence égal chez Atos Origin, la différence des primes moyennes sur objectif varie de 1 à 9 %, à l’exception du plus haut niveau hiérarchique (EXE 99) de l’entreprise, où cette différence atteint 18 %. Ce dernier chiffre est expliqué par un très faible nombre de femmes à ce niveau de compétence au sein de l’entreprise (92 % d’hommes). [LA14]

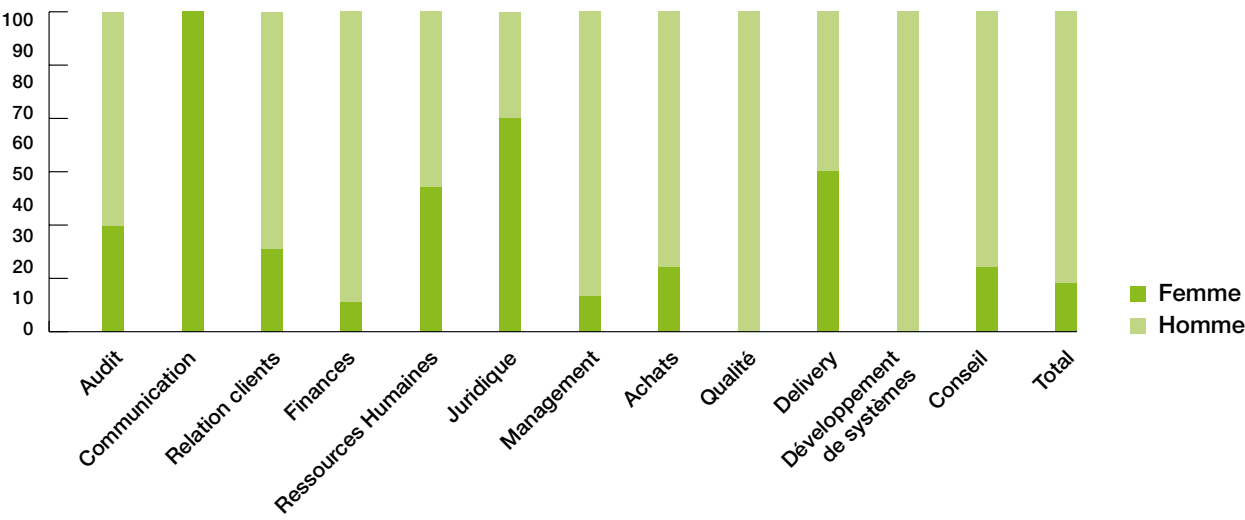
Toutefois, le rapport hommes/femmes est légèrement plus élevé au sein du Top 400 du groupe (15 % de femmes). [LA13] Atos Origin s’est engagé à combler ce fossé dans les cinq années à venir afin de s’assurer du bon équilibre entre les rémunérations

Moyenne d’heures de formation/employé [LA10]



✓: Données auditées par KPMG Audit

Répartition hommes/femmes dans le Top 400 ✓ [LA13]



✓: Données auditées par KPMG Audit
(*) Commission Emploi France déc. 2010

des femmes et des hommes. Parallèlement, nous comptons également mettre en œuvre un plan pour combler ce fossé au plus haut niveau hiérarchique de l’entreprise.

Gestion et évaluation annuelle des performances

Chaque employé d’Atos Origin est désormais évalué en fonction de notre cycle de gestion des performances, qui est suivi par une évaluation RH annuelle, qui constitue une partie très importante de notre programme

de gestion de talents. En 2010, 77,31 % ✓ des salariés du Groupe en moyenne ont participé régulièrement à des évaluations de performance et à des entretiens de développement de carrière. [LA12]

Evaluations en 2010	Non	Oui	TOTAL
Nombre d'employés	10 803	36 814	47 617
%	22,69 %	77,31 %	

Une société informatique responsable

Positionner Atos Origin comme acteur responsable à l’égard de ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs et ses investisseurs, ainsi qu’à l’égard de la communauté au sens large, afin de devenir un acteur novateur et une référence du secteur des technologies de l’information.

Répartition des employés par type de contrat ✓ [LA1]



Répartition des employés par temps de travail ✓



Dans tous les pays où Atos Origin est présent, l’entreprise est au-dessus du salaire local minimum, selon les politiques locales(*) ✓. [EC5]

Égalité en matière de recrutement

Atos Origin s’est engagé dans un processus de recrutement non discriminatoire. En 2010,

9 % des nouveaux collaborateurs étaient âgés de quarante-cinq ans ou plus et 39 % de vingt-six ans ou moins. Pourtant, le marché du chômage montre que ces deux groupes rencontrent des difficultés à trouver un emploi. Atos Origin a renforcé son action auprès de ces populations afin de s’assurer que notre politique de recrutement contribue à réduire ce problème récurrent.

Au total, Atos Origin a recruté 6 686 collaborateurs entre janvier et le 19 décembre 2010, dont 50 % en Europe. En ce qui concerne la proportion hommes/femmes, nous avons recruté 29 % de femmes, ce qui représente un niveau de ressource supérieure à la proportion disponible sur le marché (diplômées des écoles d’ingénierie).

À travers des processus de recrutement local, Atos Origin recherche les compétences les plus appropriées en fonction de ses besoins, et ce sans considération à l’appartenance ethnique, religieuse, au sexe, à l’âge, au handicap physique ou à l’orientation sexuelle. De plus 97, 16 %(*) ✓ de nos managers seniors sont issus des communautés locales. [EC7]

Offshore responsable

Depuis des années, Atos Origin développe et façonne sa stratégie offshore afin de faire face, d’une part, à la demande du marché visant à réduire les coûts de livraison dans un marché toujours plus global, et d’autre part, afin d’assurer la cohérence de sa politique offshore avec sa politique de Responsabilité d’entreprise.

Aucun groupe de services IT ne peut prétendre aujourd’hui servir un grand nombre de clients sans bénéficier de capacités de fourniture de services à l’international et correctement distribuées. Atos Origin bénéficie de centres de services spécialisés solides dans plusieurs pays émergents, afin de :

- bénéficier d’un large pool de talents dans des pays où la formation informatique était suffisamment solide pour amener des ingénieurs correctement formés sur le marché, spécialisés dans différentes technologies clés ;
- profiter d’un large set de langues demandées par les clients, qui se sentent plus à l’aise avec la communication dans leur langue natale : Atos Origin a ainsi ouvert de tels centres en Inde (anglais), au Maroc (français), en Argentine (espagnol), au Surinam (néerlandais), en Pologne

(allemand), etc. Les employés situés dans ces centres sont formés aux processus et outils standards du Groupe et participent activement à l’ensemble du cycle de vie des projets, de la conception à la mise en œuvre. Nos centres en Inde jouent un rôle moteur au sein du Groupe en matière d’innovation, par le développement de proofs of concepts sophistiqués, basés sur les technologies les plus récentes.

Ces centres sont organisés par type de technologies, ce qui permet à Atos Origin de fournir à ses clients des services de bout en bout quelle que soit la stratégie de sourcing requise. Le pourcentage de la charge de travail dans les centres nearshore/offshore varie en fonction de la demande des clients, des types de services et du budget alloué.

Fin 2010, près de 13 % de l’ensemble des collaborateurs étaient situés dans ces centres (Intégration de Systèmes, Infogérance, HTTS), soit 6278 personnes, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à 2009. Si certains clients exigent du Groupe qu’il délocalise la production de service pour réduire le coût total de possession, un processus spécifique est mis en place dans le cadre de notre gestion RH afin qu’Atos Origin puisse anticiper les demandes, reformer et réassigner les ingénieurs travaillant au niveau local à d’autres projets. [LA1]

La diversité de nos collaborateurs, notre richesse

Bien qu’Atos Origin soit essentiellement une entreprise européenne (81 % ✓ de son effectif travaille en Europe [LA1]), elle emploie 126 ✓ [LA13] nationalités différentes et compte des activités dans 25 pays. Cela démontre la grande diversité culturelle existant au sein de l’entreprise.

En rapport au principe 6 du Pacte mondial des Nations unies

Atos Origin emploie 126 nationalités différentes à travers le monde.

✓: Données auditées par KPMG Audit
(*) N’inclut pas Hong Kong, la France, la Suisse, la Grèce, la Pologne, l’Autriche et Atos Worldline.

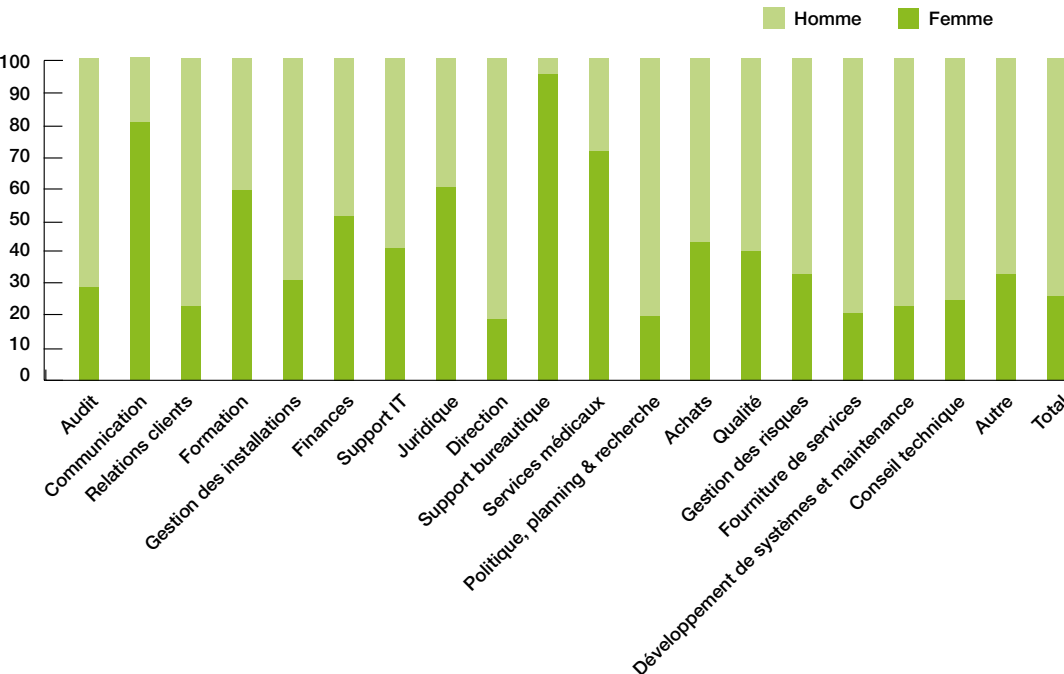
✓: Données auditées par KPMG Audit
(*) N’inclut pas la France, la Suisse, la Pologne, la Grèce, l’Autriche et les Pays-Bas.

Promouvoir l'égalité du travail

Des études récurrentes montrent que l'enseignement de l'ingénierie et de l'IT sont principalement suivis par des étudiants masculins (83 % des diplômés contre 90 % il y a 20 ans^(*)). Au sein d'Atos Origin, nous employons à l'échelle mondiale 26 % de femmes, ce qui reflète un meilleur équilibre que les ressources disponibles sur le marché.

Notre objectif pour les cinq prochaines années est non seulement d'atteindre, mais aussi de dépasser le seuil des 30 % de jeunes femmes diplômées. L'efficacité d'un bon équilibre entre hommes et femmes n'est plus à démontrer selon différentes études (McKinsey, Gartner, etc.).

Répartition hommes/femmes par catégorie de travail ✓ [LA13]

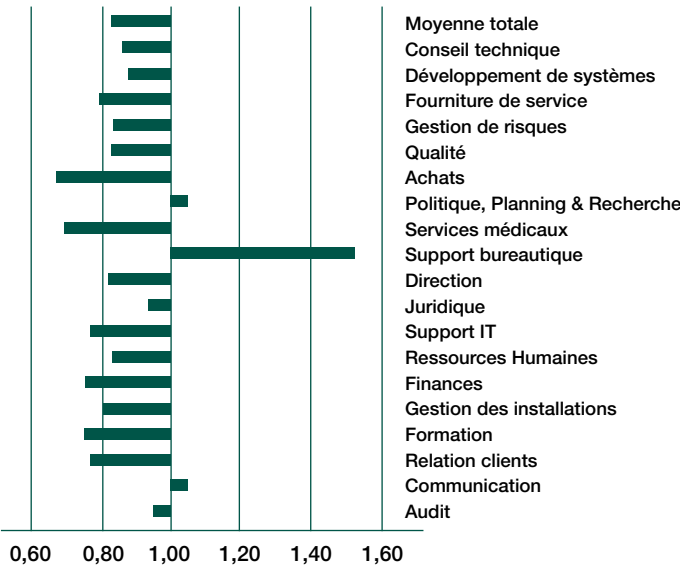


En 2010, le Groupe a lancé le développement d'une politique d'équité et de diversité à l'échelle du Groupe et conformément aux droits de l'homme et standards internationaux

du travail. Le Groupe entend ainsi promouvoir l'égalité des droits, des opportunités et d'évolution de carrière pour tous au sein du Groupe.

Ratio homme/femme en fonction du salaire annuel de base* ✓ [LA14]

* 1 : égalité de salaires, < 1 : hommes > femmes, > 1 : hommes < femmes



✓: Données auditées par KPMG Audit
(*) www.femmes-ingenieurs.org

Un pilote, lancé en Allemagne en 2011, vise à réduire l'écart des conditions d'emploi entre hommes et femmes, à promouvoir le concept « d'équipe mixte – performance renforcée », à adopter de nouvelles méthodes de travail flexibles, à sensibiliser et renforcer le sentiment de confiance des femmes dans le secteur IT.

Promouvoir la collaboration intergénérationnelle

La durée minimale d'un emploi au sein d'Atos Origin est de 8,8 années (25 % ✓ de nos collaborateurs présentent une ancienneté supérieure à douze ans et 10 % une ancienneté supérieure à vingt-deux ans) [LA13]. Sur le marché IT, le taux de départs volontaires est généralement élevé, même en temps de crise. En 2010 il se situait autour de 10 % ✓ [LA2]. Ces chiffres démontrent que nos employés sont fidèles à l'entreprise et se sentent bien chez Atos Origin.

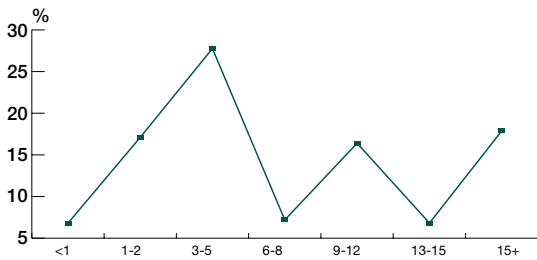
L'âge moyen au sein d'Atos Origin est de 38,7 ans [LA13]. Toutefois, cela varie fortement d'un pays à l'autre en fonction des fusions-acquisitions et du

type d'activité. Atos Origin s'engage à garantir l'employabilité des collaborateurs expérimentés en leur offrant des programmes de formation. En France, Atos Origin a signé un accord avec les représentants syndicaux afin d'assurer que les attentes de carrière des collaborateurs plus expérimentés soient prises en considération et soient en accord avec les besoins du marché.

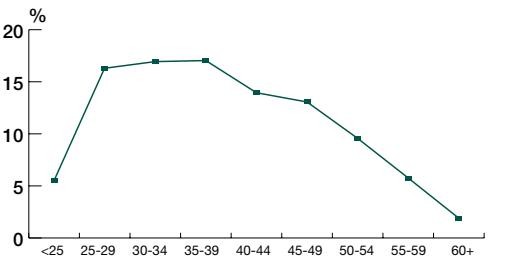
Thierry Breton a fait du recrutement des jeunes diplômés une priorité en 2010. Le Groupe a recruté, en 2010, 2 614 collaborateurs âgés de moins de vingt-six ans, ainsi que 863 stagiaires. Atos Origin se positionne sur le marché comme un employeur attractif pour les jeunes diplômés, que ce soit par l'intermédiaire de stages, de programmes d'apprentissage ou de contrats d'emploi permanents offrant à ces jeunes gens la possibilité de se former et d'être accompagnés par des collaborateurs plus expérimentés. L'objectif est à la fois d'enrichir les jeunes et les collaborateurs plus expérimentés en échangeant des compétences IT.

« En 2010, le Groupe a recruté 2 614 collaborateurs âgés de moins de vingt-six ans, ainsi que 863 stagiaires. »

Répartition des employés/ancienneté

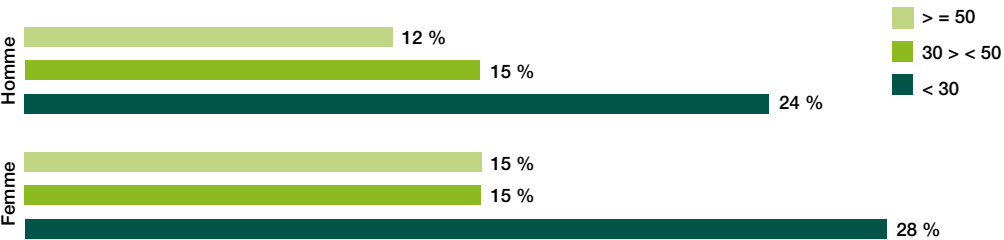


Répartition des employés/âge



Turnover Employé/sexe et âge* [LA2]

*Définition GRI du turnover



✓: Données auditées par KPMG Audit

Chez les moins de 30 ans, le nombre de collaborateurs quittant la société est plus important chez les femmes que chez les hommes. Le taux de turnover est équivalent chez les hommes et les femmes entre 30 et 50 ans. Le taux de turnover global au sein du Groupe s'élève à 17 % ✓.

Accueillir la différence

Un programme spécifique a été mis en place en France, en collaboration avec les représentants des syndicats, afin d'attirer les personnes handicapées et assurer leur développement. L'objectif est à la fois d'aider ces populations et de sensibiliser nos collaborateurs, notamment par le biais de campagnes d'information et de sensibilisation lancées en 2010. La diversité encourage la créativité, l'attention envers autrui et les différences, qui sont des qualités très appréciées de nos clients et de parties prenantes.

Conventions de travail

En 2010, 81 % ✓ [LA4] des collaborateurs d'Atos Origin sont couverts par des conventions collectives de travail, soit 38776 employés. Le nombre minimum de semaines de notification habituellement envoyé aux salariés et à leurs représentants avant la mise en place de changements opérationnels significatifs qui pourraient les impacter est spécifié dans les conventions collectives ✓ [LA5].

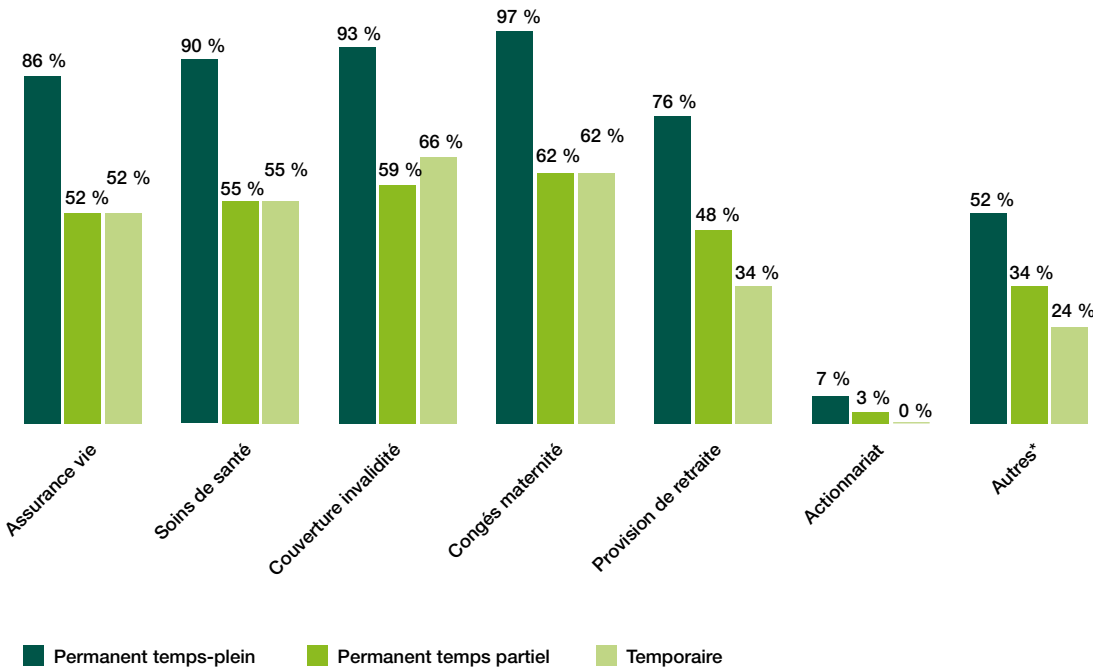
Relatif au Principe 3 du Pacte global des Nations unies

Prestations [EC3]

Atos Origin a mis en place pour ses collaborateurs un certain nombre de prestations, dont notamment : assurance vie, soins de santé, couverture invalidité, congé de maternité/paternité, prestations de retraite, plans d'action, etc. Les RH Groupe s'assurent de la mise à disposition de ces prestations de manière non-discriminatoire.

LA 3 : Prestations collaborateurs/type de contrats* ✓

* % de pays fournissant des prestations



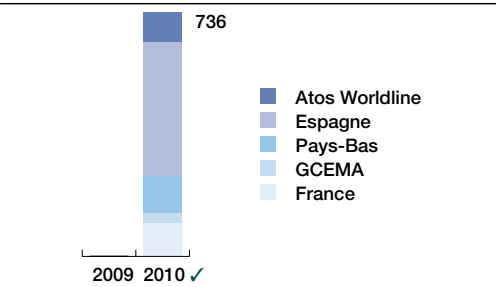
✓: Données auditées par KPMG Audit

Innovation et Engagement social

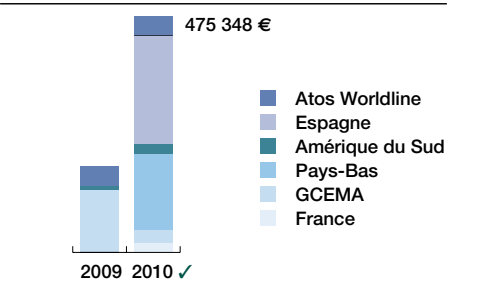
En 2010, l'engagement social d'Atos Origin représentait 42 programmes déployés à travers le monde, avec la participation des salariés de la plupart des pays où le Groupe est présent, contribuant ainsi aux communautés locales et à la Société dans son ensemble.

Les projets incluent notamment la pratique du sport pour renforcer le lien social, partager des expériences et de collecter des fonds pour lutter contre des maladies. Citons par exemple,

Nombre d'employés participant à des projets sociaux



Donations pour les communautés sociales



Une plus grande accessibilité en ligne aux informations médicales

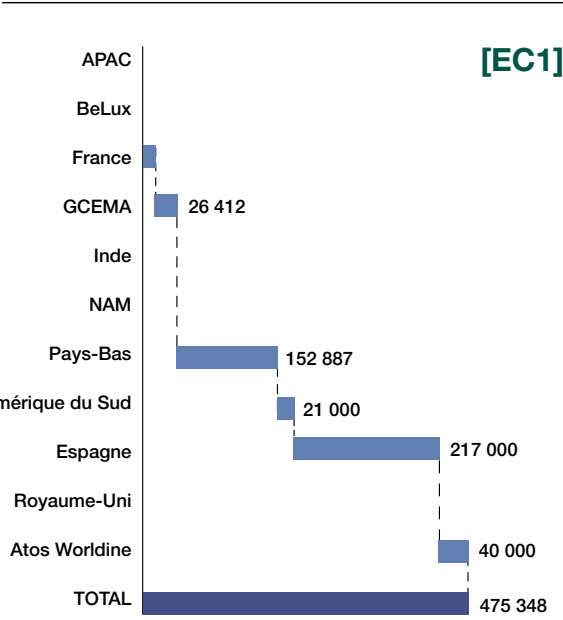
Atos Origin a développé et coordonne l'intégration de tous les éléments du projet européen KHRESMOI afin d'accroître l'accessibilité en ligne aux informations médicales fiables, à la fois à l'adresse du grand public et des experts médicaux. Selon un sondage européen, plus de 50 % de la population utilise Internet pour trouver des informations ou résoudre des problèmes médicaux, courant ainsi des risques plus élevés pour leur santé. Ce système permettra aux internautes, dans les quatre prochaines années, d'accéder à des informations médicales fiables sur Internet, dans leur langue, à partir de différentes sources d'informations médicales (publications scientifiques, banques d'images, bases de données pharmaceutiques, etc.).

✓: Données auditées par KPMG Audit

l'initiative Atos Origin Tour, une randonnée en vélo organisée chaque année à l'échelle internationale par les collaborateurs d'Atos Origin, reliant Paris à Eindhoven. En 2010, 55 collaborateurs issus de 7 pays, ont ainsi pédalé quelque 470 km en deux jours et ont récolté des fonds pour cinq œuvres caritatives afin de contribuer à la lutte contre le cancer.

Parmi les projets où l'innovation des TIC joue un rôle crucial en matière de contribution aux besoins de la société, citons :

Donations pour les communautés sociales en 2010 (euros)



Des solutions informatiques innovantes afin d'aider à améliorer de façon substantielle la qualité de vie du patient

Le département R&D d'Atos Origin en Espagne participe au projet européen « Reaction » et a développé une solution IT qui permet aux professionnels des soins de santé d'assurer le suivi et de gérer à distance l'état de santé des patients diabétiques. Des capteurs de mesure sont connectés à différents systèmes hospitaliers par l'intermédiaire d'un réseau sans fil, afin que l'état de santé du patient puisse être automatiquement évalué à l'aide de modèles mathématiques avancés. Ce contrôle efficace du traitement et du taux de glycémie aide à minimiser les risques et à améliorer de façon substantielle la qualité de vie des patients.

« Au total, 700 employés dans le monde ont participé à différents programmes et 475 348 euros ont été versés à un grand nombre de projets sociaux. »

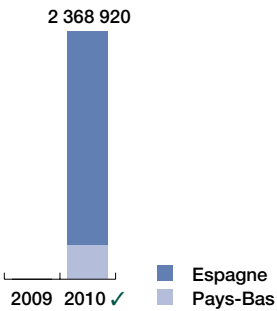
Promouvoir les valeurs olympiques auprès des jeunes

Atos Origin a développé la plate-forme technique visant à promouvoir les valeurs olympiques auprès des écoles en Espagne, en partenariat avec le Comité Olympique espagnol, le ministère de l'Éducation, l'université Camilo José Cela (Madrid).

Pour Atos Origin, l'utilisation responsable des technologies de l'information constitue un levier majeur de transformation de la société et de progrès social.

En 2010 Atos Origin a consacré **2,4 millions d'euros au développement de solutions IT dans le cadre de programmes de recherche et d'innovation sociales.**

Contribution dans les projets IT sociaux (euros) [EC8]



« Atos Origin est convaincu que les organisations doivent prendre en compte l'impact de leurs activités dans leur ensemble afin de réduire leur empreinte environnementale. »

Engagement environnemental

Atos Origin a développé un portefeuille de solutions spécifiques permettant aux entreprises d'intégrer le développement durable à leur modèle économique. Convaincu que l'entreprise dans son ensemble peut contribuer à lutter contre le changement climatique, le Groupe considère l'impact de ses activités dans son ensemble afin de réduire son empreinte environnementale.



Relatif aux principes 7 et 8 du Pacte mondial des Nations unies

Notre ambition verte

La contribution des TIC au changement climatique ne peut plus être ignorée. Le secteur serait responsable de 2 % du total des émissions de gaz à effet de serre et ce chiffre devrait augmenter dans les prochaines années, dépassant ainsi les émissions émises par le secteur aéronautique. Greenpeace prévoit que d’ici à 2020, Internet et le stockage de données IT (data-centers) tripleront leurs émissions à l’échelle mondiale. L’impact des data-centers constitue une problématique environnementale significative, sa consommation électrique pouvant très bientôt dépasser le milliard de kilowatts heure par an.

Cependant, nous pouvons néanmoins affirmer que les TIC contribuent à décarboniser d’autres secteurs comme l’immobilier, le transport et l’énergie, et permettraient de réduire de 15 % les émissions globales de l’ensemble de l’économie d’ici à 2020. Le secteur des TIC est en mesure d’améliorer l’efficacité énergétique d’autres secteurs pouvant ainsi générer des économies de carbone 5 fois supérieures aux émissions du secteur IT en 2020. Les entreprises IT ont donc la responsabilité de développer des solutions innovantes carboneutres afin d’accompagner la transformation (IT et métier) de leurs clients vers des modèles de croissance plus respectueux de l’environnement.

Atos Origin adresse ces deux problématiques. Si nous souhaitons réduire de façon significative notre empreinte environnementale, nous devons considérer notre impact dans son ensemble, ce qui implique de prendre en compte le cycle de vie total de nos activités.

Le programme environnemental d’Atos Origin entend répondre à tous les impacts que génèrent ses activités sur l’environnement : air/changement climatique (énergie, carbone) ; sol (matériaux bruts pour la production d’équipement IT, énergie, DEEE) ; eau et biodiversité. Pour réduire de façon drastique son empreinte, le Groupe étudie avec soin l’ensemble du cycle de vie de ses activités (conception des besoins et solutions ; approvisionnements en biens, équipements IT et services ; utilisation et fin de vie).

Ce programme s’articule autour d’éléments clés : l’énergie et les gaz à effet de serre, la protection de l’environnement et les déchets (y compris ceux provenant des équipements électriques et électroniques), l’innovation et l’offre de nouveaux services. Appliqué à tous les sites d’Atos Origin à travers le monde, ce mécanisme inclut les initiatives suivantes :

- programme de réduction de l’empreinte carbone (mesure, réduction, gestion et optimisation),
- optimisation de la consommation énergétique et développement des sources d’énergie renouvelable,
- développement de nouvelles politiques durables et ajustement des politiques internes – Voir section 6,
- programme de certifications environnementales (ISO 14001, THPE),
- sensibilisation des salariés (communication, formation, événements) – Voir section 11,
- développement d’un réseau de partenaires qui aidera Atos Origin et ses clients à adopter les meilleures pratiques.

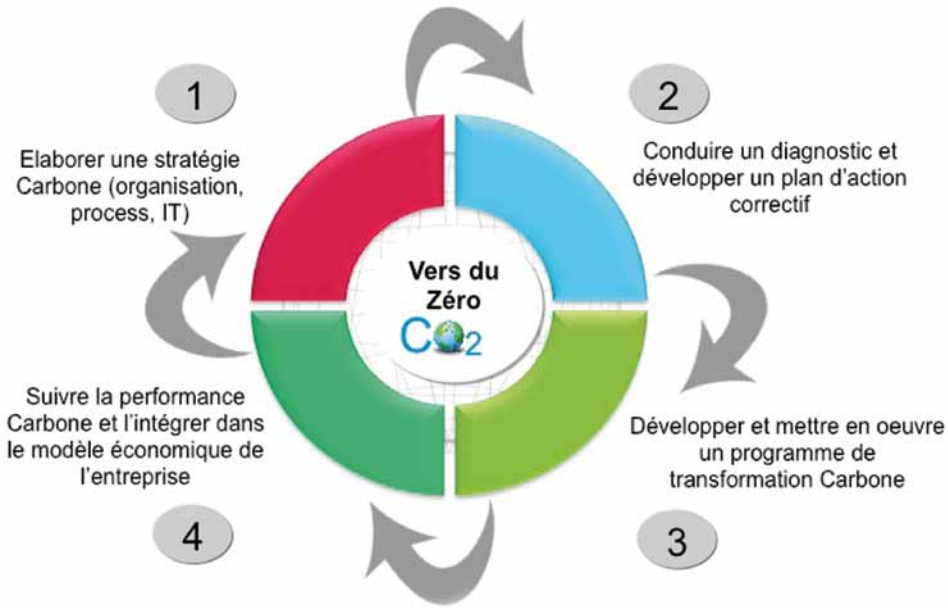
Stratégie Carbone

Réduire les émissions

Pendant plusieurs années, la Conférence des Nations unies sur le changement climatique a tenté de mobiliser les Nations du monde à la problématique du réchauffement climatique. Le dernier Sommet de Cancun a rappelé l’importance de l’engagement des pays et des parties prenantes afin de se doter de bonnes chances d’obtenir des résultats positifs pour les générations à venir.

Chez Atos Origin, nous sommes convaincus du rôle clé des entreprises. Les TIC sont responsables d’une proportion croissante des émissions de GES, mais détiennent la solution pour les réduire. C’est pourquoi depuis 2009, Atos Origin a conçu un Programme carbone visant à considérer le carbone comme partie intégrante de sa rentabilité.

Stratégie carbone en 4 étapes



L’objectif est d’identifier les principales sources de pollution (infrastructures, data-centers, déplacements, etc.) et d’identifier les leviers permettant de les réduire. En 2010, étant donné la responsabilité croissante des data-centers dans l’empreinte carbone mondiale (56,28 %), malgré tous les efforts fournis, le Groupe a décidé de compenser le reste des émissions de carbone générées par ses activités.

Une stratégie carbone implique notamment d’adapter les pratiques internes, d’ajuster les processus, de revoir notre approche métier. Atos Origin a donc développé un programme de transformation et lancé différentes initiatives locales et mondiales (covoiturage, développement d’outils collaboratifs, télétravail, concept de campus vert, etc.), afin de contribuer à réduire les émissions de carbone, tout en réduisant les coûts opérationnels.

Atos Origin a conçu un portefeuille spécifique afin d’aider les entreprises à intégrer le carbone au sein de leur modèle économique (voir section 10) et s’engage à accompagner ses clients dans cette démarche. Le Groupe a développé un écosystème composé d’entreprises expertes dans le domaine du carbone (par ex. : ADEME, O2France, Carbon Trust, AECOM), afin de sélectionner les meilleurs partenaires pour Atos Origin et ses clients.

Il est essentiel d’informer nos parties prenantes et nous communiquons chaque année (en interne et externe) sur notre performance carbone et nos résultats auprès de plusieurs organisations (GRI, Carbon Disclosure Project).

Un objectif unique pour toutes les activités du Groupe
En 2009, Atos Origin s’est engagé à **réduire son empreinte carbone de 15 % d’ici à 2012** (par rapport à 2008). Le Groupe a lancé un programme de réduction de l’empreinte carbone CFAP (« Carbon Footprint Abatement Programme ») afin de mesurer chaque année ses émissions de CO₂. Conformément à la méthodologie du protocole GES, Atos Origin a évalué les données collectées dans chaque pays où le Groupe opère.

« On peut parler de résultats positifs en matière de développement durable que s’ils s’accompagnent de bénéfices commerciaux tangibles. L’efficacité carbone permet de réduire de manière significative l’impact environnemental tout en générant des réductions de coûts importantes. »

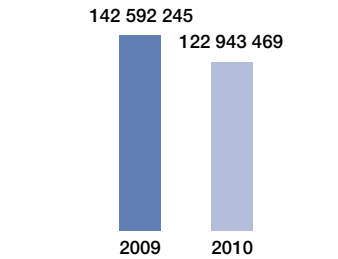
« Le secteur informatique pourrait réduire de 5 fois ses émissions au travers de solutions informatiques innovantes. »

Résultats : 16 % de réduction de l'empreinte globale, à périmètre constant(*) depuis 2008

En 2010, les émissions de consommation d'énergie directe et indirecte sont estimées à 122, 589 tonnes de CO₂ (à périmètre constant**) et selon les mêmes facteurs de

conversion de 2009), soit une réduction de 13 % par rapport à 2009 à périmètre constant et bien au-delà des objectifs Groupe, et 16 % de réduction en deux ans, à périmètre constant. Certains pays comme les Pays-Bas ont recours aux énergies renouvelables, ce qui a impact positif sur l'empreinte globale.

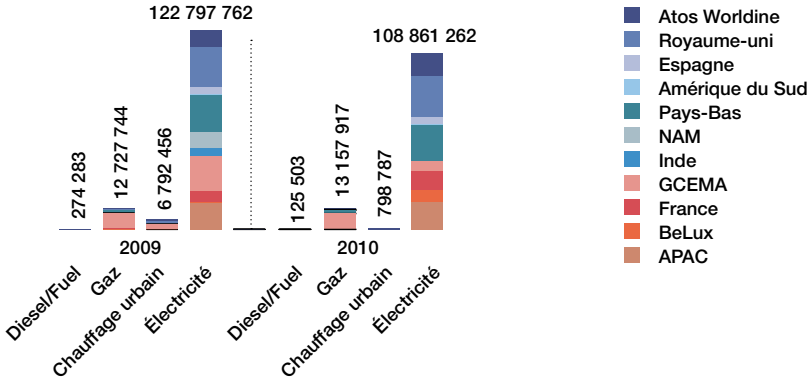
Émissions de CO₂ (tonnes)



Réduction de 13 % des émissions de CO₂ (périmètre constant et facteurs de conversion similaires à 2009).

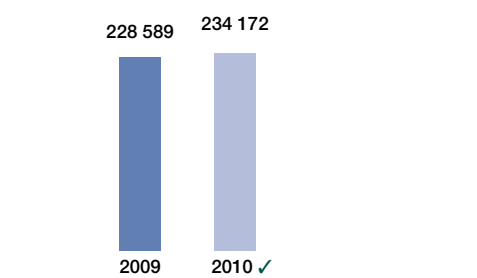
[EN16]

Consommation énergétique par entité et source (GJ)



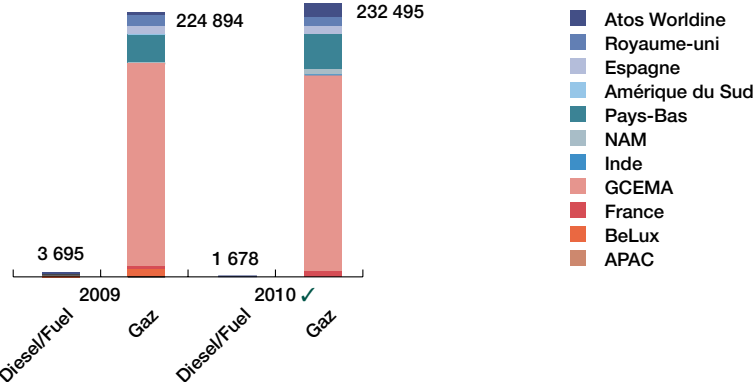
La consommation d'énergie directe [EN3] s'est élevée à 234 172 GJ et d'énergie indirecte [EN4] à 1 228 827 GJ.

Consommation d'énergie directe (GJ)

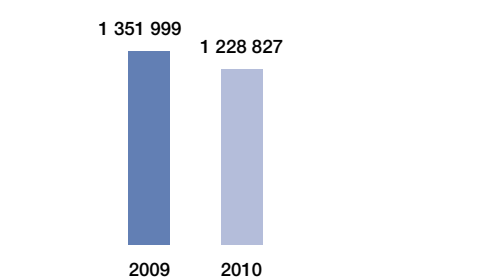


Energie directe : gaz naturel et Diesel/Fuel.

Consommation d'énergie directe/entité (GJ)

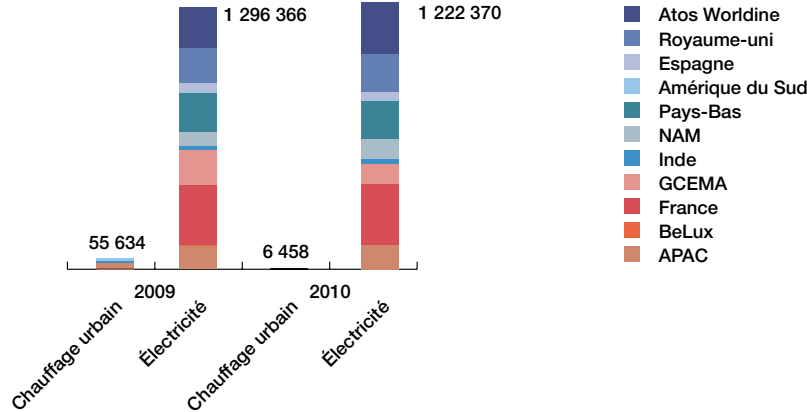


Consommation d'énergie indirecte (GJ)



Energie indirecte : chauffage urbain et électricité.

Consommation d'énergie indirecte/entité (GJ)



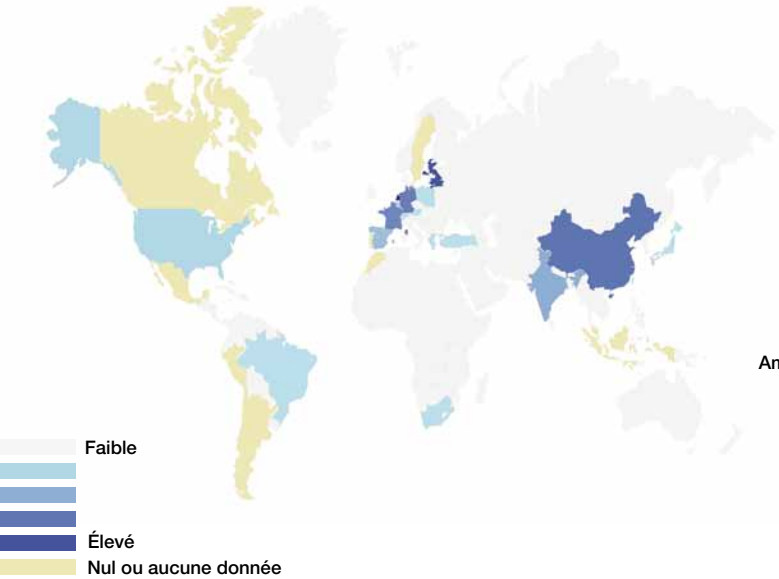
✓: Données auditées par KPMG Audit

(*) Ce chiffre inclut les émissions de gaz, diesel/fuel, chauffage urbain et électricité.

(**) À périmètre similaire, les données n'incluent pas le Belux, et pour les données du gaz, diesel/fuel, elles n'incluent pas la Pologne.

Étendre le périmètre de calcul et renforcer la fiabilité des données

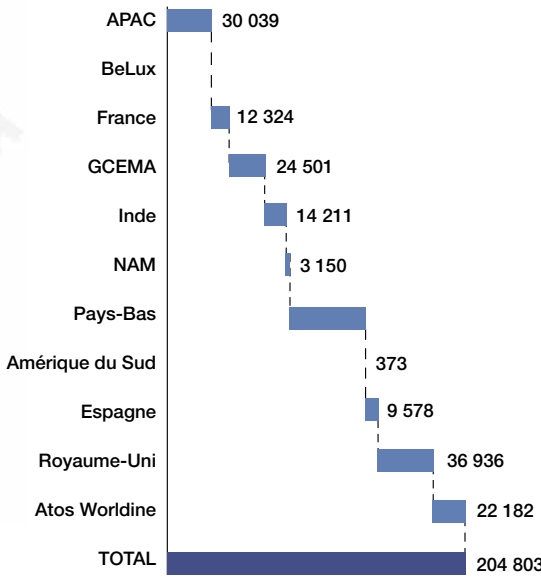
En 2010, Atos Origin a étendu le périmètre de calculs(*) en intégrant de nouveaux pays et de nouveaux types de sources d'émission**) et également utilisé de nouveaux facteurs de conversion en accord avec les mises à jour et recommandations du Defras. Les résultats confirment que le ratio chiffre d'affaires/carbone a augmenté en un an. L'empreinte globale du Groupe en 2010 s'est élevée à 204 803 t CO₂ (La méthode de calculs est détaillée en section 12 du rapport).



- La part issue de la consommation d'énergie directe (gaz, diesel/fuel) et indirecte (chauffage urbain et électricité) s'élève à 143 067 t CO₂ ✓. [EN16]
- La part issue des émissions fugitives (l'utilisation de substance appauvrissant la couche d'ozone comme les gaz réfrigérants dans les équipements de refroidissement) s'élève à 1 568 t CO₂ ✓. [EN19]
- La part issue des émissions indirectes liées aux déplacements(**) s'élève à 28 059 t CO₂. [EN17]

- Les émissions GES issues de l'électricité s'élèvent à 63,1 % (contre 60,7 % en 2009).
- Réduction de l'empreinte carbone produite par les data-centers de 56,28 % (contre 63 % en 2009)
- Pour chaque employé, nous générons 4,26 t CO₂ (contre 3,81 t CO₂ en 2009).
- Pour chaque tonne de CO₂ émise, nous générons 40,79 euros/t CO₂ (contre 36,33 euros/t CO₂ en 2009), soit une augmentation de 12 % par tonne de CO₂ produite.

Émissions de CO₂ en 2010 (tonnes)



Initiatives de réduction de carbone

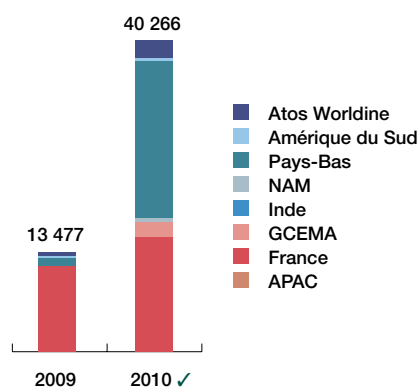
En 2010, plusieurs initiatives ont été lancées pour assurer le suivi et réduire l'empreinte carbone. En matière de déplacements, le Groupe encourage le train au lieu de l'avion, et les réunions à distance (conférences téléphoniques, solutions collaboratives, etc.), ce qui a permis d'accroître le nombre de réunions virtuelles.

Du point de vue des achats, il a été décidé d'étendre la durée de vie des équipements IT de trois à quatre ans, ce qui a eu un impact considérable sur les émissions de carbone, étant donné que ces dernières (manufacture, transport et assemblage) peuvent varier de 45 à 50 % de l'empreinte carbone totale.

✓: Données auditées par KPMG Audit
(*) Le périmètre inclut les données de Singapour ; pour le diesel/fuel, les données proviennent de l'Autriche, la Suisse, l'Allemagne, la Grèce, la Pologne, l'Afrique du Sud et la Turquie ; pour les fluides de refroidissement, du Royaume-Uni, de la France, NAM, des Pays-Bas, de l'Inde et d'Atos Worldline ; et pour le diesel, d'Espagne.

(**) Fluides de refroidissement, déplacements, déchets et eau.
(***) Ce chiffre inclut uniquement les émissions indirectes GES liées aux émissions de transport par train, avion, taxi et les émissions de voitures des collaborateurs (sont exclues les émissions de voitures d'entreprise).

Réduction d'énergie due aux initiatives (GJ) [EN5]



Nous encourageons également la réduction des émissions de carbone à travers des partenariats innovants (ex : O2 France) ou la conception de nouvelles solutions IT (ex : DESIMA, Ambition Zéro Carbone, « Green IT »), et collaborons avec des start-up pour développer des solutions innovantes permettant de réduire la consommation énergétique des ordinateurs.

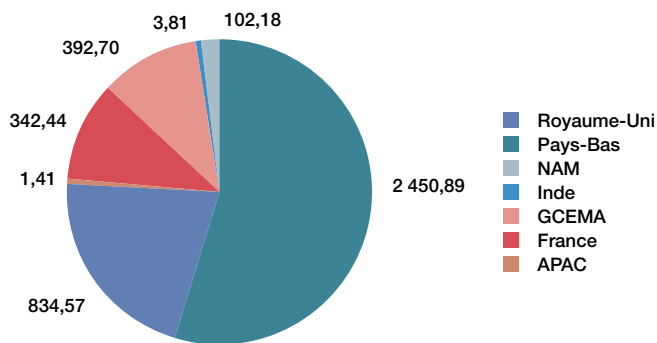
L'approvisionnement en énergie renouvelable est également considéré comme un moyen efficace de réduire de façon considérable l'empreinte carbone. **100 %** de nos data-centers aux Pays-Bas

et 70 % des sites au Royaume-Uni sont approvisionnés en énergie renouvelable.

Chez Atos Origin, nous sommes convaincus que l'entreprise dans son ensemble peut contribuer à la lutte contre le changement climatique. En 2011, un focus particulier sera donné au suivi des résultats carbone, avec pour objectifs de :

- renforcer les mesures et le contrôle des émissions GES,
- renforcer la communication (rapports internes et externes),
- continuer à impliquer les parties prenantes.

Réductions réalisées initiatives GES (tonnes CO₂e) ✓ [EN18]



Les bénéfices : impact réduit, rentabilité accrue

D'un point de vue environnemental, Atos Origin peut déjà mesurer les bénéfices. Nous avons observé une amélioration de l'efficacité énergétique (**4 millions de Kilowatt/heure d'économie dans nos data-centers en France**) ainsi qu'une réduction de l'empreinte carbone.

✓ : Données auditées par KPMG Audit

(notamment au Royaume-Uni via notre adhésion au Code de conduite européen pour nos data-centers ou aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, via la certification ISO 14001).

Sur le plan de la gestion des risques, notre programme nous a aidés à anticiper le renforcement de la régulation sur les émissions de carbone (les taxes de carbone ou l'extension du périmètre de quotas carbone) et à limiter les risques financiers et environnementaux en cas de non conformité avec les réglementations (politique de gestion DEEE). En 2010, nous avons donc enregistré les premiers résultats de notre programme de transformation Carbone, mais nous savons aussi que ces initiatives et ce plan d'action corrective fourniront encore d'autres résultats dans le cadre d'une approche à long terme. C'est pourquoi nous devons poursuivre nos efforts dans ce domaine.

Programme de compensation

Atos Origin, sans être soumis aux restrictions de contrôle sur ses émissions de gaz à effet de serre et conscient de sa part de responsabilité, s'engage à réduire de manière significative ses émissions de carbone et a décidé de mettre en œuvre un mécanisme de compensation volontaire.

La compensation est considérée comme étant une action complémentaire au programme de réduction de l'empreinte carbone et ne peut donc pas être envisagée indépendamment. C'est également un

moyen positif d'accompagner le transfert technologique vers les pays émergents, qui ne disposent pas toujours des moyens nécessaires pour construire des usines écologiques.

Après avoir établi l'étendue de son empreinte carbone et mis en œuvre des mesures pour la réduire, Atos Origin a sollicité la contribution de « The Carbon Neutral Company », récemment nommée « Meilleur opérateur de compensation carbone » par « Environmental Finance », afin qu'elle l'aide à compenser les émissions de ses data-centers, soit un total de 115 256 t^(*) CO₂. L'idée retenue vise un projet de ferme éolienne en Inde, validé par le « Voluntary Carbon Standard ». Les crédits ont été vérifiés et enregistrés dans le registre du VCS hébergé par APX.

D'un point de vue commercial, Atos Origin est le 1^{er} fournisseur de services IT mondial à offrir des services d'hébergement carboneutres afin d'accompagner ses clients vers des opérations plus durables. Les clients qui choisissent d'externaliser leur infrastructure et leurs applications IT dans les data-centers « neutres en carbone » d'Atos Origin bénéficieront de notre stratégie d'efficacité carbone. Ce programme fait partie de notre offre d'infrastructure durable (Ambition Zéro Carbone, « Green IT »).

(*) Le montant exact global des émissions compensées s'élève à 117 500 t CO₂ eq. (établi sur la base des données de 2009).

Data-centers verts

Le volume de données collectées et stockées par les entreprises double tous les dix-huit à vingt-quatre mois. Cela est dû à de nombreux facteurs (dématérialisation des processus physiques, prolifération des applications personnelles ou métiers, développement d'Internet, fichiers Web, photos, vidéos, réseaux sociaux, historique de navigation sur Internet, boîte e-mails) et à leur évolution (transition vers la haute définition, téléphonie mobile, etc.).

D'ici à 2020, nous prévoyons qu'Internet et l'usage des réseaux et le stockage de données IT (data-centers) triplera ses émissions à l'échelle mondiale. Nous pensons

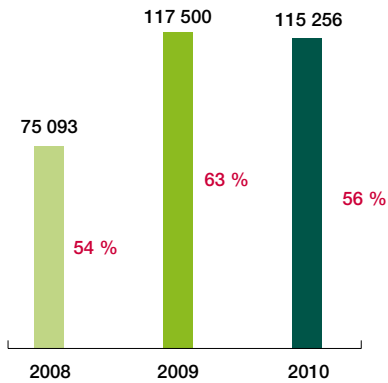
que la capacité des data-centers à relever le défi du changement climatique est un élément critique pour l'avenir de la société humaine.

Thierry Breton,
Président d'Atos Origin :

« Le développement durable est au cœur de la stratégie de notre entreprise et nous sommes ravis d'être le 1^{er} fournisseur informatique mondial à proposer des services d'hébergement neutres en carbone. Nous sommes parfaitement conscients du rôle des TIC dans la réduction de l'empreinte carbone de notre propre organisation et de celle de nos clients. C'est pourquoi nous avons développé un portefeuille de solutions IT vertes pour accompagner nos clients sur la voie d'une activité plus durable. »

Contribution des data-centers à l'empreinte CO₂ mondiale

Émissions carbone des data-centers (tonnes CO₂ eq - Total)



Vers des data-centers plus verts

Il y a deux ans, Atos Origin a lancé un programme intitulé « Greener data-centers », qui vise à améliorer leur efficacité énergétique. Sur la base des directives du Code de conduite européen, un programme global a été conçu et implémenté dans tous les data-centers du Groupe.

Atos Origin fournit des solutions IT à ses clients, leur permettant d'améliorer leurs processus métiers et de réduire leurs émissions. Le Groupe est conscient des émissions générées par ses activités (fourniture et installation des équipements IT). Le Groupe s'engage à fournir des services durables à ses clients par le biais de différentes actions, dont :

- continuer à déployer la virtualisation des serveurs et des réseaux et encourager l'utilisation du cloud computing,
- améliorer l'efficacité opérationnelle des usines hébergeant nos data-centers, réduire la consommation électrique, etc.

La mise en œuvre de ces actions a permis de réduire notre demande en électricité pour la fourniture de nos services d'environ 2 000 MWh ✓ d'électricité/an. [EN6]

Une première dans le secteur informatique

Nous avons réalisé un Bilan Carbone® dans un data-center situé en France, en partenariat avec O2 France et l'ADEME. Le projet a révélé que des économies supplémentaires de tonnes de CO₂ pouvaient être réalisées en prenant en compte les prévisions du prix de l'énergie et la taxe carbone. Suite au succès de cette expérience, **Atos Origin a décidé en 2010 de lancer une initiative globale dans tous ses data-centers.** Soutenu par O2 France, ce programme vise à auditer quinze data-centers sur une durée de 15 mois (à partir du dernier trimestre 2010 jusqu'à fin 2011). Le Groupe établira ensuite un plan d'action personnalisée par data-center et intégrera le carbone dans le cadre de sa gestion de performance.

Cela permettra également de réduire l'empreinte carbone des applications que nous hébergeons pour nos clients, en les aidant à réduire leur impact sur l'environnement.

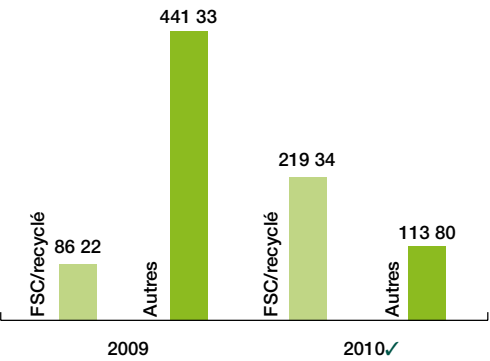
Réduire l'impact de nos activités

Gestion des déchets

Atos Origin s'assure que les déchets sont collectés, stockés, transportés et éliminés de manière adéquate et qu'ils sont recyclés dans la mesure du possible, afin de réduire l'impact environnemental ainsi que les risques pour la santé et la sécurité des personnes.

Consommation du papier par type :
En 2010, la France a généré 159 153 kg de déchets électriques et électroniques. Dans les data-centers en France, le taux de recyclage s'est élevé à 90 %.

Type de papier utilisé (tonnes)



Déplacement intelligent

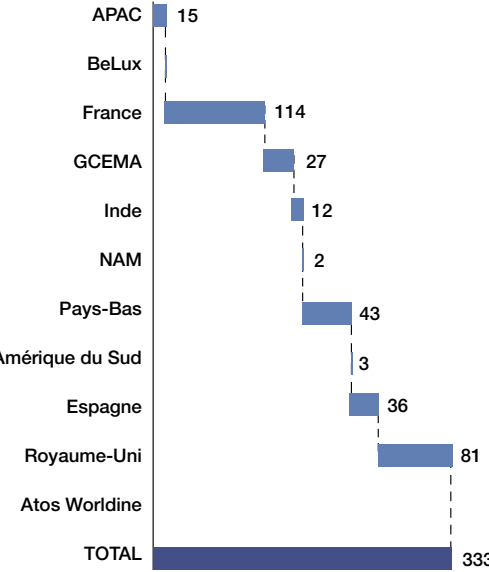
En 2010, les collaborateurs ont utilisé le train comme moyen de transport privilégié. En prenant en considération la distance totale parcourue, 75 % des kilomètres ont été effectués par les airs. Ce chiffre reflète l'activité croissante du Groupe en Inde qui requiert des voyages de long court fréquents.

Ces chiffres peuvent varier fortement d'un pays à l'autre, en fonction du réseau de transport disponible et de la situation géographique des différents sites.

Les conférences à distance

Les technologies de réunions à distance ont permis d'éviter une partie des voyages. En 2010, Atos Origin a encouragé et développé des méthodes de travail collaboratives à distance. En plus de réduire la consommation de carburant et l'empreinte carbone, elles ont également permis d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs (plus grande flexibilité) et de réduire les coûts opérationnels. Le nombre croissant de connexions en 2010 souligne la capacité du Groupe à utiliser des technologies à distance. Le nombre de connexions a augmenté de manière continue entre 2008 et 2010 (+ 83%).

Papier utilisé en 2010 (tonnes) [EN1]

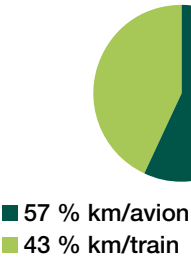


- 219 tonnes de papier FSC/recyclé (66 % de papier utilisé [EN2]),
- 114 tonnes d'autres papier,
- Réduction de 37% de papier utilisé.

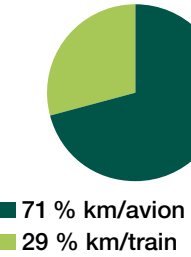
Déchets produits en 2010 - France



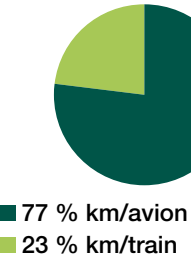
Mode de transport France - 2010



Mode de transport - 2010

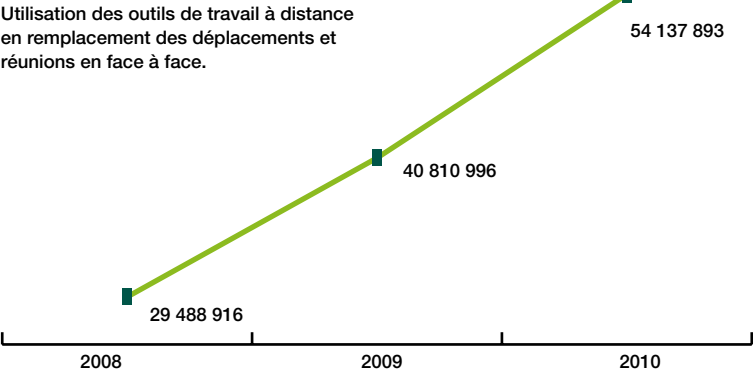


Mode de transport Allemagne - 2010



✓: Données auditées par KPMG Audit

Nombre d'heures de connexion [EN7]

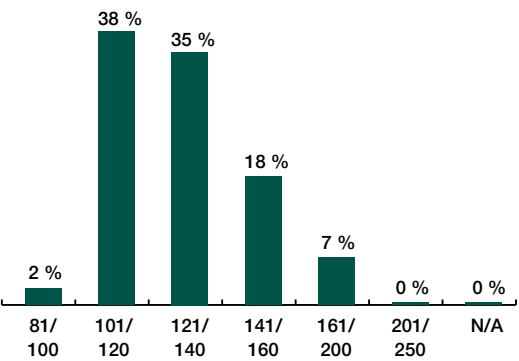


Gestion du parc automobile

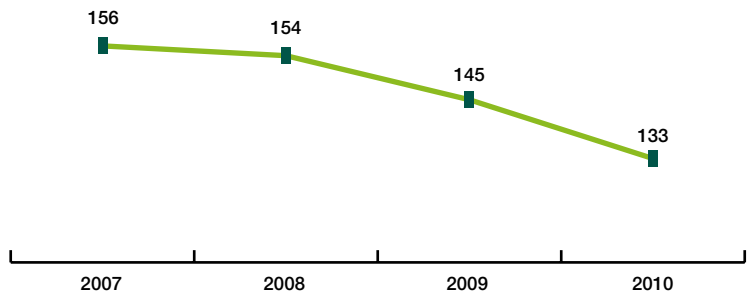
Sur la base des données fournies par un de nos fournisseurs de véhicules leasing, 40 % de notre parc automobile est inférieur ou égal à 120 gr CO₂/km.

De plus, si l'empreinte carbone globale du parc automobile augmente en termes de volume (le nombre de véhicules gérés par ce prestataire est en augmentation), la moyenne du parc en termes d'émission de CO₂ diminue de façon continue depuis quatre ans, passant de 145 g CO₂ à 133 g CO₂ entre 2009 et 2010 (soit une réduction de plus de huit points).

Voitures/CO₂gr/km



Émissions CO₂ de la flotte (g/km)



Certifications environnementales

Atos Origin a poursuivi le déploiement du programme de certification ISO 14001 débuté en 2009, dans l'ensemble des pays où il opère. En 2010, 24 sites (bureaux et data-centers) ont été certifiés ISO 14001. Pour 2010, l'objectif est d'atteindre 35 % de certifications à la fin de l'année 2011 et 80 % en 2013.

Comme mentionné précédemment, le nouveau Campus Atos Origin en France est construit selon des standards de haute performance environnementale. C'est le premier bâtiment de bureaux en France à obtenir la triple certification HQE Construction, THPE et HQE pour les opérations.

Tous les data-centers au Royaume-Uni sont certifiés « Carbon Trust ».

« L'une des premières sociétés chimiques mondiales, DSM, client d'Atos Origin a renouvelé ses services et plates-formes SAP par la mise en place d'une solution respectueuse de l'environnement. Cette solution a permis de répondre à ses objectifs en termes de développement durable et de réduire sa consommation d'énergie de 46 % la première année. »

Bâtir l'entreprise de demain

Atos Origin est conscient de sa responsabilité de développer des solutions qui permettent à ses clients d'exercer leurs activités de manière plus durable et responsable, qui soient à la fois bénéfiques pour leurs opérations et l'environnement. La stratégie du Groupe « Firm of the Future » accompagne la transformation de ses clients vers une organisation durable, collaborative et flexible, au travers de changements stratégiques, opérationnels et d'infrastructure.



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
COMME MOTEUR DES ACTIVITÉS COMMERCIALES

L'objectif d'Atos Origin est de mettre en œuvre les meilleures pratiques, non seulement pour ses propres opérations, mais également au niveau des services offerts à ses clients en développant des solutions IT innovantes, qui permettent d'accompagner ses clients vers des opérations plus durables.

Atos Origin bénéficie d'une large gamme de clients, couvrant tous les secteurs de l'économie et qui touchent une part considérable de la population mondiale par

le biais de leurs chaînes de valeur. Ainsi, DSM et Akzo Nobel, les deux principales sociétés chimiques mondiales dans l'indice de durabilité Dow Jones, utilisent les solutions du Groupe pour améliorer leur efficacité.

Atos Origin s'engage à aider ses clients à identifier les enjeux, les risques (réglementation, finance, environnement, réputation), et les avantages qu'ils ont à intégrer le développement durable au sein de leurs activités et de leur organisation.

Solutions durables

En 2010, Atos Origin a développé, avec l'appui de sa Communauté scientifique et des meilleurs experts, un portefeuille d'offres durables (Ambition Zéro Carbone, « Green IT », Réseau électrique intelligent, Gestion de la performance durable, etc.). L'objectif est d'aider nos clients à optimiser leur efficacité environnementale tout en renforçant leur efficacité opérationnelle et la rentabilité économique.

Atos Origin a mis en place un laboratoire afin de tester les solutions avant de les proposer à ses clients. Basée sur un écosystème composé des meilleurs acteurs du secteur, cette approche nous permet d'identifier les forces et les faiblesses des solutions et d'en mesurer les avantages tangibles (économies d'énergie, réductions carbone, etc.). La solution est intégrée à notre portefeuille d'offres, une fois ces avantages démontrés.

- Le portefeuille de solutions durables d'Atos Origin :
- >> **Stratégie** : des solutions qui permettent de faire évoluer les modèles économiques de nos clients de l'« Entreprise d'hier » vers l'« Entreprise de demain ».
 - >> **Opérations** : des solutions qui permettent d'atteindre l'excellence opérationnelle durable.
 - >> **Infrastructure** : des solutions qui comprennent des plateformes, des infrastructures et des technologies durables.

Dans chaque domaine, nous apportons des solutions innovantes de premier plan. Atos Origin fournit l'innovation, les solutions et l'approche basée sur le partenariat à long terme qui permettent à nos clients

de s'adapter et de prospérer en cette période économique difficile.

Vers l'« Entreprise de demain »
2010-2020 est désignée comme étant la décennie de la volatilité. Le niveau de volatilité auquel nos organisations et nos chaînes de valeur devront faire face sera sans aucun doute sans précédent. Les organisations ont deux possibilités : soit chercher de nouvelles opportunités, s'adapter, évoluer et prospérer à travers cette ère du changement, soit s'en tenir à leurs anciens modèles et ne pas résister à la pression de cette nouvelle dynamique. Nous pensons que cette décennie peut être celle de l'opportunité, de la créativité, de la collaboration pour les organisations capables de s'adapter. L'« Entreprise du passé » est le modèle économique basé sur le contrôle des activités, qui dispose d'une hiérarchie descendante, focalisé sur le profit à court terme. Celle-ci est mal armée pour faire face à cette dynamique du changement.

Atos Origin est consciente du rôle important qu'elle a à jouer dans le développement de solutions qui permettent à ses clients d'exercer leurs activités de façon plus durable. C'est pourquoi Atos Origin envisage l'« Entreprise de demain », une organisation qui s'apparente à un organisme dynamique, parfaitement préparé à faire face à un environnement socioéconomique et environnemental en perpétuelle mutation.

La stratégie du Groupe « Firm of the Future » ou l'« Entreprise de demain » accompagne la transformation de ses clients vers une organisation durable, collaborative et flexible, au travers de changements stratégiques, opérationnels et d'infrastructure.

L'« Entreprise de demain » est interdépendante, ouverte, collaborative, dynamique et favorise le concept de « Business Inspired By Nature ». La nature fait face à la dynamique du changement depuis plus de 3,8 milliards d'années. Les organisations capables d'en tirer des enseignements et de devenir les entreprises de demain seront celles qui seront les plus performantes dans les dix prochaines années. Atos Origin a conclu un partenariat unique avec BCI (« Biomimicry for Creative Innovation ») afin d'aider ses clients à imaginer et à trouver des solutions leur permettant d'évoluer vers ce modèle.

- Sur la voie de l'excellence opérationnelle durable**
Pression réglementaire croissante, globalisation, concurrence accrue, accélération du marché, ne sont que quelques exemples de la pression croissante pesant sur les activités de nos clients. L'excellence opérationnelle durable est fondamentale pour tout client désireux de continuer à exercer son activité dans les trois à cinq ans. Atos Origin fournit des solutions pratiques dans tous les domaines d'excellence opérationnelle durable suivants :
- gestion de l'énergie, des déchets, de l'eau et des ressources,
 - gestion de la performance durable – développement durable intelligent,
 - maintien de l'excellence,
 - gouvernance, risque et conformité, REACH,
 - gestion durable du cycle de vie des produits.

Placer le développement durable au cœur des activités de nos clients, afin que les données en matière de développement durable fassent partie intégrante de leur processus de décision et leur assurent un avantage concurrentiel en ces temps difficiles. Atos Origin travaille en collaboration avec les fournisseurs de logiciels de premier plan, comme par exemple avec SAP en matière d'excellence opérationnelle durable.

Placer l'infrastructure durable au cœur des opérations de nos clients
Une partie essentielle des activités d'Atos Origin couvre la gestion d'infrastructures à travers des partenariats à long terme avec ses clients. Face à la pression croissante à laquelle nos clients font face, le Groupe se doit de fournir des innovations, ainsi qu'un service fiable et éprouvé. Les technologies de l'information doivent être un moteur de changement, c'est pourquoi trouver le bon équilibre entre innovation, ouverture et adaptation, par le biais de plates-formes sécurisées et fiables, constitue notre cœur de métier.

Le portefeuille d'infrastructure durable d'Atos Origin :

- >> **Atos WorldGrid** – Leader mondial de la gestion intelligente de l'énergie et des services (électricité, pétrole & gaz, eau, etc.), Atos WorldGrid développe des solutions énergétiques intelligentes dans la production, le transport, la distribution et la vente au détail, qui permettent d'améliorer l'efficacité énergétique tout en améliorant la performance opérationnelle. Les technologies de réseau électrique intelligent et de compteurs intelligents jouent un rôle important dans la transformation vers un avenir plus durable. Il s'agit d'un domaine dans lequel Atos Origin excelle.

- >> **HTTS** – Atos Origin est un leader mondial dans le traitement durable des transactions électroniques et visant à améliorer la sécurisation des systèmes de transactions financières.

- >> **Green IT** – Atos Origin fournit des solutions allant des data-centers verts aux stratégies IT environnementales.

- >> **Ambition Zéro carbone** – Atos Origin dispose d'une offre unique pour mesurer, gérer, réduire et compenser l'empreinte carbone des éléments de l'infrastructure de ses clients (offre non limitée à l'IT, mais concernant tous les domaines d'activité).



www.atosorigin.com/en-us/Business_Insights/the_firm_of_the_future/
www.Firm-of-the-future.com



www.atosorigin.com/en-us/services/atos_worldgrid/default.htm



www.atosorigin.com/en-us/services/solutions/hi_tech_transactional_services/



www.atosorigin.com/NR/rdonlyres/E884F5F2-1ADF-40E0-AC60-6C2E70204949/0/GreenIT_Factsheet_June2010.pdf



www.atosorigin.com/NR/rdonlyres/A7F9BC0C-3165-48E1-93E3-034869A919B8/0/Ambition_Carbon_Free_Factsh.PDF

Innovation durable et Social Business

Les systèmes d’information sont des ressources utiles lorsqu’il s’agit de commerce social, de santé publique et de gestion de l’environnement. En 2010, le Groupe a apporté à ces domaines son expertise en matière de développement durable, ainsi que ses solutions innovantes, dont voici quelques exemples :

Réponse à la demande et Gestion de l’énergie

Les systèmes de réponse à la demande représentent un moyen fiable d’optimiser le coût d’approvisionnement énergétique en le réduisant à une fraction du coût de la production énergétique classique ou des investissements en matière de rénovation de bâtiments. Atos WorldGrid a développé un ensemble cohérent d’outils logiciels de Réponse à la demande et de Gestion de l’énergie destinés aux marchés résidentiels et commerciaux.

Les principaux composants comprennent :

- Le système de centrale électrique virtuelle, qui fournit une automatisation de la gestion globale de la demande en temps réel à travers une large base de clients, une réduction de la consommation de la charge distribuée et un modelage de la charge,
- Des systèmes de gestion énergétique sur site fournissant des fonctions de délestage et de modelage des charges avec une gestion de l’infrastructure de communication (assistant de boîte énergétique, configuration à distance et gestion des services extérieurs).
- Portail et outil de rapports de la gestion énergétique du client.

Le système permet une augmentation directe de la marge à travers une optimisation de l’approvisionnement énergétique et s’avère ainsi essentiel à la gestion énergétique de toute maison ou bâtiment en matière de réduction d’émissions de carbone et de réduction énergétique en général.

La fonction de gestion énergétique de bâtiment comprend :

- Réduction de la consommation énergétique (ex. : contrôle de l’utilisation d’électricité en temps réel, comparaison de la consommation aux normes et aux meilleures pratiques, etc.).
- Réduction des coûts énergétiques (ex. : prévisions à court et à long terme de la consommation électrique d’un site, etc.).
- Rapport énergétique et participation à la création de valeur durable (ex. : rapport de base de données, d’énergie, de puissance, de coûts et de CO₂ en différents formats ; ciblage et rapports d’économie énergétique, etc.).

Les outils de gestion énergétique des bâtiments sont développés et expérimentés sur notre nouveau campus à Bezons avant un déploiement général sur tous les sites de l’entreprise à l’échelle mondiale. Ces solutions innovantes visent à réduire de 15 à 20 % la facture d’électricité, en optimisant la consommation énergétique des systèmes IT et de l’éclairage. Cette solution contribue au plan stratégique conclu par Atos Origin afin de réduire ses émissions de carbone et sera donc proposée à nos clients en tant que partie de notre offre globale de développement durable.

Vers un réseau transméditerranéen capable de transporter jusqu’à 5 GW d’énergie renouvelable

En juillet 2010, Atos Origin a rejoint le projet « Transgreen » dans le cadre du Plan solaire méditerranéen, qui porte sur la construction d’infrastructures de production d’énergie électrique renouvelable, et plus spécifiquement solaire, au sud et à l’est du bassin Méditerranéen, équivalent à une capacité de 20 gigawatts d’ici à 2020. Cette initiative industrielle entend examiner la faisabilité de gérer un réseau électrique des deux côtés de la Méditerranée et à développer des connexions autour du bassin Méditerranéen.

Assurer la production fiable et la distribution d’eau potable auprès de 2 millions d’habitants dans la région de Paris

Atos WorldGrid a conçu, produit et financé un système d’opération en temps réel dans l’usine de traitement des eaux de Neuilly-sur-Marne, pour le compte du syndicat des eaux d’Île-de-France. Ce système industriel de dernière génération garantit le contrôle de la quantité, de la qualité et de la sécurité de l’approvisionnement en eau potable de 2 millions d’habitants. Le développement durable et l’amélioration environnementale se situaient au cœur du projet : le sol déshydraté est désormais évalué à 95 % et l’effluent rejeté dans la Marne est aujourd’hui plus propre qu’au niveau du bassin récepteur.

Une solution innovante pour la préservation à long terme du patrimoine culturel

En 2010, Atos Origin a implémenté pour la Bibliothèque nationale de France (BnF) une solution de conservation numérique à long terme sans précédent pour la conservation numérique de ses documents, une première mondiale. Un système de conservation et d’archivage a été lancé en mai 2010 et comprend déjà quelque 30 000 œuvres, ce qui représente un volume de données d’environ 6 terabytes, qui devrait s’élever à 1 800 terabytes d’ici à 2014.

L’IT au service d’une santé durable

Atos Origin bénéficie d’une expérience de long terme dans la mise à disposition de services au secteur des soins de santé. Atos Origin est présent sur toute la chaîne de valeur : Prévention — conseils médicaux, vaccins — premiers soins — diagnostic, traitement, chirurgie mineure, soins hospitaliers — diagnostic, traitement, chirurgie, soins intensifs/urgences, assistance de longue durée — gestion des pathologies, révalidation, gériatrie, etc.

- Gestion des coûts améliorée dans les hôpitaux

Atos Origin fournit un flux d’informations de bout en bout à travers les différents départements de l’hôpital (admissions, pharmacies, laboratoires, etc.) et offre à plus de 50 hôpitaux une solution mutualisée avec système de tarification de comptabilisation au décaissement. Ces plates-formes partagées garantissent traçabilité, disponibilité et accessibilité 24/7 ;

- Faciliter les échanges entre les différentes parties prenantes du système de soins et les professionnels

Le dossier médical électronique personnel français, hébergé par Atos Origin, permet le transfert des informations entre les différents médecins en charge d’un même patient via un seul fichier hautement sécurisé. Plusieurs autres plates-formes nationales et agences institutionnelles (le dossier pharmaceutique qui permet de centraliser la médication administrée sur le territoire français afin de lutter contre l’interaction médicamenteuse, l’Institut national du cancer [INCa] ...) bénéficient des services de Santeos, une filiale française du Groupe ;

- Les services proposés comprennent la transformation de service, la mise en service, l’hébergement et le développement logiciel, les évaluations d’invalidité, le service de médecine du travail et les premiers soins.

Atos Healthcare dispose d’une équipe de plus de 3 000 collaborateurs, dont deux tiers sont des professionnels médicaux qualifiés. Nos activités avec le NHS (programmes de réservation « Choose and Book ») ou les services postaux sont des exemples de l’implication du Groupe. Au sein du ministère du Travail et des Retraites (DWP), le Groupe offre des conseils médicaux et des services d’évaluation des personnes réclamant des avantages d’incapacité de travail afin de permettre au ministère de prendre des décisions rapidement et en toute connaissance de cause. Enfin, le Groupe fournit des informations médicales aux régimes de retraite maladie et d’invalidité dans le cadre du plus large régime de pensions en Europe.

Innovation@work

La « nouvelle méthode de travail » peut constituer un élément majeur pour améliorer le développement durable au sein des activités de nos clients. Il permet de connecter clients, employés et fournisseurs de manière créative. Pour Atos Origin, l’objectif est d’accompagner ses clients vers des modèles plus productifs, économiques et durables. Nous utilisons des technologies éprouvées afin de créer des solutions personnalisées que nous appelons « Innovation@work ». Tout d’abord, nous dressons le portrait des activités des clients et développons une stratégie de gestion du changement visant à améliorer l’efficacité, la productivité, la réduction des coûts, la durabilité et la satisfaction des employés.

Solutions de lieu de travail étendues

Fort de son expérience dans le cadre du déménagement de tous ses employés de Paris vers le nouveau campus, le Groupe a développé une « approche de modèle de campus », afin de partager son expérience positive avec ses clients. Cette approche de gestion de projet couvre : la définition de l’environnement de travail basée sur une analyse approfondie et une étape de définition visant à comprendre l’usage des employés et à identifier le profil de leurs activités ; une supervision d’ensemble de la conception des bâtiments et la définition de l’agencement de l’espace ; la disposition des espaces de travail ; le choix des solutions et des outils IT ; la gestion des ressources humaines et du changement ; la stratégie de marque du site et la communication interne. Le projet de transformation à Bezons a été mené à bien en une année.

Thierry Breton,
Président d’Atos Origin

« Je me réjouis de l’initiative « Transgreen », qui se situe au cœur de notre propre stratégie de gestion énergétique intelligente. Ce projet d’autoroute énergétique transméditerranéenne est une réponse aux principaux défis que partagent les pays situés des deux côtés de la mer : l’efficacité énergétique, le développement d’énergies renouvelables et le contrôle et la mesure de la demande en énergie de façon durable. »

« Atos Healthcare travaille en partenariat avec nos clients pour leur offrir des services de médecine du travail, d’assistance professionnelle et de bien-être, qui améliorent la vie de plus de 800 000 personnes chaque année. »

Accompagner nos clients vers des opérations plus durables

Cette section présente une sélection des différents projets mis en place en 2010 afin d'aider nos clients à transformer leurs opérations, chaînes de valeur et leurs organisations de manière plus durable.



Tableau de bord de développement durable pour Akzo Nobel
Akzo Nobel, l'un des plus grands fabricants de peintures, d'enduits et d'agents chimiques spécifiques au monde, était à la recherche d'un système qui permettrait d'avoir une vision claire de toutes les problématiques et de ses performances en matière de développement durable. L'entreprise a sollicité Atos Origin pour la conception et l'implémentation d'un tableau de bord de développement durable, qui l'a aidé à visualiser ses performances (business et projets), assurant ainsi une plus grande transparence et un processus décisionnel amélioré à l'égard de ses futurs investissements. **Akzo Nobel est aujourd'hui capable d'assurer un meilleur contrôle et une meilleure gestion de ses efforts à travers ses 300 usines et sous-unités à l'échelle mondiale.**



Accompagner la transformation durable d'un leader dans le secteur des produits pétroliers
Baker Hughes, une société de services de premier plan dans le secteur des produits pétroliers souhaitait améliorer sa performance tout en réduisant ses coûts, accélérer ses initiatives en faveur de l'environnement et assurer le lien entre ses usines et le reste de ses activités. L'entreprise a fait appel à Atos Origin pour mettre en œuvre sa solution « Intelligent Sustainability » et évaluer l'utilisation énergétique d'une de ses

usines afin de rechercher des possibilités d'amélioration et collecter des informations sur sa consommation énergétique. La solution mise en place a permis d'intégrer le développement durable au sein du processus décisionnel des activités de Baker Hughes et d'identifier les changements opérationnels. La visibilité des opérations en temps réel a permis d'augmenter la productivité, de réduire les coûts et d'ainsi améliorer la satisfaction des clients. Les améliorations apportées ont permis des réductions de la consommation énergétique via la réduction et le paramétrage des temps d'inactivité des machines, ainsi que des réductions de coûts et de la consommation énergétique via un ajustement de la demande en électricité.



Révolution « Green IT » au sein du gouvernement
Au Royaume-Uni, le département non-ministériel de collecte des taxes (« HM Revenue & Customers ») entendait mettre en place une stratégie cohérente « Green IT » afin de lui permettre d'atteindre ses objectifs de réduction d'émission carbone. Il a sélectionné Atos Origin afin de concevoir une stratégie « Green IT » cohérente en l'espace de huit mois. **Aujourd'hui, cette institution fait figure de pionnière au sein du gouvernement britannique en se montrant capable d'atteindre ses objectifs de TIC écologiques**, en dépassant le simple cadre de la stratégie documentée.



« Green SAP »
DSM a fait appel à Atos Origin pour assurer le renouvellement de ses plates-formes et services SAP afin d'accroître sa flexibilité, d'améliorer son efficacité et de répondre à ses ambitions en termes de développement durable, via la mise en place d'une nouvelle solution respectueuse de l'environnement. DSM a choisi d'étendre sa relation de long terme avec Atos Origin, son partenaire de confiance en matière d'hébergement de services SAP.



Solution « sans papier » fournie par Atos Origin et Adobe Systems à Iberia Maintenance
Atos Origin a mis en place, en collaboration avec Adobe Systems, une solution « sans papier » chez Iberia Maintenance, une division du groupe Iberia Airlines, afin de lui permettre d'assurer le suivi du processus de maintenance des avions à travers un système de cartes électroniques avec signature numérique intégrée. Selon Iberia Maintenance, **le nouveau système lui a permis de réaliser d'impressionnantes économies de coûts et d'accroître sa productivité**, en lui permettant notamment d'épargner 4 320 heures/an de planification de maintenance en hangar, et de réduire 2,5 tonnes de papier et 100 toners d'imprimante par an.



Médaille verte aux Jeux Olympiques
Dans le cadre de son partenariat avec le Comité international olympique (CIO), Atos Origin, Partenaire Informatique Mondial

des Jeux Olympiques, et bénéficiaire du plus gros contrat de services IT jamais conclu dans le domaine du sport, est continuellement à la recherche de moyens de minimiser l'impact environnemental des Jeux. Avec un projet si prestigieux, l'objectif est de mesurer les niveaux directs, indirects et dérivés d'émissions de carbone et de rechercher des possibilités d'améliorations tangibles.

Le Comité d'organisation de Vancouver pour les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2010 (VANOC) a décerné à Atos Origin une « Étoile de la durabilité » pour sa contribution à la réalisation de ses objectifs de développement durable.

Atos Origin a développé des solutions technologiques et a entrepris des mesures spécifiques qui ont aidé le VANOC à réduire l'empreinte carbone des Jeux d'hiver 2010 en termes d'économie d'énergie, de réduction d'émissions de CO₂ et d'accès facilité aux informations par le biais de portails en ligne :

- Déploiement d'une infrastructure respectueuse de l'environnement à travers l'utilisation de la virtualisation. La conception d'une infrastructure IT plus efficace a permis de réduire la consommation d'électricité de 30 % dans plusieurs domaines.
- La toute première plate-forme volontaire jamais développée et administrée par Atos Origin a permis de traiter quelque 50 000 applications de citoyens issus de 100 pays, réduisant ainsi de façon considérable la consommation de papier et les émissions de gaz à effet de serre.
- Le système d'accréditation en ligne, déployé pour la première fois à Vancouver, a contribué de façon significative à réduire la quantité du papier utilisé pendant les Jeux. Jusqu'alors, les demandes d'accréditation étaient imprimées sur papier et envoyées dans le monde.
- Le système d'informations à distance destiné aux commentateurs sportifs (CIS) offre un accès en direct aux résultats des compétitions et le système à distance INFO, permet aux médias d'accéder à l'Intranet de la famille Olympique, comprenant des informations sur les événements, les programmes, la biographie des athlètes, les résultats et les prévisions météorologiques.

« À Vancouver, Atos Origin a été reconnu pour ses innovations technologiques durables et son engagement envers des Jeux plus verts qui ont notamment permis de réduire la consommation d'électricité de 30 % dans plusieurs domaines. »



Pour plus d'information : http://www.atosorigin.com/en-us/services/solutions/sustainability_solutions/



www.atosorigin.com/en-us/Business_Insights/Case_Studies/case_studies/container/cs_sustainability_dashboard_for_akzonobel.htm

Pour **Londres 2012**, Atos Origin collabore également avec le Comité organisateur des Jeux olympiques et paralympiques de Londres (LOCOG) afin d'évaluer l'utilisation de nouvelles technologies plus vertes, comme la virtualisation, permettant de réduire pour les Jeux de Londres 2012 la consommation d'énergie et le besoin en matériel par rapport aux Jeux de Pékin. Nous avons recherché des moyens de réduire les émissions de carbone, dont :

- implémentation de technologies moins énergivores,
- conception d'une architecture nécessitant moins d'équipements,
- davantage de services sans fil (réduction du matériel informatique),
- réduction des impressions.

L'objectif est d'étendre l'accès au système CIS depuis l'extérieur de la ville hôte, permettant ainsi aux journalistes d'accéder à une grande richesse d'informations à partir des bureaux de leur pays d'origine, afin de réduire les coûts et l'empreinte carbone. De plus, avec myInfo+, Atos Origin fournit un meilleur accès électronique aux rapports et joue un rôle clé auprès de LOCOG sur un certain nombre d'initiatives afin de ne fournir que des rapports essentiels et fortement demandés en format papier. À Londres également, le livre des résultats pourra, pour la première fois, être téléchargé à partir de myInfo+.

Leader d'opinion



www.syntec-numerique.fr/actualites/liste-actualites/publication-du-livre-vert-volume-3-management-des-gaz-a-effet-de-serre



Atos Origin est un membre actif de plusieurs organismes, laboratoires d'idées, comme le réseau « **Green Grid** », et a fortement participé et contribué en 2010 au sein de groupes actifs dans le développement durable, ainsi qu'à l'élaboration de rapports. En voici quelques exemples :

En tant que membre de l'association française des entreprises de logiciels et de services informatiques **Syntec Informatique**, Atos Origin a contribué au **Livre vert** intitulé « **Comptabilité carbone** » en collaboration avec Syntec Informatique et les acteurs clés du secteur informatique.



Ce rapport met en évidence les technologies de l'information comme un facteur clé d'optimisation des coûts en cette période de crise. À la suite d'un sondage mené auprès des 115 plus grandes sociétés espagnoles, le rapport a indiqué qu'une économie pouvant aller jusqu'à 11,4 % des coûts opérationnels totaux d'une société pouvait être réalisée grâce à la contribution des TIC.

En 2010, selon une étude menée par **Forrester** et commandée par Atos Origin, Forrester a démontré l'efficacité des solutions durables d'Atos Origin à travers l'analyse du cas Akzo Nobel.

« En tant que groupe d'envergure internationale, Atos Origin contribue à promouvoir et à développer un comportement responsable en influençant positivement ses parties prenantes pour qu'elles prennent en compte le développement durable dans leurs processus de décision. »

Dialogue avec les parties prenantes

Atos Origin communique régulièrement avec ses parties prenantes afin de les informer, les alerter, les mobiliser et les sensibiliser aux enjeux et aux opportunités du développement durable. Cette section présente une sélection des actions entreprises en 2010 au niveau mondial et local.

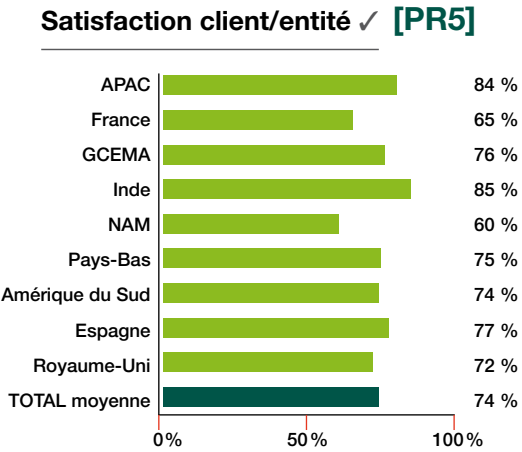


Clients

Ateliers et conférences
sur le développement durable

La série de conférences de presse d’Atos Origin sur l’innovation organisée en 2010 souligne la volonté d’innovation permanente du Groupe. Par l’intermédiaire de sa Communauté scientifique, Atos Origin suit les tendances du marché et du secteur afin de comprendre les besoins actuels et futurs de ses clients. Les innovations lancées au cours de ces conférences incluent le lancement de ses solutions « Ambition zéro carbone » en février 2010.

En octobre 2010, Atos Origin a participé en tant que partenaire officiel des Ateliers de la Terre organisés à Evian. Cet événement international annuel est une plate-forme professionnelle visant à lutter contre le changement climatique.



Employés

Communication avec les salariés

Le Comité d’entreprise européen (CEE) est bien établi et respecté au sein du Groupe. Il permet à la direction de communiquer sa stratégie, les changements envisagés et ses préoccupations aux représentants du personnel à l’échelle européenne et de placer les relations entre les participants sous le signe de la transparence, de la coopération et de la confiance. Atos Origin a pour habitude de consulter les représentants du personnel quand la situation le nécessite. Deux réunions ont eu lieu en 2010 et les informations ont circulé en permanence entre la Direction générale, le CEE et le Comité spécial pendant l’année.

Satisfaction des clients

En 2010, le Groupe a mené des enquêtes de satisfaction clients au niveau national. Les autres indicateurs de satisfaction clients sont, entre autres, le niveau élevé de commandes récurrentes (75 %) et l’attribution de prix, dont notamment :

>> **Nommée première entreprise en termes de satisfaction clients dans le cadre des services d’Infogérance dans le secteur des télécommunications à l’échelle mondiale pour la deuxième année consécutive** – Atos Origin a été désigné « Meilleur prestataire de services d’infogérance dans les Télécoms » en termes d’expérience clients, à l’issue de l’enquête approfondie « Black Book » de Datamonitor. Les domaines évalués incluaient : technologie de pointe et amélioration des processus, personnalisation, innovation, excellence en termes de livraison, soutien et attention portée aux clients ainsi que performance globale. Atos Origin est arrivé premier dans 11 domaines sur les 18 évalués.

Plus d’information : <http://www.atosorigin.com/en-us/Newsroom/en-us/awards/default.htm>

Sondage autour du bien-être au travail

Fin 2010, le Groupe a lancé une enquête mondiale afin de mesurer la pénétration des initiatives de son programme « Bien-être au travail » dans la vie de ses collaborateurs, d’évaluer leur compréhension et perception du programme et, *in fine* leur satisfaction. Ce sondage, qui est une phase transitoire avant le processus de certification auprès du « Great Place To Work », s’est achevé début 2011. Il a été mené auprès d’un échantillon représentatif de l’ensemble des employés. Les premiers résultats indiquent que le Groupe est perçu comme un groupe responsable :

- envers ses employés, avec 62 % de personnes interrogées considérant que les collaborateurs sont traités de façon équitable, indépendamment du sexe, de l’âge, de leurs convictions religieuses, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle. (15 % indiquant le contraire) ;
 - vis-à-vis de l’environnement, avec 50 % des personnes interrogées (contre 11 %).
- D’un point de vue général, un retour positif a été enregistré à l’égard des managers directs, avec 80 % des personnes interrogées soulignant la confiance accordée par leurs supérieurs hiérarchiques dans le cadre du télétravail.

Sensibiliser et former
nos collaborateurs

En 2010, le Groupe a lancé un programme de sensibilisation de ses commerciaux aux enjeux du développement durable via un **programme de formation spécifique** autour de ses offres en matière de développement durable. Quelque 20 Webinars et autres ateliers physiques ont été organisés, à la fois au niveau mondial et national (Espagne, Pays-Bas, France, Allemagne). Au total, environ 500 commerciaux issus de toutes les entités du Groupe ont suivi ces formations pendant l’année. En 2011, d’autres formations sont prévues pour les commerciaux, avec un focus spécifique par marché.

Des programmes de formation spécifiques aux enjeux environnementaux et à la certification ISO 14001 ont été initiés en 2010, notamment au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, où respectivement 3 000 et 3 500 employés ont été formés. Un e-module a également été développé en France en coordination avec l’entreprise « Des Enjeux et des Hommes ». Son déploiement est prévu pour début 2011. Le Groupe a pour objectif de déployer un outil d’« **e-learning** » **spécifique accessible à l’ensemble des collaborateurs du Groupe**, dans le cadre d’Atos University. La France et l’Inde travaillent au développement de ce module qui sera lancé en 2011.

La participation des employés est encouragée à travers la plate-forme en ligne interne du Groupe, FISH (« Fresh Ideas Start Here »), lancée en 2009. En 2010, les employés à l’échelle mondiale ont partagé près de **1 900 idées** afin de contribuer à améliorer les méthodes de travail du Groupe dans différents domaines, notamment le bien-être au travail, les problématiques environnementales, les solutions de développement durable, etc. Parmi les idées soumises, on compte l’ouverture de crèches, des actions pour réduire l’usage des e-mails en interne, des outils facilitant le travail à distance, des initiatives favorisant la réduction de la consommation de papier ou encore les déplacements verts, etc. À noter que sept des idées les mieux notées sont relatives au bien-être au travail et sont notamment déjà implémentées ou en cours d’implémentation au sein du Groupe.

Prise de conscience globale
sur les problématiques
de développement durable

En 2010, le Groupe a organisé de nombreuses actions pour sensibiliser ses employés aux enjeux du développement durable, que ce soit en matière d’environnement ou de diversité. Parmi les exemples, citons la semaine d’actions autour du handicap, organisée par le Groupe, en partenariat avec l’association française Mission Handicap, sur huit sites en France, dont le siège social du Groupe à Bezons. De nombreux ateliers, animations, témoignages, discussions ont été organisés du 11 au 15 octobre 2010, afin de répondre aux questions et aux idées préconçues en matière d’intégration professionnelle, etc. Un deuxième rendez-vous est prévu avant l’été 2011.

Un concours de photos a également été organisé en Espagne. Plus de 350 employés ont envoyé plus de 400 photos ayant trait aux enjeux du développement durable. L’ensemble des photos a été diffusé en Interne sur l’Intranet local.

« En 2010, le Groupe a formé plus de 500 commerciaux dans le monde à son nouveau programme de formation spécifique autour de ses offres durables. » »





Pour plus d'informations :
[www.atosorigin.com/en-us/Business Insights/the firm of the future/](http://www.atosorigin.com/en-us/Business%20Insights/the%20firm%20of%20the%20future/)

Afin de mobiliser nos parties prenantes aux enjeux et aux solutions de développement durable, les employés d'Atos Origin ont participé de manière régulière à la rédaction et la publication de livres blancs et d'études.



Livre blanc, « Le développement durable et l'excellence opérationnelle – Pas un objectif, mais deux »,
novembre 2010



Livre blanc, « Cloud and Sustainability – An actionable approach »,
novembre 2010



Livre blanc, « The Business Inspired by Nature »,
décembre 2010



« Une stratégie durable pour une croissance durable – Nouvel agenda »,
juillet 2010

Actionnaires et Investisseurs

En 2010, le premier rapport de Responsabilité d'entreprise du Groupe a été présenté et distribué pour la première fois au Conseil d'administration et aux actionnaires du groupe lors de l'Assemblée Générale Annuelle (AGA) qui s'est tenue en mai 2010. Le rapport a été mis à disposition en ligne sur le site Web du Groupe www.atosorigin.com afin d'en faciliter l'accès et la consultation par ses parties prenantes. Le rapport était également

facilement accessible aux investisseurs (à la fois en format PDF et en version en ligne), directement depuis la section qui leur est réservée sur le site Web de l'entreprise.

En 2010, Atos Origin a mené 8 briefings avec des analystes afin d'expliquer la stratégie de responsabilité d'entreprise du groupe, ainsi que ses engagements et ses réalisations en 2009.

Fournisseurs

L'un des objectifs de notre politique d'achat durable à l'échelle mondiale est d'influencer de manière positive nos fournisseurs à intégrer les meilleures pratiques durables afin de mieux gérer les risques de notre chaîne logistique. Le Groupe entend ainsi renforcer la gestion de la relation avec ses fournisseurs et entretenir avec eux un dialogue continu (en passant du statut de « relation » à celui de « partenariat »).

- Cette collaboration a débouché sur une charte d'achats, reprenant les valeurs du Pacte mondial des Nations unies, jointe à toutes les demandes et contrats depuis mai 2009. Les fournisseurs doivent se conformer aux principes durables énoncés dans cette charte.
- Au travers d'un partenariat avec la société Ecovadis, nous évaluons régulièrement les performances de développement durable d'une partie de nos fournisseurs. L'objectif est de vérifier la conformité avec les principes de notre charte et de mesurer

la performance durable de notre politique d'achat.

- Tous les acheteurs du Groupe sont responsables de l'intégration du développement durable dans la sélection de produits/services et dans la gestion de contrats. Si la performance se situe en dessous du seuil requis, ils établissent un plan d'action corrective avec le fournisseur et en suivent l'implémentation. L'évaluation constitue une excellente opportunité de développer des relations avec nos fournisseurs, d'envisager les meilleures pratiques implémentées et d'essayer de les aligner avec nos valeurs.

En outre, chaque année, nous évaluons Atos Origin en tant que fournisseur : notre situation, les progrès qu'il nous reste à accomplir afin d'améliorer notre propre score et être considérés comme le meilleur partenaire dans le domaine des technologies de l'information.

Partenaires

Atos Origin est membre actif d'organisations mondiales, telles que le « **Green Grid** », un consortium de fabricants de solutions informatiques et d'utilisateurs qui prennent des actions pour promouvoir le développement durable au niveau national, européen et mondial.

Depuis 2009, Atos Origin est membre du « **Global Reporting Initiative** » (GRI), et est même la première entreprise IT à rejoindre l'organisation. Atos Origin suit les directives GRI pour le développement de son rapport de Responsabilité d'entreprise et entretient un dialogue continu avec l'organisation afin d'améliorer ses processus. En 2010, Atos Origin a participé à l'événement GRI : « *La conférence mondiale d'Amsterdam sur le développement durable et la transparence* ».

En 2011, dans le cadre de son engagement à offrir des services d'hébergement carboneutres, Atos Origin s'est associé à la **Carbon-Neutral Company**, afin d'aider à compenser l'empreinte carbone produite

par ses data-centers en contribuant au financement d'un projet d'éoliennes dans le Désert Thar en Inde. The Carbon-Neutral Company (www.carbonneutral.com) est un grand fournisseur de solutions de réduction de carbone. Cette société travaille avec plus de 500 entreprises dans 32 pays en vue de développer des programmes de réduction de carbone selon le principe de compensation. Depuis 1997, elle a également acheté des crédits carbone pour quelque 200 projets dans 24 pays.

En tant que partenaire des **Ateliers de la Terre**, Atos Origin a participé à la cinquième Conférence mondiale organisée du 17 au 19 novembre 2010 à Evian. Les Ateliers de la Terre mettent à disposition une plate-forme internationale et une rencontre institutionnelle autour des différentes problématiques du développement durable. Cette conférence mondiale constitue une opportunité majeure pour les participants et les partenaires de partager leurs expériences et leurs meilleures pratiques.

« Atos Origin s'engage à communiquer de manière transparente et publique sur le développement durable. Le Groupe a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir l'exactitude des informations contenues dans ce rapport.



Informations sur le rapport

Portée du rapport

Définition de la portée du rapport

Ce chapitre décrit la portée du rapport sur la responsabilité d'entreprise 2010 d'Atos Origin et les directives sur lesquelles il s'appuie. Il aborde également la manière dont Atos Origin élabore ses rapports conformément aux normes de reporting internationales, définit la portée de sa responsabilité d'entreprise et le processus utilisé pour obtenir cette assurance.

Lignes directrices de la « Global Reporting Initiative » (GRI)

Atos Origin a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir l'exactitude des informations contenues dans ce rapport. Ce dernier est rédigé conformément aux directives internationales de la GRI version G3, norme mondiale relative à la communication sur la responsabilité d'entreprise. La GRI définit 79 indicateurs clés de performance (KPI) regroupés en six catégories (économie, environnement, travail, droits de l'homme, société, responsabilité vis-à-vis des produits). Ce rapport est élaboré conformément aux directives et critères de reporting du niveau d'application A+ de la GRI.

Atos Origin s'engage à communiquer de manière transparente et publique sur le développement durable. Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, comme pour le rapport de 2009. Notre période de reporting est sur un cycle annuel. Cependant nous réalisons une révision semestrielle, ce qui nous permet d'avoir une meilleure visibilité de la performance, et nous permet également des améliorations durant la période de reporting.

Processus de définition du contenu du rapport

La sélection des KPIs s'appuie tout d'abord sur notre stratégie et ensuite sur un test de matérialité. Notre stratégie inclut la priorisation des sujets, élément essentiel pour notre tableau de bord du développement durable (projet interne en cours de déploiement). Atos Origin a appliqué les « directives en matière de définition de contenu de rapport » selon les principes de matérialité, la prise en compte des parties prenantes, le contexte en matière de développement durable.

Matérialité :	Les indicateurs sélectionnés sont pertinents pour le Groupe car ils reflètent les impacts économiques, sociaux et environnementaux et influencent les décisions de ses parties prenantes internes et externes. Le test de matérialité revu par KPMG assure notre décision. Ces indicateurs sont considérés comme clés pour Atos Origin et soulignent la manière dont nous contrôlons notre performance durable.
Prise en considération des parties prenantes :	Atos Origin prend en considération les attentes de ses parties prenantes dans la sélection du contenu et des sujets du rapport (voir section 11). Les KPIs sélectionnés soulignent l'engagement du Groupe.
Le contexte :	Le développement durable est au cœur de la stratégie d'entreprise du Groupe. En tant que Groupe d'envergure internationale, notre performance durable est prise en compte dans un contexte général, comme expliqué dans la portée du rapport. Les KPIs sélectionnés soulignent le processus de contrôle de notre performance durable et notre stratégie dans ce domaine. Les sujets couverts dans ce rapport incluent notamment nos objectifs en matière de développement durable.
Complétude :	Le rapport a été développé en prenant en compte l'ensemble des entités du Groupe et couvre et priorise toutes les informations qui doivent être considérées comme matérielles selon les principes du test de matérialité, le contexte et la prise en compte des parties prenantes. La couverture de ce rapport reflète les impacts majeurs et permettra aux parties prenantes d'évaluer la performance d'Atos Origin durant la période de reporting.

Notre approche s'appuie sur un dialogue interactif avec les parties prenantes, l'expérience acquise au cours de l'application du GRI chez des clients aux Pays-Bas, en Espagne, au Royaume-Uni et dans toutes les activités du Groupe, ainsi que sur les questions pertinentes pour les activités d'Atos Origin.

Les données ont été collectées en deux temps (H1 et H2). Nous avons commencé à collecter les données pour 24 KPIs en juin 2010 et avons ensuite collecté 56 KPIs. Après le test de matérialité conduit par une société externe, nous avons décidé de collecter 37 KPIs applicables.

Le tableau GRI figure en *section 13* du rapport. Il présente les sujets abordés ou non dans le rapport. Nous fournissons les informations de profil nécessaires, un aperçu de l'approche de gestion pour indicateur.

Portée du reporting

Les données de responsabilité d'entreprise d'Atos Origin proviennent d'évaluation interne et de sources externes. Les données relatives aux sous-traitants ne sont pas reportées ici, mais figurent dans le rapport annuel. Le rapport couvre la performance du Groupe en matière de responsabilité d'entreprise pour les activités et lignes de service suivantes : APAC (dont Chine, Hong Kong, Singapour, Malaisie, Indonésie, Taïwan, Japon), France, GCEMA (Allemagne, Autriche, Pologne, Afrique du Sud, Grèce, Turquie et Suisse), Inde, NAM (Amérique du Nord & Canada), Pays-Bas, Amérique du Sud (seulement les données du Brésil), Ibérie (Espagne), Royaume-Uni et Atos Worldline (filiales française, allemande et belge). Ces entités sont incluses dans le périmètre pour les indicateurs sociaux, économiques, environnementaux, relatifs aux droits de l'homme et à la responsabilité des produits ; de plus, le Maroc, Belux, Major Events et Corporate sont inclus pour les indicateurs de travail. Si le périmètre des données n'est pas exhaustif, cela est indiqué en note de bas de page. Les données consolidées n'incluent pas les joint-ventures et groupes récemment acquis (Sinsys, Infotek).

Ce rapport comprend uniquement des données provenant d'entités détenues à 100 % ou majoritairement par l'entreprise, ainsi que de coentreprises dans lesquelles Atos Origin a une participation majoritaire à l'égard de la responsabilité d'entreprise.

Outil de reporting

Le Bureau du développement durable d'Atos Origin est le point d'entrée pour les questions relatives au rapport et est formé de représentants de chaque entité et lignes de service. Ces représentants ont pour mission de collecter et de documenter les données requises, ainsi que de recueillir les preuves. Les données sont collectées à l'aide d'outils globaux et de questionnaires. La plupart des indicateurs LA ont été extraits d'un outil RH Groupe (Nessie People), d'autres collectés dans les pays *via* questionnaire. Les données des indicateurs RH ont été collectées au niveau du Groupe. Le reste des indicateurs

provient des pays, *via* deux questionnaires : le premier sur le calcul de l'empreinte carbone et les indicateurs EN3, EN4, EN16 et EN19 ; et le deuxième pour les autres indicateurs GRI. Les chiffres sont présentés de manière relative (% et ratios), sauf si le protocole de reporting requiert de publier les chiffres en absolu.

Informations détaillées concernant les KPIs EN3, EN4 et EN16

La collecte des données relatives à ces KPIs a concerné l'ensemble des régions. À quelques exceptions près, les pays ont fourni les informations nécessaires pour pouvoir estimer de manière fiable l'empreinte carbone. Afin d'aligner le processus de collecte GRI avec notre programme de réduction de carbone, nous avons utilisé la méthode de collecte basée sur le protocole GES et les directives du GRI. Nous avons pu ainsi intégrer les deux processus et collecter les données pour les deux rapports.

Pour le calcul du CO₂, les réglementations des pays et les méthodes de calcul ont été appliquées. Les facteurs de conversion ont été ajustés en fonction du pays et du type d'énergie (fuel, diesel, gaz, électricité).

Les facteurs de conversion sont basés sur le Defra : les directives de Defra/DECC's en matière de facteur de conversion de GES (<http://www.defra.gov.uk/environment/business/reporting/conversion-factors.htm>). Pour les chiffres communiqués page 55, nous avons utilisé les derniers facteurs de conversion électricité/chauffage de 2010. Afin de comparer les données de 2009 et 2010, (chiffres de la page 46), nous avons utilisé les mêmes facteurs de conversion de 2009 pour l'électricité/chauffage). Les données pour les énergies fossiles proviennent du « Digest of UK Energy Statistics 2008 » (BERR) : <http://www.berr.gov.uk/whatwedo/energy/statistics/publications/dukes/page45537.html>. Une explication du recalcul du KPI EN16 est fournie afin d'avoir un périmètre comparable à 2009. Pour les KPIs EN3 (consommation directe : gaz, diesel/fuel), EN4 (consommation indirecte : chauffage urbain et électricité) et EN16 (émissions directes et indirectes), nous avons utilisé le périmètre comparable afin de comparer les données entre 2009 et 2010. Comme mentionné dans la note EN16 : « *les données n'incluent pas Belux, et les données pour le gaz, diesel, n'incluent pas l'Autriche, la Suisse, la Grèce, la Pologne, l'Afrique du Sud et la Turquie.* »

Pour plus de détails
Données du gaz, diesel/fuel :
• 2009 : APAC (Malaisie), Belux, France, GCEMA (Allemagne), Inde, NAM, Pays-Bas, SAM (Brésil), Espagne, Royaume-Uni, Atos Worldline.
• 2010 : APAC (sauf Malaisie et Indonésie), France, GCEMA, Inde, NAM, Pays-Bas, SAM, Espagne, Royaume-Uni, Atos Worldline.

Données du chauffage urbain et de l'électricité :
• 2009 : APAC (sauf Singapour), Belux, France, GCEMA, Inde, NAM, Pays-Bas, SAM (Brésil), Espagne, Royaume-Uni, Atos Worldline.
• 2010 : APAC (sauf Malaisie et Indonésie), France, GCEMA, Inde, NAM, Pays-Bas, SAM, Espagne, Royaume-Uni, Atos Worldline.

Méthode d'évaluation de l'empreinte carbone

Sur base du protocole GES, Atos Origin mesure ses propres émissions à l'égard des trois catégories de sources émissions identifiées par le protocole comme étant pertinentes lors de l'évaluation et du rapport des émissions GES des différentes entités.

- Catégorie d'émissions 1 : Ces émissions proviennent directement des sources associées à la problématique et essentiellement des types d'activités suivants : combustion de carburant pour la génération d'électricité, de chaleur ou de vapeur, traitement et/ou fabrication de matériaux d'agents chimiques, transport vers des sources de combustion mobiles, émissions fugitives de gaz réfrigérants issues des dispositifs de réfrigération et de climatisation.
- Catégorie d'émissions 2 : Ces émissions sont indirectement attribuables à cette problématique, depuis la génération d'électricité acquise, de chaleur, de vapeur ou de refroidissement, dans le cadre de l'utilisation d'équipements détenus ou contrôlés par l'entreprise.
- Catégorie d'émissions 3 : Toutes les émissions indirectes n'appartenant pas à la catégorie 2. Les exemples les plus courants sont les émissions provenant des activités associées aux transports.

Notre rapport inclut l'intégralité des domaines susmentionnés, dans tous les pays et entités. Les facteurs de conversion utilisés sont basés sur les publications DEFRA.

Informations détaillées concernant le KPI PR5

Certaines estimations et techniques ont été appliquées lors de la compilation des indicateurs et autres informations relatives aux KPIs spécifiques. Par exemple, pour PR5, nous avons converti la moyenne de satisfaction client reportée en % en divisant la moyenne avec l'échelle dans chaque pays. Sur une échelle entre 1-6, 1 étant très bien et 6 faible, 1 correspond à 100 % de satisfaction, et 6 à 0 %.

Informations détaillées concernant le KPI SO3

En 2010, les données relatives à SO3 incluent le nombre d'employés ayant été formés au Code d'éthique, ainsi que ceux ayant signé le Code.

Portée de l'Assurance scope – Processus d'assurance externe

Atos Origin a fait appel à KPMG Audit pour fournir une assurance limitée à l'égard de certains indicateurs. Leur rapport est présenté à la *section 12* de ce document.

Rapport d'examen d'assurance modérée sur une sélection d'indicateurs de développement durable pour l'exercice 2010

À la suite de la demande qui nous a été faite par Atos Origin, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance modérée sur certains indicateurs 2010 de développement durable^(*) (« les Données ») sélectionnés par Atos Origin et identifiés par le signe ✓ figurant dans le Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2010.

Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules Données et non sur l'ensemble du Rapport de Responsabilité d'Entreprise.

Ces Données ont été préparées sous la responsabilité de la Direction du développement durable du Groupe, conformément au Protocole de reporting des indicateurs de développement durable du Groupe Atos Origin, qui se base sur les lignes directrices de la « Global Reporting Initiative » (GRI) et sur les principes d'AccountAbility AA1000 APS, ci-après nommés « le Référentiel », consultable au siège du Groupe.

La note méthodologique figurant en *section 12* du Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2010 apporte des précisions sur les méthodologies de collecte et de calcul des indicateurs publiés. Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion sur les Données sélectionnées.

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux selon la norme ISAE 3000, en conformité avec la doctrine professionnelle applicable en France.

Nous avons mis en œuvre les diligences limitées conduisant à exprimer une assurance modérée sur le fait que les Données sélectionnées ne comportent pas d'anomalies significatives. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

- Nous avons apprécié le Référentiel relatif au reporting des données développement durable au regard de sa pertinence, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible et son exhaustivité.

LA2 - Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique ;
LA3 - Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures ;
LA4 - Pourcentage de salariés couverts par une convention collective ;
LA5 - Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective ;
LA7 - Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique ;
LA8 - Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave ;
LA10 - Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle ;
LA11 - Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière ;
LA12 - Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques ;
LA13 - Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité ;
LA14 - Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.
Indicateurs responsabilité du fait des produits :
PR5 - Pratiques relatives à la satisfaction client et notamment résultats des enquêtes de satisfaction client ;
PR8 - Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de perte de données relatives aux clients.
Indicateurs société :
SO3 - Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anticorruption de l'organisation ;
SO8 - Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non financières pour non respect des lois et des réglementations.

- Nous avons mené des entretiens auprès des personnes concernées par l'application du Référentiel au siège du Groupe.
- Nous avons réalisé des travaux de détail sur la base des données disponibles auprès de cinq entités sélectionnées^(*) représentant entre 17,2 % et 100 % des données quantitatives consolidées du Groupe. Pour ces pays, nous avons mené des entretiens sur la compréhension et l'application du référentiel et des procédures par les personnes concernées et, sur la base de sondages, nous avons vérifié les calculs, effectué des contrôles de cohérence et rapproché les données avec les pièces justificatives.
- Enfin, nous avons vérifié la consolidation des données. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux aux experts en Développement Durable et Changement Climatique du cabinet.

Informations sur les procédures

- Nous avons constaté les principales évolutions suivantes :
- Le Groupe a réalisé un test de matérialité afin de sélectionner les indicateurs de performance les plus pertinents. Ainsi, un nombre croissant de données quantitatives a été collecté par rapport à l'année dernière.
 - Le Groupe a amélioré les définitions des indicateurs et les a formalisées dans un Dictionnaire mis à disposition de tous les contributeurs.
 - Le processus global de collecte des données s'est appuyé sur une plateforme d'échange d'informations du Groupe.
 - Une organisation dédiée à la collecte des indicateurs sociaux et l'utilisation de l'outil de la Direction des Ressources Humaines pour une partie des indicateurs a permis de fiabiliser davantage les données sociales,
 - Pour les indicateurs environnementaux, la traçabilité, l'analyse et les contrôles internes ont été améliorés, notamment les consommations énergétiques et les émissions de CO₂ (hors réfrigérants).

- Par ailleurs, nous avons identifié les axes d'amélioration suivants :
- La responsabilité de la collecte des données doit encore être clarifiée entre les pays et le Groupe afin d'améliorer l'efficacité et la fiabilité du reporting.
 - Des données quantitatives doivent être fournies autant que possible pour permettre une comparaison entre pays et d'une année à l'autre.
 - Pour certains nouveaux indicateurs, des précisions sur les définitions et sur les méthodes de calcul doivent encore être apportées et une meilleure sensibilisation des contributeurs doit être effectuée, afin de permettre une remontée homogène des informations. Ces axes d'amélioration doivent être intégrés afin qu'il nous soit possible d'exprimer une opinion sur certains indicateurs^(**).

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les indicateurs EC1 pour le montant en euros, LA1, LA2, LA3, LA4, LA11, LA12, LA13, LA14, EN1, EN3, EN4, EN16 (hors réfrigérants), PR5 et HR2 ont été établis, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Paris-la Défense, le 4 mai 2011

KPMG Audit

Département de KPMG S.A.
Philippe Arnaud
Associé
Responsable du département
Développement Durable & Changement
Climatique

^(*) Liste des indicateurs vérifiés
Indicateurs économiques :
EC1 - Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux États ;
EC4 - Subventions et aides publiques significatives reçues ;
EC5 - Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels ;
EC7 - Pertinences d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels ;
EC8 - Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services, principalement publics, réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit.
Indicateurs environnement :
EN1 - Consommation de matières en poids ou en volume ;
EN3 - Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire ;
EN4 - Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire ;
EN5 - Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique ;
EN6 - Initiatives pour fournir des produits et des services reposant sur des sources d'énergie renouvelables ou à rendement amélioré, réductions des besoins énergétiques obtenues suite à ces initiatives ;
EN7 - Initiatives pour réduire la consommation d'énergie indirecte et réductions obtenues ;
EN16 - Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (teq CO₂) ;
EN18 - Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues ;
EN19 - Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids ;
EN26 - Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci.
Indicateurs droits de l'homme :
HR2 - Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises ;
Indicateurs emploi, relations sociales et travail décent :
LA1 - Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique ;

^(*) France, Pays-Bas, Espagne, Grande-Bretagne, Atos Worldline.
^{(**) EC1 pour le nombre d'employés, EC4, EC5, EC7, EC8, EN5, EN6, EN7, EN18, EN19, EN26, PR8, SO3, SO8, LA5, LA7, LA8 et LA10.}

Lettre d'Attestation du GRI



Déclaration GRI Vérification
du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que **Atos Origin** a présenté son rapport "Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2010 " au Service Rapports du GRI qui en a conclu que le rapport remplit les critères correspondants au Niveau d'Application A+ .

Les Niveaux d'Application GRI indiquent dans quelle mesure le contenu des Lignes directrices G3 ont été appliquées dans le rapport de développement durable soumis.
La Vérification confirme que le type et le nombre d'informations qui correspondent à ce Niveau d'Application ont été traités dans ce rapport et que l'Index du contenu GRI a démontré une représentation valable des informations requises, comme décrites dans les Lignes directrices G3 du GRI.

Les Niveaux d'Application n'informent pas sur la performance développement durable du rédacteur, ni sur la qualité des informations contenues dans le rapport.

Amsterdam, 26 avril 2011

Nelmara Arbex
Directrice générale adjointe
Global Reporting Initiative



Le "+" a été ajouté à ce Niveau d'Application car Atos Origin a soumis (une partie de) ce rapport pour vérification externe. GRI respecte le jugement du rédacteur concernant le choix des auditeurs externes et la portée de la vérification.

Le Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation basée sur un réseau, il était pionnier dans le développement du cadre de reporting développement durable le plus appliqué dans le monde, et il s'est engagé à l'améliorer en continu et à inciter son application dans le monde entier. Les Lignes directrices GRI détaillent les principes et les indicateurs que les organisations peuvent utiliser pour mesurer et rendre compte de leur performance économique, environnementale et sociale. www.globalreporting.org

Clause d'exclusion: Lorsque le rapport développement durable contient des liens externes, y compris du matériel audiovisuel, cette déclaration couvre uniquement le matériel soumis à GRI à la date de la vérification, le 12 avril 2011. GRI exclut explicitement tout changement qui ont été apporté à ce type de matériel ultérieurement.

Indicateurs
de
performance

Tableau de correspondance GRI

Tableau de correspondance GRI (1 ^{ère} partie)				
Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/ en partie**/non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
1. Stratégie et Analyse				
1.1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	***	Section 1, p. 01 - Section 5, p. 13 (RE)	
1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs	***	Section 4, p. 06 - Section 5, p. 13 (RE) / Section D.1, p. 184 (RA)	
2. Profil de l'organisation				
2.1	Nom de l'organisation	***	Section 3, p. 04 (RE) / Section A.1, p. 01-3 (RA)	
2.2	Principaux produits, marques et/ou services	***	Section A.1, p. 01-3 (RA)	
2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, notamment les principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises	***	Section A.5, p. 13-17 (RA)	
2.4	Emplacement du siège social de l'organisation	***	Implantations - p. 84 (RE)	
2.5	Nombre de pays où l'organisation exerce ses activités et noms des pays où soit l'exploitation est majeure, soit les questions relatives au développement durable traitées dans le rapport s'avèrent particulièrement pertinentes	***	Section A.1, p. 1-3 (RA)	
2.6	Nature du capital et forme juridique	***	Section 7, p. 25 (RE) / Section D.2, p. 192 (RA)	
2.7	Marchés desservis (notamment répartition géographique, secteurs desservis et types de clients/bénéficiaires)	***	Section E.3.1, p. 43 (RA)	
2.8	Taille de l'organisation visée	***	Section 3, p. 04 (RE) / Section A.1, p. 01-3 (RA)	
2.9	Changements importants de la taille, de la structure ou du capital de l'organisation au cours de la période de reporting	***	Section D.3, p. 7, 199-213 (RA)	
2.10	Prix reçus au cours de la période de reporting	***	Section 6, p. 23 (RE)	
3. Paramètres du rapport				
3.1	Période de reporting (par exemple, exercice comptable/année calendaire) pour les informations fournies	***	Section 12, p. 67 (RE) / Section A.4, p. 7 (RA)	
3.2	Date du dernier rapport publié (le cas échéant)	***	RD= Rapport de responsabilité d'entreprise 2009 et Rapport Annuel 2009	
3.3	Cycle de reporting (annuel, biennal, etc.)	***	RD = Annuel	
3.4	Personne à contacter pour toute question relative au rapport ou à son contenu	***	Page de couverture interne (RE)	
3.5	Processus utilisé pour déterminer le contenu du rapport	***	Section 5, p. 13, 67 (RE) / Section B.2, p. 30 (RA)	
3.6	Périmètre du rapport (pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, coentreprises, fournisseurs, par exemple) Pour de plus amples informations, voir le Protocole GRI sur le périmètre	***	Section 12, p. 68 (RE)	
3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques de la portée ou du périmètre du rapport	***	Section 12, p. 68 (RE)	

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/ en partie**/non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
3. Paramètres du rapport				
3.8	Principes adoptés pour la communication des données concernant les coentreprises, les filiales, les installations en crédit-bail, les activités sous-traitées et autres situations pouvant avoir un impact important sur les possibilités de comparaison d'une période à l'autre et/ou d'une organisation à l'autre	***	Section 12, p. 68 (RE)	
3.9	Techniques de mesure des données et bases de calcul, y compris les hypothèses et techniques à l'origine des estimations servant au calcul des indicateurs et autres informations figurant dans le rapport	***	Section 12, p. 68 (RE)	
3.10	Explication des conséquences de toute reformulation des informations communiquées dans des rapports antérieurs et des raisons de cette reformulation (fusions/acquisitions, modification des années/périodes considérées, nature des activités, méthodes de mesure, par exemple)	***	Section 12, p. 69 (RE)	
3.11	Modifications importantes, par rapport aux périodes de reporting antérieures, de la portée, du périmètre ou des méthodes de mesure utilisées dans le rapport	***	Section 12, p. 68 (RE)	
3.12	Tableau indiquant l'emplacement des éléments d'information dans le rapport	***	Section 13, p. 77, 78, 79 (RE)	
3.13	Politique et pratique en vigueur concernant le recours à une assurance externe pour le rapport	***	Section 12, p. 70 (RE)	
4. Gouvernance et Engagements				
4.1	Structure de gouvernance de l'organisation, y compris les comités ayant la responsabilité, sous l'autorité du plus haut organe de gouvernance, de tâches spécifiques comme la définition de la stratégie ou la supervision de l'organisation	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	
4.2	Indiquer si le président du plus haut organe de gouvernance est aussi un administrateur exécutif	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	
4.3	Pour les organisations ayant un système d'administration à organe unique, indiquer le nombre de membres du plus haut organe de gouvernance qui sont indépendants et/ou non membres de l'exécutif	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	
4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de proposer des orientations au plus haut organe de gouvernance	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	
4.5	Lien entre les rémunérations des membres du plus haut organe de gouvernance, des cadres dirigeants et des cadres (y compris les indemnités de départ) et la performance de l'organisation (y compris sociale et environnementale)	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	
4.6	Processus mis en place pour permettre au plus haut organe de gouvernance d'éviter les conflits d'intérêts	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	
4.7	Processus de détermination des qualifications et de l'expertise des membres du plus haut organe de gouvernance pour orienter la stratégie de l'organisation dans les domaines économique, environnemental et social	***	Section D.2, p. 192-198 (AR)	

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/ en partie**/non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
4. Gouvernance et Engagements				
4.8	Énoncés de mission ou de valeurs, codes de bonne conduite et principes définis en interne par l'organisation sur sa performance économique, environnementale et sociale et état de leur mise en pratique	***	Sections 6 et 7, p. 18, 26 (RE) / Section D.6, p. 231 (RA)	
4.9	Procédures définies par le plus haut organe de gouvernance pour superviser la manière dont l'organisation identifie et gère sa performance économique, environnementale et sociale, et notamment les risques, opportunités, ainsi que l'adhésion ou la conformité aux normes, codes de bonne conduite et principes internationaux	***	Section 6, p. 19 (RE)	
4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du plus haut organe de gouvernance, notamment dans les domaines économique, environnemental et social	***	Section D, p. 214 (RA)	
4.11	Explications sur la position de l'organisation quant à la démarche ou au principe de précaution et sur ses actions en la matière	***	Section D.1, p. 184 (RA)	
4.12	Chartes, principes ou autres initiatives, d'origine extérieure en matière économique, environnementale et sociale, auxquels l'organisation souscrit ou donne son aval	***	Sections 8, 10 et 11, p. 41, 60, 61 (RE)	
4.13	Adhésion à des associations (professionnelles, par exemple) et/ou à des organisations nationales/internationales de défenses des intérêts dans lesquelles l'organisation : • est représentée dans les organes de gouvernance, • participe à des projets ou à des comités, • fournit un financement substantiel au-delà des cotisations normales, ou • considère son adhésion comme stratégique.	***	Sections 8 et 10, p. 41, 60 (RE)	
4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation	***	Section 11, p. 61 (RE)	
4.15	Base d'identification et de sélection des parties prenantes avec lesquelles le dialogue est recherché	**	Sections 5 et 11, p. 13, 61 (RE)	
4.16	"Démarches de ce dialogue, y compris fréquence par type et par groupe de parties prenantes"	***	Section 11, p. 61 (RE)	
4.17	"Questions et préoccupations clés soulevées via le dialogue avec les parties"	***	Sections 5 et 11, p. 13, 14, 61 (RE)	

Indicateurs clés de performance GRI

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/en partie**/non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
Tableau de Correspondance GRI (2 ^e partie) : Information sur l'approche de Management				
DMA EC	Information sur l'approche de Management EC	**	Section B, p. 18-65 (RA)	
DMA EN	Information sur l'approche de Management EN	**	Sections 6 et 9, p. 18, 43, 54 (RE)	
DMA LA	Information sur l'approche de Management LA	**	Sections 8 et 11, p. 29, 61 (RE)	
DMA HR	Information sur l'approche de Management HR	**	Sections 6 et 8, p. 36 (RE)	
DMA SO	Information sur l'approche de Management SO	**	Sections 7 et 8, p. 26, 41 (RE)	
DMA PR	Information sur l'approche de Management PR	***	Sections 7 et 11, p. 27, 28, 61 (RE)	
Indicateurs clés de performance GRI (3 ^e partie)				
Économique				
EC1	Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, les prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux États	***	Sections 3 et 8, p. 4, 41 (RE)	
EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'entreprise par rapport au changement climatique.	**	Section 4, p. 06,13 (RE) / Section D.1, p. 184 (RA) / RD: le changement climatique a été identifié comme une opportunité pour accroître l'efficacité environnementale des opérations (réduction de l'empreinte carbone des infrastructures IT). Le process de gestion des risques du Groupe prend en compte les risques liés aux catastrophes naturelles.	
EC3	Couverture des obligations de programmes de prestations de l'entreprise	**	Section 8, p. 40 (RE) / Section B.4, p. 59 (RA)	
EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues	***	Section 6, p. 23 (RE) / RD = Le gouvernement n'est pas présent dans la structure d'actionnariat	
EC5	Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels	**	Section 8, p. 36 (RE)	
EC6	Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels	**	Section 6, p. 21 (RE)	
EC7	Pertinences d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels	**	Section 8, p. 37 (RE)	
EC8	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et de services principalement publics, réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit	**	Section 8, p. 42 (RE)	
EC9	Compréhension et description des impacts indirects économiques	*		

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/en partie**/ non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
Environnementaux				
EN1	Consommation de matières en poids ou en volume	***	Section 9, p. 51 (RE)	7
EN2	% de matériels utilisés recyclés	***	Section 9, p. 51 (RE)	
EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire	***	Section 9, p. 46 (RE)	7
EN4	Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire	***	Section 9, p. 46 (RE)	7
EN5	Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique	**	Section 9, p. 03, 51 (RE)	7,8
EN6	Initiatives pour fournir des produits et des services reposant sur des sources d'énergie renouvelables ou à rendement amélioré, réductions des besoins énergétiques obtenues suite à ces initiatives	**	Section 9, p. 50 (RE)	7,8
EN7	Initiatives pour réduire la consommation d'énergie indirecte et réductions obtenues	**	Section 9, p. 52 (RE)	7,8
EN8	Retrait d'eau par source	*		
EN9	Sources d'eau affectées par le retrait d'eau	*		
EN10	% et volume total d'eau recyclée et réutilisée	*		
EN11	Lieu et taille de terrains détenus, loués, gérés ou adjacents à des zones protégés et des zones de forte biodiversité	*		
EN12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité dans les zones protégées et les zones de forte biodiversité	*		
EN13	Habitats protégés ou reconstruits	*		
EN14	Stratégies, actions, et plans de gestion des impacts sur la biodiversité	*		
EN15	Nombre d'espèces listées par IUCN Red List et la conservation nationale et leurs habitats dans des zones affectées par les opérations, par niveau de risque d'extinction.	*		
EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids	***	Sections 9 et 12, p. 46, 67 (RE)	7
EN17	Autres émissions GES indirectes par poids.	***	Section 9, p. 47 (RE)	
EN18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues	***	Section 9, p. 48 (RE)	7,8
EN19	Émissions des substances appauvrissant la couche d'ozone par poids	**	Section 9, p. 47 (RE)	7
EN20	NOx, SOx, et autres émissions dans l'air par type et poids	*		
EN21	Décharge d'eau total par qualité et destination	*		
EN22	Poids des déchets par type et méthode d'enlèvement	*		
EN23	Nombre et volume total de déversement	*		

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/en partie**/ non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
EN24	Poids des déchets dangereux transportés, importés, exportés ou traités selon les termes de la Basel Convention, annexes I, II, III, and VIII, et le % des déchets transportés ou envoyés à l'international	*		
EN25	Identité, taille, statut protégé, et valeur de biodiversité des eaux et habitats affectés par les rejets d'eau de l'entreprise	*		
EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services et portée de celles-ci	**	Sections 2 et 10, p. 03, 58 (RE)	7.8.9
EN27	% des produits vendus et leur packaging par catégorie.	*		
EN28	Valeur monétaire des amendes et nombre total des sanctions non monétaires pour non-conformité aux lois et réglementations environnementales	*		
EN29	Impacts environnementaux des produits transportés et autres produits et matériels utilisés pour les opérations de l'organisation et le transport des employés	*		
EN30	Total des dépenses en matière de protection environnementale et investissements par type	*		

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/en partie**/ non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
Sociaux : Travail				
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique	***	Section 8, p. 36 (RE)	
LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique	***	Section 8, p. 39 (RE)	6
LA3	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures	***	Section 8, p. 40 (RE)	6
LA4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	***	Section 8, p. 40 (RE)	3
LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective	**	Section 8, p. 40 (RE)	3
LA6	% des collaborateurs représentés dans des comités de santé et de sécurité direction/salarié permettant de surveiller et d'informer sur les programmes associés	*		
LA7	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique	**	Section 8, p. 32, 39 (RE)	1
LA8	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave	**	Section 8, p. 33 (RE) / RD = Atos Origin sensibilise de manière ponctuelle ses employés comme pour la grippe, mais n'a pas à ce jour de programmes dédiés aux familles	1
LA9	Sujets relatifs à la santé et la sécurité couverts dans les accords formels des syndicats	*		
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle	**	Section 8, p. 34 (RE)	1
LA11	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinée à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	***	Section 8, p. 34 (RE)	
LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodique	***	Section 8, p. 36 (RE)	
LA13	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité	***	Sections 6, 8, p. 19, 37 (RE) / Section D.2, p. 192 (RA)	1, 6
LA14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle		Section 8, p. 38 (RE)	6

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/en partie**/ non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
Sociaux : Droits de l'homme				
HR1	% et nombre total d'accords d'investissements qui intègrent des clauses des droits de l'homme ou ont été vérifiés selon ces clauses.	*		2
HR2	Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises	***	Section 6, p. 22 (RE)	1-6, 10
HR3	Nombre total d'heures de formation/collaborateur sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'homme, pertinentes pour l'activité, dont le % d'employés formés	*		2
HR4	Nbre total d'incidents de discrimination et actions entreprises	**	Section 7, p. 27 (RE) / RD : Atos Origin s'engage à s'assurer que tous ses collaborateurs et stagiaires ne soient pas soumis à des pratiques discriminatoires. En 2010, le Groupe a mis en place un groupe de travail pour l'élaboration d'une politique de diversité.	6
HR5	Opérations identifiées dans lesquelles le droit d'exercer la liberté d'association, et les accords de collectivité peuvent être mis en danger et les actions entreprises pour soutenir ces droits	**	Sections 7, 8 et 11, p. 27, 36, 62 (RE)	3
HR6	Opérations identifiées comme à risque concernant le travail des enfants et les mesures pour y remédier	*		5
HR7	Opérations identifiées comme à risque pour les incidents ou le travail forcé et les mesures pour y remédier	*		4
HR8	% de personnel de sécurité formé aux politiques et procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme	*		
HR9	Nbre total d'incidents de violations impliquant les droits des indigènes et les actions entreprises	*		
Sociaux : Société				
SO1	Nature, portée et efficacité des programmes et pratiques qui évaluent et gèrent les impacts, et efficacité des programmes et pratiques qui évaluent et gèrent les impacts des opérations sur les communautés, incluant les entrées, les opérations et les sorties			
SO2	% et nombre total des entités business analysées pour les risques relatifs à la corruption	**	Section 7, p. 26 (RE)	10
SO3	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anticorruption de l'organisation	**	Section 7, p. 26 (RE)	10
SO4	Actions prises en réponse aux incidents de corruption	**	Section 7, p. 26 (RE)	
SO5	Positions politiques publiques et participation dans le développement et lobbying des politiques publiques	*		
SO6	Valeur totale des contributions financières à des partis politiques, politiciens par pays	*		
SO7	Nbre total d'actions légales pour comportement anticoncurrence, antitrust, et monopole et leurs résultats	*		
SO8	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations	**	Section 7, p. 26 (RE)	10

Glossaire

Indicateur	Description	Degré de reporting: (oui ***/en partie**/ non*)	Sections (Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE)/Rapport Annuel (RA)/ réponse directe (RD))	Principes du Global Compact
Sociaux : Responsabilité des Produits				
PR1	Étapes de cycle de vie dans lesquelles les impacts des produits et services sur la santé et la sécurité sont évalués pour amélioration, et % des produits et services sujets à de telles procédures	*		
PR2	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et codes concernant les impacts des produits et services sur la santé et la sécurité, durant leur cycle de vie, par type de résultats	*		
PR3	Type d'information sur les produits et services requis par les procédures et % de produits et services sujets à ses demandes d'information	*		
PR4	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et codes concernant les informations et labels des produits et services, par type de résultat	*		
PR5	Pratiques relatives à la satisfaction client et notamment résultats des enquêtes de satisfaction client	***	Section 11, p. 62 (RE)	
PR6	Programmes pour l'adhésion aux lois, normes et codes relatifs à la communication, marketing, dont les publicités, promotion et sponsorship	*		
PR7	Nombre total d'incidents de non-conformité avec les réglementations et codes concernant la communication, marketing, dont les publicités, promotion et sponsorship, par type de résultat	*		
PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de perte de données relatives aux clients	**	Section 7, p. 27, 28 (RE)	10
PR9	Valeur monétaire des amendes pour non-conformité aux lois et réglementations concernant la provision et l'utilisation des produits et services	*		

APAC –
BPO –
C&B Equity –
CFAP –
DEEE –
EMS –
CEE –
FSC –
GBU –
GCMEA –

GES –
GJ –
GRC –
GRI –

HQE –
ISO 14001 –
IT –
KPI –
LEAN –

NAM –
ONG –
ONU –
P.-D.G. –
Programme TOP –
RSE –
RH –
SAM –
THPE –

TIC –
UNGC –

Région Asie-Pacifique
Externalisation des Processus métiers
Égalité en matière de Compensation & Bénéfices
Programme de réduction de l'empreinte carbone
Déchets équipements électriques et électroniques
Système de Management Environnemental
Comité d'Entreprise Européen
Forest Stewardship Council – conseil de bonne gestion forestière
Entité opérationnelle du Groupe
Allemagne, Europe centrale/Méditerranée Afrique, incluant l'Autriche, l'Allemagne, la Grèce, la Pologne, l'Afrique du Sud, la Suisse et la Turquie
Gas à effet de serre
Gigajoule
Gouvernance, Risque et conformité
La « Global Reporting Initiative » est un réseau d'experts à l'origine du cadre de reporting sur le développement durable le plus utilisé au monde. Elle en assure l'amélioration permanente et l'application à l'échelle internationale.
Norme de Haute Qualité Environnementale
Certification environnementale ISO 14001
Technologies de l'information
Indicateurs de performance clés
L'approche Lean évalue les processus de l'entreprise afin de déceler dans les méthodes de travail les sources de gaspillage, de variabilité et de rigidité.
Amérique du Nord et Canada
Organisation non gouvernementale
Organisation des Nations unies
Président Directeur Général
« Total Operational Performance » - Programme interne Atos Origin
Responsabilité sociale d'Entreprise
Ressources Humaines
Amérique du Sud
Norme de Très Haute Performance Énergétique. Cette certification est octroyée aux organismes enregistrant une consommation d'énergie au moins 20 % inférieure à la limite définie par la Régulation Thermique en 2005 (France)
Technologies de l'information et de la communication
Pacte mondial des Nations unies. Les 10 principes du Pacte :
• **Principe 1** : Les activités commerciales doivent supporter et respecter la protection des droits de l'homme proclamés à l'échelle internationale
• **Principe 2** : Les activités commerciales doivent être effectuées de telle sorte à éviter toute forme de complicité avec les abus des droits de l'homme
• **Principe 3** : Les activités doivent soutenir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à établir des conventions collectives de travail
• **Principe 4** : Les activités commerciales doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire
• **Principe 5** : Les activités commerciales doivent soutenir l'abolition réelle du travail des enfants
• **Principe 6** : Les activités commerciales doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire
• **Principe 7** : Les activités commerciales doivent traduire une approche préventive à l'égard des défis environnementaux
• **Principe 8** : Les activités commerciales doivent entreprendre des initiatives afin de promouvoir une responsabilité environnementale accrue
• **Principe 9** : Les activités commerciales doivent encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
• **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Implantations

Afrique du Sud	Chine	Grèce	Maroc
Woodlands Office Park, Ground Floor Building 32 Woodlands Drive, Woodmead, Johannesburg Tél. : + 27 87 310 2867	5 th Floor, Lido Commercial Center Jichang Road Pékin 100004 Tél. : + 86 10 6437 6668	Atos Origin Hellas S.A. 7 Fragokklisias Street 151 25 Maroussi	Avenue Annakhil – Espace High Tech Hall B – 5 ^e étage Hay Ryad Rabat Tél. : + 212 (0)5 37 57 79 79
Allemagne	États-Unis	Hong Kong	
Theodor-Althoff-Str. 47 D-45133 Essen Tél. : + 49 (0) 20 14 3050	5599 San Felipe Suite 300 Houston TX, 77056 Tél. : + 1 713 513 3000	Exchange Tower, 33 Wang Chiu Road Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong	Atos Origin Casablanca Nearshore Park – Shore 7 1100, boulevard El Qods – Quartier Sidi Maârouf Casablanca Tél. : + 212 (0)5 29 04 45 29
Atos Worldline GmbH Hahnstraße 25 D-60528 Frankfurt/Main Tél. : + 49 (0) 69 66 5710	Espagne	Inde	Pays-Bas
Argentine	Albarracín, 25 28037 Madrid Tél. : + 34 91 440 8800	Prism Towers, 6 th Floor, ‘A’ Wing, MindSpace, Link Road,Goregaon (W), Mumbai - 400 062 Tél. : + 91-22-66452500	Papendorpseweg 93 3528 BJ Utrecht Tél. : + 31 (0) 88 265 5555 Pologne
Vedia 3892 P.B. C1430 DAL - Buenos Aires Tél. : + 54 11 6315 8800	Atos Consulting Albarracín, 27 28037 Madrid Tél. : + 34 91 214 9500	Atos Worldline India (Venture Infotek Global Ltd.) 701, Interface 11 Malad (W) Mumbai 400 064 – India Tél. : + 91 40 42 40 00 Fax : + 91 40 42 44 00	Atos Origin IT Services Sp. z o.o. Ul. Wołoska 5 (Taurus building) 02-675 Warszawa, Poland Tél. : + 48 22 444 6500
Autriche	France	Indonésie	Royaume-Uni
Technologiestraße 8 / Gebäude D A-1120 Wien Tél. : + 43 1 605430	Siège Social River Ouest 80, quai Voltaire 95 877 Bezons Cedex Tél. : + 33 1 73 26 00 00	Wisma Kyoei Prince, #1707 Jalan Jenderal Sudirman Kav. 3 Jakarta, 10220 Tél. : + 62 21 572 4373	1 Triton Square Regent’s Place London NW1 3HG Tél. : + 44 20 7830 4444
Belgique	Atos Worldline France River Ouest 80, quai Voltaire 95 877 Bezons Cedex Tél. : + 33 1 73 26 00 00	Japon	Singapour
Da Vincilaan 5 B-1935 Zaventem Tél. : + 32 2 690 28 00	Infogérance River Ouest 80, quai Voltaire 95 877 Bezons Cedex Tél. : + 33 1 73 26 00 00	20/F Shinjuku Park Tower, 3-7-1 Nishi-shinjuku, Shinjuku-ku, Tokyo 163-1020 Tél. : + 81 3 3344 6631	620A Toa Payoh Lorong 1 TP4 Level 5 Singapore 319762 Tél. : + 65 6496 3888
Conseil et Intégration de Systèmes Da Vincilaan 5 B-1935 Zaventem Tél. : + 32 2 690 28 00	Intégration de Systèmes River Ouest 80, quai Voltaire 95 877 Bezons Cedex Tél. : + 33 1 73 26 00 00	Luxembourg	Suisse
Atos Worldline Belgique Chaussée de Haecht 1442 Haachtsesteenweg 1130 Brussels Tél. : + 32 (0)2 727 61 11	Atos Consulting River Ouest 80, quai Voltaire 95 877 Bezons Cedex Tél. : + 33 1 73 26 00 00	Rue Nicolas Bové 2a 1253 Luxembourg Tél. : + 352 31 36 37 1	Industriestrasse 19 8304 Wallisellen Tél. : + 41 44 877 6969
Brésil	Atos WorldGrid 36, Chemin du vieux Chêne 38243 Meylan Cedex 2 Tél. : + 33 4 76 41 46 00	Malaisie	Taïwan
Avenida Maria Coelho Aguiar, 215 - Bloco E - 5 ^o andar Cep: 05804-900 - Jardim São Luis - São Paulo – SP Tél. : + 55 11 2183-2344		Suite F01, 1 st Floor 2310 Century Square Jalan Usahawan 63000 Cyberjaya Selangor Darul Ehsan Malaysia Tél. : + 60 3 8318 6100	5F, No.100, Sec.3 , Min-Sheng E.Road, Taipei, Taiwan, R.O.C. Tél. : + 886 - 2 - 2514 2500
Rua da Candelária, 65 - 22 ^o andar Cep. 20091-906 – Centro-Rio de Janeiro - RJ Tél. : + 55 21 3265-9200			Atos Consulting Papendorpseweg 93 3528 BJ Utrecht Tél. : + 31 (0) 88 265 5555
			Turquie
			ITÜ ARI Teknokent-2 Büyükdere Cad A Blok K3 34398 Maslak Istanbul Tél. : + 90 212 286 46 66

Contacts

Pour plus d’information sur le programme de développement durable d’Atos Origin, merci d’envoyer vos questions à : sustainability@atosorigin.com

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

Philippe Mareine,
Secrétaire Général du Groupe

BUREAU DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pilar Barea, Espagne
Responsable du Programme

Marianne Hewlett, Benelux
Responsabilité sociale

Sophie Chambon, France
Engagement environnemental

Giles Hutchins, Royaume-Uni
Portefeuille de solutions de développement durable

Émilie Moreau, Communication Groupe
Programmes de responsabilité d’entreprise
et « Bien-être au travail »

Jeff Chater, Royaume-Uni
Reporting Carbone

Andreas Koeller, GCEMA
Certification ISO 14001

Murli Menon, Inde
Formation au développement durable

Michèle Claverie, Communication Groupe
Gerlinde Betz-Kroeber, Atos Worldline
Denis Daullé, Atos Worldline
Jean-Michel Douvesy, Infogérance

Eliane Assuncao, Amérique du Sud
Sally Wang, Asie-Pacifique
Tom Parsons, États-Unis
Miguel Viedma, Département Juridique
Anne Fitzsimmons, Marchés



Édition
Ce rapport a été compilé à l’aide du système « Computer to Plate » (CIP) ou « ordinateur vers plaque », ce qui entraîne l’élimination totale du film, une matière intermédiaire, au cours du processus de plaque.

Papier
Ce rapport est composé de papier de pâte provenant de forêts certifiées et gérées par l’éco-label « Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes » (PEFC). Le papier contenu dans le rapport ne contient pas de pâte blanchie sans chlore gazeux ECF (« Elemental Chlorine Free »). Au lieu du chlore gazeux utilisé dans le blanchiment des pâtes classiques, le blanchiment ECF utilise de l’oxygène et du dioxyde de chlore, qui ne génère pas de dioxines comme les composés organiques chlorés.

Encre
L’encre « Vegetable Oil Ink » a été utilisée pour ce rapport, elle est composée de différentes huiles végétales (soja, graines de lin, tung, noix de coco et palmier).

Processus
L’adhésif utilisé pour la reliure est une colle de type polyuréthane qui est facile à séparer et à enlever pour le recyclage du papier. En outre, 19,3 % des feuilles vierges générées à partir de la coupe de feuilles lors du traitement de ce rapport est envoyé à une entreprise de fabrication de papier et est utilisé comme matière première pour le papier recyclé.

- Édition, rédaction : **Atos Origin**
- Conseil, conception & réalisation : **TERRE DE SIENNA** | www.terredesienne.com
- Crédits photo : Getty Images et Photothèque Atos Origin



www.atosorigin.com