
rapport
de responsabilité
d'entreprise
2011

**Creating a
sustainable
firm of
the future**

Sommaire

Message du Président	01		
Faits marquants de l'année 2011	02		
Profil de l'entreprise	04		
Secteur informatique : Opportunités et challenges	06	Une citoyenneté responsable	56
Le développement durable : une réponse pour s'adapter à cette période d'instabilité		La citoyenneté d'entreprise fait partie de l'identité d'Atos à travers le monde	
Vision & stratégie	10	Engagement environnemental	62
Intégrer la responsabilité sociétale et environnementale au cœur de la stratégie		Nous restons fidèles à nos engagements environnementaux	
Dialogue avec les parties prenantes	14	Aider à bâtir les entreprises du futur	73
Mieux dialoguer pour faire progresser la responsabilité sociale d'entreprise pour nos collaborateurs, partenaires, et la société dans son ensemble		Accélérer le progrès pour transformer l'entreprise	
Notre parcours en développement durable	24	Gouvernance d'entreprise	79
Un leadership confirmé dans le domaine du développement durable		Notre approche pour un management durable	
Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement	34	Informations sur le rapport	84
Libérer le potentiel créatif de nos collaborateurs		Implantations et contacts	104



A+ pour le Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

A+ est le niveau de certification le plus élevé délivré par la Global Reporting Initiative, selon des critères de transparence et de performance en matière de responsabilité d'entreprise et de vérification par un tiers externe.



Message du Président

Je suis heureux d'annoncer que, pour la seconde fois consécutive, Atos a obtenu la qualification A+ du GRI pour la qualité de son rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). En 2011, le programme de développement durable s'est ancré plus profondément dans l'entreprise.

Depuis quelques années, la crise économique a contraint nos clients à revoir leurs modèles de croissance et à reconsidérer leurs choix de développement.

Aujourd'hui, en intégrant étroitement le développement durable à leur politique d'entreprise, nos clients témoignent d'une véritable intelligence économique, préfigurant les nouvelles réalités économiques, sociales, et environnementales. Atos s'engage à leurs côtés, par exemple pour les Jeux Olympiques, afin qu'ils soient aussi ceux de l'environnement, en utilisant 10 % de serveurs informatiques en moins à chaque édition.

En 2011, l'acquisition de Siemens IT Solutions and Services a permis à Atos de devenir un leader européen d'envergure mondiale, tout en renforçant notre identité, notre politique de responsabilité sociale et notre portefeuille d'offres.

Sur le plan du développement durable, notre premier défi a été d'aligner la stratégie de développement durable des deux entreprises. En matière d'opportunités, notre portefeuille d'offres s'est enrichi de nombreuses solutions plus éco-responsables à proposer à nos clients, lesquelles ont valu à Atos la reconnaissance du « SAP Pinnacle Awards 2012 » pour son leadership en matière de développement durable. S'agissant de notre responsabilité sociale, nous avons poursuivi le déploiement de notre programme « Bien-Être au travail » (Wellbeing@work), qui contribue à attirer les meilleurs talents et à créer un environnement de travail de qualité et cohérent avec notre souhait de devenir l'une des principales entreprises où il fait bon travailler.

En 2011, les priorités ont concerné l'accueil des nouveaux ingénieurs (près de 9 000 recrutements ont été réalisés), le télétravail, dont plus d'un collaborateur d'Atos sur quatre bénéficie aujourd'hui, les programmes de reconnaissance, la formation - y compris à distance -, et l'environnement de travail, via le déploiement du concept Campus Atos. Début 2012, Atos a ainsi été primé par l'institut « Great Place to Work » comme le troisième employeur de choix en Pologne ; Atos candidatera à cette distinction en 2012 dans les principaux pays dans lesquels elle est implantée. En outre, l'initiative « Zero email™ » que j'ai lancée en 2011 a pris de l'ampleur, contribuant également à l'amélioration de nos méthodes de travail.

En matière environnementale, Atos a défini trois axes de progrès principaux : la poursuite de la réduction de notre impact environnemental, le lancement de services d'hébergement « neutres en carbone » et le renforcement du dialogue avec les parties prenantes. L'objectif est d'affiner notre programme de développement durable et d'axer nos efforts sur quelques thèmes clefs. J'ai le très grand plaisir d'annoncer que nous avons totalement rempli cet objectif. Nous avons également engagé un véritable dialogue avec l'ensemble des parties prenantes de notre démarche de responsabilité sociétale : la première réunion avec les acteurs de notre écosystème s'est tenue à Londres, en novembre 2011. Pour Atos, 2011 a donc été une année charnière. Nous avons franchi une nouvelle étape vers la préfiguration de « l'entreprise du futur » (The Firm of the Future).

Je suis ainsi tout particulièrement fier de vous présenter ce rapport, qui montre que nos réalisations sont les meilleurs témoins de notre engagement.

Thierry Breton
Président-Directeur Général

Faits marquants de l'année 2011

Application des normes du GRI (Global Reporting Initiative)

En mai 2010, Atos Origin a publié son premier rapport de responsabilité d'entreprise conformément aux directives du Global Reporting Initiative (GRI), qui lui a attribué le niveau B+. La note A+ attribuée par le GRI, pour le rapport de Responsabilité Sociétale d'Atos et publiée en mai 2011, a confirmé le leadership d'Atos dans le domaine du développement durable.

Intégration de Siemens IT Solutions and Services

Avec l'intégration de Siemens IT Solutions and Services de nouvelles possibilités s'offrent à Atos dans le domaine du développement durable. Fort d'un portefeuille élargi et d'une position de leader confirmée sur le marché européen, Atos a totalement intégré le développement durable dans ses offres clés.

L'entreprise du futur

En intégrant Siemens IT Solutions and Services, nous nous sommes fixé l'objectif d'accélérer notre transition vers l'entreprise du futur. Tout en poursuivant les efforts entrepris dans le cadre du programme « Zero email™ » à une échéance de trois ans, nous avons commencé à élaborer l'environnement de travail du futur. Nous avons attribué au développement durable le rôle de catalyseur clef dans ce processus pour lequel nous visons l'exemplarité. Début 2010, Atos a lancé le programme « Bien-Être au travail » (Wellbeing@work) afin de réaffirmer sa volonté de placer ses employés au cœur de ses préoccupations. Considéré comme l'un des principaux moyens pour mener à bien l'intégration de Siemens IT Solutions and Services, il s'est poursuivi en 2011 par la participation de plusieurs géographies d'Atos au défi « Great Place to

Work » (Entreprise où il fait bon travailler). L'ambition « Bien-Être au travail » renforce la mutation qu'opère actuellement l'entreprise pour devenir un groupe international mieux intégré, offrant un environnement de travail de haute qualité à ses collaborateurs.

Data-center d'Helsinki

Atos a ouvert un data-center dans l'ancienne centrale électrique d'Helsingin Energia. Sur ce site, le système de refroidissement fonctionne avec des pompes à chaleur, de l'eau de mer basse température et utilise le surplus d'énergie thermique provenant de la production d'énergie. La chaleur dégagée par les serveurs est acheminée vers le réseau de chauffage urbain à l'aide d'un échangeur thermique et permettra de chauffer les bâtiments et d'approvisionner Helsinki en eau chaude. La chaleur produite par le nouveau data-center alimente ainsi plus de 4500 foyers.

Gestion des performances en matière de développement durable : partenariat avec SAP

En novembre 2011, Atos a annoncé qu'il s'appuierait sur la solution SuPM de SAP® Business Objects™ (Sustainability Performance Management) pour piloter son programme RSE. Cette solution permettra à Atos de collecter, consolider et partager des données provenant de l'ensemble de l'entreprise. Elle permettra de suivre et piloter le programme et de veiller à l'atteinte de ses objectifs.

Dialogue avec les parties prenantes

Pour enrichir le dialogue avec nos parties prenantes, nous avons tenu notre première session de travail à Londres en novembre 2011, dans le centre technologique des Jeux Olympiques. Un groupe, composé de partenaires, d'ONG et

de fournisseurs internationaux, a participé à ces échanges afin de dégager un plan d'actions précis et de définir le rôle des parties prenantes en matière de gouvernance. Nous avons convié nos invités à challenger notre stratégie et notre programme RSE, et à nous faire part de leurs approches des meilleures pratiques.

Les discussions ouvertes nous ont permis de partager nos exigences, nos souhaits et nos idées, propices au développement d'une relation plus fructueuse. À la suite de cet événement, les parties prenantes ont contribué à l'élaboration de ce rapport en répondant à un questionnaire détaillé qui leur a été adressé.

Vers une entreprise « Zero email™ »

Début 2011, Atos a annoncé son ambition de devenir une entreprise « Zero email™ » d'ici à trois ans. En effet, nous sommes convaincus que le volume de mails que nous envoyons et recevons ne cadre pas avec une politique de développement durable, et ne permet pas d'aboutir à un véritable équilibre vie professionnelle/vie privée. Nous intégrons actuellement des solutions innovantes permettant de combiner les exigences sociales et professionnelles, en nous dotant d'outils de travail plus modernes, dynamiques et efficaces pour gérer et partager l'information. Le 1^{er} janvier 2012, un directeur a été nommé à la tête du programme « Zero email™ », lequel a suscité un intérêt marqué dans la presse internationale.

Les principaux indicateurs de performance 2011

Développement commercial		FY 2009	FY 2010	Nouvel Atos	FY 2011		
Data-centers neutres en carbone	Audit Carbone - économies	---	600 K€		537 K€	+	EN6
Solutions santé et bien-être	Services pour le secteur médical (chiffre d'affaires annuel)	---	---	*	41,82 M€	+	AO5
	Services de gestion de l'énergie (chiffre d'affaires annuel)	---	---	*	91,78 M€	+	AO5
Investissements dans la recherche sociale et le développement	Systèmes d'information éco-responsables		2 368 920 €		2 764 840 €	+	EC8
Engagement environnemental		FY 2009	FY 2010	Nouvel Atos	FY 2011		
Gestion de l'empreinte carbone	Empreinte globale (kg de CO ₂ e)	142 592 245	122 589 332	*	309 314 589	=	EN16
Réduction de la consommation d'énergie dans les data-centers	Réduction de la consommation d'énergie des data-centers pour nos activités d'infogérance	---	2 000 MWh		7,291 MWh	+	EN6
Réduction des émissions de carbone de nos flottes automobiles	Moyenne de l'empreinte des émissions du parc automobile	145 g CO ₂ /km	133 g CO ₂ /km	*	131,6 g CO ₂ /km	+	EN17
Rationalisation des voyages, recours au travail à distance	Nombre d'heures d'utilisation de l'outil de travail à distance (OCS)	---	---	*	103 891 heures	+	EN7
Choix de fournisseurs responsables	Couvertures des évaluations réalisées par Ecovadis (en pourcentage de dépenses)	35%	37%	*	41%	+	HR2
Responsabilité sociale		FY 2009	FY 2010	Nouvel Atos	FY 2011		
Recrutement	Nombre de personnes embauchées par l'entreprise	4 500	6 686	*	8 891	+	EC7
Attrition	Pourcentage des employés ayant quitté l'entreprise	13%	17%	*	11,74%	+	LA2
Formation des employés	Nombre moyen d'heures de formation	19,72	34,56	*	29,12	=	LA10
	Nombre d'utilisateurs de cours e-learning	---	8 294	*	14 725	+	LA10
Diversité dans le management	Présence de femmes dans le TOP management	---	65	*	108	+	LA13
Absentéisme	Taux moyen	2,7%	2,07%	*	3,05%	=	LA7
Satisfaction des employés	Nombre de personnes participant aux enquêtes de satisfaction	---	---		17 156	+	AO2
	Taux moyen de réponses	---	---		58%	+	AO2

* Cet indicateur concerne le nouveau périmètre Atos.

Profil de l'entreprise

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- L'acquisition de Siemens IT Solutions and Services a porté nos effectifs à 74 000 personnes dans 48 pays
- Notre chiffre d'affaires est de 8,5 milliards d'euros (pro forma 2011)
- Le GRI a attribué un A+ à Atos pour son Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Atos est un groupe international de technologies informatiques, qui génère un chiffre d'affaires annuel de 8,5 milliards d'euros et emploie près de 74 000 personnes dans 48 pays. La mission d'Atos est d'aider ses clients à améliorer leur performance grâce à des solutions innovantes et génératrices d'une valeur ajoutée mesurable. Atos gère l'ensemble de ses activités en faisant du développement durable un fil directeur. Le Groupe s'est également engagé à minimiser son impact environnemental, en recherchant le bien-être de ses collaborateurs et en assurant sa rentabilité. Atos propose à une clientèle internationale des services transactionnels de haute technologie (HTTS), des prestations technologiques et de conseil, d'intégration de systèmes et d'infogérance.

En quête constante de nouvelles opportunités et animée d'un véritable esprit d'innovation. Atos couvre par son expertise de nombreux domaines. La qualité de nos prestations s'appuie sur les valeurs que nous prônons : responsabilité, confiance, compétitivité, service au client, innovation et bien-être social, Excellence.

Partenariat stratégique mondial entre Atos et Siemens

Le 15 décembre 2010, Atos Origin et Siemens ont annoncé qu'ils venaient de conclure l'un des accords les plus importants sur le marché des services informatiques.

Par cette alliance stratégique, reposant notamment sur l'acquisition par Atos Origin de Siemens IT Solutions and Services, Atos a renforcé son expertise dans de nombreux domaines, tels que les services de Cloud Computing, l'infogérance, l'intégration système et les services transactionnels de haute technologie.

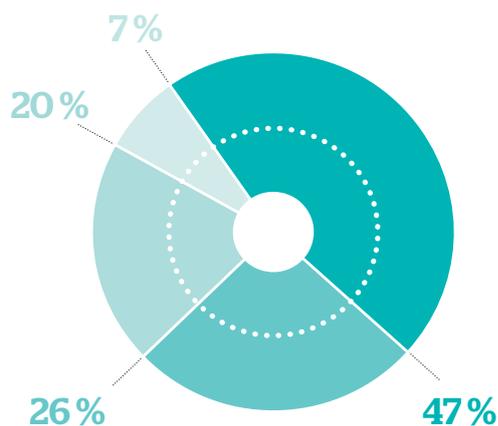
Le savoir-faire et les compétences de Siemens IT Solutions and Services en matière de responsabilité d'entreprise ont également participé au renforcement de notre portefeuille d'offres.

Le développement durable dans la politique d'entreprise du Groupe

Plaçant le développement durable au cœur de sa politique d'entreprise, Atos a mis en place des pratiques d'excellence durable à l'échelle du Groupe. Atos considère qu'en tant qu'entreprise technologique de premier plan, il peut et doit sensibiliser les acteurs du marché des technologies de l'information au développement durable et au respect de l'environnement. C'est notamment à ce titre qu'Atos est membre depuis plusieurs années du « Green Grid ».

Le Groupe poursuit un objectif de rentabilité dans le respect de ses engagements éthiques, sociaux et environnementaux : son objectif est de proposer des solutions efficaces offrant des bénéfices économiques durables. En 2010, Atos a réaffirmé cet engagement, en rejoignant le Pacte mondial des Nations Unies et en adhérant au Global Reporting Initiative (GRI). En 2011, Atos s'est vu décerner la qualification A+ par le GRI pour son rapport sur le développement durable. Atos a également fait son entrée dans les indices extra-financiers FTSE4Good et ASPI Eurozone®.

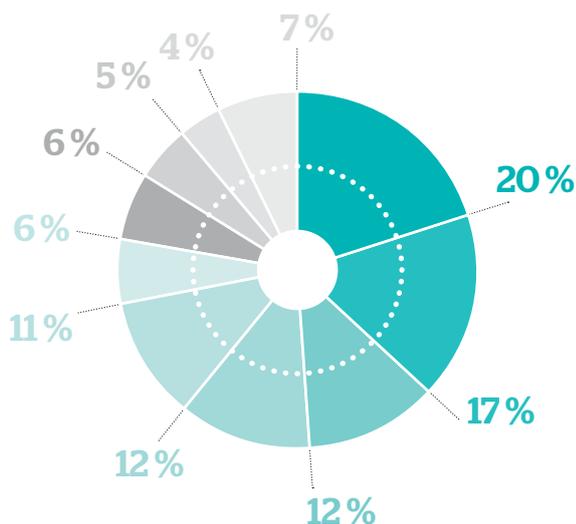
Répartition du chiffre d'affaires par ligne de service (en millions d'euros)



	2011 PF12 m	2011 Statutaire	2010 TCPC*
● Infogérance	3 952	2 892	2 842
● Intégration de systèmes	2 241	1 771	1 806
● HTTS et activités spécialisées	1 726	1 562	1 533
● Conseil et services technologiques	593	588	608
Groupe	8 511	6 812	6 790

* Taux de change et périmètre constants.

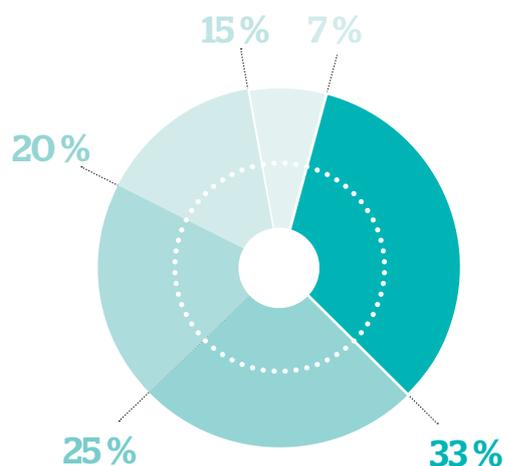
Répartition du chiffre d'affaires par entité opérationnelle (en millions d'euros)



	2011 PF12 m	2011 Statutaire	2010 TCPC*
● Allemagne	1 703	1 100	1 054
● Royaume-Uni et Irlande	1 461	1 195	1 146
● France	1 000	991	1 021
● Benelux	1 026	942	1 006
● Atos Worldline	913	913	903
● Europe de l'Est et Centrale	526	311	283
● Amérique du Nord	498	304	276
● Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	415	224	241
● Région Ibérique	343	314	315
● Autres entités opérationnelles	626	519	545
Groupe	8 511	6 812	6 790

* Taux de change et périmètre constants.

Répartition du chiffre d'affaires par marché (en millions d'euros)



	2011 PF12 m	2011 Statutaire	2010 TCPC*
● Industrie, distribution et services	2 855	2 130	1 982
● Secteur public, santé et transports	2 154	1 779	1 800
● Services financiers	1 674	1 408	1 434
● Télécoms, médias et technologies	1 250	959	989
● Énergie et services aux collectivités	579	537	584
Groupe	8 511	6 812	6 790

* Taux de change et périmètre constants.



Secteur informatique

Opportunités et challenges

Le développement durable :

Une réponse pour s'adapter à cette période d'instabilité

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Notre Président-Directeur Général a créé la Communauté Scientifique d'Atos en 2009 pour souligner la nécessité d'adopter une approche proactive, d'identifier et d'anticiper les technologies qui vont modifier les règles du jeu. Composée de 90 membres possédant des compétences et une expérience très diversifiées (de la science à la technologie), elle aide Atos à anticiper et à appréhender les bouleversements technologiques et les nouveaux défis auxquels notre secteur doit faire face. En 2011, la Communauté Scientifique a publié un document intitulé *Ascent Journey 2014*, dans lequel elle présente sa vision des tendances du secteur informatique à long et court termes. *Ascent Journey 2014* peut être consulté sur www.atos.net
- Le Cloud Computing, les « Big Data » et les réseaux sociaux sont les trois grandes révolutions de ces dernières années. Chacune d'entre elles apporte son lot d'enjeux et d'opportunités en matière de développement durable. Atos a ajusté sa stratégie en tenant compte de ces évolutions pour répondre aux exigences de ses clients.

Une décennie de changements

Nos clients sont confrontés à une instabilité sans précédent, une véritable révolution économique, sociale et environnementale.

La crise économique qui se prolonge a contraint les entreprises à revoir leur stratégie. Avec l'émergence concomitante de l'Internet mobile et des réseaux sociaux, les clients s'attendent à une plus grande qualité de service et à l'arrivée de modes de communication plus instantanés. S'efforçant de réduire leur empreinte carbone, ils cherchent des méthodes leur permettant d'innover et d'être plus performants à moindre coût. Alors que cette instabilité aiguise les enjeux, elle ouvre également une voie sans précédent pour innover et créer de la valeur tout en optimisant la performance des activités. L'heure est à l'innovation.

Le concept de « la restructuration de la résilience » s'est développé en réponse à dix années de destruction-reconstruction créative, entraînant une remise en question des modèles traditionnels et la transformation réussie des entreprises. Celle-ci, réalisée grâce aux technologies de l'information, constitue l'élément central de ce concept. Atos veut être le premier expert en technologie capable d'aider ses clients à devenir les entreprises du futur qui auront intégré le développement durable dans leur fonctionnement.

Parmi les clients d'Atos, nombreux sont ceux qui ont déjà entamé une véritable métamorphose. Culture, politiques d'entreprise, mode de fonctionnement, tout est repensé pour s'accorder au monde dans lequel ils doivent désormais évoluer. Cela suppose d'intégrer des facteurs économiques, sociaux et environnementaux dans chaque décision prise, quelle qu'en soit la portée. Atos considère le développement durable comme un catalyseur important pour la « résilience ». Il s'agit donc bien d'un outil indispensable à l'entreprise pour opérer sa transformation.

S'il est essentiel d'aider nos clients à devenir les entreprises du futur, nous devons également assurer notre propre évolution. À travers sa Communauté Scientifique, un réseau de 90 membres, issus de tous les pays où Atos exerce ses activités et formant un creuset des compétences et connaissances du secteur, Atos adapte sa stratégie aux bouleversements technologiques et se prépare aux nouveaux défis que le secteur va rencontrer. En 2011, la Communauté Scientifique a publié un document intitulé *Ascent Journey 2014*, où elle étudie les évolutions du secteur des technologies de l'information et les solutions que nous proposons à nos clients.

Développement durable dans l'informatique : les tendances du marché

Le marché des services informatiques évolue rapidement. Atos a classé les facteurs de transformation de ce secteur en tendances clés pour l'industrie. Deux catégories se dessinent :

les facilitateurs technologiques et les nouveaux domaines d'application.

- Au rang des technologies capables d'impulser un changement de tendance, d'améliorer et de modifier la façon dont sont fournis et utilisés les services informatiques traditionnels figurent le Cloud Computing, la globalisation et l'industrialisation des services informatiques, le « Big Data », la diffusion des technologies de l'information et l'externalisation des processus métier (BPO).

- Parmi les domaines d'application nouveaux, qui permettent d'étendre le champ d'utilisation actuel des services informatiques. Les principales tendances sont la révolution des réseaux sociaux, l'informatique mobile, l'Internet des objets, le Green IT (l'informatique verte) et la convergence IT/technologies opérationnelles.

Avec la propagation des technologies de l'information, notamment dans des nouveaux domaines, la confidentialité des données et les problèmes de sécurité de l'information prennent une importance accrue. Ce n'est qu'avec la maîtrise de ces enjeux que ces tendances pourront être adoptées pleinement.

Le Cloud Computing : une nouvelle manière de fonctionner

Chez Atos, les services de Cloud Computing désignent tout service fourni au client par Internet, avec un mode de facturation à l'utilisation. Il s'agit d'un éventail de services pouvant être classés selon quatre fonctions :

- Business Process-as-a-Service (BPaaS) : par exemple services d'assistance (Help Desk), CRM et gestion de cartes ;
- Software-as-a-Service (SaaS) : applications ERP, Salesforce.com et Microsoft Office 365 ;
- Platform-as-a-Service (PaaS) : middleware comprenant les plates-formes de bases de données et de traitement des transactions, et les environnements de développement à la demande ;
- Infrastructure-as-a-Service (IaaS) : traitement, stockage et mise en réseau à la demande.

En fonction des domaines, on peut distinguer différents types de services de Cloud :

- Cloud Public : les services sont offerts à un ensemble extrêmement large de clients sur une infrastructure partagée et hautement standardisée, comme le service d'Amazon Elastic Compute Cloud ;
- Cloud Privé : les services sont offerts à un seul client ou à un ensemble de clients choisis (Cloud communautaire) en fonction d'un environnement de Cloud ; la sécurité, les niveaux de service et la personnalisation sont ainsi davantage ciblés ;
- Cloud Hybride : un seul client peut utiliser une combinaison de Cloud Public, de Cloud Privé et de systèmes existants.

Le Cloud Computing offre un certain nombre d'avantages au client : des coûts réduits en matière d'infrastructures et de services d'applications, des dépenses d'investissement moins élevées, une flexibilité plus grande (paiement à l'utilisation), une personnalisation et une plus grande souplesse des services. Cependant, certains problèmes doivent être résolus avant que les clients ne puissent accorder toute leur confiance au Cloud

Computing : la confidentialité et la sécurité des données, le respect de la réglementation, la garantie des niveaux de services, la migration et l'intégration d'applications et de données existantes.

Les services Cloud proposés par Atos forment un ensemble unique et complet, positionnant Atos en leader européen du Cloud Computing, notamment dans le domaine du Cloud Privé.

Le partenariat stratégique récemment conclu entre Atos, EMC et VMware pour le Cloud Computing ouvert illustre de façon innovante l'ambition que nourrit Atos de devenir le premier fournisseur dans ce domaine. Atos prévoit de créer une entreprise, baptisée Canopy, offrant une large gamme de solutions et services Cloud conçus pour aider les clients à tirer rapidement parti des avantages du Cloud Computing. Axées sur les meilleures technologies du marché et développées par les leaders mondiaux de l'industrie du Cloud, EMC et VMware, ces nouvelles offres incluront une plate-forme Cloud ouverte permettant aux clients de choisir, de disposer et de déployer des services Cloud très facilement. Basées sur des standards ouverts, elles permettront aux clients de choisir la technologie qu'ils préfèrent et de l'exécuter sur ou hors site, et de trouver la combinaison de solutions de Cloud Privé, Public et Hybride la plus adaptée.

Le passage au Cloud Computing apporte également de grandes opportunités dans le domaine du développement durable. Il réduit les besoins en capacité de serveurs et permet de réaliser des économies d'énergie significatives. Il offre un environnement de travail plus mobile et flexible (les applications et les données sont accessibles à tout moment, les personnes peuvent travailler n'importe où et n'importe quand) et contribue ainsi à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en réduisant les besoins de déplacement.

Big Data : des solutions responsables

Actuellement, l'usage en informatique décisionnelle (BI) est d'analyser les données structurées provenant des systèmes d'information d'une entreprise pour mieux piloter la performance et prendre les meilleures décisions.

Alors que les données se multiplient dans des proportions très importantes au sein même des entreprises, le volume des données globales connaît une véritable explosion. Selon les estimations d'IDC, les données mondiales s'élevaient à 1,8 zétooctet (ou 1,8 trillion de gigaoctets) en 2011, soit une augmentation de plus du double tous les deux ans. Les technologies de stockage et de traitement informatiques évoluent également, mais moins rapidement. De nouvelles approches et méthodes sont donc nécessaires pour gérer l'accroissement de données.

L'objectif d'Atos consiste à exploiter les valeurs contenues dans les données pour devenir une « entreprise pilotée par les données », c'est-à-dire utiliser les informations extraites pour prendre les décisions appropriées. Cela peut s'appliquer dans la planification opérationnelle et stratégique ou pour déterminer à quel moment cibler les clients avec de nouveaux produits et services. Certaines entreprises issues de la nouvelle économie, comme Google, y parviennent avec succès tout en définissant et en introduisant déjà des méthodes Big Data. Des prestataires de services logiciels et informatiques ont déjà adopté cette approche révolutionnaire et sont sur le point de la proposer à leurs clients.

1,8 zétaoctet :
En 2011, le volume des
données informatiques
s'élevait à 1,8 zétaoctet.

Plusieurs technologies sont nécessaires pour traiter et analyser les Big Data, notamment l'ECD (l'extraction de connaissances à partir de données), l'analytique et l'analyse prédictive et textuelle. Pour faire face au volume considérable de données dans des délais courts, on utilise des techniques de calcul mémoire et des combinaisons d'équipements informatiques et de logiciels optimisés (appelés aussi appliances). Ce dispositif permet d'agir en temps réel sur les données à usage fréquent, par exemple pour l'automatisation des processus métier. Une fois maîtrisées, ces solutions révéleront la valeur réelle des « Big Data ».

Le flux d'informations dans l'entreprise même est lié à cette tendance des « Big Data ». Le volume des données numériques des sociétés double tous les 18 à 24 mois. Simultanément, de plus en plus de valeurs

sont générées par les personnes exploitant ces données dans l'entreprise, ce qui implique une demande croissante de gestion de l'information et des données. Sur le plan du développement durable, les « Big Data » restent évidemment un problème puisqu'elles impliquent d'augmenter régulièrement l'espace dévolu aux serveurs et accroissent le besoin en énergie. Atos se tourne donc vers la virtualisation, renforce son programme d'efficacité énergétique et investit dans des parcs de serveurs neutres en carbone, tel celui d'Helsinki, où la chaleur dégagée par les serveurs est réinjectée dans le réseau de chauffage urbain permettant ainsi d'alimenter une partie de la ville. Atos s'est également personnellement engagé à ce que les Jeux Olympiques soient aussi ceux de l'environnement, en utilisant 10 % de serveurs physiques en moins à chaque édition.

De l'informatique sociale au social business

Dans notre monde actuel, l'environnement public et le lieu de travail se mélangent sans pour autant se fondre l'un dans l'autre. Les solutions social business d'Atos ont vocation à faire le lien entre ces univers en facilitant les échanges interpersonnels en toute sécurité.

Les réseaux sociaux reposent sur l'utilisation d'ordinateurs pour aider les gens à se connecter les uns aux autres, au sein de l'environnement de travail. Ce dispositif permet également d'analyser les comportements sociaux, ce qui est utile pour comprendre les attentes des clients, concevoir de nouveaux produits et services et ajuster le modèle relationnel. Atos a identifié la nécessité de créer un portefeuille de solutions orientées vers le social business. Les bénéfices pourraient se situer dans des processus internes plus efficaces, mais également dans la création de valeur, par exemple dans le développement de produits, en s'appuyant sur le potentiel des réseaux sociaux et des communautés. Bon nombre de nos clients ont déjà commencé à utiliser les réseaux sociaux, dans un premier temps à des fins de marketing, mais nous constatons aujourd'hui une transition vers d'autres processus métier, le développement de produits, le peer-to-peer, les relations entre collaborateurs, l'écosystème de partenaires et l'ensemble de la chaîne logistique. Au sein des services à la clientèle, nous assistons également à la prolifération des blogs et à l'utilisation croissante de Twitter, etc.

Du point de vue de l'entreprise, cette nouvelle réalité pose un problème fondamental : le « lâcher prise » adapté au monde connecté. Il faut ainsi abandonner

les anciens modèles métiers et les mentalités qui n'ont plus cours pour aborder et adopter de nouveaux modes d'interaction avec les clients. Il faut également savoir interpréter l'évolution des comportements. L'utilisation des plates-formes sociales est un objectif primordial pour des entreprises confrontées par leur activité à l'évolution des relations avec les clients et les employés. Elles doivent en effet réinventer et fluidifier la communication et l'interaction, et générer de nouvelles sources de revenu.

Atos se situe dans une position idéale pour aider ses clients à identifier les solutions technologiques à utiliser, avec un niveau de sécurité optimal et un accès simplifié. Par ailleurs, ces solutions pour les réseaux sociaux permettront à ses clients d'exploiter au maximum ce nouveau phénomène.

L'utilisation de communautés et de réseaux sociaux permet aussi de partager plus facilement les initiatives et réalisations en matière de développement durable avec un large éventail de parties prenantes (partenaires, clients, fournisseurs, etc.). Cela contribue à renforcer le dialogue, à favoriser la transparence de la stratégie et des opérations. À une époque où une entreprise doit désormais obtenir davantage de résultats avec des moyens réduits, et où il est attendu qu'elle partage ses convictions avec d'autres entreprises, une utilisation intelligente des réseaux sociaux et des communautés peut devenir un outil stratégique d'information (à la fois en interne et en externe). Les médias sociaux peuvent être un outil important pour faire connaître l'agenda RSE des entreprises et obtenir un regard critique sur leur stratégie.



Vision et stratégie

Intégrer la responsabilité sociétale et environnementale au cœur de la stratégie

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- L'acquisition de Siemens IT Solutions and Services a permis à Atos de devenir un leader européen et de renforcer son envergure internationale. Pour adapter et mettre en application ses objectifs stratégiques, Atos conduit trois programmes : TOP², eXpand et Wellbeing@work (Bien-être au travail).
- La politique de développement durable d'Atos pour 2011 incarne sa vision de l'entreprise du futur sur plusieurs points : le renforcement de la réduction de l'impact environnemental avec le lancement de services d'hébergement « neutres en carbone », l'amélioration sensible du bien-être au travail de nos collaborateurs, l'engagement social actif et le développement du dialogue avec les parties prenantes.

L'informatique au cœur du changement

La crise économique a poussé nos clients à opérer des changements fondamentaux et certains irréversibles dans la manière dont ils exercent leurs activités. Nous abordons une décennie de changements rapides et fondamentaux qui devraient toucher tous les domaines et avoir un impact sur l'éthique des affaires, l'environnement, la technologie, les attentes sociales et l'équilibre socio-économique mondial. Nous sommes à l'aube d'une nouvelle ère de la technologie, temps de la connectivité, des écosystèmes et des communautés, où la transparence et le principe de responsabilité vont occuper une place de plus en plus importante. Les organisations qui cultivent un esprit progressiste ont compris que l'ambition financière d'une entreprise ne peut se réaliser au détriment des individus ou de l'environnement. La nécessité de se préparer à la conjoncture post-crise en réinventant leurs modèles de croissance leur apparaît désormais clairement. Atos exerce son activité sur un marché qui connaît des transformations économiques, financières et sociologiques radicales. Les besoins d'innovation et de transformation conduisent à faire des technologies de l'information un accélérateur du changement. Cette nouvelle révolution informatique,

axée sur la mobilité intelligente, Internet, les réseaux sociaux, les « Big Data » et le Cloud Computing, offre de nouvelles opportunités à Atos. Le Groupe considère que la demande du marché est double en termes d'attentes et de solutions :

- **les services fondamentaux.** Nous sommes le partenaire de confiance de nos clients, celui qui leur fournit les services informatiques économiques nécessaires pour assurer leurs opérations en continu. En matière de croissance, notre politique est de réduire le coût total de possession de nos solutions grâce à des sites offshore, une industrialisation plus poussée, la mise en œuvre de techniques de gestion Lean, la virtualisation des serveurs et la transition vers le Cloud ;
- **les services innovants.** Notre rôle consiste à fournir des solutions informatiques qui aident nos clients à innover, accélérer la commercialisation de leurs produits, pénétrer de nouveaux marchés tout en devenant progressivement des entreprises du futur, axées sur le développement durable. Pour cela, chaque fois que nous en avons l'opportunité, nous allons encore plus loin dans la différenciation, l'innovation, la création de solutions verticales, l'expertise industrielle et le déploiement de nos services HTTS.

Réponses stratégiques

3

programmes : TOP², eXpand et Wellbeing@work.

D'ici à 2013, Atos vise un chiffre d'affaires de 9 à 10 milliards d'euros, avec une marge bénéficiaire de 7 à 8 %, en augmentant de 50 % le bénéfice par action (BPA) par rapport à 2010.

Pour atteindre cet objectif, nous déployons notre stratégie sur quatre axes :

- une politique régionale globale visant à consolider notre position de leader européen. Nous voulons tirer parti de notre taille, de notre culture et de notre réseau tout en nous développant dans des pays où la croissance économique est rapide, si nécessaire via des partenariats ;
- une stratégie clients globale qui s'adresse principalement aux grandes entreprises et organisations, avec comme objectif une meilleure gestion des opportunités grâce à la création de notre équipe Strategic Sales

Engagements (SSE), qui implique une grande sélectivité pour les entreprises du mid-market et la grande consommation ;

- une stratégie commerciale basée sur cinq secteurs (correspondant à nos marchés) en les dotant d'un portefeuille complet de services aligné sur nos quatre activités (services technologiques et de conseil, infogérance, intégration de systèmes et HTTS). Le Cloud Computing a une importance primordiale dans notre stratégie commerciale ;
- la valorisation de notre partenariat avec Siemens via une stratégie de développement commercial conjointe, un programme de recherche et développement et un portefeuille d'offres communes.

Pour évoluer dans la conjoncture actuelle et tirer parti de sa nouvelle position de leader sur le marché européen, Atos a défini trois programmes d'action principaux : TOP², eXpand et Wellbeing@work (Bien-être au travail).

- **TOP²** concerne principalement la rationalisation des coûts, le Lean Management et les data-centers offshore pour intégrer et mettre en cohérence les deux anciennes entités (Atos Origin et Siemens IT Solutions and Services) et aboutir à un fonctionnement efficace de leurs activités réunies.
- **Le programme eXpand** a vu le jour en septembre 2011. Son but est de mettre en place les meilleures pratiques commerciales d'ici à 2013 et de permettre à Atos de développer son chiffre d'affaires sur la même période. Il vise à augmenter le nombre de prises de commande. Pour réaliser ces différents objectifs, nous avons mis en place 10 projets différents, allant du positionnement de notre portefeuille et de la stratégie produit-marché à la gestion de la performance des ventes, en passant par l'amélioration des compétences.

Le programme Wellbeing@work a été lancé début 2010 à l'initiative du Président-Directeur Général Thierry Breton. Son ambition est de positionner Atos comme l'une des meilleures entreprises pour la qualité de son environnement de travail, et d'identifier dans quelle mesure les nouvelles technologies peuvent dessiner l'organisation du travail du futur.

En interne, notre politique vise en priorité les points suivants :

- capitaliser sur l'intégration de Siemens IT Solutions and Services pour positionner Atos en tant que leader des technologies de l'information ;
- définir la meilleure localisation/relocalisation des activités (offshore, nearshore, « provinceshore », etc.) par une approche collégiale ;
- progresser sur le plan du bien-être au travail et contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- réduire le risque de perte ou de divulgation des données et d'atteinte à la propriété intellectuelle et à la confidentialité (problème technique, fraude, manœuvre malveillante, corruption d'un employé, etc.).

L'ambition d'Atos est d'être reconnu comme le leader européen de services informatiques pour son engagement dans le développement durable

15 %

de réduction des émissions de CO₂ pourraient être atteints en 2020 par une meilleure utilisation des technologies de l'information.

Par sa vision et sa stratégie en matière de développement durable, Atos œuvre pour que sa propre culture ainsi que les opérations et les solutions deviennent celles de l'entreprise du futur, une entreprise adaptée aux exigences du monde dans lequel nous vivons.

Dans cette transformation entrent en jeu les deux faces d'une même pièce : l'excellence opérationnelle et la création de valeur. Nos activités et notre éthique se réfèrent en toutes circonstances aux meilleures pratiques, tout en intégrant le développement durable jusqu'au cœur de nos opérations et en améliorant le bien-être de nos parties prenantes. Par nos solutions et notre engagement auprès des clients, nous voulons repousser les frontières grâce à des solutions innovantes testées et éprouvées qui aideront nos clients, grâce aux technologies de l'information, à devenir des entreprises du futur.

Au cours des 10 prochaines années, les activités prospères seront celles qui intégreront les enjeux liés au développement durable. Aujourd'hui, l'accent est mis sur la croissance responsable et sur les stratégies de développement à long terme. Le développement durable est un vecteur de performance économique et il doit être intégré aux métiers de l'entreprise, à ses processus et à ses valeurs et orienter les activités.

De nombreuses entreprises relient déjà le développement durable à l'excellence opérationnelle et cherchent activement des opportunités pour réduire leurs coûts et améliorer leur efficacité. Cela se traduit par une pression croissante sur l'industrie informatique, qui doit développer des solutions en mesure de concilier des exigences économiques (contrôle des coûts), des exigences de performance opérationnelle et de réduction de l'impact sur l'environnement.

Nous pensons que combiner intelligemment les expertises individuelles, la technologie et les métiers de l'entreprise est la voie à suivre pour une croissance pérenne et profitable. Jour après jour, grâce à cette approche, nous contribuons au progrès durable de nos clients et de nos partenaires, ainsi qu'à celui des communautés.

En 2009, on estimait que l'usage des technologies de l'information pourrait permettre de réduire de 15 % les émissions mondiales de CO₂ d'ici à 2020, soit une économie d'énergie évaluée à 600 milliards de dollars (Groupe climat).

Par ailleurs, les nouvelles technologies vont de plus en plus influencer la façon dont nous travaillons. Les années à venir devraient être une période charnière pour ce qui constitue notre environnement de travail actuel. L'accroissement de la

flexibilité au travail, intégrant par exemple le partage d'emploi, la garde d'enfants et l'essor de l'entreprise individuelle se développeront en parallèle d'une

diminution de la dépendance géographique, d'une augmentation de la collaboration et d'une plus forte exigence en matière de compétences techniques.

La responsabilité sociale d'entreprise au cœur des métiers et des activités d'Atos

En 2011, notre principal défi a été d'intégrer les collaborateurs et les pratiques de l'ancienne entité Siemens IT Solutions and Services dans le programme de responsabilité d'entreprise d'Atos. Notre référentiel de meilleures pratiques et d'initiatives s'est ainsi enrichi, donnant plus de poids à notre souhait d'être un acteur mondial reconnu en matière de développement durable.

En intégrant le développement durable dans notre activité et nos processus de transformation, nous sommes convaincus de pouvoir mieux assurer la pérennité du Groupe, de créer de nouvelles opportunités, d'encourager l'innovation et de bénéficier d'un avantage concurrentiel décisif.

Notre politique de responsabilité d'entreprise se décline sur trois axes tactiques :

1. consolider et renforcer nos positions dans les classements internationaux tels que GRI, « Great Place to Work » et les indices extra-financiers (par exemple DJSI ou FTSE4 Good) ;

2. faire du développement durable une valeur essentielle pour l'entreprise à travers l'excellence opérationnelle, la responsabilité sociale, les valeurs d'entreprise et le développement de nos activités ;

3. renforcer le dialogue avec les parties prenantes afin de confirmer les principaux enjeux de l'entreprise et les indicateurs de performance qui rendront compte publiquement des avancées du programme RSE.

Le programme de responsabilité d'entreprise d'Atos est supervisé par le Vice-Président Exécutif et Secrétaire Général, Philippe Mareine, directement rattaché au Président-Directeur Général, Thierry Breton.

L'ensemble des décisions stratégiques, des investissements et des partenariats en matière de responsabilité d'entreprise est présenté et discuté régulièrement au niveau du Comité de Direction d'Atos.

Les organisations qui cultivent un esprit pionnier ont intégré le fait que le profit d'une entreprise ne doit pas se réaliser au détriment des individus, de l'environnement et de la société.

Quels sont les critères
essentiels pour un programme
de Responsabilité
d'Entreprise ?

Quels sont nos
principaux défis ?

Dialogue avec les parties prenantes

**Mieux dialoguer pour faire progresser la responsabilité sociale
d'entreprise pour nos collaborateurs, partenaires, et la société dans
son ensemble**

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Les ateliers de réflexion avec les parties prenantes ont été ouverts à Londres (novembre 2011).
 - L'étude menée auprès des parties prenantes a permis d'identifier des axes d'amélioration.
 - Le partenariat avec SAP contribue à un meilleur reporting sur la performance RSE pour Atos et ses clients.
 - Les contrats client montrent qu'il est de plus en plus important d'intégrer le développement durable dans tous les processus métiers.
 - Le dialogue avec les employés et la créativité sont vivement encouragés.
 - Le rapport de matérialité 2011 a permis d'enrichir la stratégie RSE et les indicateurs de performance en intégrant mieux les attentes des parties prenantes.
-

Renforcer le dialogue avec les parties prenantes



Pour garantir l'adéquation de notre politique de responsabilité d'entreprise avec les attentes des parties prenantes (employés, clients, partenaires, fournisseurs et actionnaires), nous organisons des réunions d'échange autour des différentes activités de l'entreprise.

Ces rencontres collégiales favorisent l'élaboration d'une vision commune de notre engagement avec nos partenaires et la communauté tout entière.

La naissance du nouveau groupe Atos, en juillet 2011, a souligné la nécessité de mettre en place un dialogue construit et structuré avec les parties prenantes avec pour objectifs :

- Tenir compte des attentes des parties prenantes dans notre programme RSE et leur apporter une réponse adaptée,
- Identifier, développer et suivre les propositions de valeur innovantes en utilisant les technologies émergentes,
- Comprendre et anticiper la législation et les problématiques sociales et environnementales, afin de les intégrer au concept de l'entreprise du futur,
- Réactualiser régulièrement nos engagements et nos réalisations en matière de responsabilité d'entreprise.

Première session de dialogue avec les parties prenantes à Londres

Nous avons conduit notre première session d'échanges avec les parties prenantes à Londres en novembre 2011, dans notre centre technologique des Jeux Olympiques, pour entamer l'élaboration d'un programme structuré. Un groupe de partenaires, d'ONG et de fournisseurs internationaux sélectionnés a participé à ces discussions afin de dégager un plan d'action précis pour 2012 et de définir le rôle des parties prenantes en matière de gouvernance. Durant cette session de travail qui s'est déroulée sur une

journée entière, nous avons convié nos hôtes à discuter et évaluer notre stratégie de responsabilité d'entreprise et les activités associées et à nous faire part de leur vision des meilleures pratiques. Les discussions ouvertes nous ont permis de partager nos attentes et nos idées, afin de mettre en place une collaboration profitable à tous.

Clients

Atos organise des rencontres régulières avec ses clients pour partager sa vision et ses réalisations dans le développement durable et identifier les éventuels axes de coopération.

L'événement Ascent Atos a réuni en octobre 2011 à Berlin, 200 de nos plus grands clients. Ascent 2011 était consacré à la capacité des entreprises à se différencier et à façonner les tendances du marché. Ensemble, nous bâtissons une vision du futur qui aide à définir ce que devra être l'écosystème des organisations et appréhender l'impact de chaque entreprise sur son environnement. Charles Dehelly, Directeur Général Adjoint en charge des opérations, a présenté nos offres unissant technologies de l'information et développement durable à cette occasion. Durant cet événement, le développement durable et l'environnement de travail ont été au cœur des débats. D'autres intervenants y ont également participé :

Faith Popcorn : futurologue, écrivain et PDG de BrainReserve ; « Predictions for the New Reality ».

Kjell A. Nordström : économiste et écrivain ; « The 2020 Workplace ».

Esther Dyson : écrivain, dirigeant d'entreprise et candidate à l'exploration spatiale ; « A New Design for Living in the Digital Age ».

Janine Benyus : écrivain, consultant en innovation, co-fondatrice de Biomimicry Guild ; « The Firm of the Future: Business Inspired by Nature ».

Morten T. Hansen : professeur à l'INSEAD et à l'Université de Californie (Berkeley) ; « Great Stars: How Companies Succeed in a Disruptive World ».

Atos était également présent en tant que partenaire officiel lors des Ateliers de la Terre (Planet Workshops). Cet événement international, qui s'est déroulé à Evian (France) en octobre 2011, constitue un forum d'échange global pour la lutte contre le réchauffement climatique.

TÉMOIGNAGE

Les Ateliers de la Terre rencontre entre l'éthique et l'entreprise

Il existe un espace de rencontre entre l'éthique et l'entreprise. C'est là, exactement, qu'Atos - en tant qu'entreprise leader des technologies de l'information au niveau international - peut et doit se situer.

Éric Bazin, co-fondateur des Ateliers de la Terre

Lorsque le développement durable devient quotidien

« Tôt ou tard, quelqu'un - un client ou un état - voudra savoir ce que votre entreprise fait pour se conformer aux principes du développement durable ou avancer sur cette voie. Cette demande n'aura pas forcément pour origine le désir altruiste d'adopter un comportement responsable (même si c'est une très bonne raison). En réalité, dans les entreprises, le développement durable est devenu un poste budgétaire. Les réglementations internationales qui limitent l'utilisation de produits chimiques toxiques et le rejet de polluants dans l'environnement ont fait leur chemin du site de production jusqu'au

data-center. Une entreprise qui connaît et mesure l'impact de son activité sur l'environnement constate les effets positifs sur ses résultats financiers. Il existe une corrélation directe entre les bonnes pratiques environnementales et une gestion d'entreprise avisée. Les sociétés qui font preuve d'un véritable esprit citoyen ont plus de facilité à acquérir les compétences et mettre en place les infrastructures adaptées pour résister dans un climat économique troublé (résilience), tout en augmentant leur efficacité.

Agissant comme un groupe de réflexion et d'action, les Ateliers de la Terre aident Atos à intégrer les enjeux et les opportunités liés au

développement durable au cœur de son ADN. Selon Atos, le développement durable doit se mêler étroitement à l'activité de l'entreprise. Les technologies de l'information se situent au carrefour de la rentabilité, de la sensibilité écologique et des avantages sur le plan social (dans l'entreprise et à l'extérieur). Il est possible de réduire la consommation d'énergie et donc les émissions de gaz à effet de serre en installant des systèmes de refroidissement plus performants ou tout simplement en comblant les espaces dans le sol du data-center. Lorsque votre entreprise réduit ses coûts énergétiques, la planète en profite également. Atos a compris que le rôle des technologies de l'information dans le développement durable des entreprises ne s'arrête pas au seuil du data-center. Les nouvelles réglementations pour l'environnement (et celles qui suivront) engagent les entreprises à revoir entièrement leur fonctionnement, de leurs

processus métiers jusqu'à leurs gammes de produits. Au sein de l'entreprise, on prête une attention accrue non seulement à la composition des produits, mais également à leur mode de production. Que l'on ait recours pour cela à des systèmes de surveillance (par exemple pour mesurer les rejets d'une usine) ou à des bases de données servant à analyser l'utilisation du matériel, ou que l'on mette en place des contrôles opérationnels, l'informatique sera à chaque fois indispensable. Atos a l'avantage d'avoir déjà hissé une véritable politique environnementale au rang de ses priorités. Les Ateliers de la Terre ont la ferme conviction que l'innovation dans le secteur de l'informatique et notamment le Cloud Computing, constituent un gigantesque pas en avant pour l'environnement et le progrès social. Développer la connaissance sur ce sujet pour élever cette conviction au rang d'évidence est un passionnant défi. »

Satisfaction client [PR5]

En 2011, Atos a mené des enquêtes de satisfaction client dans chaque pays et pour des clients majeurs tels que Siemens. Atos accorde une grande importance à la mesure annuelle de la satisfaction de ses clients.

L'objectif est d'améliorer les services délivrés et de fidéliser nos clients. En outre, cette initiative donne un aperçu de la perception d'Atos par nos clients et constitue une opportunité pour définir des actions à conduire.

Chez Atos Origin comme chez Siemens IT Solutions and Services, la gestion de la satisfaction client était déjà considérée comme un outil important dans le cadre de la relation avec les clients et de leur fidélisation. Aujourd'hui, Atos souhaite disposer d'une vue « multidimensionnelle » de ses clients sur 3 niveaux - stratégique, tactique et opérationnel - tout en veillant à ce que des actions soient effectivement menées pour améliorer leur satisfaction.

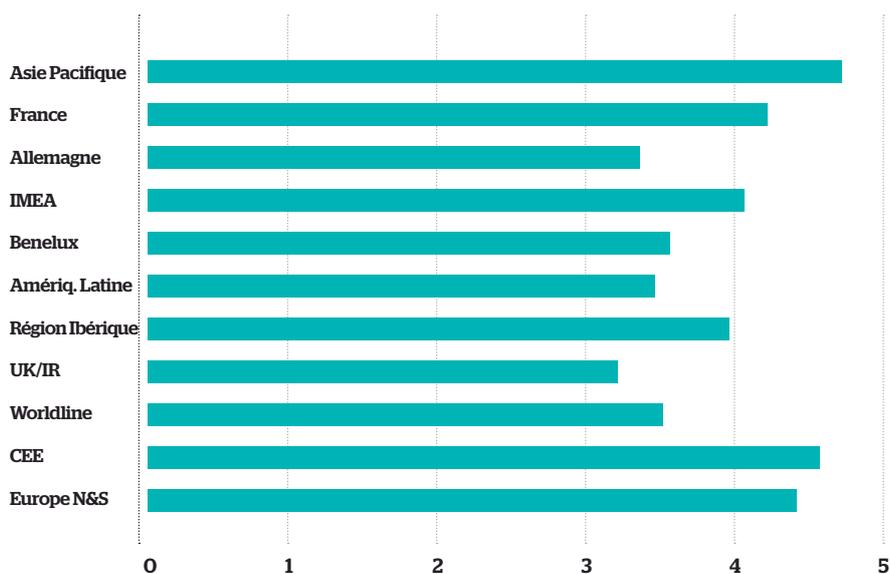
En 2011, près de 200 entretiens ont été conduits avec nos clients, au niveau de la direction générale. Pour que ces différentes études soient comparables et efficaces, les approches par pays ont été harmonisées.

Début 2012, nous avons lancé un programme pour gérer la satisfaction des clients stratégiques, basé sur 12 questions et une échelle d'évaluation de 1 à 10. Ce programme permet de mesurer comparativement la satisfaction du client au niveau de la direction générale dans tous les pays et de définir des actions efficaces, au niveau

groupe comme des entités opérationnelles. L'objectif est d'optimiser systématiquement la satisfaction des clients pour ainsi améliorer significativement les taux de fidélisation et de renouvellement des contrats.

Dans le cadre du programme eXpand, plus de 500 chefs d'entreprise (représentant près de 80 % du chiffre d'affaires externe d'Atos) se sont exprimés au cours d'entretiens individuels en 2012. Les membres du Comité Exécutif d'Atos ont participé à l'opération, conduisant un grand nombre de ces entretiens. Pour mesurer les résultats, Atos utilise une solution propriétaire qui a été commercialisée avec succès. Le calendrier des actions créées à partir des réponses d'un client est un élément primordial et incontournable du nouveau système de plan de compte commercial.

Moyenne de la satisfaction des clients [PR5] - sur une échelle de 1 à 5



Partenaires & fournisseurs

Atos a pour objectif de travailler étroitement avec ses partenaires et ses fournisseurs pour améliorer sa performance. Le dialogue entamé avec les parties prenantes en 2011, fut une première étape dans le développement d'une relation plus étroite avec nos partenaires. Parmi ceux-ci, étaient présents Ecovadis, SAP, United Nations Volunteers, le Comité International Paralympique, AOS Studley, O2 France, ISS World, The Planet Workshops, The Carbon Neutral Company, Green Grid, CA Technologies, Carbon Disclosure Project et la GRI (Global Reporting Initiative). Cette démarche sera renforcée en 2012. **Atos devient le partenaire de SAP pour accélérer sa politique de développement durable.** En novembre 2011, Atos a annoncé sa décision d'utiliser l'application SuPM de SAP® Business Objects™ pour piloter son programme de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). Cette solution aidera Atos à collecter, centraliser et analyser les données en matière

de développement durable en provenance de tous ses sites. Elle permettra de mieux coordonner, mesurer et comparer les progrès accomplis au regard des objectifs fixés. Atos propose également, à ses clients des offres de développement durable basées sur des solutions SAP. Atos prévoit de déployer l'application dans les 48 pays d'ici le quatrième trimestre 2012. Ce projet vise à consolider un pilier du programme de responsabilité d'Atos afin de devenir une entreprise exemplaire et innovante en montrant notamment, comment les entreprises peuvent utiliser les technologies de l'information et de la communication pour améliorer les résultats d'un programme de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). SAP a décerné à Atos aux Pays-Bas le titre de partenaire spécialiste du développement durable, reconnaissant ainsi le savoir-faire et l'expertise d'Atos en matière de solutions SAP pour le développement durable.

Employés [LA 12]

Nos collaborateurs constituent une partie prenante de référence, jouant un rôle essentiel dans le développement et la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable. Un dialogue ouvert et transparent est fondamental pour garantir la compréhension et l'adhésion à notre stratégie et à nos activités. L'échange et le partage d'idées ont leur place dans l'avancée de l'entreprise. Ce fut particulièrement le cas en 2011 avec l'intégration des collaborateurs de Siemens IT Solutions and Services. Atos organise régulièrement des réunions et des communications entre la direction et les employés, au niveau national comme au

niveau groupe, et permet à tous d'entrer facilement en contact avec les dirigeants du Groupe. En 2011, nous avons mis en place des actions dans les principaux pays. Des membres de la direction se sont rendus sur certains sites pour présenter les orientations du groupe, répondre aux questions posées par les employés et écouter leur point de vue. Une des initiatives créées dans le cadre du programme « Bien-être au travail », est l'organisation régulière d'un petit déjeuner avec le Président-Directeur Général d'Atos pour permettre aux employés et aux nouveaux embauchés de s'exprimer directement et d'échanger sur leur vision de l'entreprise.

30 000

personnes ont participé à l'enquête « Great Place to Work » en 2011.

Parallèlement, les employés et la direction ont de nombreuses occasions de se rencontrer, lors d'événements sociaux locaux, de cocktails, de la cérémonie des vœux pour le Nouvel An, etc. De manière plus formelle, le Comité d'entreprise européen (European Work Council) est un organe officiel qui permet à la direction d'Atos de partager sa stratégie, les changements envisagés et ses préoccupations aux représentants du personnel, à l'échelle européenne. Plusieurs rencontres ont eu lieu en 2011. Les activités relevant de la responsabilité d'entreprise reviennent régulièrement dans les thèmes abordés. Les échanges entre la direction générale et le Comité ont été continus tout au long de l'année.

Atos accorde de l'importance au développement personnel de ses collaborateurs. Le Groupe fait donc en sorte que le dialogue entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques reste ouvert, notamment grâce au processus de gestion de la performance. Des entretiens individuels sont organisés deux fois par an, entre l'employé et son évaluateur. Le collaborateur peut alors faire part de son ambition professionnelle et de ses souhaits. L'évaluateur l'engage alors à élaborer un plan de développement individuel qu'il devra présenter à son responsable. Cette rencontre formelle est également une opportunité pour exprimer son point de vue sur sa situation et de réfléchir à un plan d'action pour sa carrière [LA12]

Sensibilisation des employés au programme de développement durable

De nombreuses initiatives locales sont mises en place pour impliquer les employés et les engager à se démarquer. Au Pays-Bas, Atos a encouragé les employés à limiter l'usage du papier, à réduire leur consommation d'énergie, à favoriser un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ils ont également bénéficié de massages sur leur lieu de travail. Des réflexions sont en cours pour mettre en place en 2012 un comité local dans lequel 10 jeunes talents tenteront d'imaginer de nouveaux moyens pour réduire notre impact sur l'environnement.

D'autres pratiques visant à un usage modéré des ressources telles que le « clean desk » et la politique Zéro Papier, le dispositif « follow me » permettant d'imprimer grâce à un badge de n'importe quel point dans l'entreprise et de limiter les impressions inutiles tout en les sécurisant, ou encore le programme Zero email™.

Étude sur le lieu de travail idéal

Atos a décidé de concourir à l'initiative « Great Place to Work » (l'entreprise où il fait bon travailler). L'objectif est d'être considéré comme une des meilleures entreprises où travailler. C'est une excellente opportunité pour mesurer l'impact des initiatives prises dans le cadre du programme « Bien-être au travail », et d'identifier les axes d'amélioration pour atteindre cette ambition. En 2011, plusieurs pays du groupe ont annoncé leur intention de participer à ce challenge. Leur nombre devrait encore augmenter cette année (pour plus d'informations, voir le chapitre « Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement »). Atos a par ailleurs reçu le deuxième prix de la meilleure marque employeur 2011 en Asie.

Objectif mieux vivre en Entreprise : prix de la meilleure marque l'employeur 2011.

Au cours du troisième colloque « Objectif mieux vivre en Entreprise » qui s'est tenu à Paris le 8 décembre dernier, Atos a reçu le trophée « Objectif mieux vivre en Entreprise », qui récompense les entreprises ayant mené un projet innovant pouvant servir de référence. Le programme « Bien-être au travail » a été distingué pour sa capacité à faire d'un programme de transformation, un avantage compétitif.

Il a en effet la particularité de placer les hommes au cœur de l'évolution de l'entreprise, de redéfinir les modes de travail par le recours à des technologies innovantes, de mettre fortement l'accent sur les bons résultats obtenus par les employés et d'encourager le dialogue social en sollicitant la nouvelle génération de collaborateurs.



Actionnaires et investisseurs

Dans son rapport de responsabilité d'entreprise 2011, Atos reprenait dans le détail les activités du groupe Atos Origin, son engagement et ses réalisations. Ce rapport avait été présenté et remis aux membres du conseil d'administration et aux actionnaires du Groupe durant l'assemblée générale annuelle qui s'est tenue en mai 2010. Ce rapport est librement accessible sur le site Web du Groupe. Le rapport est également mis à disposition des investisseurs (à la fois en format PDF et en version en ligne) dans l'espace qui leur est réservé sur le site. En 2011, Atos a rencontré, à plusieurs reprises, des analystes afin d'expliquer le positionnement et la stratégie de responsabilité d'entreprise du Groupe, ainsi que ses engagements et ses réalisations.

Partager notre vision pour sensibiliser

Atos communique régulièrement avec ses parties prenantes afin de les sensibiliser aux enjeux et aux opportunités du développement durable, et de les informer sur les mesures prises par le Groupe dans ce domaine. Les publications de la Communauté Scientifique d'Atos sur les innovations technologiques à venir et les défis qui attendent le secteur, sont téléchargeables sur le site internet du groupe sur simple demande. De la même façon,

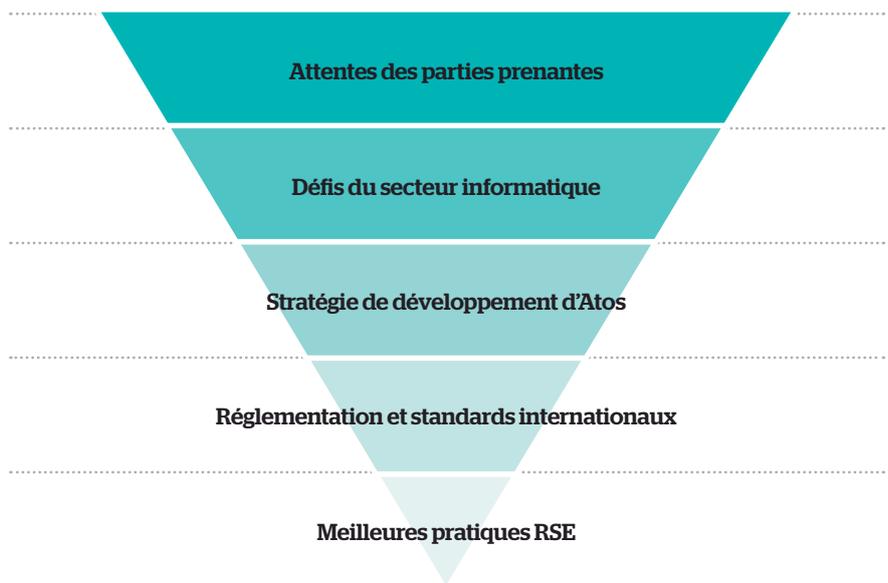
de nombreuses publications (livres blancs, points de vue, interviews) élaborées par des experts du groupe sont également accessibles sur le site.

Évaluation de la matérialité : identifier les défis, définir les priorités et mesurer les performances

En 2011, le groupe a conduit un test de matérialité qui permet d'évaluer les sujets qui doivent être traités dans le rapport RSE. La communication vers les parties prenantes est au cœur de cette démarche. Celle-ci implique d'identifier le public cible et de hiérarchiser les enjeux RSE pour Atos, ses clients et ses autres parties, et de vérifier si les indicateurs de référence permettent de répondre à leurs attentes. Ce test annuel permet à la fois de confirmer les défis majeurs à adresser, d'identifier les indicateurs devant être pilotés pour mesurer la performance. Il permet finalement d'ajuster le pilotage interne de la performance RSE et d'adapter la communication dans le rapport de Responsabilité d'Entreprise.

Processus de matérialité pour les indicateurs de performance sociale et environnementale

Évaluation de la matérialité



Challenges et indicateurs pertinents

100%

des personnes interrogées pensent qu'Atos a progressé en matière de responsabilité d'entreprise.

Enquête auprès des parties prenantes

Dans le cadre de ce processus, un questionnaire a été adressé à un groupe de parties prenantes invité à exprimer leur vision des principaux enjeux d'Atos, à les hiérarchiser et à les faire coïncider avec leurs attentes.

Les résultats du questionnaire sont les suivants:

- Toutes les parties prenantes estiment que « Atos a progressé en matière de développement durable »: 75 % sont en accord avec cette affirmation et 25 % indiquent que ce progrès est très net.
- Les critères environnementaux et sociaux sont considérés comme les plus importants pour évaluer le programme de responsabilité d'entreprise d'Atos. La création d'un comité « Développement Durable » est le critère le plus pertinent pour mesurer l'engagement RSE d'Atos, talonné par la création de solutions informatiques innovantes à destination de nos clients.
- Selon les parties prenantes, les objectifs quantitatifs sont adaptés pour évaluer l'avancée d'Atos en matière de responsabilité d'entreprise.
- Pour Atos, l'intérêt essentiel d'une telle politique est d'améliorer sa compétitivité et de développer l'innovation. Parmi les autres bénéfiques, sont cités une meilleure gestion des risques, l'amélioration de la crédibilité de l'entreprise et le développement commercial.
- Le classement des parties prenantes positionne les clients au premier rang des priorités, suivis de près par ses employés. Il ressort par ailleurs que les principaux enjeux perçus pour Atos sont les suivants (dans l'ordre d'importance):

- aider leurs clients à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre;
- améliorer l'efficacité énergétique et le système de refroidissement des centres de données;
- contribuer au confort de la société (santé, enseignement, transports publics, villes « intelligentes », etc.);
- gérer le mieux possible les intercontrats, le turnover et favoriser le bien-être au travail.
- Concernant l'activité d'Atos, deux enjeux sociaux et deux enjeux commerciaux sont considérés comme importants:
- favoriser la diversité des ressources humaines (femmes, personnes handicapées, nationalités, etc.);
- créer des emplois au niveau local, développer l'enseignement et la culture dans les communautés où l'entreprise est implantée;
- développer des partenariats avec des experts afin de concevoir de nouvelles solutions informatiques.

Les 12 enjeux du programme RSE d'Atos

12 enjeux, répartis en quatre catégories principales, ont été identifiés et classés par ordre de priorité selon leurs impacts sur les parties prenantes et leur probabilité d'occurrence. Par rapport à l'évaluation de l'année précédente, les principales évolutions sont les suivantes:

- Premièrement: Gérer au mieux l'intégration de Siemens IT Solutions and Services pour faire d'Atos le leader dans son secteur.
- Deux nouveaux enjeux émergent: Améliorer la productivité des employés et développer de nouvelles façons de travailler grâce aux technologies de l'information, et l'ambition de devenir une entreprise « Zero email™ », à l'horizon 2015.

Analyse de l'importance relative



Responsabilité d'entreprise – description des challenges

1	Gérer le mieux possible la fusion avec Siemens IT Solutions and Services, et faire d'Atos un leader dans le secteur de l'informatique
2	Choisir la meilleure localisation / relocalisation pour les activités (offshore, nearshore, « province shore », etc.) avec une approche collaborative
3	Gérer au mieux l'absentéisme, le turnover (ou taux de rotation), le bien-être au travail, et contribuer à l'amélioration des conditions de travail
4	Réduire les risques de perte ou de divulgation de données / propriété intellectuelle / confidentialité (les problèmes techniques, la fraude, la manipulation, la corruption des employés, etc.)
5	Réduire les impacts environnementaux des Data-centers, des bâtiments, des bureaux et des transports pour évoluer vers la neutralité carbone
6	Être une entreprise attrayante pour les jeunes talents et encourager une politique de diversité (femmes, personnes en situation de handicap, nationalités, etc.)
7	Améliorer la sécurité du système de transactions financières
8	Favoriser le développement et la promotion du Cloud Computing, et développer les services et produits innovants tels que les réseaux sociaux
9	Contribuer au développement des pays émergents (savoir-faire, TIC, etc.) et les accompagner dans cette transformation (formations, etc.)
10	Participer au bien-être de la société (santé, éducation, systèmes de transport, « villes intelligentes », etc.)
11	Contribuer à la diminution des émissions de Gaz à effet de serre des clients
12	Améliorer la productivité au travail et promouvoir une nouvelle façon de travailler basée sur les technologies collaboratives (programme Zero email™)

Indicateurs de performance pertinents

Challenges Atos	Catégorie	Indicateurs de performance pertinents	Lien avec GRI
Gérer le mieux possible la fusion avec Siemens IT Solutions and Services, et faire d'Atos un leader dans le secteur de l'informatique	Responsabilité Sociale et bien-être au travail	Engagement de la direction vis-à-vis des employés	AO12
		Sensibilisation à la culture et aux valeurs d'Atos	AO13
Choisir la meilleure localisation / relocalisation pour les activités (offshore, nearshore, « province shore », etc.) avec une approche collaborative	Responsabilité Sociale et bien-être au travail	Nombre de personnes	LA1
		Nombre d'employés par localisation géographique Nombre et pourcentage de salariés ayant quitté l'entreprise Période de préavis minimum en ce qui concerne les changements d'organisation y compris si elle est spécifiée dans les conventions collectives. Taux d'absentéisme	LA1 LA2 LA5 LA7
Gérer au mieux l'absentéisme, le turnover (ou taux de rotation), le bien-être au travail, et contribuer à l'amélioration des conditions de travail	Responsabilité Sociale et bien-être au travail	Les programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de contrôle des risques pour aider les salariés, leurs familles, les proches concernant les maladies graves ou les épidémies	LA8
		Nombre d'heures de formations par salarié et par an	LA10
		Pourcentage d'employés ayant reçu une évaluation formelle de la performance	LA12
		Pourcentage de personnes en intercontrats	AO1
		Résultats des enquêtes de mesure de la satisfaction des employés	AO2

Challenges Atos	Catégorie	Indicateurs de performance pertinents	Lien avec GRI
Réduire les risques de perte ou de divulgation de données / propriété intellectuelle / confidentialité (les problèmes techniques, la fraude, la manipulation, la corruption des employés, etc.)	Respect de la gouvernance et de l'éthique	Nombre de plaintes des consommateurs concernant la perte de données privées	PR8
		Nombre de sanctions en cas de perte de données sur les clients privés	SO8
		% de formation au Code de déontologie (au niveau du Groupe)	SO3
Réduire les impacts environnementaux des Data-centers, des bâtiments, des bureaux et des transports pour évoluer vers la neutralité carbone	Excellence opérationnelle et engagement écologique	Gaz & carburant consommés par les data-centers	EN3
		Énergie consommée par les data-centers	EN3, EN4
		Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique	EN5, EN6, EN7, EN18
		Nombre d'initiatives et de projets visant à améliorer l'efficacité énergétique et le système de refroidissement des data-centers	EN6
		Émissions directes et indirectes des gaz à effet de serre	EN16
		Émissions liées aux fluides de refroidissement (HFC, HCFC)	EN19
		Quantité de papier utilisée	EN1
Être une société attrayante pour les jeunes talents et encourager une politique de diversité (femmes, personnes en situation de handicap, nationalités, etc.)	Responsabilité sociale et bien-être	Avantages pour les employés permanents	LA3
		Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	LA4
		Programmes de gestion des compétences et de la formation continue pour garantir l'employabilité des salariés et les aider à gérer leur fin de carrière	LA11
		Indicateurs de la diversité : pourcentage de personnes en situation de handicap et de femmes au niveau management, au niveau du recrutement, des promotions, et tout au long de la carrière	LA13 - AO6
		Ratio du salaire de base des hommes et des femmes par catégorie d'emploi	LA14
		Nombre de personnes recrutées localement	EC7
		Ratio entre le salaire minimum local et le salaire entreprise	EC5
Améliorer la sécurité du système de transactions financières	Respect de la gouvernance et de l'éthique	% des incidents de sécurité pour les plates-formes de systèmes de paiement avec analyse des causes profondes associées	AO3
		% d'employés qui suivent des formations de sensibilisation à la sécurité	AO3
Favoriser le développement et la promotion du Cloud Computing, et développer des services et produits innovants tels que les réseaux sociaux	Développement	Nombre d'initiatives concernant le développement du Cloud Computing	AO4
		Enquêtes de satisfaction client	PR5
		Aides financières gouvernementales	EC4
Contribuer au développement des pays émergents (savoir-faire, TIC, etc.) et les soutenir dans ces changements (formations, etc.)	Responsabilité sociale et bien-être	Financement pour les communautés locales	EC1
		Pourcentage d'employés locaux	EC7
		Nombre de projets informatiques et initiatives mises en œuvre pour les communautés locales	EC8
		Des projets durables avec les clients	AO7
		% de fournisseurs locaux	EC6
Participer au bien-être de la société (Santé, éducation, systèmes de transport, « Villes intelligentes », etc.)	Développement	Évaluation du niveau de responsabilité des fournisseurs	HR2
		Nombre d'initiatives et de projets liés à l'amélioration du système de santé	AO5
		Nombre d'initiatives et de projets liés à l'amélioration du système éducatif	AO5
Contribuer à diminuer les émissions de GES des clients	Développement	Nombre d'initiatives et projets liés à la diminution des émissions de GES des clients	EN26 - AO7
		Réduction des émissions de GES des clients	EN26 - AO7
Améliorer la productivité au travail et promouvoir une nouvelle façon de travailler basée sur les technologies collaboratives (programme Zero email™)	Social responsibility and people wellbeing	Nombre d'initiatives visant à améliorer les conditions de travail	AO9
		Nombre d'initiatives liées aux technologies collaboratives	AO11



Notre parcours en développement durable

Un leadership confirmé dans le domaine du développement durable

FAITS MARQUANTS

■ Atos veut être reconnu comme le leader mondial des solutions informatiques innovantes, capable de proposer à ses clients des offres compétitives améliorant leur performance en matière de développement durable. Atos souhaite devenir « best in class » non seulement pour lui-même mais aussi pour les services délivrés à ses clients. Le développement durable faisant partie de son ADN, Atos fait en sorte qu'il soit au cœur de toutes les propositions faites à ses clients.

Notre mission : assurer notre rentabilité tout en considérant pleinement l'impact environnemental et social de notre activité

Cinq niveaux d'engagement

Le Groupe a défini cinq niveaux d'engagement permettant de piloter l'ensemble du programme de responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Ces engagements guident l'approche globale, le choix des initiatives et les réalisations à travers le monde :

- Améliorer les performances RSE d'Atos et la communication conformément aux meilleures pratiques internationales, se référer aux grands standards du secteur et anticiper les réglementations à venir ;
- Développer le bien-être au travail pour les collaborateurs et contribuer au plus grand confort des communautés locales. Être un employeur responsable. À cet égard, Atos s'est entièrement impliqué dans l'objectif stratégique de devenir une « entreprise où

il fait bon travailler » (Great Place to Work), en développant de nouvelles façons de travailler, s'appuyant sur des outils collaboratifs et en favorisant un environnement de travail basé sur la confiance ;

- Réduire l'impact global de l'entreprise et définir des politiques éco-responsables favorisant les performances opérationnelles ;
- Accompagner nos clients sur la voie de l'excellence environnementale par des solutions innovantes et un portefeuille d'offres différenciant ;
- Établir un dialogue permanent, proactif avec les principales parties prenantes d'Atos pour comprendre leurs attentes et y répondre.

Nos résultats en 2011

En plaçant le développement durable au cœur de sa stratégie d'entreprise, Atos a pu se développer sur une base solide et poursuivre ses activités et ses réalisations, dont un grand nombre est présenté dans ce rapport. À ce jour, les réalisations majeures sont les suivantes :

■ La reconnaissance du GRI

En mai 2011, Atos a publié son second rapport sur la responsabilité d'entreprise conformément aux lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative). Ce rapport a obtenu le niveau A+. En adhérant au GRI dès 2009, Atos témoigne de sa volonté d'appliquer les meilleures pratiques de reporting RSE. L'organisation est une partie prenante clé dans l'écosystème d'Atos ;

■ Membre du club stratégique des Nations unies

En juillet 2011, Atos a renouvelé son adhésion au Pacte mondial des Nations unies, confirmant une nouvelle fois l'engagement du Groupe à exercer ses activités selon des principes de responsabilité universellement reconnus ;

■ Atos fait son entrée dans deux indices extra-financiers

En 2011, Atos intègre deux indices extra-financiers, FTSE4Good et ASPI Eurozone®, positionnant Atos parmi les entreprises les plus avancées en matière de pratiques sociales et environnementales :

- les indicateurs ESG FTSE4Good ont été conçus pour mesurer objectivement les risques et les performances ESG (Environment, Social and Governance) des entreprises à travers le monde. Les indicateurs Supersector, à travers six domaines ESG, assurent le suivi de plus de 2 300 entreprises et font ainsi des indicateurs ESG FTSE4Good un outil précieux pour les investisseurs souhaitant intégrer la dimension RSE à leurs décisions d'investissement ;
- l'indice ASPI Eurozone® répertorie les 120 sociétés de la zone euro les plus performantes dans leur approche de la responsabilité sociétale.

■ **Carbon Disclosure Project.** En 2011 et pour la 4^e année, Atos a communiqué son empreinte carbone au Carbon Disclosure Project en appliquant les recommandations du

Le Campus Atos de Bezons (France) est le premier immeuble de bureaux à avoir obtenu une triple certification environnementale.

Le Campus Atos d'Essen (Allemagne) a reçu la médaille d'argent du Conseil allemand pour le développement durable.

protocole international GHG (Green House Gas emissions).

- **Membre actif du Green Grid.** Depuis 2008, Atos est membre du consortium informatique Green Grid et contribue à des recherches sur des solutions technologiques favorisant l'efficacité énergétique des data-centers. En 2011, Atos a ainsi contribué à une étude sur l'efficacité énergétique des data-centers (data-centers energy efficiency).
- **Collaboration mondiale avec SAP dans les solutions de développement durable intelligent.** En 2011, Atos a annoncé l'acquisition de la solution SuPM de SAP® (Sustainability Performance Management) pour piloter son programme RSE. Cette application permettra notamment de collecter et de consolider les données en matière de développement durable issues de tous les sites, et d'évaluer les progrès accomplis au regard des objectifs fixés. Au-delà des apports évidents de la solution, cette décision démontre que les technologies de l'information constituent un véritable levier de performance pour les entreprises et que le développement durable est un domaine d'investissement rentable.
- **Première session d'échange avec nos parties prenantes.** En 2011, Atos a tenu sa première réunion d'échange rassemblant 15 partenaires. L'objectif de cette session a été d'établir un dialogue à propos de la stratégie de développement durable d'Atos, l'impact sur la communauté au sens large et la manière dont il faudrait impliquer les parties prenantes. L'objectif est de renforcer la collaboration et de développer les activités conjointes.
- **Programme Diversité et Égalité global.** Le Groupe a élaboré en 2011 un programme mondial pour la diversité et l'égalité afin d'atteindre des objectifs sociaux considérés comme essentiels pour l'entreprise, et son ambition de référencement dans les meilleures entreprises où il fait bon travailler. Ce programme doit aboutir à la mise en œuvre d'un plan d'action qui sera décliné à l'ensemble des entités et pays où Atos est implanté.
- **Premier concours Atos IT Challenge.** Atos a lancé en 2011 la première édition du concours Atos IT Challenge. L'objectif de ce concours est de valoriser et d'encourager l'innovation technologique auprès des jeunes talents des meilleures universités, mais aussi de permettre à des projets innovants de voir le jour. L'édition 2011 était placée sous le thème de la mobilité intelligente (smart mobility). Le prix du meilleur projet sera décerné au mois de mai 2012.
- **Un siège social certifié THPE.** Le nouveau Campus d'Atos, situé à Bezons près de Paris, est le premier immeuble de bureaux à recevoir en France la triple certification HQE Construction (norme de haute qualité environnementale dans le domaine de la construction), THPE (très haute performance énergétique) et HQE Opérations. Dans le même esprit, le Campus d'Atos situé à Pune, en Inde, a reçu le classement Gold pour ses bâtiments et le prix Platinum pour son design intérieur.
- **Le nouveau Campus d'Atos à Essen** (Allemagne) a reçu la médaille d'argent du Conseil allemand du développement durable (RNE) qui évalue la qualité d'une construction sur le plan écologique, économique, socioculturel, fonctionnel et technique. Le concept de « smart campus », basé sur le modèle de Bezons, sera progressivement déployé aux autres grands sites du Groupe.
- **Le premier groupe informatique international à offrir des services d'hébergement sans carbone.** En 2010, Atos a décidé de compenser les émissions de carbone produites par ses data-centers en finançant une ferme éolienne située en Inde. Pour le choix du projet et l'acquisition des crédits carbone correspondant, le Groupe s'est associé à la Carbon-Neutral Company au début de l'année 2011. Cette politique de compensation a été étendue au nouveau périmètre d'Atos (intégrant les data-centers de l'ex-Siemens IT Solutions and Services). Un complément d'information est donné au chapitre « Engagement Environnemental » du présent rapport.
- **Déontologie dans la conduite des activités.** En décembre 2011, conformément à son engagement dans le Pacte mondial des Nations unies, Atos a publié son code d'éthique. Ce document a été distribué à l'ensemble des nouveaux collaborateurs du Groupe ; un dispositif de formation a été également mis en place.
- **Vers une « Zero email Company™ ».** Début 2011, Atos a annoncé son ambition de devenir une entreprise « Zero email™ » à une échéance de trois ans. Cette décision fait écho à la prolifération de-mails qui « polluent » l'activité des collaborateurs du Groupe en impactant à la fois leur productivité, leur équilibre professionnel et leur empreinte carbone. L'usage actuel des e-mails ne cadre donc pas avec une politique de développement durable. Pour remédier à cette situation, Atos déploie actuellement des solutions innovantes et collaboratives, valorisant de nouveaux usages.

Les Jeux Olympiques à l'heure du développement durable

Atos s'engage à aider le Comité Olympique International et les Comités d'Organisation à déployer des solutions technologiques permettant de réduire l'empreinte carbone des Jeux de Londres 2012, avec l'ambition d'être l'édition la plus exemplaire en matière d'écologie et de développement durable. Les technologies de l'information y joueront donc un rôle essentiel. Pour répondre à cet enjeu, Atos capitalisera sur l'expérience de Pékin et de Vancouver en mettant à disposition des Jeux :

- **myInfo+** : plutôt que d'utiliser des postes de travail dédiés, les utilisateurs accéderont au système depuis leur PC ou leur portable ;
- **Système d'information à distance** : déjà disponible chez tous les diffuseurs mondiaux, cette solution permet d'accéder à distance, et en temps réel, aux résultats des épreuves ;
- **Impression à la demande** : tous les rapports seront disponibles en ligne sous format électronique via le système Info+ au même format que les rapports papier ;
- **Compilation en ligne des résultats** : le Livre des performances sera disponible en ligne

à la fin des Jeux, remplaçant le traditionnel CD élaboré à base de matière plastique. Ce dernier ne sera disponible que sur demande ;

- **Services en ligne** : Atos doit assurer trois services : enregistrement des volontaires, service d'accréditation et service d'inscription sportive. Cette solution devrait rendre la procédure d'enregistrement plus efficace, alléger significativement la consommation de ressources et l'impact environnemental (papier, encre, stockage, transport) ;
- **Consolidation des équipements** : Atos doit fournir une solution permettant d'utiliser les applications CGS du réseau informatique des Jeux à partir du réseau d'administration. Il sera ainsi possible d'utiliser un seul PC au lieu des deux nécessaires lors des Jeux précédents ;
- **Nombre de serveurs** : architecture optimisée (virtualisation, centralisation des applications, consolidation et réduction de la résilience) permettant de réduire les investissements physiques et de réduire la consommation d'énergie.

Nos domaines d'action

La mission du programme RSE d'Atos s'exerce dans **quatre domaines d'action** différents :



Gouvernance, éthique et conformité
Intégration des bonnes pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, application des réglementations internationales, et respect du Code d'éthique dans l'exercice de nos activités et dans nos relations avec les parties prenantes du Groupe.

Responsabilité sociale et esprit citoyen de l'entreprise
Lancement du programme de bien-être au travail (Wellbeing@work) visant à améliorer les conditions de travail des employés et à accroître le sentiment de responsabilité au sein des communautés.

Engagement environnemental
Consolider les initiatives visant à mesurer, à contrôler et à réduire l'impact environnemental du groupe Atos (carbone, efficacité énergétique, énergies renouvelables, recyclage des déchets, achats responsables, déplacements respectueux de l'environnement, collaboration à distance, etc.).

Développement commercial
Accompagner nos clients sur la voie du développement durable en utilisant les technologies de l'information comme levier de transformation vers des activités plus éco-responsables.

Ce programme est conforme aux principes énoncés par la norme internationale ISO 26000.

Les objectifs et les challenges (2011-2015)

Chez Atos, nous nous efforçons d'accélérer le progrès. Durant les prochaines années, nous concentrerons tous nos efforts pour devenir « best in class » et sur les trois P (personnes, planète, profit). Le tableau ci-contre montre nos principaux objectifs pour 2015

Renforcer la dynamique de progrès

2011

2012

2015

Standards internationaux

et meilleures pratiques du secteur informatique

Consolider la gestion de la performance globale

Améliorer la cotation d'Atos auprès des investisseurs

Contribuer à la certification Great Place to Work

Renforcer le dialogue avec les parties prenantes

Renforcer l'engagement social

Renforcer les relations avec les universités

Mettre en œuvre la politique de diversité dans l'entreprise

Veiller à la sensibilisation des employés

Employés

Wellbeing@work

Réduire de 45 % l'empreinte carbone d'Atos d'ici à 2015 (base 2008)

Garantir l'approvisionnement en énergie renouvelable des data-centers d'ici à 2015

Planète

performance environnementale

Certification ISO 14001 des data-centers et des principaux sites

Mettre en œuvre des politiques éco-responsables dans tous les pays du Groupe

Utiliser l'Ambition Zéro Carbone des data-centers comme un différenciateur

Économie

Solutions innovantes

Promouvoir le partenariat international avec SAP

Mobilisation des marchés et des forces de vente

Zero email™, Firm of the Future, Informatique verte, ville intelligente, etc.

Les défis du futur

En 2011, Atos a décidé de mettre en œuvre un outil de reporting global, SAP™ Performance Management, une solution qui aidera Atos à recueillir des données de l'ensemble de la société quant à sa performance en matière de développement durable, donnant un aperçu de la façon dont la société souhaite atteindre ses objectifs.

Avec l'outil SuPM de SAP® Business Objects™, Atos sera en mesure de recueillir plus rapidement et à moindre coût des informations pertinentes, de créer des rapports en ligne et de mieux communiquer. Atos prévoit de déployer l'application à l'ensemble de ses 48 pays.

consolidé la mise en œuvre de plusieurs politiques internationales et lancé de nouveaux programmes relatifs au développement durable et à la responsabilité d'entreprise.

Des ateliers ont été organisés pour évaluer la maturité d'Atos sur ce sujet et identifier les meilleures pratiques internes. Ces réunions de travail ont également permis d'harmoniser les différentes initiatives existantes et de définir un cadre global respectueux des droits de l'homme et des normes du travail. Cette politique est disponible et un plan de communication sera conçu prochainement pour mieux sensibiliser le personnel.

Notre politique de développement durable

Dans le courant de l'année 2011, Atos a

Une capture écran de l'outil SuPM de SAP® Business Objects™

Organization	Total KPIs	Automated Collection %	Manual Submission %	Pending Approvals	Exception %	Approved %	Completed %
COMPAGNY							
GBU-ATOS	93	100%	0	0	0%	94%	94%
GBU-BELGIUM	35	100%	0	0	0%	100%	100%
GBU-FRANCE	35	100%	0	0	0%	100%	100%
GBU-GERMANY	35	100%	0	0	0%	91%	91%
GBU-INDIA	35	100%	0	0	0%	100%	100%
GBU-ITALY	35	100%	0	0	0%	100%	100%
GBU-JAPAN	35	100%	0	0	0%	100%	100%
GBU-USA	35	100%	0	0	0%	100%	100%

Réduction de l'impact de nos activités sur l'environnement

120 g CO₂/km
est le maximum autorisé pour les véhicules de la flotte automobile.

Vers le zéro DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques).

Politique intelligente de déplacement

La politique de déplacement d'Atos est applicable à tous les collaborateurs de l'entreprise qui effectuent des voyages professionnels. Elle précise les conditions de voyage et stipule le processus de validation pour chaque déplacement. La plate-forme de réservation, gérée par une agence de voyages, sert de guichet unique aux employés d'Atos. En complément, et pour limiter les demandes de déplacement, Atos encourage la collaboration à distance. La mise en œuvre du système Office Communicator sur les postes de travail (messagerie unifiée) permet de limiter le nombre de kilomètres parcourus par collaborateur et d'améliorer la productivité, souvent impactée par le temps de déplacement. Au niveau de l'environnement, le volume de CO₂ se réduit d'année en année et, d'un point de vue social, l'équilibre vie professionnelle/vie privée est mieux respecté.

Politique de gestion du parc automobile

Depuis janvier 2010, l'entreprise n'autorise plus le renouvellement ou l'extension de la location de véhicules dont le taux d'émission de CO₂/km est supérieur à 120 g. Le taux moyen d'émission de CO₂/km est en baisse depuis 2007. En 2011, il était de 131,6 g CO₂/km. La politique de gestion de la flotte automobile de Siemens IT Solutions and Services n'étant pas aussi contraignante en matière environnementale, l'intégration de son parc automobile a induit un ralentissement de la tendance observée jusqu'en 2010. Cependant, l'extension de cette politique à tous les véhicules d'Atos devrait de nouveau accélérer la tendance. Le parc automobile d'Atos compte 6 512 véhicules. Il est réparti entre les Pays-Bas (85 %), le Royaume-Uni et la Belgique. Pour ces trois pays, le taux moyen de CO₂ émis est d'environ 130 g/km, une valeur inférieure à la moyenne mondiale. En 2011, trois pays sont passés sous la barre des 130 g : la République Tchèque, les Pays-Bas et la Belgique. Si l'on considère les véhicules dont le contrat doit expirer entre 2015 et 2017, la moyenne tombe sous 115 g de CO₂/km. Nous pouvons désormais prévoir que la tendance à la baisse va se poursuivre jusqu'en 2014, date à partir de laquelle tous les véhicules devront être conformes aux directives.

Politique de gestion des déchets

Atos accorde une attention particulière aux DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) considérés comme potentiellement dangereux. Ces équipements ont en effet un impact écologique élevé en raison du volume d'eau, des métaux et d'énergie nécessaires aux différents stades de leur cycle de vie : conception, fabrication, transport, utilisation et enfin recyclage des composants. La politique d'Atos sur la gestion des déchets précise que leur traitement doit être effectué en respect de la réglementation en vigueur au niveau national. Pour sa part, Atos

entend s'assurer que les déchets sont collectés, stockés, transportés et éliminés de manière appropriée et qu'ils sont recyclés afin de réduire l'impact environnemental et de minimiser les risques pour la santé et la sécurité des personnes. Par rapport aux années précédentes, le volume cumulé des déchets a sensiblement baissé, Atos ayant décidé de recourir plus largement au leasing pour son parc informatique. Pour la France, le volume de DEEE est ainsi passé de 159 tonnes en 2010 à seulement 63 tonnes en 2011. La responsabilité du traitement des déchets incombe désormais au fournisseur. Pour s'assurer que la chaîne de traitement des déchets est gérée en conformité avec les normes européennes, Atos impose à ses fournisseurs de signer la charte de fournisseur responsable, dans laquelle sont répertoriées les contraintes environnementales à respecter. À compter de 2012, les fournisseurs d'Atos devront fournir des preuves concernant le mode de mise au rebut des équipements.

Renforcer le dialogue avec les fournisseurs d'Atos [HR2]

Maintenir le dialogue avec nos fournisseurs est essentiel pour établir et développer une relation de confiance mutuelle. Cela constitue bien entendu un moyen de réduire les risques dans la chaîne d'approvisionnement, mais cela permet également de mobiliser nos partenaires sur des sujets importants tels que le développement durable et les enjeux associés.

Le programme RSE d'Atos implique de contrôler et de limiter les risques inhérents à la chaîne d'achat

Pour limiter les risques sur notre chaîne d'approvisionnement, nous veillons à ce que nos fournisseurs observent les meilleures pratiques. À cet égard, nous avons mis en place un dispositif spécifique. Pour réduire les risques dans la chaîne d'achat, nous évaluons la performance RSE d'une grande partie de nos fournisseurs. Nous nous appuyons, pour cela, sur la plate-forme collaborative d'Ecovadis qui nous permet à la fois de conduire des évaluations, de disposer des scores des fournisseurs et de suivre les éventuels plans d'action élaborés lorsque la performance est insuffisante. La plate-forme fournit des tableaux de bord simples et fiables, couvrant 150 catégories d'achats et 21 critères RSE. Grâce à son expertise, Ecovadis, membre de notre écosystème depuis 2008, nous aide à mieux anticiper et identifier les éventuels risques de notre chaîne logistique. De plus, nous contribuons à l'amélioration de la performance RSE de nos prestataires. Le résultat de l'évaluation déclenche l'élaboration d'un plan d'action entre le fournisseur et l'acheteur lorsque le score est égal ou inférieur à 4 (sur une échelle de 1 à 10). Ce point est essentiel car il permet à la fois de sécuriser et de fiabiliser notre portefeuille de fournisseurs. En outre, nous développons l'engagement des fournisseurs dans le développement durable.

L'évaluation Ecovadis constitue, en effet, une excellente opportunité pour développer le dialogue avec nos fournisseurs et les aider à intégrer les meilleures pratiques. Enfin, en fiabilisant la relation avec nos fournisseurs, Atos est plus enclin à étendre le partenariat à de nouveaux dossiers. Environ 100 évaluations sont menées chaque année et les acheteurs disposent d'un accès en ligne 24h/24, 7j/7, à la plate-forme d'Ecovadis afin de consulter les détails de leurs évaluations. La valeur du portefeuille évalué jusqu'en 2011 représente 41 % des dépenses de l'ancienne entité Atos Origin (contre 37,5 % en 2010 et 35 % en 2009). Depuis 2008, nous avons sélectionné 350 fournisseurs, dont 275 ont été évalués par Ecovadis, 15 sont en cours de processus et 60 ont refusé de répondre au questionnaire. Les catégories d'achats pour lesquelles le nombre de fournisseurs évalués est le plus important sont le facility management et les équipements informatiques (hardware). En 2011, le score moyen était de 467. Nous avons observé que 48 % de nos fournisseurs ont un score égal ou supérieur à 5, contre 56 % en 2010. Cette baisse s'explique par l'intégration d'entreprises de plus petite taille et souvent moins impliquées dans un programme de responsabilité sociale d'entreprise, et par la volonté d'intégrer davantage de catégories d'achats présentant un facteur risque plus élevé. Parmi les 275 fournisseurs évalués, 21 % l'ont été plusieurs fois. Dans ce dernier groupe, 34 % ont amélioré leur score global, ce qui est positif mais encore insuffisant. En 2012, un plan d'action spécifique sera mis en place pour renforcer l'implication de l'acheteur dans la hausse des performances des fournisseurs qu'il gère.

Favoriser les bonnes pratiques auprès des fournisseurs grâce à la Charte de développement durable.

La Charte de développement durable des fournisseurs d'Atos 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 meilleures pratiques (environnement, social, éthique, chaîne logistique). De leur côté, tous les

acheteurs ont signé le Code d'éthique en matière d'achat et se sont engagés à en respecter les règles et les principes.

Le développement durable pèse pour près de 10 % dans la prise de décision.

Dans le processus de mesure de l'efficacité du fournisseur au travers de la métrique QCLDM (Quality, Cost, Logistics, Development and Management), nous avons ajouté le développement durable comme critère supplémentaire (QCLDMS). Le développement durable est une exigence croissante de nos clients qu'il nous appartient de répercuter sur nos fournisseurs.

Le développement durable, un élément du salaire variable des acheteurs.

Depuis 2010, le développement durable a été intégré au tableau des primes de tous les acheteurs à l'échelle mondiale, ainsi qu'à celui des directeurs des achats nationaux. Grâce à cette mesure, le développement durable est clairement pris en compte dans le travail quotidien des fournisseurs.

Dépenses et tendance pour 2011 : mondialisation accrue de l'entreprise. [EC6]

En 2011, le montant total des dépenses du groupe Atos s'est élevé à 2,9 milliards d'euros (1,75 milliard pour Atos Origin et 1,15 milliard pour Siemens IT Solutions and Services). 80 % des achats ont été réalisés auprès de 4,5 % des fournisseurs appartenant au portefeuille d'Atos. En moyenne, 66,5 % des dépenses de l'ancienne entité Atos Origin (contre 72 % en 2010) se sont faites auprès de fournisseurs locaux. [EC6]

TÉMOIGNAGE

Une chaîne d'achat responsable un élément clé de la valeur qu'Atos apporte à ses clients

Pierre-François Thaler,
Directeur Général et co-fondateur d'Ecovadis.

« Bien que n'étant pas fabricant mais prestataire de services, Atos a compris qu'une chaîne logistique fonctionnant selon les principes du développement durable était un élément clé de la valeur que le Groupe apporte à ses clients. Depuis le lancement du projet Ecovadis en 2008, Atos a mis en place un programme d'achat responsable solide, que je considère comme l'un des plus aboutis sur le marché des services informatiques. Ce résultat est particulièrement remarquable, d'autant qu'il a été mis en place à

un moment où l'entreprise vivait des transformations radicales. Depuis toujours, Atos est un partenaire de confiance d'Ecovadis, nous incitant à développer des solutions innovantes dans le domaine de la gestion d'une chaîne d'achat responsable. À l'avenir, nous souhaitons renforcer encore ce partenariat, en exploitant l'expertise d'Atos en matière d'informatique verte (Green IT) pour aider les fournisseurs enregistrés sur la plate-forme d'Ecovadis à améliorer leurs pratiques dans ce secteur clé. »

Distinctions et prix

En 2011, Atos a obtenu un certain nombre de certifications et de récompenses entérinant ses résultats en matière de développement durable. En voici quelques exemples.

■ Atos a reçu quatre prix technologiques prestigieux

Pendant l'événement Sapphire Now 2011 qui s'est tenu à Madrid, Atos a reçu quatre prix saluant l'expertise SAP d'Atos et sa connaissance du secteur industriel. Ces prix récompensent le respect des délais et des budgets dans les projets visant à transformer les métiers et à introduire les technologies de l'information apportant une grande valeur ajoutée à ses clients.

■ Prix de l'application iPad

Le prix «SAP Mobility Showcase Award for SAP Partners» a été remis à Atos pour ses applications mobiles pour entreprises, qui «ouvrent le champ des possibles» en matière de transposition mobile des processus métier et d'utilisation nomade. Atos a démontré sa capacité à répondre efficacement aux besoins de l'entreprise tout en limitant la complexité. Atos a conçu une application iPad basée sur la solution haut de gamme de SAP pour l'environnement, la santé et la sécurité (EH&S), un domaine dans lequel Atos est reconnu comme un leader mondial. Cette application offre aux responsables de la sécurité un accès aux données critiques et aux procédures à suivre au cas où une catastrophe surviendrait dans leur usine. Les informations relatives à la quantité et à l'emplacement des matières dangereuses sont immédiatement affichées sur l'iPad. Toutes les informations de cette application sont envoyées en plusieurs langues par SAP via Sybase.

■ Projet Pegasus pour Sabena

Nous avons également remporté le «Gold SAP Quality Award» pour «Mise en œuvre de nouvelles applications», pour la zone EMEA avec notre client Sabena Technics. Sabena Technics, groupe français de maintenance aéronautique employant plus de 3 000 personnes sur ses 17 sites, a été récompensé pour Pegasus, un projet innovant sur la convergence des principales fonctions métier du Groupe (réparation d'équipements, logistique et services intégrés de maintenance préventive). Déployé sur les sites de Bordeaux, Bruxelles et Miami, le projet a été mis en œuvre par J & M Consulting, SOA People, Atos et SAP France. Atos a participé à la réalisation technique de fonctions métier très spécifiques, dont la gestion des réparations du train d'atterrissage, la maintenance préventive des équipements et l'interface avec EDI.SPEC2000.

■ Atos gagne le prix «Computer Weekly Best CIO blog»

Atos a remporté, en novembre 2011, le prix «Best CIO Blog» lors des Computer Weekly

Social Media Awards 2011 de Londres. Ce prix, qui récompense les meilleurs blogs élaborés par et pour les PDG et directeurs informatiques et où sont présentés les points de vue les plus récents des instances dirigeantes de l'industrie, a été remporté face à une solide concurrence. C'est une belle victoire, d'autant plus que cette récompense nous avait échappé de peu ces dernières années. Selon Computer Weekly, En tout juste deux ans, le blog du PDG d'Atos s'est développé pour permettre à une centaine de personnes de s'exprimer au sein d'une équipe de consultants gravitant autour du directeur informatique.

Le blog d'origine était basé au Royaume-Uni. L'année dernière, il s'est transformé en plate-forme mondiale du groupe Atos nouvellement formé, offrant une tribune aux 74 000 employés, via quatre blogs annexes pour les PDG (Royaume-Uni, Pays-Bas, États-Unis et Communauté Scientifique).

■ Atos reçoit le prix ICT Quality 2011

En septembre 2011, Atos a reçu le prix «ICT Quality Award for Best Practices in the provision of ICT services», qui est remis tous les ans par l'association espagnole pour la qualité (AEC). Décerné aujourd'hui au cours de la conférence 2011 CSTIC, ce prix considéré comme le plus prestigieux d'Espagne récompense la qualité dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. En le remettant à Atos, l'AEC a distingué son projet «Kanban Software». Lancé il y a deux ans, ce projet est l'une des initiatives d'Atos pour constamment améliorer les prestations d'intégration de systèmes. Il repose sur l'étude et la mise en pratique des principes «Lean» dans les processus du cycle de vie des logiciels. Il fait partie du portefeuille d'offre conseil développé par le Centre d'Expertise IT Delivery géré par Atos Espagne. Le prix «ICT Quality Award» de l'AEC vise à reconnaître publiquement les entreprises ou les organisations qui sont parvenues à mettre en œuvre une stratégie qualité dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, ou qui ont contribué de façon décisive à la création ou l'application de bonnes pratiques, afin d'améliorer la compétitivité.

■ Atos nommé meilleure entreprise informatique des Pays-Bas

Juin 2011 - Dans l'étude annuelle où les dirigeants d'entreprise des Pays-Bas sont invités à noter la qualité de leurs fournisseurs informatiques, Management Team (premier magazine hollandais du management) a nommé Atos Origin meilleure entreprise informatique des Pays-Bas pour la quatrième année consécutive. Atos Origin s'est ainsi placé dans les 10 premières entreprises dans 8 catégories sur 10 : externalisation, sécurité, Web, services de conseil, logiciels personnalisés, conseil technique, solutions pour le poste de travail, gestion & maintenance.

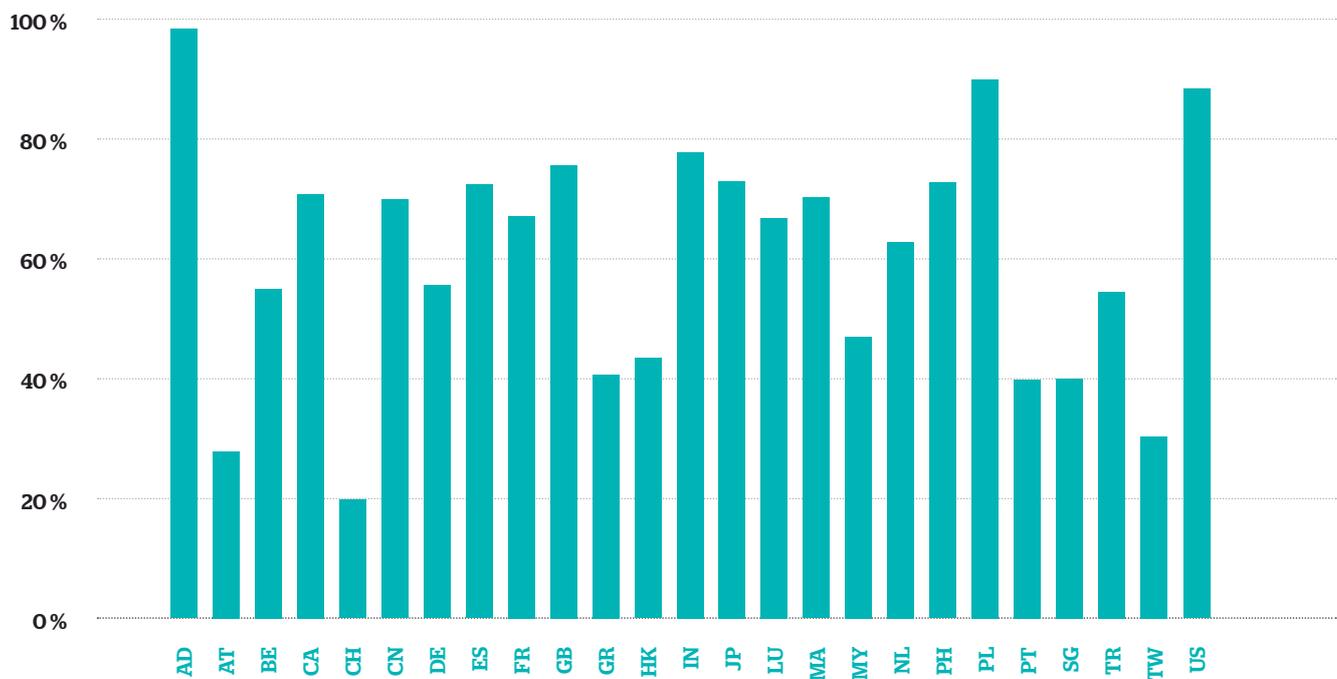
Atos est classé premier prestataire de services informatiques pour la quatrième année consécutive. Selon Management Team, « Atos Origin fournit des services informatiques complets, allant du conseil jusqu'à l'intégration de systèmes, en passant par les services transactionnels de pointe et les services infogérés, autant de domaines dans lesquels le Groupe a obtenu d'excellents résultats. Le développement durable est au cœur de la politique d'entreprise. 659 dirigeants considèrent Atos comme un leader mondial de la prestation de solutions informatiques innovantes, qui aide ses clients à avancer sur la voie du développement durable ».

« Pour tous nos employés, c'est un beau compliment que le Groupe soit nommé meilleur prestataire de services informatiques des Pays-Bas pour la quatrième année consécutive, d'autant plus que la concurrence est rude et que la conjoncture économique est difficile », a déclaré Rob Pols, PDG d'Atos aux Pays-Bas. « Les prestataires de services informatiques doivent de plus en plus se démarquer par une politique de développement durable. Atos propose des services qui aident ses clients à se développer dans une optique responsable, aujourd'hui et pour les années à venir. »

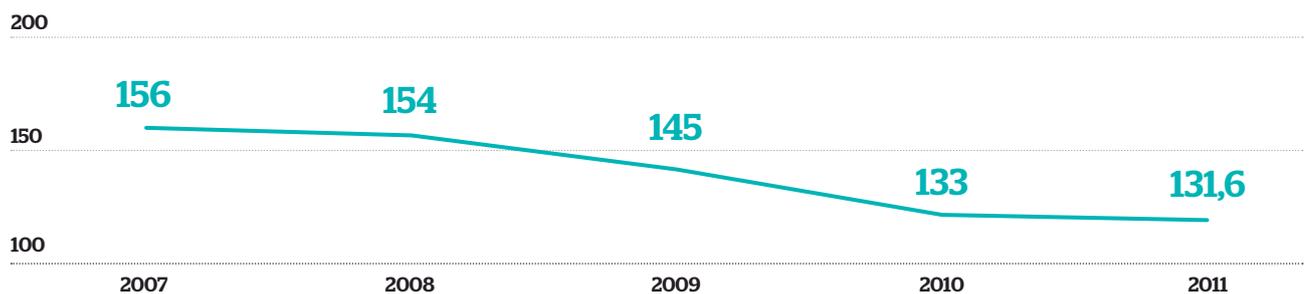
■ **En Asie Pacifique, Atos** a reçu le deuxième prix de la meilleure marque employeur 2011.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE DU GRI

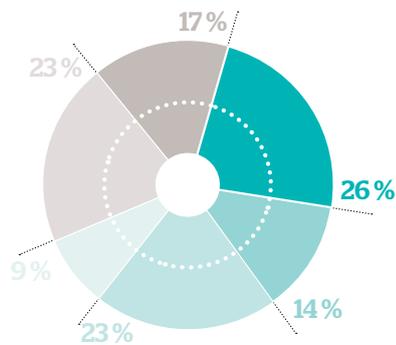
L'approvisionnement local (en % du total des dépenses 2011 par pays) [EC6]



Moyenne des émissions de CO₂ (g CO₂/km) de la flotte automobile [EN7] Économie d'énergie dans les déplacements professionnels



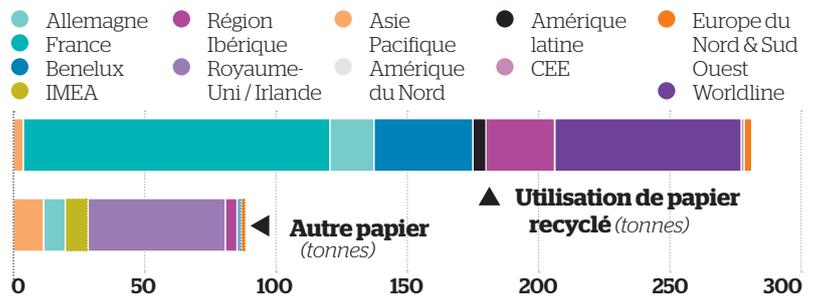
Indicateurs de suivi de la performance des fournisseurs (en ligne avec les évaluations Ecovadis) [HR2]



% de fournisseurs remplissant les critères énoncés

● Code d'éthique	26
● Surveillance des émissions de CO ₂	14
● Certification ISO 14001 (au moins un site opérationnel)	23
● Signataire du Pacte mondial	9
● Politique d'approvisionnement durable	23
● Aucun rapport sur les indicateurs de santé et de sécurité	17

Consommation de papier de bureau (en tonnes) [EN1]



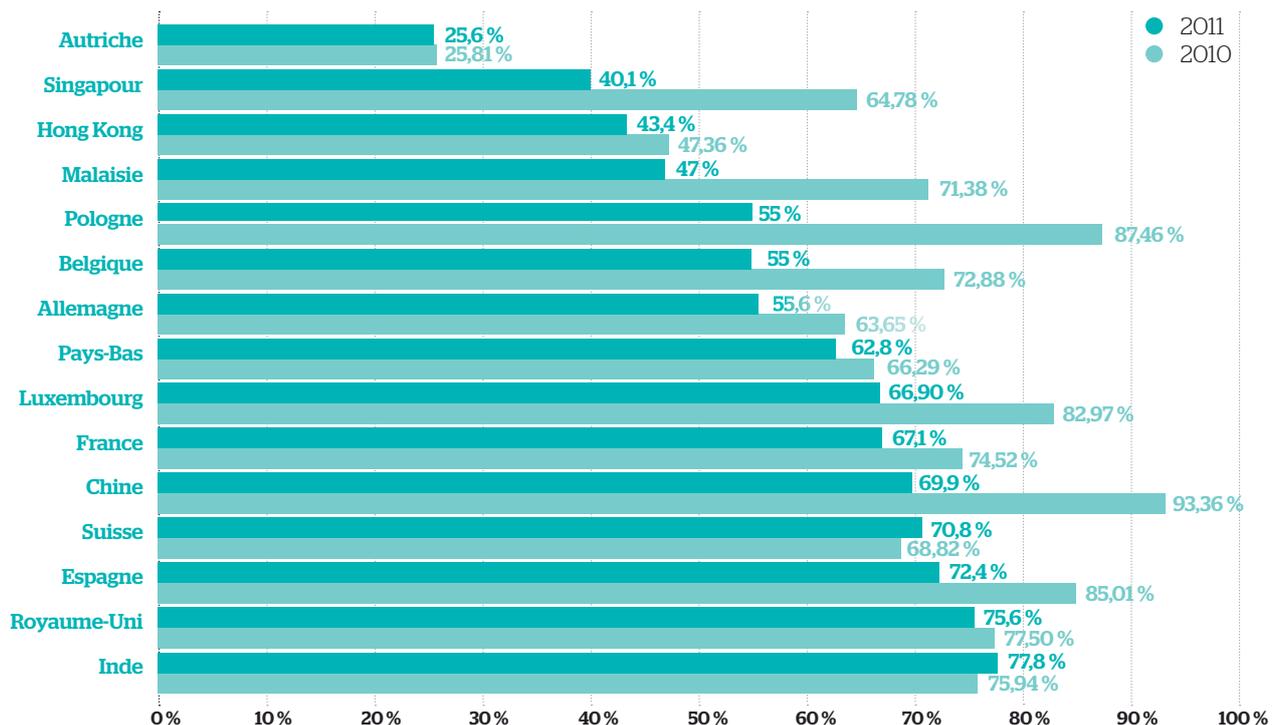
Couverture de l'évaluation Ecovadis, en % des dépenses [HR26]



Nombre de fournisseurs évalués par Ecovadis [HR26]



Évolution du sourcing local [EC6]





Faire du lieu de travail
un espace
d'épanouissement

Libérer le potentiel créatif de nos collaborateurs

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Accueil de 8 800 nouveaux employés en 2011 [EC7]
- Intégration de Siemens IT Solutions and Services et d'Atos Origin pour créer Atos.
- Lancement de la nouvelle marque Atos en juillet 2011, avec 74 000 business technologists.
- Réaménagement des bureaux et des sites en l'espace de six mois, pour donner naissance à un nouvel environnement de travail Atos qui favorise la collaboration et la productivité.
- 3 560 nouveaux arrivants ont participé aux journées d'accueil et 1 764 ont participé aux déjeuners ou petits déjeuners de travail proposés par les équipes de direction locales [AO12].
- En 2011, 9 pays ont participé au sondage « Great Place to Work », et 14 les rejoindront en 2012 [AO2].
- Reconnaissance et récompenses décernées à plus de 2 800 employés pour un comportement et des réalisations remarquables.
- Programme de travail à distance : il a permis de proposer une plus grande flexibilité à près de 20 000 employés ; 3 400 télétravailleurs bénéficient d'un contrat de télétravail et 16 000 travaillent de façon informelle, à distance, à partir de différents sites.
- Plus de 5 000 modules d'e-learning sont disponibles et plus de 14 700 employés ont déjà suivi un module de formation.
- 3 000 employés ont bénéficié d'aide et de conseils afin de parvenir à un meilleur équilibre de vie.
- Lancement du programme Zero email™ afin d'identifier des méthodes de collaboration innovantes permettant une réduction notable du volume d'e-mails échangés.

« Nous obtenons le meilleur de nos employés lorsque ceux-ci reçoivent le meilleur de leur entreprise. » **Thierry Breton**, Président-Directeur Général, Atos

Accélérer le progrès pour devenir l'entreprise de demain

Avec le lancement du nouvel Atos en juillet 2011, nous avons formulé une vision claire, centrée sur le développement durable :

« Chez Atos, nous mettons tout en œuvre pour évoluer vers l'entreprise du futur et un modèle d'organisation durable. Nous pensons que rassembler les individus, la technologie et l'entreprise constitue la voie de l'avenir. Chaque jour, nos 74 000 business technologists font avancer l'entreprise, ses clients et la collectivité au sens large. »

À ce titre, le programme de transformation interne « Bien-être au travail » (lancé en 2010) a soutenu et accéléré la transformation de notre entreprise pour que nous puissions être reconnus comme l'un des meilleurs employeurs au monde.

Depuis le lancement du programme, plusieurs initiatives ont été développées et mises en œuvre pour définir l'environnement de travail du futur, identifier de nouveaux modes de collaboration et une plus grande flexibilité dans la façon de travailler, améliorer les performances par la mise en place de processus de gestion Lean et d'outils adaptés (concernant la gestion du changement, la gestion des compétences, la formation, la gestion des talents, la reconnaissance).

En 2011, l'accent a été clairement mis sur l'intégration des 30 000 employés de Siemens IT Solutions and Services. Le 4 juillet, tous les collaborateurs des

48 pays ont célébré la naissance du nouvel Atos. Les employés ont reçu une brochure détaillée expliquant la vision, l'ambition, la structure organisationnelle et les principales priorités de la nouvelle entreprise. Un large éventail d'actions et de supports de communication ont par ailleurs été mis à la disposition des employés dès la date de lancement et tout au long des mois qui ont suivi, afin qu'ils soient informés et se sentent fiers de faire partie de cette nouvelle aventure.

L'initiative « Bien-être au travail » renforce la mutation qu'opère actuellement l'entreprise afin de se transformer en un groupe international mieux intégré. Elle engendre une confiance et une transparence accrues, crée un fort sentiment de fierté quant au travail des collaborateurs et instaure un environnement au sein duquel les individus apprécient de collaborer pour obtenir des performances optimales : une véritable entreprise du futur !

Fondements de la transformation

Nos business technologists sont notre ressource la plus précieuse. Ce sont des professionnels talentueux, expérimentés et dévoués, fiers de leur travail. L'objectif de l'initiative « Bien-être au travail » est d'instaurer un environnement propice à l'épanouissement personnel, d'attirer et d'accompagner les talents. Notre ambition est également de mettre en œuvre de nouvelles technologies et méthodes de travail qui permettent la collaboration au-delà des frontières et des activités, en créant des communautés, et qui participent à l'amélioration de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. L'objectif est de créer un environnement de travail propice à la collaboration, une base solide pour bâtir

une entreprise du futur s'inscrivant dans une logique de développement durable.

Plus de 150 employés Atos de toutes les régions s'impliquent activement dans la communauté « Bien-être au travail » pour relever tous les défis liés à la transformation. Des dirigeants nationaux, des équipes opérationnelles locales, des PDG locaux, des chefs de projets internationaux, des cadres dirigeants de la direction du Groupe contribuent à identifier les meilleures pratiques, à concevoir de nouvelles initiatives et à personnaliser des plans d'action pour garantir une flexibilité et une efficacité au niveau local.

1 754

personnes ont participé à des petits déjeuners avec la Direction Générale ou ses représentants locaux en 2011.

3 560

nouveaux embauchés ont participé aux journées d'accueil en 2011.



Les 8 axes du programme « Bien-être au travail »

- **Organisation du travail :** permettre le développement de communautés de travail collaboratives internationales, favoriser le bien-être au travail et développer la santé au travail.
- **Pilotage par l'excellence :** définir et mettre en œuvre un mode de management conforme aux attentes de nos collaborateurs tout en tirant parti des mutations technologiques.
- **Conditions de travail :** améliorer l'environnement de travail par le biais d'un Campus Atos novateur tout en tirant parti du programme Zero email™.
- **Reconnaissance et récompenses :** établir un cadre international pour permettre à nos employés de bénéficier d'un système de reconnaissance structuré.
- **Aptitudes et compétences :** développer de nouvelles méthodes de formation, de nouveaux parcours professionnels et des communautés de savoir dans le cadre d'une nouvelle approche du capital humain.
- **Communication et lien social :** renforcer l'identité Atos et le sentiment d'appartenance.
- **Responsabilité sociale d'entreprise :** établir une charte de valeurs et de principes de responsabilité sociale d'entreprise.
- **Great Place to Work :** piloter le programme « Bien-être au travail » et conduire le projet L'entreprise où il fait bon travailler (Great Place to Work).

Gouvernance transparente et structurée

La gouvernance du programme est assurée par un comité de pilotage. Ce comité se compose du Secrétaire Général du Groupe, du Directeur des Ressources Humaines du Groupe et du Directeur de la Communication et des Talents du Groupe. Divers contributeurs, issus notamment de la Communauté Scientifique, des programmes GOLD et jeunes talents, et du comité Bien-être au travail sont mis à contribution pour insuffler un nouvel élan à cette transformation. Les résultats et les évaluations sont examinés lors des réunions trimestrielles du Comité Exécutif d'Atos et des rencontres mensuelles du comité chargé du programme stratégique du Groupe.

Conseil Bien-être au travail

Le Conseil « Bien-être au travail », composé de 35 jeunes talents représentant tous les pays dans lesquels nous sommes implantés, est chargé d'imaginer de nouvelles méthodes de travail, de définir les relations professionnelles du futur de l'entreprise et d'anticiper les attentes de nos clients. Principalement issus de la « génération Y », et de l'ensemble des GBU, ils ont pour rôle de :

- générer de nouvelles idées et de nouveaux modes de travail pour projeter Atos dans le futur ;

- participer activement à la conception, au développement et au déploiement des différentes initiatives dans les pays ;
- confronter le programme à des idées novatrices, notamment en matière de révolution technologique ;
- faire office d'ambassadeurs de ces initiatives dans leurs pays respectifs.

En 2011, le comité a tenu des assemblées trimestrielles de deux jours. Les pays et les GBU organisent également des assemblées locales. La participation plus générale des employés est encouragée par l'intermédiaire de la plate-forme en ligne interne d'Atos, FISH (Fresh Ideas Start Here). Parmi les idées déjà développées via ce forum, on peut citer l'ouverture de garderies de jour, des initiatives visant à réduire l'utilisation d'e-mails en interne, le développement de structures de télétravail et des projets de réduction du papier dans les bureaux ou encore de transports plus écologiques.

« Le Conseil “Bien-être au travail” constitue un excellent vecteur de transformation progressive. On peut se féliciter qu'il bénéficie du soutien sans faille de l'ensemble de l'entreprise, à tous les niveaux. »

Jonathan Astbury, Président du Comité « Bien-être au travail » 2011

Permettre le développement de communautés de travail collaboratives internationales et favoriser le bien-être au travail

L'introduction de nouvelles organisations au sein du groupe permet de bénéficier d'un environnement de travail plus convivial et plus novateur. Grâce au développement de communautés virtuelles, à des outils de collaboration facilement accessibles et au travail à distance, les employés peuvent parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le bien-être au travail est un autre objectif clé ; à ce titre, il est vital que les employés d'Atos soient correctement accompagnés.

Améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle

Pour répondre au souhait d'une plus grande flexibilité exprimé par ses employés, Atos a étudié plus précisément différentes options permettant d'améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Pour soutenir les employés dans ce domaine, un outil Web (www.atoswellbeing.com) a été développé afin de les aider à mieux gérer leurs contraintes professionnelles et leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Alors que cet outil a été lancé en octobre 2011,

3 000 employés issus de 8 GBU ont déjà rempli le questionnaire, et 82 % des participants présentent des scores globalement satisfaisants concernant l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

La santé au travail

L'initiative « Santé au travail » vise à optimiser l'énergie et la résilience personnelle de nos équipes en prenant soin à la fois de la santé psychologique et de la santé physique. Ce projet s'appuie sur les meilleures pratiques, internes comme extérieures à l'entreprise, afin d'évaluer leurs bénéfices et d'encourager l'ensemble des GBU à s'investir dans le programme. En 2011, le taux d'absentéisme de longue durée (plus de six semaines) au sein d'Atos était de 3,05 % [LA7]. Atos a également mis en place un programme visant à éduquer, former, conseiller, prévenir et contrôler les risques pour aider les salariés, leurs familles, ou les membres de la communauté face aux maladies graves [LA8].

20 000

employés ont bénéficié de plus de flexibilité en 2011 grâce au travail à distance.

Les conventions collectives et les périodes minimales de préavis

Atos pense que la sécurité d'emploi contribue à la santé psychologique de ses collaborateurs. Nous suivons les réglementations locales et internationales concernant la période de préavis minimum en cas de changements opérationnels importants [LA5]. 74 % des salariés sont couverts par des conventions collectives [LA4].

Communautés collaboratives et virtuelles

Atos est aujourd'hui une véritable multinationale. Pour fonctionner efficacement, nous devons par conséquent tirer parti des nouveaux outils et des nouvelles technologies collaboratives (parmi lesquelles le télétravail), qui nous permettent d'optimiser nos performances. Atos opère en outre une migration d'un modèle multirégional vers un modèle international avec une augmentation des sites offshore et nearshore, mutation qui exige une interaction accrue entre les intervenants géographiquement distants. De plus, au niveau local, 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, aussi bien au niveau national qu'à l'étranger. La limitation de ces déplacements peut contribuer à l'amélioration de la satisfaction des employés, d'autant plus que de nouveaux outils, tels Office Communicator (OCS)/Live Meeting, nous permettent désormais d'améliorer l'efficacité de notre collaboration. En 2011, nous avons porté une attention toute particulière au déploiement international de technologies de télétravail.

Fin 2011, on comptait 54 000 utilisateurs actifs d'OCS

Ainsi, dans un nombre croissant de pays, les employés d'Atos ont désormais la possibilité de travailler à domicile certains jours de la semaine, dans un cadre établi. Qu'il ait lieu à domicile ou sur les sites de clients, le télétravail exige d'accorder une plus grande confiance aux employés. Il suppose aussi une nouvelle approche du management, plus axée sur les résultats que sur la présence. Au bout du compte, la productivité augmente, les employés se sentent revalorisés et satisfaits, et l'entreprise devient plus performante et plus compétitive. En procédant à ces transformations sur nos

propres sites, nous pouvons démontrer les avantages du télétravail. Le programme de travail à distance d'Atos a permis de proposer une plus grande flexibilité à près de 20 000 employés en 2011 :

3 400 télétravailleurs bénéficient d'un contrat officiel de travail à domicile et 16 000 travaillent de façon informelle en tant que télétravailleurs à partir de différents sites.

ÉTUDE DE CAS

Mise en œuvre d'un outil de gestion de la santé pour réduire l'absentéisme de près de moitié.

Dès 2011, Atos Pays-Bas a nommé dans chaque région des Health Case Managers (HCM), chargés d'assister activement les cadres dirigeants, d'assurer la coordination entre les médecins du travail et de faciliter le retour des employés au travail après un congé maladie. Le HCM initie les interventions appropriées et proactives qui doivent être mises en place par le cadre dirigeant et veille à ce que les managers restent en communication avec les employés. Il communique avec les médecins du travail et vérifie que le suivi des dossiers est assuré. Le HCM contribue également à l'organisation et à la mise à jour de tous les documents obligatoires exigés par la loi. Lorsque les employés ne sont plus en mesure de remplir leur fonction, le HCM les aide à trouver un emploi adapté (en interne ou en dehors d'Atos Pays-Bas). Dernier point, et non des moindres, le HCM est l'interlocuteur privilégié de l'UWV (organisme public de contrôle et de réglementation) et des médecins du travail.

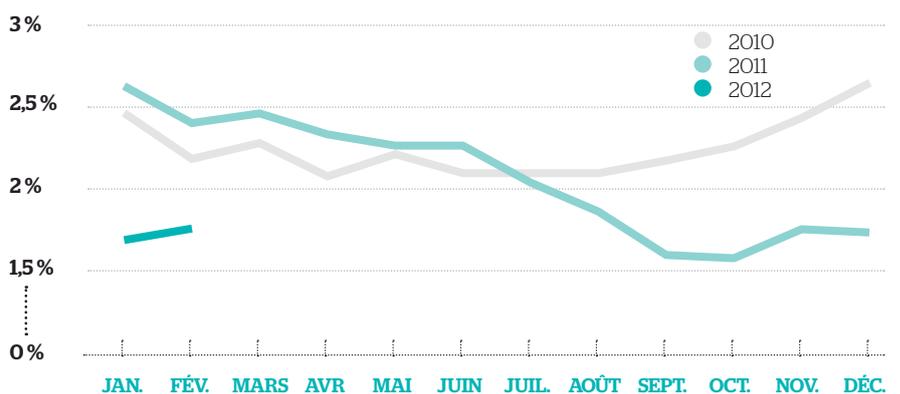
Le HCM supervise les décisions pour vérifier que les actions menées à bien sont les bonnes et intervient, si nécessaire, pour les rectifier.

Résultats

Les résultats de l'approche HCM sur l'absentéisme se sont avérés très positifs. Plusieurs employés en arrêt maladie sur une période prolongée ont aujourd'hui repris une activité, complète ou partielle. L'approche adoptée est incontestablement une méthode efficace pour mettre fin aux absences potentielles de longue durée. Tout porte à croire que les employés en arrêt maladie ne resteront pas absents aussi longtemps. Les procédures HCM ont permis de faire en sorte que les dossiers d'absence ne se transforment pas en dossiers épineux. En 2011, elles se sont soldées par une diminution de l'absentéisme de longue durée (supérieure à six semaines), qui est passé d'environ 2,5 % à environ 1,5 %.

L'absentéisme à long terme [LA7]

Pays-Bas : évolution de l'absentéisme à long terme (plus de six semaines) après la mise en place de Health Case Managers



TÉMOIGNAGE

Programme de télétravail Ce que les employés en disent

« Grâce aux structures de télétravail d'Atos Pays-Bas, comme VPN, OCS et différents outils de collaboration (AO Wiki et Livelink), je perds moins de temps en déplacements, j'évite les embouteillages et je me consacre ainsi plus efficacement à mon travail. Même si je ne les rencontre pas de manière physique, j'ai malgré tout la possibilité de rester en contact avec mes collaborateurs. De plus, étant moins tributaire d'horaires de bureau, je peux être avec ma famille dans les moments importants tout en restant efficace dans mon travail. »

Peter Bas Oosthoek,
Responsable de la gestion des compétences,
Pays-Bas

« Mon travail implique de rencontrer des clients et de collaborer avec les différents membres de leurs équipes chargées de les accompagner et d'assurer les activités de back-office telles que la préparation de rapports commerciaux, etc. Depuis que j'ai la chance de participer au programme de télétravail, je dispose enfin de l'espace personnel et du précieux temps qui m'est indispensable pour me consacrer aux activités importantes, tout en étant suffisamment en contact avec mes collaborateurs pour rester informé des événements qui se passent dans l'entreprise. Et, plus important encore, je peux être présent auprès des clients chaque fois qu'ils en ont besoin ! »

So Boon Lee,
Responsable de la gestion des contrats pour le compte Standard Chartered Bank, Singapour

« L'introduction et la mise en œuvre du télétravail supposent bien plus que quelques outils et un livre blanc, elles impliquent une nouvelle façon de penser ! Les individus n'acceptent le changement que s'ils comprennent clairement les avantages qu'ils peuvent en retirer. »

Andrew Kinder, Responsable du service Psychologie, Atos Healthcare

Pilotage par l'excellence

Définir et mettre en œuvre un style de gestion capable d'anticiper les besoins des travailleurs des prochaines générations

Le monde et l'environnement de travail actuels, en évolution constante, ont entraîné dans leur sillage un certain nombre de facteurs qui modifient la perception et la pratique du management. Pour y répondre, Atos se fixe pour objectif de proposer un nouveau mode de management capable de répondre aux attentes de ses employés et d'anticiper les besoins de la « génération Y ». Le lancement de la nouvelle entité Atos en 2011, parallèlement au développement d'un nouveau modèle de valeurs d'entreprise, constitue le moment le plus opportun pour la mise en place de ce type de transformation fondamentale à l'échelle de l'entreprise.

Globalement, le but est de voir se dessiner progressivement une transformation aboutissant à une amélioration et à une

optimisation de la gestion des compétences dans le respect des valeurs de responsabilité d'Atos, de confiance, de convivialité, de compétitivité opérationnelle, de service aux clients, d'innovation et, en résumé, d'excellence.

Meilleure pratique sur la voie de l'excellence

Pour mener à bien le programme Pilotage par l'excellence, nous avons défini deux grands axes de travail stratégiques, transformation organisationnelle et transformation personnelle, ainsi qu'un certain nombre d'axes secondaires :

■ Transformation organisationnelle.

Dans cette optique, une communauté de 350 Accompagnateurs du changement a été créée en novembre 2011, afin d'opérer cette transformation et de procéder

à son suivi. Les Accompagnateurs font office d'ambassadeurs locaux pour la nouvelle marque ; la communauté encourage la nouvelle organisation ainsi que sa vision et ses valeurs, contribue à prévenir et/ou à détecter les difficultés ou les crises locales dans le processus d'intégration et intervient afin de les surmonter. Ainsi, sur 44 problèmes identifiés, 9 ont été évalués comme devant donner lieu à une amélioration future des processus et des outils à moyen terme, 33 ont été résolus par la combinaison d'expertises et de ressources locales et internationales et 2 seront clos fin mars 2012, à une étape technique de l'intégration. En parallèle, nous lancerons une série d'ateliers Atos sur le changement des mentalités. Ces ateliers s'adresseront d'une part aux talents et aux nouveaux managers, dans le cadre de leurs programmes d'accueil, et d'autre part aux équipes de direction, afin que notre stratégie et nos valeurs soient concrètement

mis en pratique. Ces ateliers permettront de susciter un engagement autour de la nouvelle vision d'Atos, de créer une culture commune, de renforcer les compétences et de faciliter la diffusion de la nouvelle vision et des valeurs, par le biais d'actions destinées à nos clients et à nos collaborateurs.

■ **Transformation personnelle :** elle repose sur le développement des valeurs de notre entreprise et fait appel à une plate-forme de formation en ligne intégrant des parcours de formation en management. Des formations sur site et des séances de coaching individuelles seront à cet effet mises en œuvre et proposées en 2012.

La réussite du programme de Pilotage par l'excellence sera évaluée au travers des questionnaires Great Place to Work (L'entreprise où il fait bon travailler) déployés dans tous les pays.

« Le Pilotage par l'excellence est une évolution des pratiques de management traditionnel qui permet de répondre aux besoins de la dimension mondiale d'Atos et aux attentes des employés. »

Christiane Richter, Chef de projets senior et Responsable Services

Développement des talents

Le développement des talents revêt une importance capitale pour Atos. Nous considérons que chaque collaborateur est tenu de se perfectionner et de dévouer autant qu'il lui est possible de le faire. C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place une série de programmes conçus pour permettre à nos employés de valoriser leur potentiel. Une fois identifiées, les personnes à haut potentiel bénéficient de formations et d'opportunités d'évolution complémentaires afin de stimuler leur progression professionnelle, tout en continuant à favoriser l'amélioration de leur performance et de leurs résultats.

Des programmes ont été mis en place pour permettre aux talents Atos d'accéder à la formation et aux outils nécessaires pour devenir une référence dans leur domaine.

Programme « Juniors Group »

Le programme « Juniors Group » constitue la première étape d'un développement à l'échelle internationale. Ce programme est constitué d'un groupe de jeunes collaborateurs talentueux, issus de toutes

les branches de l'entreprise. Participer au programme Juniors Group permet d'apprendre le métier par des échanges avec les cadres et les collaborateurs du Juniors Group, en participant à des projets (les membres du Juniors Group soumettent des idées personnelles de projets qui valorisent l'entreprise), en exerçant des fonctions au sein de cette communauté (recrutement, organisation de réunions, porte-parole de ce groupe par exemple).

Un curriculum a été spécifiquement et exclusivement conçu pour ce groupe afin d'optimiser l'apprentissage (formations en ligne, livres électroniques et cours lors de réunions). La collaboration au « Juniors Group » dure dix-huit mois, et un réseau d'anciens collaborateurs permet aux membres de continuer à partager informations et connaissances avec les anciens membres tout au long de leur carrière chez Atos.

Le « Juniors Group » se compose de 50 jeunes talents, dont 34 intégrés en 2011. Il est actif dans tous les pays dans lesquels Atos est implanté.

76

talents ont participé au programme GOLD et 50 aux « Juniors Group » en 2011.

TÉMOIGNAGE

Le « Juniors Group » Une expérience d'apprentissage inestimable

Lars Meinel,
participant
du programme « Juniors Group »

« Être membre du "Juniors Group" m'a permis de mieux connaître la société au niveau international et m'a donné l'opportunité d'échanger au sein d'un réseau de cadres dirigeants et de collaborateurs extrêmement motivés et talentueux. J'ai été en mesure d'apporter une valeur ajoutée réelle en comprenant mieux les défis actuels et, du fait de ma participation aux projets, j'ai

pu contribuer à mettre en place des solutions tangibles. En exerçant les différentes fonctions internes, j'ai pu développer mes compétences personnelles et mon expérience interfonctionnelle. Bref, une expérience inestimable et très enrichissante ! »

Atos IT Challenge : le premier défi a eu pour thème la mobilité intelligente

Programme international de développement des talents (GOLD)

Nous avons aussi entièrement repensé notre programme international de développement des talents, qui est aujourd'hui mené en coopération avec HEC Paris, l'une des meilleures écoles de commerce en Europe.

Le prestigieux programme GOLD (Global Organizational Leadership Development) permet aux candidats à fort potentiel de devenir des leaders plus performants. Nommés chaque année par la direction, les membres du groupe de talents apprennent à gérer et à envisager tous les aspects de la transformation organisationnelle. Ils sont encouragés à maîtriser et à conduire leur propre progression professionnelle et à inspirer l'évolution des autres employés. Tout au long du programme, les participants explorent la politique de développement d'Atos, travaillent sur un projet proposé au début du programme comme faisant partie intégrante de la stratégie et se concentrent sur les solutions qu'Atos peut apporter aux défis liés à une croissance rentable sur le plan mondial.

Le programme GOLD est véritablement multinational et multidisciplinaire : en 2011, 76 talents issus des opérations ou des fonctions supports de 21 pays y ont participé.

IT Challenge : à la recherche des talents du futur

Lancé en 2011, l'Atos IT Challenge a pour but de découvrir les futurs talents des technologies de l'information. Il est organisé dans 25 universités basées au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, en Espagne, aux Pays-Bas et en Inde. Atos a invité la nouvelle génération de business technologists à coder et esquisser des applications de mobilité intelligente, à développer une maquette par équipes de deux à cinq personnes.

Le concours vise à favoriser l'innovation et a lieu tous les deux ans, coïncidant avec les Jeux Olympiques d'hiver et d'été.

Le premier défi de l'Atos IT Challenge a eu pour thème la mobilité intelligente. L'objectif est de trouver une nouvelle technologie, novatrice et utile. Celle-ci doit pouvoir être utilisée n'importe où, n'importe quand et quel que soit le périphérique, afin d'apporter un plus à une entreprise ou à un individu. **Plus de 75 idées novatrices ont été soumises, parmi lesquelles 15 iront jusqu'à la phase finale.**

Les trois finalistes ont été annoncés en avril 2012 et le grand gagnant a été dévoilé lors d'une cérémonie de remise de prix en mai 2012. Les gagnants de la finale recevront un diplôme Atos récompensant une réalisation exceptionnelle et pourront poser leur candidature à un stage très recherché au sein d'Atos. Chaque membre de l'équipe gagnante se verra récompensé d'un voyage aux Jeux Olympiques de Londres.

Équité et diversité [LA14, EC5]

En 2011, une initiative visant à mettre en place une nouvelle politique d'égalité et de diversité a été lancée. Son objectif est non seulement de développer une politique internationale respectueuse des droits de l'homme et des normes du travail, mais aussi de jouer un rôle proactif dans la promotion des droits, de l'égalité des chances et de l'évolution de carrière des minorités au sein du groupe Atos. Nos objectifs sont les suivants :

- créer un environnement de travail qui interdit toute forme de discriminations ou de harcèlement et dans lequel chaque personne soit traitée avec courtoisie, dignité et respect ;
- établir des pratiques de recrutement qui garantissent que les individus, ou les membres d'un groupe particulier, bénéficient d'une égalité d'accès à l'emploi et ne subissent aucune discrimination liée à leurs spécificités ;
- promouvoir les codes de conduite appropriés ;
- résoudre rapidement les problèmes qui surviennent et traiter les plaintes de manière équitable et dans des délais acceptables.

Quelques résultats de l'enquête Great Place to Work

Affirmation/Question	Moyenne Atos (Souvent vrai, presque toujours vrai)	Meilleur score Atos	
Les gens ici sont traités de façon équitable quel que soit leur âge.	65 %	86 %	Atos Brésil 2011
Les gens ici sont traités de façon équitable quelle que soit leur race ou leur origine ethnique.	85 %	93 %	Atos Brésil 2011
Les gens ici sont traités de façon équitable quel que soit leur sexe.	79 %	91 %	Atos Brésil 2011
Les gens ici sont traités de façon équitable quelle que soit leur orientation sexuelle.	83 %	92 %	Atos Canada 2011
Les gens ici sont traités de façon équitable quel que soit leur handicap physique ou mental.	74 %	94 %	Atos Canada 2011

L'échelle utilisée contient 5 choix de réponse : 5 - Presque toujours vrai, 4 - Souvent vrai, 3 - Parfois vrai / Parfois faux, 2 - Souvent faux, 1 - Presque toujours faux. Le taux de satisfaction est obtenu par la somme des deux items positifs. Le taux de satisfaction est obtenu par la somme des 2 items positifs.

20 %
Atos Brésil est actuellement classé dans le top 20 % des entreprises où il est agréable de travailler.

Plus de 16 471 employés ont participé à notre récent sondage Great Place to Work (« L'entreprise où il fait bon travailler ») et ont évalué notre approche en matière d'égalité et de diversité, comme le tableau ci-dessus. En 2012, l'initiative sera poursuivie, avec un accent plus particulier sur la nationalité, le sexe et le handicap.

En Allemagne, Atos a lancé en 2011 un projet pilote visant à réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans les conditions d'emploi, par la promotion de la philosophie « équipe mixte/performances accrues », l'adoption de nouvelles méthodes de travail plus flexibles et la sensibilisation, et l'accroissement de la confiance accordée à la population féminine dans notre secteur.

En Finlande, Atos a lancé une enquête sur la diversité afin de mieux cerner le profil de ses collaborateurs dans chacune des sphères de diversité ainsi que le niveau de

sensibilisation des employés aux questions de diversité et d'égalité des chances. D'après les résultats de l'enquête, les employés finlandais sont sensibles aux questions d'égalité des chances et de diversité, et l'entreprise a été jugée comme sachant apprécier la diversité.

Atos Worldline en Belgique indexe les salaires de l'ensemble de ses employés sur des critères externes (propres au secteur des technologies de l'information) mais aussi sur des critères internes, en les comparant aux valeurs minimum et maximum de leur fourchette. Ce « pourcentage dans la fourchette » est pris en compte lors des augmentations. Cette comparaison préserve un sentiment d'équité entre les employés appartenant au même niveau de l'échelle salariale.

Définir et mettre en œuvre un style de management qui anticipe les besoins de la prochaine génération

L'initiative sur les conditions de travail a pour objectif de créer un environnement de travail permettant de stimuler les performances et le bien-être, de favoriser le développement de meilleures pratiques

et le déploiement du Campus Pack Atos au sein du groupe. Elle englobe également les programmes Zero email™ et BYO (Bring Your Own) Devices (utilisation d'appareils personnels).

ÉTUDE DE CAS

Zero email™ Une nouvelle façon de travailler

L'un des principaux éléments de notre programme « Bien-être au travail » est notre ambition Zero email™. Si la messagerie électronique a longtemps joué un rôle privilégié dans la gestion des activités d'une entreprise, nous sommes persuadés que cette époque est désormais révolue. Prenons l'exemple des e-mails : le volume d'e-mails que nous recevons et envoyons n'est pas viable dans le cadre de nos activités. Le simple traitement des e-mails nécessite vingt heures par semaine. Cela pollue notre environnement de travail et affecte également notre vie privée. Avec notre programme Zero email™, nous mettons tout en œuvre pour inverser cette tendance. Et nous sommes ambitieux : notre projet est de devenir une entreprise Zero email™ d'ici trois ans (fin 2013). Notre objectif est de supprimer la quasi-totalité des e-mails échangés entre les employés d'Atos, en faisant appel à des applications de communication optimisées, à de nouveaux outils de collaboration et de réseaux sociaux. Nous préconisons l'utilisation d'Office Communicator (OCS) à la place d'un e-mail pour les questions rapides ou les conversations instantanées entre collaborateurs, par exemple, ou celle de Livemeeting pour organiser instantanément des réunions en ligne et partager des documents. En mettant en œuvre de nouvelles façons de travailler recourant à des technologies innovantes, qui combinent les exigences

professionnelles et personnelles, nous rendons plus efficaces la communication, le travail en équipe et en réseau social. Par ailleurs, nous serons ainsi en mesure de gérer et de partager les informations beaucoup plus efficacement. Notre priorité actuelle est de faire évoluer les mentalités de nos collaborateurs en les persuadant de recourir à des outils de collaboration alternatifs (OCS, Atos Wiki, Livemeeting) et bientôt à notre réseau social d'entreprise, qui intégrera des solutions de type mur d'entreprise, messagerie instantanée, conférence Web, microblog, etc.

L'avenir appartient clairement aux technologies collaboratives et il est encourageant de voir l'augmentation constante de l'utilisation d'outils tels que OCS, d'assister à la mise en place de plates-formes communautaires afin de partager et d'assurer le suivi d'idées sur des sujets se rapportant à l'innovation et au Lean Management. D'ores et déjà, le recours plus intensif à ce type d'outils a permis de réduire le trafic d'e-mails de 10 à 20 %.

Créer de meilleures conditions de travail représente plus qu'une aspiration. Cela conduira à une satisfaction plus grande des employés et contribuera à construire un lieu où il fait véritablement bon travailler.



Inauguration du Campus de Pune en Inde.

Bâtir un lieu de travail idéal : le Campus Atos

L'existence d'un Campus stimulant et novateur nous permet de nous réinventer, et de faire en sorte que nos collaborateurs talentueux voient en Atos un lieu de travail idéal. S'appuyant sur des concepts de mobilité et de flexibilité des méthodes de travail, le Campus propose essentiellement des bureaux paysagers, dont certains sont en « hot-desking » ou en « desk-sharing » (bureaux partagés). La réduction du nombre de cloisons fixes permet d'augmenter le nombre d'espaces de travail, de rencontres et de réunion pour faciliter la vie professionnelle et la vie sociale.

Le nouveau Campus Atos à Bezons, en France, s'adresse à nos équipes actuelles et à la « génération Y », cette génération qui a grandi dans un monde de hautes technologies et qui rejoint aujourd'hui massivement le Groupe. Ce nouveau siège est aussi le premier immeuble de bureaux en France à obtenir la triple certification HQE Construction (norme de haute qualité environnementale dans le domaine de la construction), THPE (très hautes performances énergétiques) et HQE pour les opérations.

Le Campus Pack Atos [A09]

Parmi les nouveaux projets du Campus Atos de Bezons, nombreux sont ceux qui ont servi en 2011 à définir un modèle de travail pour les autres sites d'Atos dans le monde. Ce modèle, dit Campus Pack Atos, a pour vocation d'optimiser l'environnement

de travail dans son intégralité par le déploiement d'un ensemble de meilleures pratiques.

Fin 2011, notre nouveau **Campus Atos de Pune**, en Inde, a mis en œuvre près de 90 % des idées du Campus Pack. Le Campus de Pune sera le siège des business technologists Atos en Inde et jouera un rôle stratégique dans les activités de l'entreprise, pour lui permettre de devenir un centre de développement et d'innovation d'Atos. Le Campus accueillera également le nouveau Centre du Futur d'Atos, dans lequel seront développées et présentées les innovations technologiques de la Communauté Scientifique. Le Campus s'est vu décerner la certification GOLD pour ses bâtiments écologiques et une certification Platine pour les aménagements intérieurs.

Un cadre international pour permettre à nos employés de bénéficier d'un système de reconnaissance et de récompenses structuré

L'un des principes fondamentaux du bien-être au travail réside dans la reconnaissance et la récompense des employés, encouragés par ailleurs à développer leurs capacités grâce aux outils adéquats qui leur sont offerts. La question de la reconnaissance est un thème régulièrement mentionné dans les sondages réalisés auprès des employés ; elle exige une plus grande attention de la part de la direction et revêt une importance toute particulière dans une entreprise telle qu'Atos, dans laquelle nos 74 000 business technologists hautement qualifiés constituent notre ressource la plus précieuse.

Accolade : récompenser les succès

En tant qu'entreprise, nous reconnaissons que les récompenses officielles sont extrêmement importantes pour la motivation. Le programme Accolade d'Atos consiste pour les managers à accorder une récompense aux employés qui ont accompli quelque chose de spécial. Ce programme permet à un manager de reconnaître publiquement les qualités de ses collaborateurs et de récompenser les réalisations individuelles ou en équipe. Il reconnaît en même temps les attitudes et les comportements positifs qui reflètent nos valeurs.

Le programme Accolade a été mis en place dans six pays et business units : Royaume-Uni/Irlande, Amérique du Nord, péninsule ibérique, Asie-Pacifique, Major Events et IMEA. En 2011, 2 820 récompenses ont été décernées aux employés. Notre objectif est de mettre en place ce programme dans tous les pays restants d'ici à fin 2012.

En Espagne, plus de 300 nominations Accolade ont été reçues et 64 employés se sont vu décerner la médaille d'or, d'argent ou de bronze. Le médaillé d'or recevra un diplôme et sera l'hôte d'une cérémonie spéciale en présence de l'ensemble des membres du comité exécutif local. Par ailleurs, nous devons collectivement accorder une plus grande priorité à nos clients. Ils sont la clé de notre succès

et nous devons les placer au centre de notre attention. C'est la raison pour laquelle nous avons différencié deux types d'Accolades pour des projets clients et pour des projets internes. Le programme Accolade sera déployé dans l'ensemble des GBU d'ici à septembre 2012. Des objectifs ont été définis et plus de 6 000 Accolades devraient être remises. Nous travaillons également sur une solution Web qui devrait assurer la prise en charge de l'ensemble du processus. Le programme Accolade sera ainsi beaucoup plus convivial.

Plan d'actionnariat des collaborateurs (Sprint) : placer nos collaborateurs au cœur de notre développement

Les meilleures entreprises placent leurs collaborateurs au cœur de leur développement. Sprint 2011, le dernier plan d'actionnariat d'Atos, s'y emploie en permettant à ses collaborateurs d'investir dans le capital d'Atos à des conditions préférentielles et de partager la valeur créée par l'entreprise. Lancé dans 14 pays auprès de 55 000 employés, le plan a contribué à rassembler les collaborateurs issus d'Atos Origin et de Siemens IT Solutions and Services au sein de la nouvelle entité Atos et à les engager dans une vision commune. Les taux de participation ont été élevés. En 2011, plus de 2 500 employés y ont souscrit, dans la mesure où le plan prévoit une remise sur le prix de l'action et, dans la plupart des pays participants, une garantie minimum de retour sur investissement, un calcul du profit avec effet de levier et une protection contre la volatilité du marché boursier.

Réussites 2011

Nous avons également développé un nouveau prix, « Atos Success Story », qui reconnaît le succès d'une équipe vis-à-vis de nos clients. Une récompense est attribuée pour chacun de nos cinq marchés mondiaux clés et elle est directement remise à chaque équipe par notre Président-Directeur Général lors d'une cérémonie, en présence de leurs pairs, au cours de laquelle tous les participants de l'équipe reçoivent un diplôme et un cadeau.

2 820

récompenses ont été décernées à nos collaborateurs en 2011.

« Poursuivons nos réalisations sans nous départir de notre esprit d'équipe afin de répéter notre réussite à l'infini ! »

Joe Cheng, Directeur Général, Atos Taiwan, gagnant du « Success Story Award »

ÉTUDE DE CAS

Le Local Technical Recognition Award

La récompense de l'expertise technologique

En 2010, aux Pays-Bas, Atos a décidé de créer un programme de reconnaissance à l'intention des employés ayant fait preuve de compétences technologiques remarquables et d'un comportement exemplaire envers leurs pairs et les clients d'Atos. Ce Technical Recognition Program a été parrainé par l'équipe de direction néerlandaise et organisé par un jury représentant l'ensemble des branches d'activité. Les candidats au titre de Distinguished Member of Technical Staff sont jugés sur des compétences technologiques, la visibilité à l'intérieur et à l'extérieur du groupe Atos, les aptitudes à la communication et le comportement de représentation. Le jury désigne un, deux ou trois gagnants chaque

année. Les gagnants sont nommés pour une période de trois ans, ils reçoivent un bonus financier et ils sont autorisés à participer à une conférence annuelle en rapport avec leur activité. En 2011, trois gagnants ont été retenus pour l'excellence de leurs performances au sein du groupe Atos : Martin Koot, pour son travail exceptionnel au niveau de l'architecture du data-center, son investissement auprès des clients et son apport à la résolution des difficultés opérationnelles, Pieter Joost van de Sande, pour sa contribution à la communauté open source, et Mischa van Oijen, pour sa contribution aux programmes « Zero email™ » et « Bien-être au travail ».

Atos Worldline en Belgique **accorde une récompense supplémentaire** à ses employés : le Customer First Award. Les nominés sont félicités au cours de réunions en présence de l'ensemble des employés de l'entreprise et reçoivent un cadeau symbolique.

Au Pays-Bas, Atos organise chaque année des Sales Awards, qui récompensent les contrats et les projets les plus ambitieux. Les nominés présentent leur contrat ou leur projet et l'équipe de vente et de direction choisit les gagnants. Les techniques de présentation, la persuasion, la passion et l'engagement auprès du client sont des ingrédients clés pour convaincre.

L'initiative President's Club a été lancée l'an dernier. Elle reconnaît le rôle vital joué par l'équipe commerciale au sein de notre entreprise. L'initiative President's Club fait partie intégrante de l'ambition « Bien-être au travail » et du programme eXpand. Elle reconnaît que notre réussite à long terme

et la poursuite d'un développement durable ne sont possibles qu'en décrochant de nouveaux contrats et en développant notre activité. Le prix est décerné deux fois par an, au montant de prise de commandes le plus élevé ou à l'accroissement le plus important de la valeur d'un compte client dans neuf catégories différentes. Les gagnants deviennent membres du President's Club pendant un an, ils sont invités à une réunion du Top Management, conviés par Thierry Breton à un déjeuner et participent à un voyage avec leur conjoint (au premier semestre 2011, le voyage avait pour destination Singapour ; au deuxième semestre 2011, les gagnants ont été invités à se rendre en Laponie). Par ailleurs, les membres du President's Club ont eu la chance de découvrir le data-center écologique ouvert à Helsinki au deuxième semestre 2011.

Aptitudes et compétences

Développer de nouvelles méthodes de formation, de nouveaux parcours professionnels et des communautés du savoir par la mise en place d'un système « capital humain ».

Notre capacité à formuler des propositions de valeur au client repose sur les compétences individuelles et collectives de nos collaborateurs.

Dans le même temps, nos collaborateurs doivent faire face à des demandes de plus en plus complexes et diverses en rapport avec un large éventail de technologies.

Par conséquent, nous devons nous assurer

que les compétences de nos collaborateurs sont adaptées et répondent à ces demandes chaque jour. Veiller à ce qu'ils bénéficient des compétences et de l'expérience requises pour répondre aux besoins de nos clients est la priorité n° 1 d'Atos. Nous devons à cet effet optimiser le développement et l'employabilité.

1200

personnes ont été formées à l'Université Atos en 2011, à travers ses programmes internationaux.

Développer les aptitudes et les compétences [LA10, LA11]

Chez Atos, nous comprenons l'ambition – et savons que former des collaborateurs de talent est la clé de l'avenir de notre entreprise. Le programme « Atos University » et d'autres programmes de formation et de développement ont pour vocation d'aider chaque collaborateur à explorer son potentiel. Nous encourageons également l'expérience acquise sur le terrain, une méthode très efficace permettant à nos ingénieurs de développer les compétences particulières dont ils auront besoin pour avancer dans leur carrière.

Avec une moyenne de 28 heures de formation par collaborateur tout au long de l'année, Atos a poursuivi en 2011 les efforts entrepris en faveur du développement de son personnel, malgré l'attention portée au partenariat avec Siemens, le processus de fusion impliquant l'entreprise, et la crise économique.

En 2011, la formation mise en place par Atos a poursuivi les objectifs suivants :

1. Intégrer les pratiques de développement du personnel d'Atos Origin et de Siemens IT Solutions and Services dans une infrastructure globale conçue pour soutenir les ambitions de croissance de l'entreprise ;
2. Poursuivre les programmes Atos University, qui depuis quatre ans soutiennent la stratégie de l'entreprise, en développant les fonctions essentielles à sa réussite ;
3. Soutenir les transformations culturelles de l'entreprise telles que l'ambition « Zero email™ » ou l'initiative « Bien-être au travail » par des programmes adéquats de gestion des changements.

Les réalisations accomplies ont été substantielles à tous les niveaux, et ce grâce à une coopération efficace et fructueuse entre les équipes de formation et de développement des ressources humaines et les différentes parties prenantes impliquées dans les initiatives.

L'infrastructure de formation de la nouvelle entreprise a été définie et mise en œuvre immédiatement et, à la fin de l'année 2011,

était réalisée à 60 %. Reposant sur une nouvelle politique de formation et de développement, elle fait appel à des processus et outils globaux (dont le portail myLearning qui sera pour tous les collaborateurs d'Atos le point d'accès unique à toutes les formations).

En 2011, Atos University a formé près de 1200 personnes à travers ses programmes internationaux. Certaines catégories d'employés ont suivi des programmes de formation spécifiques tels que le programme « Global Sourcing » destiné aux équipes commerciales, le programme « Distributed Delivery » destiné aux chefs de projets senior, le programme « HR Business Partner » destiné aux cadres des ressources humaines ou encore le programme « Lean Academy » pour continuer à développer un vaste centre de compétences par lequel déployer le Lean management.

Par ailleurs, le programme GOLD soutenu par HEC Paris et visant à développer les potentiels forts de l'entreprise via un mini EMBA personnalisé a accéléré sa cadence avec deux groupes de 40 participants chaque année à partir de 2011.

En parallèle, Atos a considérablement amélioré l'accès aux opportunités de formation en mettant en place en 2011 une formation en ligne à la demande, qui permet à tous les collaborateurs d'accéder aisément et gratuitement à toutes les bibliothèques de formation en ligne de l'entreprise. Celles-ci couvrent un très large éventail de matières, telles que l'anglais, l'informatique, la gestion de projet, le développement personnel, le leadership, le développement durable, ainsi que des contenus personnalisés sur les offres, les outils et les processus de l'entreprise. Près de 15 000 collaborateurs ont déjà bénéficié de cette nouvelle approche de formation, qui leur a apporté les connaissances et compétences requises pour répondre aux besoins de nos clients aujourd'hui et de demain.

Dans un futur proche, Atos aura également recours à de nouvelles méthodes de travail pour améliorer la formation via l'utilisation des médias sociaux. Le programme ambitieux « Zero email™ », et en particulier le projet de réseau social d'entreprise,

« Nous créons un environnement qui favorise la réussite de nos collaborateurs et dans lequel leur contribution bénéficie à l'entreprise dans son ensemble. »

Ron Hofland, Directeur de la gestion internationale du personnel

dévoient de nouvelles méthodes de formation à travers une interaction informelle avec les experts homologues et les communautés. Bientôt, tous nos collaborateurs vivront ces changements et en tireront parti.

MySkills

MySkills (« Mes compétences ») est le référentiel central mondial de toutes les compétences du personnel Atos. Ce système d'aptitudes et compétences a pour vocation d'optimiser le stockage de nos capacités (compétences). Il nous permettra de mieux répondre aux demandes de mobilisation de ressources en fonction des disponibilités et de créer un réseau plus professionnel entre les employés. L'entreprise aura ainsi accès à un aperçu instantané des compétences par ligne de services, zone géographique et niveau

de compétence.

Dans cette optique, le catalogue d'aptitudes et de compétences renforcera nos efforts pour devenir une société intégrée et globale.

Ce catalogue s'utilisera à différents niveaux :

- Gestion des ressources opérationnelles,
- Gestion du personnel,
- Support aux appels d'offres.

Le système MySkills a été mis en place en 2011 et à ce jour, plus de la moitié de nos employés ont saisi leurs compétences dans le système, tandis que l'ancien personnel de Siemens IT Solutions and Services a seulement eu accès au système à la fin de l'année. L'objectif est de porter ce chiffre à 90 % de l'ensemble des employés d'ici fin 2012.

Communication et lien social

Renforcer l'identité d'Atos et le sentiment d'appartenance

Un engagement de A à Z

Les 4 et 5 juillet 2011, nous avons lancé notre nouvelle marque Atos et invité nos 74 000 business technologists à créer ensemble le nouvel Atos. Faire converger la technologie, les besoins des entreprises et des hommes est notre raison d'être. Nous souhaitons être reconnus comme une entreprise qui aide ses clients à envisager le futur dans lequel ils veulent évoluer, tout en insufflant, dans leurs projets, l'expérience et le talent qui leur permettront d'écrire leur propre histoire. Notre vœu le plus cher est de créer l'entreprise du futur, celle qui dispose de tous les atouts pour réussir, qui adopte des principes éthiques et durables et qui offre à ses collaborateurs la possibilité de se réaliser. Nous atteindrons cet objectif grâce à l'implication de nos collaborateurs, de nos valeurs, et de l'excellence des outils de collaborations et de nos réseaux sociaux.

L'informatique a changé de visage - Le présent appartient aux business technologists!

Chez Atos, nous pensons qu'un environnement de travail dynamique et en mutation, nécessite un type de collaborateurs particulier qui ne prétend pas avoir réponse à tout mais sachant être à l'écoute, apporter des réponses innovantes aux défis de nos clients les accompagner dans la création de l'entreprise du futur. Nos collaborateurs sont des business technologists, qui recherchent en permanence les innovations permettant de renforcer la compétitivité de nos clients et de stimuler leur évolution. Nous avons

bien compris l'importance du facteur humain dans la réussite d'une transformation. C'est la raison pour laquelle nous sommes en écoute permanente pour mieux cerner les problématiques de nos clients.

Des valeurs d'entreprise basées sur l'excellence

Nos valeurs sont le pilier de notre marque et elles conditionnent notre comportement. Les incarner, c'est agir d'une même voix dans l'intérêt de nos clients, de nos collaborateurs et de nos partenaires. Nos actions de communication visent à présenter les meilleures pratiques et à illustrer nos valeurs au travers d'exemples concrets, c'est ce que nous nous sommes attachés à faire en 2011 auprès de nos collaborateurs. Une campagne baptisée « Over to You », visant à montrer nos business technologists en action a démarré en janvier 2012.

■ **Responsabilité** : Chez Atos, le mot « responsabilité » a un sens. C'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à répondre aux interrogations de nos clients. Nous engageons notre responsabilité de A à Z. Nous menons à bien nos projets de bout en bout, sans jamais négliger nos obligations. Nous répondons de nos résultats devant nos clients et nos collaborateurs.

■ **Confiance** : La confiance et l'esprit d'équipe sont primordiaux à nos yeux et nous les valorisons. Avoir confiance en un collaborateur, c'est savoir que l'on peut

travailler de manière transparente, avec honnêteté, dans le respect mutuel. Nous encourageons les propos ouverts et honnêtes.

- **Compétitivité opérationnelle** : Parce que la compétitivité est essentielle dans notre métier, nous ne ménageons pas nos efforts pour gagner en performance et atteindre l'excellence. Pour y parvenir, nous misons sur l'agilité, la flexibilité et la proactivité, et nous cherchons constamment à optimiser et accélérer nos processus tout en réduisant les coûts, sans jamais perdre de vue les exigences de qualité de nos clients.
- **Service au client** : Notre mission première est de rendre service à nos clients. Cela passe par une réflexion commune sur leurs besoins stratégiques. Nous anticipons leurs besoins et leurs attentes afin de nouer des partenariats durables, qui profitent à chacun. Proactifs, nous répondons rapidement à leurs demandes, leur proposons des solutions adaptées et nous nous enquêrons des résultats. Une attitude volontariste et un fort esprit d'équipe sont de rigueur.
- **Innovation** : L'innovation est au cœur de notre métier. Elle est source de dynamisme, de pensée positive, de créativité et d'enthousiasme. Mieux encore, elle nous offre une longueur d'avance sur la concurrence. Nous accueillons donc volontiers les idées nouvelles et les solutions innovantes, sans lesquelles nous ne pourrions évoluer, nous améliorer et relever de nouveaux défis.
- **Bien-être social** : Le bien-être social est pour nous une préoccupation forte, c'est pour cette raison que nous nous investissons dans l'amélioration durable des conditions de vie de la communauté au sens large.
- **Excellence** : L'excellence est notre objectif. Toutes nos activités sont alignées sur les exigences les plus strictes de l'industrie pour aboutir à des résultats concrets. Cette ambition nous permet de séduire des

talents d'exception. Être les meilleurs est bien sûr source de satisfaction personnelle, mais aussi et surtout de réussite collective.

Accueillir de nouveaux employés [EC5, EC7, A012, A013]

Dans le cadre de notre initiative « Bien-être au travail », nous mettons tout en œuvre pour nous assurer que nos nouveaux collaborateurs se sentent intégrés au groupe dès leur arrivée dans l'entreprise. Nous les informons et favorisons leur intégration sociale au sein de l'entreprise. Un kit de bienvenue, en cours de déploiement sur les différents sites Atos, a été défini dans l'optique du programme de bien-être au travail.

Depuis le déploiement de cette initiative en 2011, 3560 nouveaux collaborateurs ont pris part aux journées d'accueil. En règle générale, chaque nouvel employé est assisté, pendant ses premiers mois dans l'entreprise, d'un collègue qui répond à toutes ses questions et l'aide à s'intégrer plus rapidement. Chaque nouvel employé reçoit un e-mail personnel de bienvenue de notre Président-Directeur Général qui inclut notamment un lien vers un mini-site web contenant toutes les informations indispensables à un nouvel arrivant [A013].

721

idées provenaient de 23 pays.

44

de ces idées concernent les améliorations en matière de développement durable.

« L'accueil que j'ai reçu m'a permis de me constituer très rapidement un réseau de contacts internes et de trouver ma place au sein d'Atos. Grâce à l'excellence de cet accueil, je suis entièrement intégrée et je n'ai aucun doute quant à ma capacité à collaborer avec l'équipe en vue de la réalisation de nos objectifs. »

Sangeeta Dewan, Directrice des ventes Royaume-Uni

Un des éléments clés du Campus Pack, ce sont des petits déjeuners et déjeuners qui ont lieu avec les directions générales locales pour échanger sur la société. Depuis l'introduction de ces pratiques en 2011, plus de 1 754 nouveaux collaborateurs ont participé à ces moments d'échange **[A012]**.

En moyenne, 92 % des recrutements d'Atos se font au niveau national (employés nationaux). Le pourcentage d'employés nationaux est de 94 %.

95% de nos managers sont des employés nationaux **[EC7]**.

2 % des employés d'Atos ont des contrats à durée déterminée, 98 % ont des contrats à durée indéterminée **[LA1]**. Dans tous les pays où le Groupe opère, Atos est au-dessus du salaire minimum local **[EC5]**. L'égalité entre les hommes et les femmes est une préoccupation chez Atos. Au niveau du salaire, le ratio annuel moyen femmes/hommes est de 0,78, ce qui signifie que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 22 %, ce qui reflète les différences de positionnement hiérarchique au sein du groupe **[LA14]**. Atos travaille sur l'amélioration de cette situation.

Créer des communautés collaboratives

Dans le cadre du programme « Bien-être au travail » nous avons lancé un certain nombre d'initiatives dans le but de créer un environnement facilitant les échanges entre collaborateurs, que ce soit pour travailler ou pour partager des moments de convivialité. Nos pages Facebook comptent aujourd'hui plus de 3 000 contacts et nous enregistrons 44 000 connexions LinkedIn. Plus de 14 000 employés se connectent également chaque jour à Yammer, pour partager leur expérience. Nous prévoyons d'accélérer le déploiement de notre stratégie de médias sociaux d'entreprise en 2012.

Fresh Ideas Start Here (FISH) – plate-forme de gestion collaborative d'idées d'Atos : partager des idées à l'échelle mondiale et locale

FISH encourage la mise en commun des idées pour rendre Atos plus efficace et innovant et ainsi renforcer l'excellence au sein d'Atos. Nos collaborateurs peuvent soumettre des idées à leurs pairs et faire part de leurs commentaires sur celles des autres. Les idées remportant le plus de votes de la communauté FISH sont étudiées par la Direction, pour voir comment elles pourraient être appliquées. En 2011, 721 idées ont été soumises depuis 23 pays, 44 de ces idées concernaient des améliorations relatives au développement durable. En 2012, le programme FISH sera poursuivi, et prendra un nouvel élan grâce à une simplification des processus et à une structure plus conviviale. La nouvelle structure comprendra trois principales sections, correspondant aux programmes stratégiques du Groupe (TOP², eXpand, Bien-être au travail) ainsi qu'à des initiatives/des défis spécifiques (co-innovation avec nos clients, défis GBU/SBU, développement durable, etc.).

Ne pas perdre de vue l'avenir – La Communauté Scientifique

La Communauté Scientifique a été créée par Thierry Breton, Président-Directeur Général d'Atos, en 2009. Composée de plus de 90 membres rassemblant un large éventail de compétences et d'expériences (de la science à la technologie), elle a pour mission d'aider Atos à anticiper et à façonner sa vision en fonction des bouleversements technologiques et des nouveaux défis auxquels notre secteur devra faire face.

« Nous attachons une importance particulière à comprendre les perceptions et les attentes des salariés afin de porter nos efforts dans l'amélioration de notre programme Wellbeing@work et réaliser notre ambition, devenir une entreprise où il fait bon travailler. »

Éric Martos, Directeur du Programme Wellbeing@work

La technologie au cœur des Jeux Paralympiques de Londres 2012



Atos

Worldwide IT Partner

20
sports

21
sites

4 200
athlètes

En tant que partenaire informatique mondial du Comité International Paralympique (CIP) et sous l'égide du Comité organisateur, Atos est responsable du pilotage du consortium de partenaires technologiques en charge de la conception, l'installation et la gestion de l'infrastructure informatique et des solutions qui soutiendront l'organisation des Jeux Paralympiques.

À nos yeux, les Jeux Paralympiques sont de véritables exemples d'exploits humains, rendus possibles par la technologie. En tant que business technologists, nous nous réjouissons de participer à ce projet. Atos a commencé à participer activement au Mouvement Paralympique dès 2002. Atos a été le Partenaire informatique mondial pour les Jeux Olympiques en 2002, 2004, 2006 et en 2008 il est devenu le Partenaire informatique mondial officiel du CIP. Atos a été l'un des plus fervents supporters de ce mouvement international qui a permis à des individus d'atteindre des objectifs qu'ils n'auraient jamais cru pouvoir se fixer. Les Jeux Paralympiques sont le tremplin qui permet à tous les athlètes souffrant d'un handicap de démontrer la force du mental dans la réalisation des objectifs, leurs performances devenant une source d'inspiration et d'espoir aux yeux du monde entier. La participation d'Atos traduit la reconnaissance de l'esprit, des valeurs et de la dignité des athlètes handicapés et du Mouvement Paralympique. Atos espère que les Jeux Paralympiques contribueront à promouvoir cet esprit et qu'ils inciteront d'autres entreprises et d'autres individus à soutenir le Mouvement Paralympique.

Jeux Paralympiques de Londres 2012

et Technologies de l'information – S'adapter aux exigences paralympiques.

Atos adapte et fournit toutes les applications nécessaires pour les Jeux Paralympiques, en garantissant le même niveau de qualité pour cet événement unique que pour les Jeux Olympiques. La devise d'Atos : « Deux Jeux, mais le même niveau d'excellence ».

L'infrastructure informatique des Jeux Paralympiques repose sur deux principaux systèmes :

- Le Système de diffusion des informations, qui transmet les résultats et les informations sur les athlètes aux athlètes olympiques et aux médias durant les Jeux Paralympiques. Il repose sur le système utilisé pour les Jeux Olympiques, modifié pour répondre aux exigences spécifiques des Jeux Paralympiques,
- Le Système de gestion des Jeux, qui fournit les informations relatives à la gestion des équipes, à l'accréditation, aux dispositions en matière de transport et d'hébergement, aux rapports d'examens médicaux, aux qualifications sportives et au protocole. La plupart des systèmes sont ceux utilisés pour les Jeux Olympiques. Certains ont toutefois été modifiés pour répondre aux exigences spécifiques des Jeux Paralympiques.
- Atos contribue également au développement du Mouvement Paralympique par la conception et la réalisation du site www.paralympic.org qui a pour ambition d'être la principale source d'information au monde sur le Mouvement Paralympique, ses athlètes et ses sports.

Concourir pour gagner le droit d'être reconnu comme une « Best Workplace » [A02]

Si Atos veut créer un lieu de travail idéal, il doit savoir clairement où il en est, quels sont les aspects à améliorer et à quels niveaux il peut exceller. Aussi, pour mesurer et évaluer la qualité de notre environnement de travail par rapport aux meilleures références internationales, Atos s'est adressé à l'institut indépendant et de renom Great Place to Work.

Les premières mesures

Fin 2011, les premières études ont été conduites en Belgique (Atos Worldline) au Brésil, au Canada, en Finlande, en Allemagne, en Inde, en Espagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni auprès

de 30 000 collaborateurs. L'analyse de l'étude brésilienne est maintenant terminée et a permis de classer Atos dans la tranche des 20 % meilleures entreprises du pays. Début 2012, Atos a officiellement été reconnu 3^e meilleur employeur en Pologne (1^{er} dans le secteur informatique), entrant ainsi dans le palmarès des meilleures entreprises pour la qualité de son environnement de travail (« Best Workplace »). L'objectif est d'améliorer ce classement en 2012, de façon à ce que l'entreprise se hisse dans la tranche supérieure des 10 % et puisse prétendre officiellement au statut de « Best Workplace » dans ses principales géographies.

TÉMOIGNAGE

Un point fort L'engagement des employés à Atos

Maria Jose Rodriguez Seco,
Développement des ressources humaines,
Espagne

« Compte tenu de la situation économique difficile que nous traversons, le lancement de l'enquête "Great Place to Work" était un pari risqué. Nous ne pouvions ignorer le contexte socio-économique actuel dans l'analyse de ces résultats. Mais nous sommes à l'aise avec ses résultats. Nous pouvons conclure qu'il y a des forces qui deviennent des valeurs intemporelles de notre société : le travail en équipe, la flexibilité, la confiance : les collaborateurs se voient confier des responsabilités et jouissent d'une grande autonomie dans leur travail. En revanche, nous devons renforcer notre crédibilité et notre communication. Si l'on considère les notes et l'analyse de leurs pourcentages, on constate que 42 % d'entre

elles se situent autour de 3, ce qui signifie que si nous entreprenons des actions spécifiques pour améliorer les choses, nous pouvons espérer obtenir la note de 4 ou même de 5, en étant optimistes, pour certaines réponses.

Nous allons à présent analyser les conclusions et mettre en place le plan d'action qui s'impose. Bien que le score final ne soit pas satisfaisant et que nous devons nous améliorer dans certains domaines, il est encourageant de savoir que la majorité des employés souhaiterait travailler chez Atos le plus longtemps possible et qu'ils se sentent impliqués dans la vie du groupe. Notre plan d'amélioration préservera cet esprit. »

ÉTUDE DE CAS

Atos Brazil Une entreprise où il fait bon travailler

Le sondage Great Place to Work (GPTW) lancé au Brésil en 2010, a constitué le point de départ des initiatives d'évaluation et d'amélioration du bien-être au travail de nos collaborateurs à l'échelle internationale. En 2011, sur 10 pays, le Brésil a été le premier à intégrer la tranche des 20 % meilleures entreprises du pays. Suite aux résultats de ce sondage, le Brésil a identifié différents axes d'amélioration. Il s'agit notamment de la formation (créer et mettre en œuvre un programme de formation dans la région, en utilisant l'infrastructure et les structures internationales), des avantages sociaux (amélioration du plan de santé, harmonisation des avantages sociaux), de la reconnaissance (mise en place du programme Accolade), ainsi que le lancement du sondage en Argentine, ce qui traduit son ambition d'être également considérée comme l'une des entreprises offrant les meilleures conditions de travail en Amérique Latine. L'implication de notre équipe dirigeante dans la définition des actions et les échanges permanents avec nos collaborateurs ont été un facteur clé de

notre réussite en 2011. Des responsables volontaires ont été sélectionnés pour examiner les résultats du sondage et ont conçu un plan d'action pour les améliorations ciblées. Cette année, les collaborateurs participeront de manière interactive, en donnant leur avis sur les actions que nous envisageons.

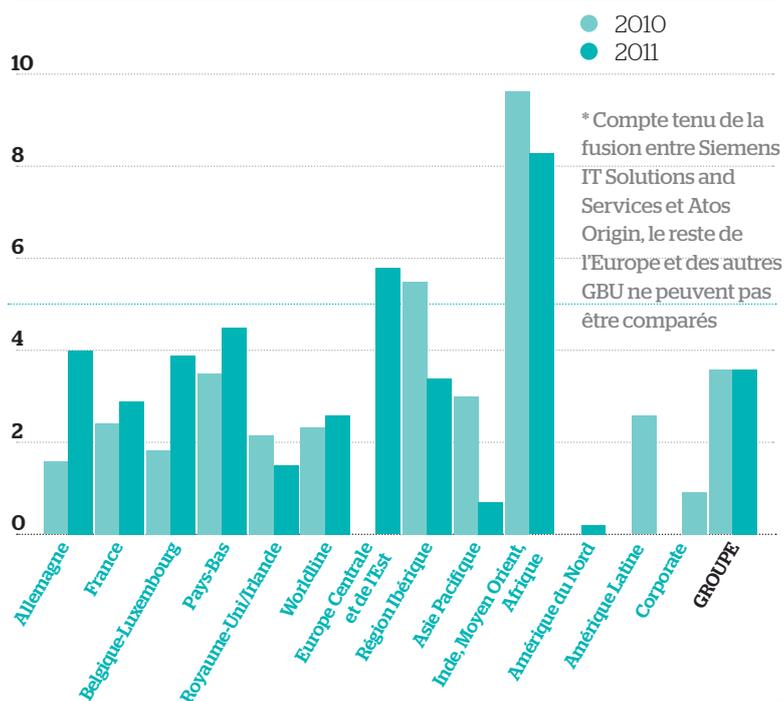
Nous sommes persuadés que ce processus d'amélioration est continu. Certaines actions ne peuvent pas toujours être rapidement mises en place, mais il est de notre devoir d'entreprendre et de mener à bien ce qu'il y a de meilleur pour nos collaborateurs. Nous ambitionnons de nous hisser parmi les 100 premières « Best Workplace » en 2012. Nous élargissons actuellement ces sondages à l'ensemble de notre organisation, notamment à de nouveaux pays comme les Pays-Bas, les Philippines, la Pologne, la France, le Danemark, la Suède, la Suisse, la Grèce et l'Italie. Près de 20 pays, soit plus de 70 % des collaborateurs d'Atos, seront impliqués.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCES

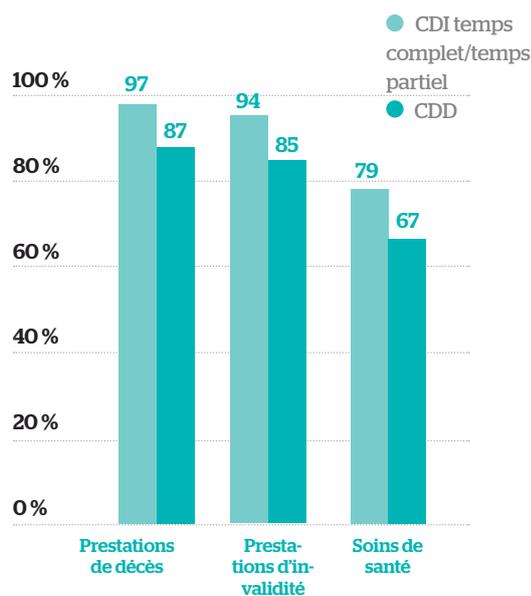
Indicateur de gestion de la diversité - répartition hommes/femmes [LA13]



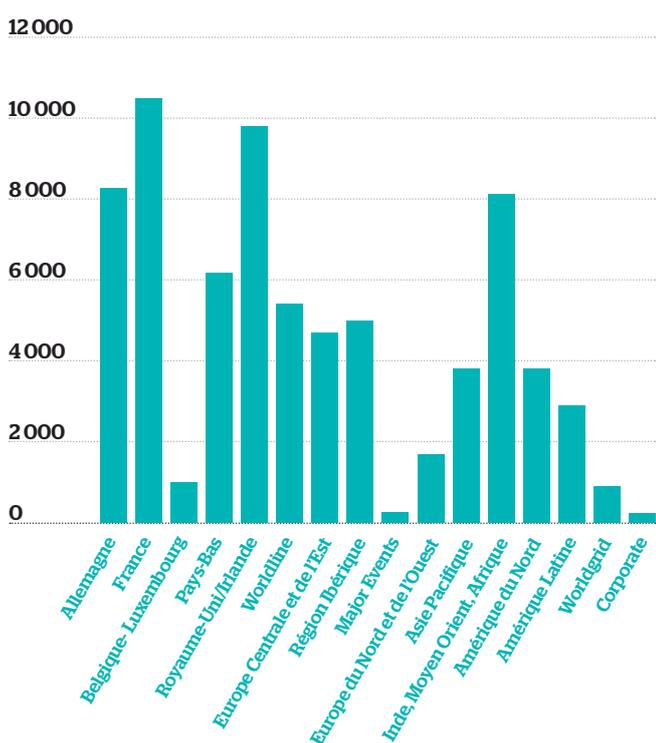
Nombre moyen de jours de formation par salarié et par région [LA10]



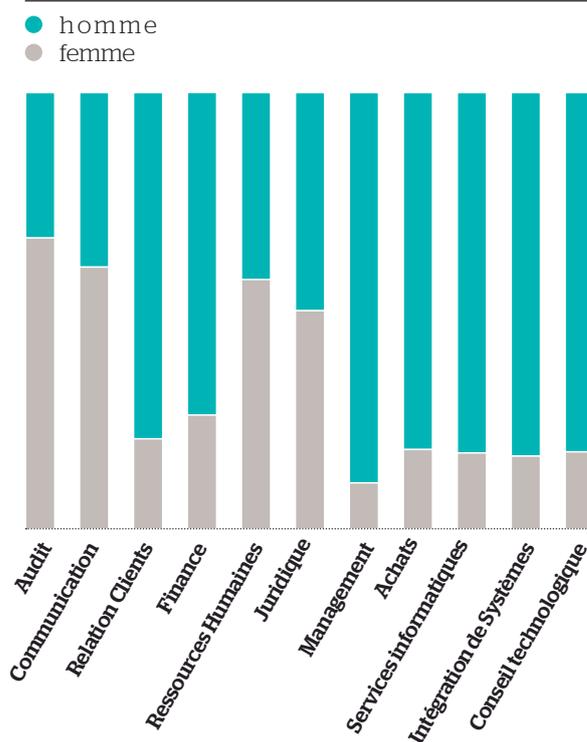
Avantages offerts aux employés [LA3]



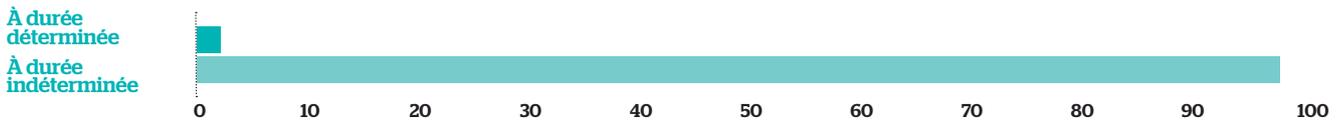
Effectif total par région (au 31/12/2011) [LA1]



Répartition hommes/femmes par fonction [LA13]



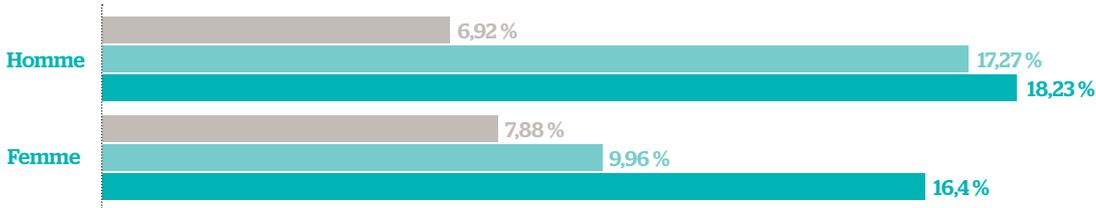
Répartition des collaborateurs par type de contrats [LA1]



Rotation des employés selon le sexe et l'âge * [LA2]

* Définition GRI

● ≥ 50
● 30 > 50
● < 30



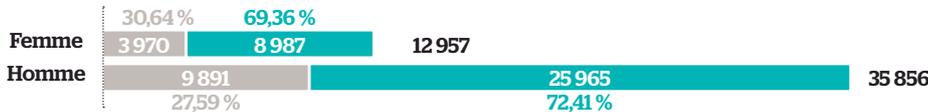
% de salariés bénéficiant de revue de développement de carrière [LA12]

Groupe Atos

● Oui
● Non

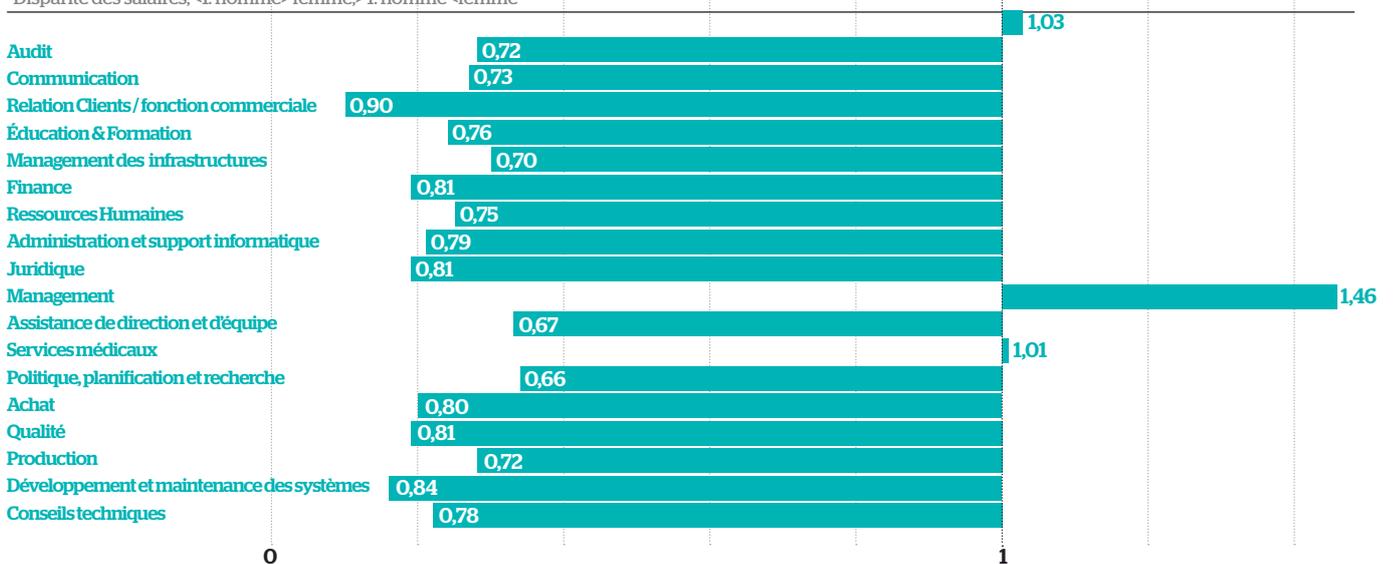


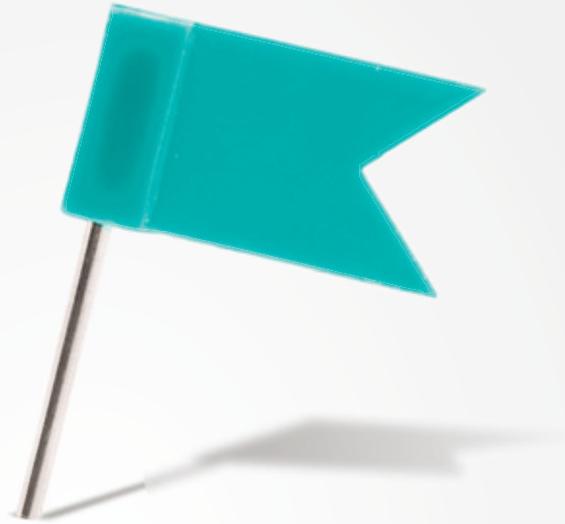
Ex Atos Origin



Salaire annuel moyen de base - Ratio femmes/hommes * [LA14]

* Disparité des salaires, <1: homme> femme > 1: homme < femme





Une citoyenneté responsable

**La citoyenneté d'entreprise fait partie de l'identité d'Atos
à travers le monde**

PRINCIPALES RÉALISATIONS

Engagement social et innovation [EC1, EC8]

4 446
employés ont participé à 265 programmes sociaux dans le monde.

- 4 446 employés engagés dans 265 initiatives à vocation sociale et caritative.
- Atos soutient 40 volontaires qui travaillent à l'organisation des Jeux Olympiques de Londres 2012.

En tant qu'acteur international des services informatiques, nous sommes conscients que les services informatiques en général et nos activités en particulier sont entièrement intégrés dans la vie quotidienne des citoyens et qu'ils peuvent contribuer à créer de la valeur à long terme pour la société dans son ensemble. La citoyenneté d'entreprise n'est pas seulement un badge que nous arborons pour être dans l'air du temps : elle a toujours fait partie de notre identité et des tâches accomplies par nos collaborateurs partout dans le monde. Chez Atos, nous encourageons nos collaborateurs à participer à des initiatives à vocation communautaire en soutenant l'esprit d'équipe et leur motivation.

Atos apporte son soutien aux initiatives sociales et environnementales, sous l'impulsion de deux moteurs :

- notre volonté de contribuer à la société au sens large par le biais d'innovations pour nos collaborateurs ou pour la planète. Ces innovations sont soutenues par nos partenaires ;
- notre volonté d'améliorer le bien-être, à la fois au travail et dans la communauté dans laquelle nous travaillons. Garantir un environnement sûr et sain, propice à l'épanouissement personnel, un bon équilibre vie privée/vie professionnelle et permettre à nos collaborateurs de créer un pont entre les valeurs et les passions personnelles et professionnelles.

Atos soutient des communautés dans le monde entier pour leur apporter bien-être et prospérité.

Au cours de ces dernières années, beaucoup de nos employés se sont engagés à travers du bénévolat, des dons, ou en coopérant avec des organismes humanitaires.

En 2011, 4 446 employés ont participé à 265 programmes à travers le monde. Les initiatives allaient de l'engagement social (projets informatiques, formation gratuite en informatique) aux activités sportives, le sport étant un thème récurrent pour tisser des liens, améliorer la santé et le bien-être et encourager l'esprit d'équipe. L'objectif d'Atos est de contribuer au développement des associations caritatives et des ONG en les faisant bénéficier gratuitement de compétences clés.

ÉTUDE DE CAS

Jeux Olympiques : le programme de bénévolat

Depuis 2004, notre programme de bénévolat confirme l'engagement d'Atos à mobiliser ses collaborateurs. Avec les Jeux Olympiques de Londres 2012, le programme permettra aux employés de vivre une expérience unique dans leur vie.

Ce programme est extrêmement stimulant. Certains collaborateurs auront la chance de prendre part au plus grand événement sportif au monde. Grâce au support de notre équipe sur le terrain, ils recevront toute l'aide nécessaire pour tirer le meilleur parti de cette expérience et pour donner le meilleur d'eux-mêmes dans les missions qui leur

seront confiées. Pour rester dans l'esprit du mouvement olympique, ce programme repose sur le volontariat. Les performances de chaque bénévole contribuent au succès des Jeux Olympiques, pour le plus grand plaisir de milliers d'athlètes, de millions de spectateurs et de milliards de téléspectateurs !



1,1 million de bahts ont été distribués à plus de 70 employés victimes des inondations en Thaïlande.

En Espagne, Atos soutient Agent-Dysl en développant un système intelligent d'aide à la lecture destiné aux enfants en âge d'être scolarisés et souffrant de dyslexie. Ce système établit et gère des profils individuels par l'observation de chaque enfant lorsqu'il lit le texte affiché à l'écran et identifie les erreurs de lecture. Ces profils individuels sont ensuite utilisés pour déterminer les modifications à apporter à l'affichage du texte, de façon à améliorer la faculté de lecture de chaque enfant. Le système Agent-Dysl propose des outils d'analyse visuelle en complément de l'écoute des enfants. Les techniques d'analyse d'images permettent au système d'adapter dynamiquement la présentation du document en évaluant le développement émotionnel et physique. Ce système a été développé dans quatre langues (anglais, danois, grec et espagnol), et il est actuellement en cours de validation dans différents établissements scolaires.

Le Tour cycliste Atos, organisé par nos équipes néerlandaises depuis 2005, a permis de recueillir cette année 14 500 euros au bénéfice du « Children's Cancer Fund » (Fondation pour les enfants atteints de cancers). L'équipe, constituée de 50 collaborateurs des Pays-Bas, d'Allemagne, de Belgique, de France, du Royaume-Uni et même de Singapour, a commencé son périple à Paris, où elle a été accueillie et encouragée par notre équipe de direction. Les cyclistes ont parcouru 470 km en deux jours pour relier Paris à nos bureaux du Hi-Tech Campus de Eindhoven, aux Pays-Bas. Les préparatifs du Tour 2012 d'Atos ont déjà commencé.

Plus d'un million de bahts thaïlandais récoltés pour les collaborateurs **Atos** basés en **Thaïlande** suite aux inondations 2011. En 2011, la Thaïlande et d'autres pays d'Asie du Sud-Est ont été touchés par une inondation dévastatrice résultant d'un niveau de pluviométrie inhabituel pendant la mousson. Par chance, les bureaux d'Atos Thaïlande se trouvaient dans une zone de Bangkok épargnée par les inondations, mais bon nombre d'employés qui résidaient en périphérie de la ville ont été touchés, et pour certains les dommages matériels ont été importants. Le service des Ressources Humaines d'Atos Thaïlande et le Comité de secours d'urgence ont lancé une opération caritative en octobre afin de collecter des fonds destinés aux plus démunis. Atos Thaïlande a collecté 235 000 bahts et accordé des prêts de 60 000 bahts, sans intérêts et remboursables sur 12 mois, aux collaborateurs ayant déclaré des sinistres. En Thaïlande, Atos a également proposé aux collaborateurs dont les logements n'étaient plus habitables un hébergement gratuit dans des appartements et des hôtels locaux. Dans le même temps, d'autres pays de la région Asie-Pacifique apportaient une généreuse contribution de 290 000 bahts. Avec les 600 000 bahts apportés par le siège social d'Atos, le montant total collecté s'élevait à 1,1 million de bahts. Cette somme a été distribuée aux 70 employés touchés par les inondations.

100

une équipe Atos a parcouru 100 km en 24 h pour récolter des fonds pour Oxfam Australie.

En Allemagne, Atos soutient financièrement la société anonyme Startsocial, et encourage l'engagement social de ses employés à travers un programme de bénévolat. L'association Startsocial, présidée par la chancelière fédérale allemande Angela Merkel, organise un concours annuel qui permet à 100 projets sociaux de bénéficier d'une période de coaching de trois mois. Les jurés, qui participent aux deux phases de sélection des projets, et les coachs, qui s'impliquent dans « leur » projet, sont bénévoles. Au terme de la compétition, les sept projets les plus intéressants reçoivent un soutien financier supplémentaire. En 2011, 10 jurés et trois coachs de la compétition étaient des employés d'Atos. Le personnel **d'Atos en Inde** est très impliqué dans des initiatives sociales telles que le projet Tree Plantation, dans le cadre duquel des collaborateurs volontaires ont planté de jeunes arbres (arbres fruitiers, plantes médicinales) pour aider les fermiers. Ces activités sont menées dans les zones rurales et Atos apporte une contribution non négligeable au bien-être et à l'éducation des enfants dans les villages.

En 2011, l'Inde s'est également distinguée avec un autre projet remarquable : la Ronde des tortues. Près de 40 employés de différentes business units de Chennai se sont retrouvés sur la plage Neelankarai, dans le golfe du Bengale, à minuit, pour entreprendre une marche de 6 km le long de la côte et recueillir les oeufs déposés par les tortues Olive Ridley.

En Australie, une équipe Atos a participé à une marche de 100 km afin de collecter des fonds pour l'organisation Oxfam. Oxfam Australie fait partie d'un mouvement mondial auquel adhèrent des personnes dévouées qui s'efforcent par tous les moyens de lutter contre la pauvreté et l'injustice. L'équipe Atos (les marcheurs et leurs supporters) a organisé des activités de collecte tout au long de l'année pour atteindre les objectifs fixés. Tous les employés participent aux initiatives, par des dons personnels ou en s'investissant personnellement dans les événements organisés. L'équipe a parcouru les 100 km en près de vingt-quatre heures.

Dans le domaine de l'engagement social, **Atos soutient en France** Énergie Jeunes, une organisation qui lutte contre la déscolarisation précoce. L'objectif du programme est d'appliquer les savoir-faire d'Atos pour aider les jeunes collégiens dans leurs études. En sensibilisant les jeunes aux opportunités offertes par une éducation appropriée, ils s'investissent davantage dans leurs études. Les employés d'Atos donnent de leur temps et de leur personne, et les premiers

retours sont très positifs, tant au niveau de nos collaborateurs que de la part des étudiants. À ce jour, 10 de nos employés participent à cette initiative en région parisienne. Nous espérons augmenter ce chiffre et élargir ce projet à l'ensemble du pays en 2012.

Partenaire du Comité International Paralympique (CIP), Atos soutient le développement du sport grâce à des dons d'entreprise. Par exemple, Atos University fournit des chemises, des sacs, des pantalons, des casquettes... soit près de 3 000 articles qui vont avant tout aux athlètes en situation de handicap. Ces articles sont distribués par l'intermédiaire des Comités Nationaux Paralympiques concernés et des bénévoles en charge de l'entraînement, de l'arbitrage et de la classification nationale des athlètes.

L'un des projets qui a bénéficié de ce dispositif est l'atelier de la jeunesse du CIP qui s'est tenu en février au Rwanda. Il s'agissait d'une initiative passionnante pour former les participants à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme de sport paralympique dédié aux jeunes dans leur propre pays.

Au total, Atos a dépensé plus de 540 000 euros pour le financement des communautés sociales en 2011. Ce montant comprend des dons pour des organismes caritatifs et pour les communautés sociales ainsi que des initiatives commerciales telles que celles définies dans le Benchmark Group à Londres (une référence utilisée par Atos pour son rapport sur la contribution sociale) **[EC1]** Les investissements communautaires d'Atos en 2011 s'élèvent à plus de 2,7 millions d'euros **[EC8]**. Un montant total de 8 292 550 euros a été reçu en aide financière des gouvernements en 2011 **[EC4]**.

BERL : programme de production de biodiesel au Malawi

Atos crée une base de données pour soutenir le programme de production de biodiesel durable de BERL au Malawi.

Atos apporte sa contribution à une entreprise de développement durable de jatropha au Malawi, lancée en 2008 par PostNL, anciennement TNT Post, et Bio Energy Resources Ltd (BERL), tous deux partenaires du Programme alimentaire mondial.

Lutter contre la faim et dynamiser l'économie locale

L'objectif de BERL est de concevoir un modèle commercial local durable permettant de lutter contre la faim et de dynamiser l'économie malawienne. Ce modèle repose sur l'idée que les petits agriculteurs malawiens puissent réaliser une culture de rente durable en plus de leurs cultures vivrières. Les agriculteurs plantent environ 600 arbustes de jatropha autour de leurs terres, afin d'éviter les interférences avec leur production vivrière.

Les plantes de jatropha captent le CO₂ excédentaire de l'atmosphère et produisent des graines, qui sont ensuite achetées par BERL, ce qui constitue une source de revenus annuels complémentaire pour les agriculteurs. Les graines sont ensuite moulues dans une usine installée par BERL, et produisent une huile qui fournit un carburant renouvelable et qui peut être mélangée au diesel traditionnel.

BERL est entièrement responsable de l'administration de ces processus et utilisait, jusqu'à il y a peu, un système d'enregistrement assez simple et une gestion papier à cet effet. Mais BERL a rapidement eu besoin de pouvoir se faire une idée plus exacte du statut des différents processus métier, comme les préparations pour la nouvelle saison et les travaux de plantation, l'éligibilité des terrains, ou encore les contrôles qualité (évaluation GPS) sur les parcelles existantes.

Innovations sociales au bénéfice de la société et de notre planète dans son ensemble

Chez Atos, nous sommes persuadés que les technologies de l'information constituent le moteur du développement durable pour les entreprises, les organisations et la société.

Nous sommes perpétuellement à la recherche de projets innovants et gratifiants, qui nous permettent de vous faire tirer parti des nouvelles technologies de façon responsable, et qui puissent faire office de vecteur de changements et de progrès au sein de la société.

Améliorer l'accessibilité en ligne à des informations médicales

Atos a développé et coordonne l'intégration de tous les éléments du projet européen Khresmoi. Ce projet accroît l'accessibilité en ligne à des informations médicales fiables et s'adresse aussi bien au grand public qu'aux experts médicaux. Grâce à ce système, les utilisateurs d'Internet auront la possibilité de rechercher et de trouver des informations médicales fiables, dans leur langue, à partir de différentes sources d'informations médicales.

Promotion des valeurs olympiques auprès des jeunes des écoles publiques

Atos a conçu la plate-forme technique visant à promouvoir les valeurs olympiques dans les établissements scolaires espagnols. Développé par le Comité Olympique espagnol, le ministère de l'Éducation, l'université Camilo José Cela (Madrid) et Atos, le projet vise à promouvoir les valeurs olympiques,

telles que l'« esprit d'équipe » dans un cours intitulé « Éducation et citoyenneté ».

Vers un système de santé durable

Atos fournit depuis longtemps des services informatiques au secteur de la santé, notamment avec Atos Healthcare au Royaume-Uni, l'une de ses divisions, qui combine l'expertise de l'entreprise dans les domaines du conseil, de la technologie et de la santé pour optimiser la délivrance des soins. Nous sommes convaincus qu'à travers l'utilisation des technologies de l'information des progrès significatifs peuvent être réalisés dans l'amélioration de la qualité de vie, en dépit des défis auxquels nous devons faire face actuellement (vieillesse de la population, demande accrue et coûts élevés des soins de santé).

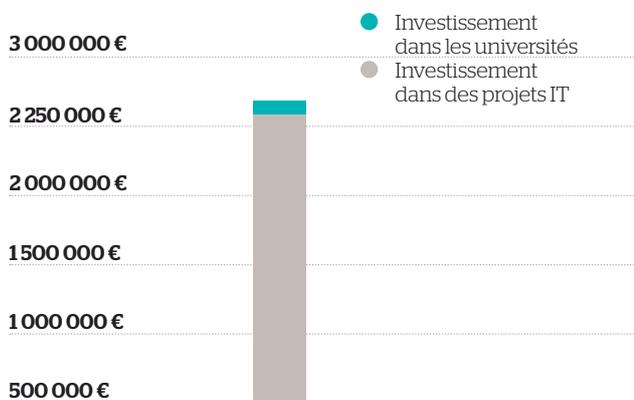
Atos a conçu, a développé, gère et héberge le site Web Mijnpensioenoverzicht.nl de Stichting Pensioenregister, qui doit permettre aux citoyens hollandais de s'informer clairement sur leur future retraite. Depuis son lancement en janvier 2011, le site a reçu plus de 3 millions de visites et il a récemment remporté le prix d'architecture du NAF (Nederlands Architectuur Forum).

Reportez-vous au chapitre « Aider à bâtir l'entreprise du futur » pour plus d'informations sur les innovations technologiques durables qui contribuent à l'amélioration des conditions de vie de notre communauté.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Investissements dans les communautés [EC8]

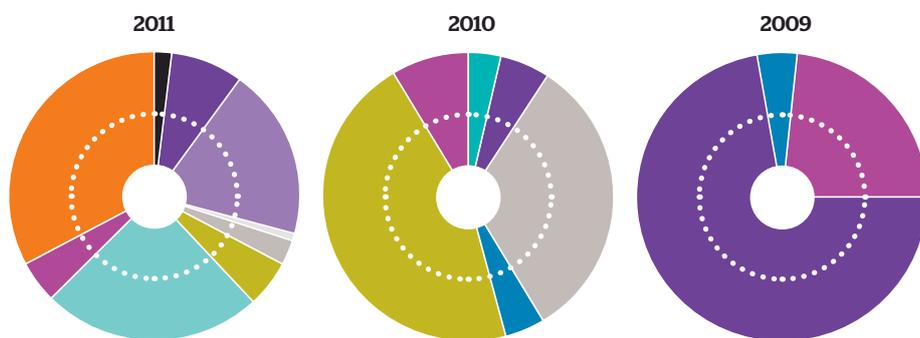
Investissements pour des projets d'innovation sociale



Donations et fonds investis dans les communautés sociales [EC1]

Dons caritatifs et aides des communautés

en euros	2011	2010	2009
● Asie-Pacifique	13 780	0	0
● France	0	18 049	0
● Allemagne	52 640	26 412	125 000
● Inde, Moyen-Orient, Afrique	123 863	0	0
● Amérique du Nord	4 579	0	0
● Benelux	18 465	152 887	0
● Amérique du Sud	800	21 000	8 000
● Région ibérique	33 800	217 000	0
● Royaume-Uni / Irlande	158 280	0	0
● Worldline	30 173	40 000	40 000
● Europe du Nord et de l'Ouest	211 765	-	-
Groupe	648 145	475 348	185 000





Engagement **environnemental**

Nous restons fidèles à nos engagements environnementaux

LES PRINCIPALES RÉALISATIONS ET ENGAGEMENTS CLÉS POUR LA PÉRIODE 2012-2015

- Atos a ouvert un nouveau data-center éco-efficace qui fournit à la ville d'Helsinki de l'énergie provenant d'un système de récupération de chaleur.
- Atos a élargi le programme d'audit carbone à 11 centres de données supplémentaires.
- Un partenariat a été scellé avec la Carbon Neutral Company pour compenser les émissions de carbone issues de nos data-centers.
- Pour atteindre nos ambitions de Zéro Carbone, Atos a établi un nouvel objectif pour les trois prochaines années (2012-2015) pour réduire de plus de 30 % notre empreinte carbone (référence 2011).

En 2009, Atos s'est engagé à réduire son empreinte carbone de 15 % en 2012 (par rapport à 2008, à périmètre identique). Dans ce contexte, le Groupe a lancé un programme de réduction de l'empreinte carbone (Carbon Footprint Abatement Program) qui vise à réduire et à mesurer annuellement les émissions de CO₂. L'évaluation est réalisée à partir des données fournies par l'ensemble des pays où Atos est présent. Conformément à la méthodologie du GHG

Protocol (protocole international de mesure des gaz à effet de serre - GES), Atos calcule les émissions de GES produites de façon directe et indirecte. Grâce à une politique volontariste (politique de déplacement, programme énergétique des data-centers), cet objectif a pu être atteint dès 2010. En l'espace de trois ans, les émissions de carbone ont finalement diminué de 34,6 % à périmètre identique.

Améliorer notre performance environnementale

« Décarboner » l'entreprise du futur

« Décarboner » l'environnement dans lequel nous vivons relève de la responsabilité citoyenne de toute entreprise. Cela implique non seulement de considérer la planète comme une ressource limitée, mais aussi de tenir compte des conditions de vie des individus et des communautés et d'anticiper les conséquences de nos activités actuelles sur les générations futures. Cela suppose la transformation du « business model » traditionnel vers un modèle innovant qui combine harmonieusement et efficacement les facteurs sociaux, environnementaux et économiques.

C'est aujourd'hui un fait incontestable : développement durable et profitabilité vont de pair. Une politique de gestion du carbone apporte des bénéfices tangibles, ce qu'Atos a bien compris.

Tendre vers une société décarbonée implique de se saisir de la question du carbone. Cela implique de mobiliser le management, d'évaluer son impact et de bâtir une stratégie de lutte contre le réchauffement climatique. Cela nécessite de concevoir et déployer une stratégie « légère en carbone » (voire une ambition Zéro Carbone) dans ses métiers, ses valeurs et, naturellement, dans la gestion de sa performance.

La gestion du carbone doit être l'un des piliers de la politique de développement des entreprises du futur. La mise en œuvre d'une ambition Zéro Carbone renforce à la fois la stabilité et la compétitivité d'une entreprise.

Notre ambition Zéro Carbone : un projet en action [EN3, EN4, EN5, EN6, EN7, EN8, EN19]

Depuis 2008, Atos procède à une évaluation annuelle de son empreinte carbone. Cette initiative, qui regroupe l'ensemble des activités du groupe, suppose d'identifier et de quantifier les principales sources d'émissions (directes et indirectes), de mettre en place le dispositif de mesures de réduction adéquat et d'intégrer les résultats (économiques et environnementaux) à la gestion de la performance.

Notre objectif initial était de réduire l'empreinte carbone d'Atos de 15 % sur la période 2009-2011 (sur la référence 2008). Grâce aux efforts fournis, nous avons réussi à la réduire de 34,6 % (à périmètre constant) en trois ans (2009-2011).

En 2011, Atos a produit 310 000 tonnes équivalent CO₂. Ce volume couvre l'ancien périmètre d'Atos Origin pour le premier semestre 2011, et le nouveau périmètre d'Atos pour le second semestre. Les contributions sont respectivement, de 41,5 % pour les data-centers, 32 % pour les bureaux et 26,5 % pour le transport.

Les pays évalués sont les suivants : Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Bulgarie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Croatie, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hong Kong, Inde, Indonésie, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Malaisie, Maroc, Mexique, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Russie, Serbie, Singapour, Slovaquie, Afrique

45 %

est l'objectif de réduction de l'empreinte carbone d'ici à 2015.

1 462 kWh
d'économies d'énergie
dans nos data-centers
en 2011.

5%
de l'empreinte carbone
du Groupe pourra être
réduite grâce
au programme
« Zero email™ ».

du Sud, Espagne, Suède, Suisse, Taïwan, Thaïlande, Turquie, Émirats Arabes Unis, Royaume-Uni, États-Unis, Atos Worldline.

Le calcul inclut les émissions directes et indirectes de CO₂ générées principalement par trajet, par les data-centers et des bâtiments. Compte tenu de la pression croissante sur les technologies de l'information (en partie due à la numérisation de l'économie) et de la taille largement accrue d'Atos après la fusion d'Atos Origin et de Siemens IT Solutions and Services, Atos a décidé de renforcer ses efforts pour lutter contre le changement climatique. À cet égard, l'entreprise s'est fixé un nouvel objectif pour les trois prochaines années (2012-2015) : réduire de 30 % son empreinte carbone (en utilisant 2011 comme base de référence).

L'objectif de réduction de 30 % sur les trois années à venir (2012 – 2015) se répartit comme suit :

- - 30 % de CO₂ pour les bâtiments et les déplacements (par rapport à 2011) ;
- - 30 % de CO₂ pour les data-centers (par rapport à 2011).

Pour atteindre cet objectif, nous devons renforcer nos actions sur le carbone embarqué dans les équipements informatiques, la consommation d'énergie (électricité, carburant ou gaz, par exemple) ou encore la gestion des déchets.

Nous utilisons plusieurs instruments qui agissent à la fois sur la gestion de l'énergie et du carbone :

- La gestion de l'énergie dans les data-centers en agissant sur l'infrastructure informatique (climatisation, aménagement des salles machines, confinement d'air froid, taille des racks par exemple...), ce qui permet de réaliser de substantielles économies d'énergie.
- La bonne gestion énergétique des bâtiments (optimisation des systèmes de chauffage, de ventilation, de climatisation, d'éclairage, etc.) permettant une réduction de l'ordre de 15 % à 20 % de l'électricité consommée par les bâtiments grâce à notre solution DESIMA. Celle-ci, qui intègre un ensemble d'outils de gestion et de suivi de l'énergie, a été déployée sur le campus de Bezons, siège social d'Atos. Cette solution devrait être progressivement étendue aux autres sites Atos.
- La gestion de la consommation énergétique du parc informatique pour permettre une réduction de nos factures d'électricité de 30 %. Le matériel informatique est une source de

consommation énergétique. Atos expérimente à l'heure actuelle différentes solutions afin de réduire la facture d'électricité et l'empreinte carbone de son infrastructure informatique.

En paramétrant les postes de travail de manière à ce qu'ils passent en mode veille dès qu'ils cessent d'être utilisés, tout en réglant la puissance de calcul et la fréquence des processeurs en fonction de leur mode d'utilisation, il est possible d'économiser jusqu'à 50 % de la consommation électrique. L'objectif est de mettre en place une solution dotée d'un retour sur investissement économique (réduction de la facture) et environnemental (énergie et carbone). Dans un second temps, ce type de solution pourrait enrichir notre offre Adaptive Workplace, tout en améliorant la gestion des aspects financiers et environnementaux.

- Les nouvelles façons de travailler grâce aux nouvelles technologies (systèmes Office Communicator, Microsoft) permettant le travail à distance, diminuant les besoins de déplacement, augmentant la productivité et améliorant l'équilibre travail/vie privée avec un effet positif sur l'environnement. Notre politique Zero email™ s'inscrit dans cette perspective. Elle doit contribuer à réduire la pollution informationnelle et diminuer l'empreinte carbone de nos collaborateurs dans leurs activités quotidiennes.

Un employé d'Atos reçoit en moyenne quelque 70 e-mails par jour et consacre 20 % de son temps à les traiter. Si l'on prend en compte le poids carbone d'un e-mail (-19 g de CO₂), on peut considérer que les 74 000 employés d'Atos produisent plus de 20 000 tonnes d'équivalent CO₂ chaque année, soit plus de 5 % de l'empreinte carbone totale du groupe. Toute action visant à réduire le nombre d'e-mails aura nécessairement un effet positif sur l'empreinte carbone de la société. C'est pourquoi nous jugeons que notre initiative Zero email™ est l'un des leviers pour atteindre nos objectifs de réduction des rejets de CO₂.

Le Système DESIMA (Demand Response and Energy Management)

En 2011, Atos a installé sur son siège de Bezons, près de Paris, une infrastructure innovante de gestion de l'énergie, conçue par sa filiale Atos Worldgrid. Le système DESIMA stocke dans une base les données de consommation électrique en temps réel et les données de profil de charge issues des 50 sous-compteurs répartis dans les différentes parties du bâtiment. Le système comprend un portail Web qui permet aux utilisateurs d'Atos chargés de la gestion immobilière d'accéder à des analyses et à des rapports qui indiquent le coût exact de l'électricité par heure ainsi que le potentiel d'économies, exprimé en puissance (kW), en énergie (kWh) et en euros. Les responsables de la gestion énergétique peuvent également définir des alertes en temps réel ou demander un dépassement des seuils afin de détecter automatiquement les écarts de consommation et déclencher les actions correctives qui s'imposent.

La facture électrique du site de Bezons avoisinait les 700 K€ en 2011, avec une consommation de 10 000 MWh et une puissance totale souscrite de 4 500 MW, le bâtiment étant occupé par environ 4 000 personnes. Le système DESIMA a permis d'identifier une puissance souscrite supérieure aux besoins du site. L'économie à réaliser sur le contrat est estimée à 65 K€ (9 %) pour l'année. La renégociation du contrat est prévue en 2012. D'autres économies supplémentaires sur la facture énergétique (environ 15 %) devraient être obtenues grâce à la détection de dérives et à leur correction automatique par le système. Les mesures correspondantes seront mises en place prochainement. Ce système, hébergé sur l'infrastructure Cloud d'Atos, est en cours de déploiement dans les principaux sites d'Atos afin d'étendre les économies d'énergie aux diverses implantations.

Data-centers neutres en carbone : une initiative originale

La première évaluation du carbone réalisée en 2008, a révélé que les data-centers étaient responsables de plus de 50 % de nos rejets de CO₂. Ce constat a été confirmé dans les années suivantes (54 % en 2008, 63 % en 2009, 56 % en 2010). En 2011, cette contribution est tombée à 41 % ce qui correspond à un volume d'environ 128 000 tonnes de CO₂ (pour un total de 310 000 tonnes de CO₂ produit pour l'ensemble des activités d'Atos). Depuis juillet 2011, la fusion entre Atos Origin et Siemens IT Solutions and Services nous confronte à une augmentation mécanique de notre empreinte carbone : nous sommes passés de 117 500 tonnes CO₂ eq en 2010 à 128 000 tonnes CO₂ eq en 2011. Cela signifie qu'Atos devra redoubler d'efforts pour contrôler et surveiller ses rejets de CO₂ dans les 48 pays où la société est désormais implantée.

À cet égard, Atos a mis en œuvre en 2011, un programme pour devenir un des leaders dans la gestion énergétique et de réduction de carbone.

La stratégie environnementale d'Atos concerne en premier lieu 13 pays où sont localisés nos data-centers stratégiques (Autriche, Belgique, Brésil, Chine, Finlande, France, Allemagne, Hong Kong, Pays-Bas, Singapour, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis). Nos actions vont essentiellement porter sur les leviers suivants :

1. Consolidation et rationalisation des data-centers pour disposer de sites de production plus efficaces : si l'on ajoute à l'intégration de Siemens IT Solutions and Services, la démarche de consolidation des sites et à la transformation des data-centers ;

Atos devrait être en mesure d'abaisser son PUE (Power Usage Effectiveness, indicateur d'efficacité énergétique) de 1,88 à 1,75 en trois ans (2014) (moyenne pondérée sur 12 mois pour 84 data-centers) ;

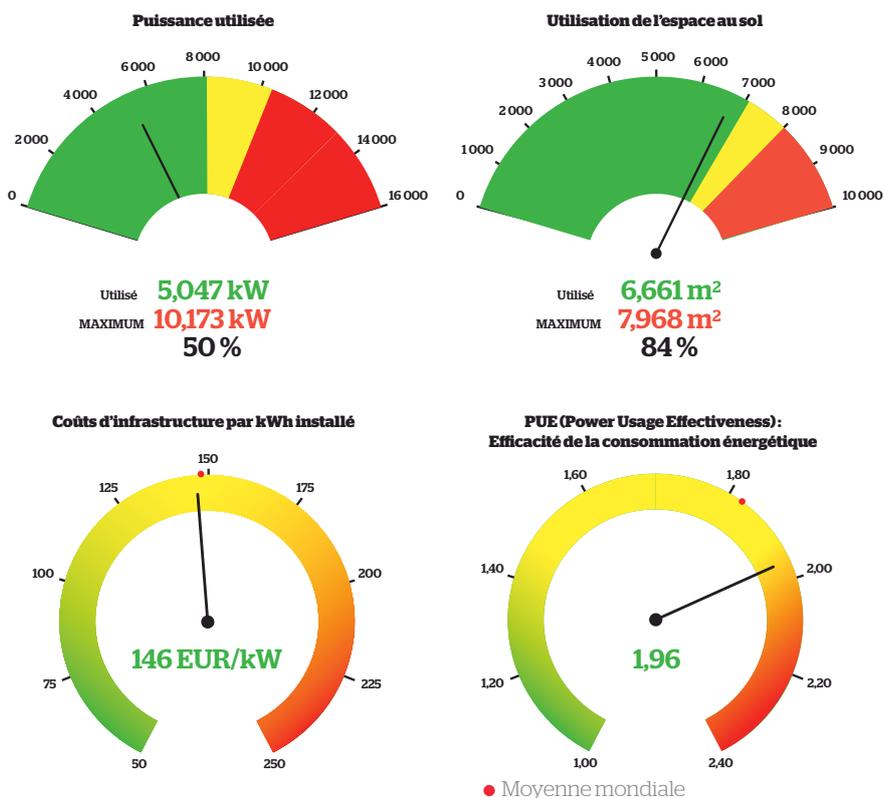
2. Baisse de l'indicateur d'efficacité énergétique : le PUE, qui mesure l'efficacité énergétique d'un data-center, influe directement sur la consommation énergétique. Des mesures ciblées et des investissements peuvent contribuer à une diminution supplémentaire du PUE que nous estimons de l'ordre de \approx ,03 PUE d'ici 2015. Nous prévoyons de réduire de 5 % par an le PUE de 16 grands data-centers entre juillet 2011 et juin 2012, ce qui nous permettra de réduire d'environ 10 % notre consommation énergétique ;

3. La virtualisation des serveurs et le Cloud Computing devraient contribuer à faire chuter la consommation énergétique par charge informatique. Le taux de virtualisation devrait augmenter pour passer de 30 % en 2011 à 66 % d'ici la fin 2015.

Le Cloud Computing entraîne une diminution de 10 à 40 % des rejets de carbone par rapport à l'informatique traditionnelle.

Cela repose sur le fait que les applications n'étant pas soumises à un pic de charge au même instant, elles peuvent partager une même infrastructure informatique. Cela permet de « gommer » les pics de consommation de ressource (grâce à une répartition de la charge) et diminuer significativement la taille des infrastructures informatiques (réduction des investissements physiques) et de la consommation totale en énergie. Ce partage peut se faire sur une même

Un exemple de cockpit utilisé pour suivre les performances des data-centers



10 à 40 %

d'émissions de carbone en moins grâce au Cloud Computing par rapport à l'informatique traditionnelle.

22

data-centers dans 7 pays ont fait l'objet d'un audit carbone sur la période 2009-2012.

2 659

kg de CO₂ économisés grâce aux initiatives d'Atos.

journée entre différents fuseaux horaires ou en fonction de rythmes de travail différents. Il peut se faire sur un mois avec, par exemple, des applications de ressources humaines qui consomment davantage en fin du mois et celles de comptabilité plutôt en début de mois. Il peut enfin avoir lieu sur une année, avec, par exemple, les applications fiscales qui interviennent en général une fois par trimestre ou par an. Au cours de l'année 2011, Atos a augmenté le nombre de ses plateformes de Cloud à travers le monde. À la fin de l'année, l'entreprise est en mesure de gérer plus de 26 000 machines virtuelles dans ces environnements partagés, pour environ 200 clients.

Outre le lissage des pics mentionné ci-dessus, le Cloud d'Atos s'appuie sur les dernières technologies et du matériel basse consommation (ordinateur et système de stockage), ce qui diminue encore les volumes de rejets de carbone.

4. Audit carbone : l'objet de l'audit carbone est de mesurer l'empreinte carbone du site et d'agir sur les sources de pollution. L'audit adresse l'ensemble du cycle de vie du data-center : le carbone embarqué dans le matériel informatique, celui produit par la consommation d'énergie, ainsi que celui généré par le traitement des déchets électriques et électroniques. Le programme

d'audit carbone d'Atos concerne 22 data-centers situés dans 7 pays différents, sur la période 2009-2012. Les audits révèlent des gisements de gain importants, notamment sur le volet énergie et carbone embarqué. Il permet aussi de relever les meilleures pratiques et de les mettre à la disposition de la communauté des data-centers. L'objectif est d'élargir cette initiative à tous les sites stratégiques de la société.

5. La compensation carbone : chaque année, la compensation du carbone émis par les data-centers permet d'offrir un hébergement neutre en carbone à ses clients.

Atos est la première société informatique au monde à fournir des services d'hébergement neutres en carbone à ses clients.

Compte tenu des risques liés au carbone (financiers, environnementaux et sociaux) pour Atos et pour les clients dont nous hébergeons les applications, nous avons décidé en 2009 d'aller au-delà d'un simple plan d'actions correctives pour réduire nos émissions de carbone. L'idée était de « neutraliser » le CO₂ produit par les sites d'Atos en finançant des projets sobres en carbone dans des pays fortement émetteurs. Au travers de l'achat de crédits carbone, Atos permet un

Un data-center à Helsinki

Atos a ouvert en 2011 un data-center éco-efficace qui alimente le réseau de chaleur de la ville d'Helsinki. Ce data-center fait partie d'un nouveau complexe de 5 000 m² bâti par la société finlandaise *Academica*, connue pour son savoir-faire en matière de récupération de chaleur et de recyclage de l'énergie dans ses data-centers. Ce data-center qui servira les clients européens, est l'une des nombreuses initiatives d'Atos s'inscrivant dans le programme de développement durable. Ce centre utilise un système performant de refroidissement fourni par *Helsingin Energia*. Le surplus de chaleur généré par ses serveurs est transféré au réseau de chauffage urbain pour chauffer et alimenter en eau chaude 4 500 nouveaux appartements de 80 m² en ville. Atos dispose au total de 13 data-centers globaux et 50 locaux.



Photo de *Helsingin Energia*, propriété de *Juhani Eskelinen*

100 %

des data-centers seront concernés par le programme « Audit Carbone » d'ici à fin 2015.

2 834

Tonnes de CO₂ sont produites par l'utilisation de réfrigérants par les unités opérationnelles d'Atos.

transfert de technologies vers des pays émergents, permettant à des centrales électriques moins polluantes de voir le jour. Depuis 2010, Atos compense la quantité de CO₂ produite par l'ensemble de ses data-centers à travers le monde (117 500 tonnes d'équivalent CO₂ en 2010, 128 000 tonnes en 2011), ce qui nous permet d'offrir à nos clients des services d'hébergement neutres en carbone. Le volume à compenser est recalculé chaque année afin de l'ajuster aux rejets effectivement produits l'année précédente. En 2011, l'objectif est de poursuivre cette initiative, en l'élargissant au périmètre issu de la fusion entre Atos Origin et Siemens IT Solutions and Services. À cet égard, un nouveau partenariat entre Southpole carbone et EcoAct a été convenu début 2012 pour compenser la portée des activités nouvelles. L'un des objectifs est de soutenir nos clients à réduire l'impact environnemental de l'informatique en général et de leurs opérations en particulier. En parallèle, le projet financé soutient le développement économique et social de communautés locales (approvisionnement en énergie, éducation, emploi...)

6. L'approvisionnement en énergie : l'objectif d'Atos est d'éviter de produire du CO₂. La question est donc maintenant de passer d'une compensation du CO₂ produit à la suppression des rejets à leur source, ce qui implique une refonte de notre politique en matière d'approvisionnement énergétique. Certains pays, comme les Pays-Bas ou le Royaume-Uni, ont déjà entamé ce processus. L'intention est d'élargir progressivement cette pratique à tous nos data-centers stratégiques d'ici 2015.

Un programme de transition visant à atteindre une situation de zéro rejet de carbone est actuellement à l'étude. Il devrait permettre de réduire progressivement le programme de compensation. La décision a été prise de passer graduellement des énergies carbonées aux énergies renouvelables. Ce programme, d'abord à l'essai dans plusieurs pays, sera étendu à tous les sites stratégiques d'ici la fin 2015. Une fois l'objectif atteint, aucun des sites Atos ne rejettera plus de CO₂ pour sa consommation énergétique. Cette décision aura un effet nettement positif sur l'environnement. Une nouvelle preuve de nos engagements pour faire face à nos responsabilités sociales.

- 7.** Le choix d'équipement informatique (achat) : le carbone embarqué représente une part importante des rejets de carbone produit par data-center. En intégrant le paramètre carbone à nos exigences d'achat, nous limitons la contribution du matériel informatique aux émissions de gaz à effet de serre.
- 8.** La généralisation des meilleures pratiques dans les data-centers : déploiement de solutions innovantes telles que la récupération de chaleur, la climatisation à base d'air extérieur, ou le confinement d'air froid. L'une des initiatives actuellement mises en place dans les data-centers d'Atos est d'accroître la consigne de température de 3 °C dans les salles machines (pour atteindre 23 °C en moyenne dans tous les centres), ce qui devrait se traduire par une économie d'électricité de 10 %. Nos efforts en matière d'informatique verte ont conduit à l'ouverture de notre nouveau centre de données éco-efficace à Helsinki, installé dans l'ancienne usine électrique d'*Helsingin Energia*.

Le programme « Audit Carbone »

Un programme d'audit carbone à l'échelle mondiale : Atos est la première société informatique à réaliser un audit carbone dans tous ses principaux data-centers. Sachant qu'une grande partie des rejets de CO₂ provient de l'activité de ses data-centers, Atos a conçu pour ces derniers un programme spécifique, au cœur duquel se trouve une initiative carbone visant à mesurer et à réduire les rejets de CO₂.

Depuis 2009, Atos a mis en place ce programme d'audit carbone dans 14 de ses data-centers sur 47, avec le soutien du cabinet O2 France. 8 autres data-centers feront l'objet d'un audit en 2012. Il s'agit d'identifier et de quantifier les sources de rejets sur la totalité de leur cycle de vie (fabrication, utilisation et fin de vie), de concevoir un plan d'action visant à les réduire et de veiller à l'atteinte des résultats attendus. L'objectif est de traiter l'intégralité des data-centers stratégiques d'ici la fin 2015 (47 data-centers, 12 sites, situés dans 13 pays stratégiques).

La première étape consiste à définir une stratégie carbone. Cela implique d'évaluer la maturité du data-center en la matière, de définir le niveau d'ambition visé, et de mesurer l'écart à la cible.

La seconde étape consiste à évaluer l'empreinte carbone. Cela passe par l'identification des principales sources de pollution et par la quantification des volumes produits en appliquant des normes internationales de calcul (GHG Protocol, IPCC, DEFRA, ADEME). Le résultat sert à repérer les leviers sur lesquels agir pour diminuer l'empreinte carbone (dans le cas d'Atos, il s'agit essentiellement de limiter le carbone embarqué dans le matériel informatique et de réduire la consommation énergétique).

D'autres solutions peuvent également être envisagées, telles que la virtualisation ou les services de Cloud qui contribuent à la diminution des rejets de carbone. L'ensemble des leviers identifiés sert de base à l'élaboration d'un plan d'actions correctives, ainsi qu'à une analyse de la rentabilité (économies générées en kWh, CO₂, €) élaborée de façon prospective (taxe carbone, coûts énergétiques...) et conçue pour soutenir le processus de décision. Celle-ci repose sur trois critères : coûts, gains attendus (en €, kWh et CO₂) et délai de retour sur investissement. Sur la base d'une politique carbone, un programme de transformation intégrant les priorités des clients est mis en œuvre. Enfin, nous suivons les émissions de carbone au

travers d'un tableau de bord, afin de mesurer l'amélioration de la performance environnementale, la rentabilité économique du plan, au même titre que le PUE.

Sur la base des recommandations de l'Agence française de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), nous avons élaboré une méthodologie et un outil d'audit ad hoc. Ce projet expérimental a été validé par une phase pilote (réalisée dans trois data-centers situés respectivement en France, en Allemagne et aux Pays-Bas). Il avait révélé un gain potentiel sur 5 ans de 6 100 tonnes d'équivalent CO₂, 51 millions de kWh et des économies estimées à environ 4 millions d'euros par rapport à une situation de référence où aucune action n'était entreprise.

L'étape suivante a consisté à former les chefs de projet de 11 data-centers entrant dans le programme. Atos a conduit en 2011-2012 ses propres audits carbone, et développé des plans d'action personnalisés faisant apparaître de nouveaux gisements d'économies. Tous ces plans d'action devraient être élaborés d'ici la fin du premier trimestre 2012. Si nous prenons en compte les 14 audits carbone réalisés (9 plans d'action sur 14 étaient achevés fin 2011), les perspectives d'économies sur 5 ans (2011-2015) avoisinent les 14 500 tonnes d'équivalent CO₂, 75 991 MWh et environ 7 852 K€ (pour un investissement estimé à 2 583 K€).

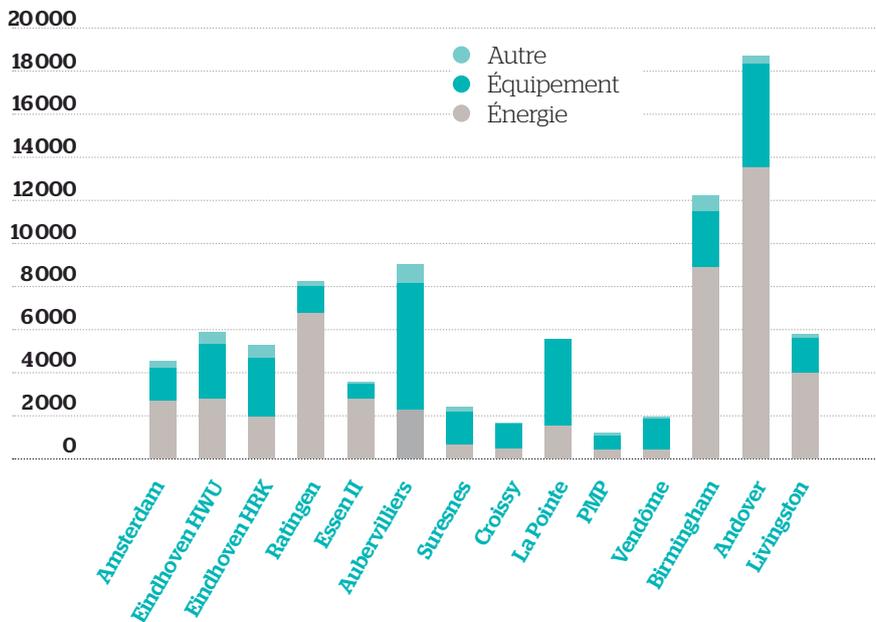
En 2012, 8 autres data-centers suivront le même processus. Les premiers résultats de la phase 2 ont montré l'importance du carbone embarqué. Les rejets de gaz carbonique attribuables au matériel informatique peuvent varier de 23 % à 77 % selon le profil du data-center. Le carbone embarqué aux équipements informatiques (carbone caché) est une information nouvelle et devra être davantage pris en compte. Pour cela, nous envisageons de :

- Travailler avec un architecte spécialisé dans les infrastructures informatiques pour concevoir et développer des solutions dégageant moins de carbone.
- Travailler avec les services achats et les fournisseurs de matériel informatique pour favoriser des solutions contenant un faible taux de carbone embarqué. Par ailleurs, dans le cas de pays qui opèrent une transition vers les énergies renouvelables, l'empreinte carbone reposera désormais sur le carbone embarqué. Une action sur ce sujet deviendra incontournable pour atteindre « l'Ambition Zéro Carbone ».

Le programme « Audit Carbone » a pour but d'auditer 22 data-centers sur 4 ans

	Pilote 2009	Phase1 2010	Phase2 2011	Phase3 2012
France	Aubervilliers		Suresnes Croissy	
Pays-Bas		Amsterdam	Eindhoven HWU Eindhoven HuRK	
Royaume-Uni	Nottingham		Birmingham Andover Livingston	Nottingham
Allemagne		Ratingen	Essen II	Essen I Fuerth Nuremberg Feucht Munich
États-Unis				Arlington
Espagne				Tres Cantos
Autriche				Vienna 38
Atos Worldline			Vendôme La Pointe PMP Dassault	

Électricité en GJ [EN 4] La consommation d'énergie indirecte par source primaire



Réduction d'émission de carbone O2 France

Les meilleures pratiques

Pascale Fondeur

Chef de projet chez O2 France.

« Cela fait déjà trois ans qu'Atos agit pour réduire l'empreinte carbone de ses data-centers avec l'aide d'O2 France. D'un premier site pilote en France, le projet a été étendu à plus de 20 data-centers. Il impacte l'entreprise et va même jusqu'à impliquer le département des achats du groupe. Nous avons travaillé en étroite collaboration directe avec des chefs de projet des divers data-centers. La méthode s'est révélée efficace et nous a permis d'établir d'excellentes relations avec les équipes des sites. De leur côté, les chefs de projet ont montré un fort degré d'implication

et le projet a été l'occasion d'échanger les meilleures pratiques au sein de la communauté. Le partenariat entre O2 France et Atos s'est renforcé pour devenir une relation de proximité et de confiance, Atos ayant intégré dans ses plans d'action une part du retour d'expérience formulé par O2 France. C'est le cas, par exemple, d'une prise en compte plus attentive du carbone intégré dans le matériel informatique ou de la transition vers des énergies renouvelables dans les pays où l'électricité est fortement carbonée. »

« Ambition Zéro Carbone » pour nos clients

« Ambition Zéro Carbone » est un programme visant à aboutir à la neutralité carbone.

Atos a élaboré un portefeuille de solutions éco-responsables pour aider ses clients à atteindre l'excellence environnementale. L'objectif est de contribuer à développer une économie faible en carbone en fournissant à ses clients des services et des solutions qui combinent l'efficacité énergétique, la réduction de carbone et des gains économiques.

Le programme « Ambition Zéro Carbone » montre qu'en réduisant le carbone, une entreprise renforce et développe sa rentabilité. Cette solution aide à identifier les leviers qui permettent de passer à la sobriété carbone, et d'atteindre un meilleur rendement énergétique.

Ce programme adresse la problématique carbone d'une organisation, des processus métier, des produits, des data-centers ou d'un service informatique. Il s'applique à l'ensemble du cycle de vie de carbone dans l'activité (extraction des matières premières, fabrication, transport, utilisation, fin de vie), sans se limiter à la consommation d'énergie, comme c'est souvent le cas.

- La première étape consiste à définir une stratégie carbone. Cela implique d'évaluer la maturité du data-center en la matière, de définir le niveau d'ambition visé et de mesurer l'écart entre l'existant et les meilleures pratiques.
- Comme l'on ne peut gérer que ce qui est mesurable, la seconde étape consiste à évaluer le volume de carbone produit. Cela passe par l'identification des principales sources de rejets et par la quantification des volumes produits (matériel et infrastructure informatique, carbone intégré...). Les résultats aideront à détecter les principaux leviers permettant de réduire l'empreinte carbone (par ex. refroidissement naturel, confinement de

l'air, alimentation en énergies renouvelables...). D'autres solutions peuvent également être envisagées, telles que la numérisation, la virtualisation ou les services de Cloud qui, au-delà des services opérationnels fournis, contribuent à la diminution des émissions carbone.

- L'identification des sources de pollution alimente l'élaboration du plan d'actions correctives détaillé. Celui-ci doit être assorti d'une analyse de la rentabilité (économies générées en kWh, CO₂ €, délai du retour sur investissement) permettant au management de disposer des informations requises pour orienter ses décisions (en intégrant notamment les risques financiers, réglementaires...). Enfin, sur la base d'une politique carbone validée, un programme de transformation intégrant les priorités du client est mis en œuvre.
- Nous recommandons de faire du carbone une métrique de performance et de l'intégrer au tableau de bord. Cette approche permet de lier concrètement efficacité environnementale et économique. Si la donnée carbone contribue à soutenir le management dans ses orientations stratégiques, il peut également aider la direction à faire les bons choix en matière d'investissement. La forme que devra revêtir cet indicateur est variée selon les contextes (par ex. : PUE, CUE, WUE, CO₂ rejeté par produit, kWh par m² utilisé, CO₂ par km...). Il est fondamental qu'il soit expliqué et intégré par les équipes opérationnelles pour faire l'objet d'un suivi opérationnel et quotidien.
- Enfin, nous suggérons de compenser les émissions résiduelles en investissant dans des crédits carbone avec l'objectif clair de réduire les rejets à la source plutôt qu'en fin de cycle.

“Ambition Zéro Carbone”

Le programme audit carbone a impliqué la conception d'une application spécifiquement conçue pour les data-centers. Cet outil permet d'effectuer les opérations suivantes : collecte des données, calcul de l'empreinte carbone, élaboration d'un plan d'actions correctives et réalisation d'une étude de cas dans une dynamique prospective (prévisions d'augmentation des coûts énergétiques et éventualité d'une taxe carbone). La phase expérimentale du projet, menée sur trois data-centers (situés respectivement en France, en Allemagne et aux Pays-Bas), a révélé un gain de 6 100 tonnes d'équivalent CO₂, 51 millions de kWh et des économies estimées à environ 4 millions d'euros sur 5 ans. Le projet est actuellement en cours de déploiement dans 11 autres sites. Cette initiative sera ensuite

élargie à l'ensemble des data-centers du groupe à partir de 2012. Du point de vue de la gouvernance, le carbone fait désormais partie intégrante du rapport mensuel remis au management en s'ajoutant aux économies d'énergie et au PUE. Outre ces efforts, Atos a décidé de compenser les émissions résiduelles par l'achat de crédits carbone certifiés. Cet engagement reflète le désir d'Atos d'être un acteur informatique clé dans la lutte contre le réchauffement climatique, tout en faisant bénéficier ses clients des avantages de cet engagement. L'entreprise est en effet aujourd'hui en mesure d'offrir à ses clients des services d'hébergement neutres en carbone.

Atos propose désormais à ses clients des services d'hébergement « neutre en carbone »

Le système de management environnemental est au cœur de notre stratégie

La méthode ISO 14001 exige de notre entreprise qu'elle se penche sur tous les domaines dans lesquels ses activités impactent sur l'environnement.

En 2009, Atos a commencé à mettre en place le système de management environnemental (EMS) afin de décrocher la certification ISO 14001 pour ses bureaux et ses data-centers. L'objectif est de gérer correctement les conséquences environnementales de nos activités : identifier les principales sources de pollution et vérifier qu'une gouvernance et des processus sont en place pour les suivre et les améliorer.

Notre ambition est notamment d'intégrer la problématique carbone au sein d'un système de gestion environnementale (EMS), avec un objectif d'au moins 80 %. Cela implique d'associer au projet nos principaux sites de bureaux et nos data-centers stratégiques, situés dans 48 pays différents.

Sagissant des data-centers, le but initialement convenu en 2010 était de certifier 25 data-centers sur la période 2010-2012.

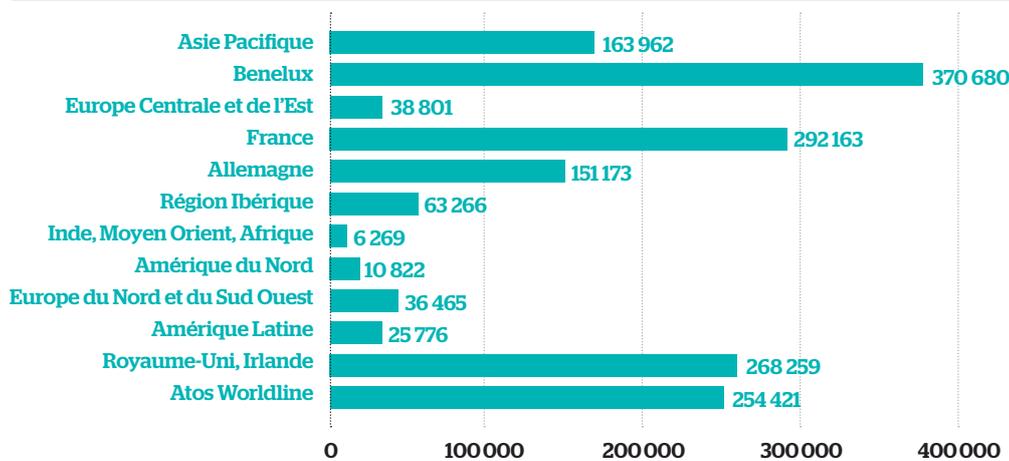
D'ici à fin 2012, cet objectif devrait être atteint à 100 % : 11 data-centers étaient déjà certifiés en 2010, 3 autres étaient en cours de certification en 2011 et 11 sites supplémentaires sont prévus pour 2012.

Une procédure semblable est actuellement en cours pour les bâtiments de bureaux. À ce jour, 20 de nos principaux sites

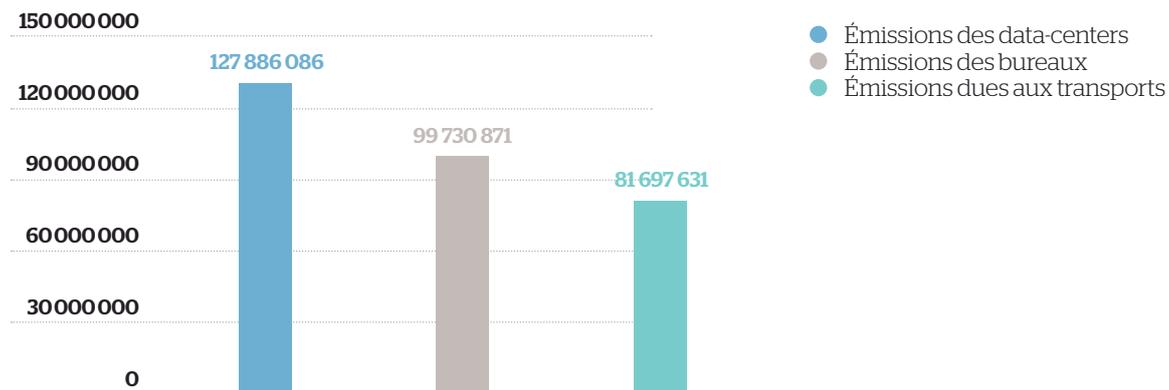
de bureaux sont déjà certifiés dans cinq pays (Espagne, Portugal, Pays-Bas, Suisse, Allemagne). La stratégie de certification des sites de bureaux sera redéfinie à partir des résultats 2011 du programme de réduction de l'empreinte carbone en tenant compte de la surface et des effectifs des sites. L'objectif est de certifier d'ici 2015, les sites de bureaux comptant plus de 400 collaborateurs. Les principaux sites se trouvent en France, en Allemagne, en Pologne, en Espagne, en Inde, au Brésil, au Royaume-Uni et en Belgique. Le siège d'Atos à Bezons est intégré au programme de certification ISO 14001. Le processus de certification du Campus Atos complète l'approche EMS.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCES

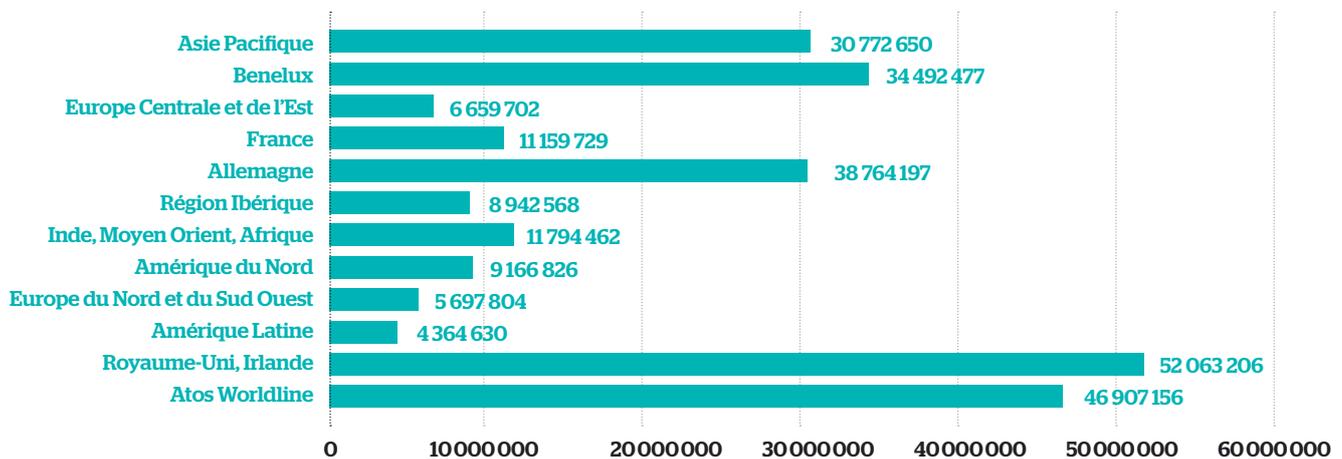
Électricité en GJ [EN 4]



Émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes (en kg CO₂e) [EN16]



Émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes (data-centers et bureaux) par pays [EN16]





Aider à bâtir les entreprises du futur

Accélérer le progrès pour transformer l'entreprise

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Atos applique son programme Ambition Zéro Carbone à sa propre infrastructure informatique dans le cadre de son programme mondial d'audit du carbone.
- En 2011, Atos devient la première entreprise informatique mondiale à proposer des centres d'hébergement neutres en carbone. Au cours de l'année 2011, 25 data-centers sont concernés par le programme d'audit du carbone.
- Le lancement de notre solution intelligente de mesure des indicateurs de développement durable, un système informatique qui permet à différents équipements, provenant de divers fabricants, de fonctionner ensemble et d'être totalement interchangeables.
- En février 2011, Atos annonce son ambition de devenir une entreprise Zero email™ d'ici la fin 2013.
- Partenariat avec SAP pour des solutions de développement durable

Accélérer le progrès pour créer l'entreprise du futur

Atos est conscient du rôle que l'entreprise peut jouer dans le développement de solutions qui permettent à ses clients d'exercer leurs activités de façon plus durable et plus profitable, pour eux-mêmes comme pour la société et l'environnement.

La stratégie « Firm of The Future/Entreprise du Futur » d'Atos aide les clients à évoluer vers un modèle d'organisation durable, collaboratif et évolutif, et qui aborde à la fois les problématiques stratégiques et opérationnelles, ainsi que l'infrastructure sous-jacente.

Le portefeuille de solutions durables d'Atos se compose de trois domaines principaux :

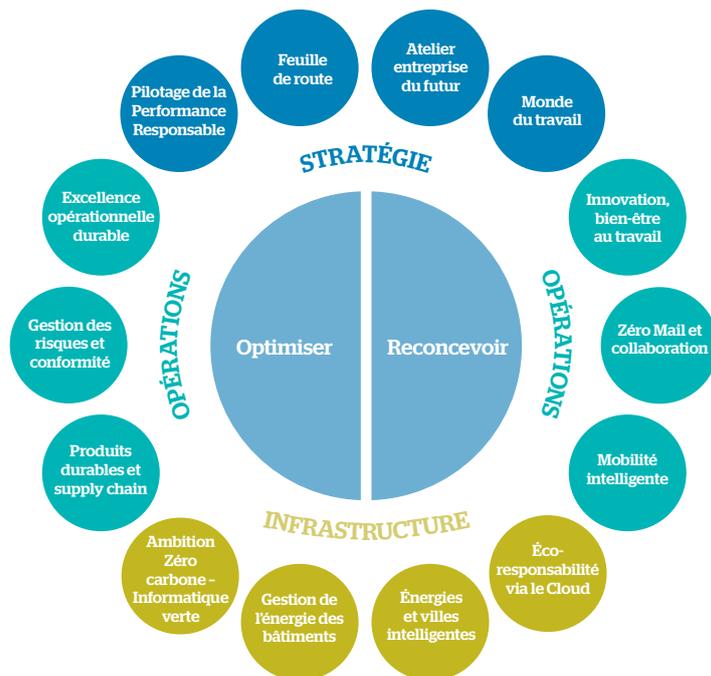
- Stratégie : des solutions qui permettent de faire évoluer les modèles commerciaux de

nos clients et de promouvoir le concept d'« entreprise du futur »

- Opérations : des solutions qui permettent d'atteindre une excellence opérationnelle durable.
- Infrastructure : des solutions qui intègrent des plateformes, des infrastructures et des technologies durables.

Dans chaque domaine, nous apportons des solutions novatrices de premier plan. Séparément ou pour l'ensemble du portefeuille, Atos apporte des solutions innovantes et une approche basée sur un partenariat à long terme qui permettent à nos clients d'adapter leur modèle de développement pour une nouvelle croissance plus respectueuse de l'environnement.

Stratégie



De l'entreprise d'aujourd'hui à l'entreprise du futur

Nous fournissons des services de conseil et des solutions qui permettent à nos clients de faire évoluer leurs modèles commerciaux pour faire de leurs entreprises des « entreprises du futur ».

La transformation d'une entreprise en une entreprise du futur repose largement sur de nouvelles façons de travailler et des modèles métiers innovants. Des sessions d'innovation spécifiquement conçues pour les clients aident Atos à imaginer, en partenariat avec ces derniers, des évolutions idéales permettant de tirer parti de l'informatique. Voici quelques exemples de ces sessions d'innovation sur mesure : ateliers Firm of The Future ; sessions The New World of Working ; check-up Sustainability Roadmap. Atos a, par exemple, apporté ses conseils et son soutien en matière de stratégie pour le développement durable au secteur industriel

Opérations - Permettre à nos clients de prendre le chemin d'une excellence opérationnelle durable [A05, A07, EN26, A04]

L'excellence opérationnelle durable exploite les données extrêmement détaillées déjà générées et mesurées par les systèmes d'exécution des usines et des infrastructures de nos clients pour les transmettre à une plate-forme de reporting intégrée à travers laquelle des indicateurs clés de performances en matière de développement durable peuvent être mesurés et suivis à tous les niveaux de l'entreprise. Nos partenariats stratégiques avec SAP and Siemens, leaders mondiaux en matière de solutions métiers durables, sont essentiels pour notre réussite en tant que vecteur du développement durable. « Nous sommes convaincus que l'informatique est un des moteurs clés d'une croissance et d'un progrès durables pour les entreprises, les organismes et la société tout entière, et nous nous efforçons de devenir une entreprise du futur », souligne Philippe Mareine, Vice-Président Exécutif, Secrétaire Général d'Atos en charge de la responsabilité d'entreprise et sociale. « C'est pourquoi notre partenariat avec SAP est si important. Nous partageons, avec SAP, la même vision : améliorer la dimension durable de nos activités internes, mais aussi celle de nos clients. Grâce aux solutions SAP, nous pouvons contrôler et gérer de manière proactive les indicateurs environnementaux et sociaux clés d'Atos sur tous nos sites à travers le monde afin d'accélérer nos engagements stratégiques en faveur d'activités écologiques et du bien-être de nos employés au travail. »

Les travaux entrepris avec le Ministère des infrastructures et de l'environnement des Pays-Bas, gros consommateur énergétique avec plus de 5 000 points de mesure de l'énergie (gaz, eau, électricité et chaleur), constituent un bon exemple d'activité client dans ce domaine. Ces points de mesure sont liés à l'énergie consommée non seulement dans les bureaux,

de la margarine, des graisses et des huiles des Pays-Bas. La société a également aidé ce secteur industriel à développer un plan d'action pour 2030, en mettant en lumière les différentes voies menant à une activité durable et en engageant les partenaires de la chaîne logistique (y compris les administrations) à travailler ensemble. Voici quelques exemples spécifiques d'améliorations du rendement énergétique et du volume d'économies, recommandées dans ce plan :

- Gestion optimale des installations de procédés
- Technologies de séparation innovantes
- Économie axée sur le biologique et concepts d'écologie industrielle.

Nous avons organisé des sessions « Firm of The Future » et « New World of Working » avec des clients d'un certain nombre de secteurs différents tout au long de l'année 2011.

mais également dans les tunnels, les stations de pompage d'eau, les écluses, les points d'éclairage public, etc. Atos aide le Ministère à maîtriser l'énergie de façon durable en mettant en place :

- un système de gestion de l'énergie en ligne pour suivre et contrôler la consommation ;
 - des processus uniformes visant à contrôler activement la consommation d'énergie et les coûts énergétiques associés ;
 - des tableaux de bord énergétiques compatibles avec les procédures de contrôle.
- Des travaux de conformité et de reporting en matière de développement durable ont également été réalisés en 2011 pour un certain nombre de clients à travers le monde, dont : Symrise, ASK Chemicals, Akzo Nobel et DyStar.

Nous avons également aidé des clients avec des solutions de santé, éducation, énergie et transports. En Allemagne par exemple, nous avons lancé des projets et mis en œuvre des solutions dans le domaine des compteurs intelligents, du transport et du stockage de gaz (CDGTS), dans la gestion et le suivi de l'énergie (DESIMA), Energy4U (Initiative Siemens) et Ready4EnWG (préparation pour les clients sur la prochaine loi applicable à l'industrie de l'énergie [EnWG]). Nous avons réalisé un chiffre d'affaires total de 13 M € pour ces projets. En outre, nous avons commencé en Allemagne un projet de consultation avec Siemens dans le domaine du développement durable intelligent pour la sélection d'un outil de reporting RSE [A07]

En 2011, Atos a réduit de 4 182,64 tonnes CO₂ l'empreinte carbone des clients grâce à plusieurs initiatives en Allemagne et au Royaume-Uni. En outre, 58 initiatives directement liées au Cloud ont été mises en œuvre chez nos clients à travers le monde [A04]

Infrastructure - Mettre en place une infrastructure informatique respectueuse du développement durable pour nos clients

Les infrastructures (lieux, technologies et équipements) utilisées pour les activités opérationnelles apparaissent souvent comme des obstacles au changement. Pourtant, l'adoption d'une démarche adéquate permet de faire des locaux, des plates-formes technologiques et du matériel un catalyseur de la transformation.

Voici quelques exemples de solutions d'infrastructures favorisant le développement durable :

- **HTTS** - Atos est un leader mondial des infrastructures nécessaires au fonctionnement de services transactionnels respectueux du développement durable.
- **Informatique verte** - Pour que les services informatiques fonctionnent de manière aussi durable que possible, Atos fournit des solutions allant de data-centers écologiques à des services d'hébergement neutres en carbone, en passant par des évaluations de l'impact environnemental de l'informatique.
- **Ambition Carbon Free** - Atos propose une offre permettant de mesurer, gérer, réduire et compenser l'empreinte carbone de certains aspects de l'infrastructure de ses clients.
- **Réseaux électriques intelligents** - Atos offre des solutions de gestion de l'énergie, de mesures intelligentes et d'automatisation distribuées pour la surveillance des bâtiments.

HTTS et la mobilité intelligente

En 2011, Atos a travaillé sur des solutions « Connected Car » pour les nouveaux véhicules de grands constructeurs automobiles européens. En combinant des technologies de mobilité intelligente et une connaissance approfondie des technologies d'information et de communication embarquées, Atos a contribué à améliorer l'utilisation des voitures électriques et leur intégration dans les villes (recherche et réservation de stations énergétiques, contrôle à distance de l'état de charge de la batterie, etc.). Atos est dans ce domaine un acteur particulièrement innovant. Il participe à des initiatives fondatrices telles que Carga (une solution de gestion et de supervision des réseaux de points de recharge pour véhicules électriques), eDash (qui vise à l'harmonisation de la demande en électricité sur des réseaux intelligents pour l'intégration durable de véhicules électriques) et Green eMotion (interopérabilité de l'électromobilité). Des solutions conjointes de paiement des péages et de partage de véhicule ont été développées en 2011 par Atos et Siemens, son partenaire en co-innovation. Au cours de cette même année, Atos a continué à améliorer sa solution m-Parking afin de diminuer le temps et l'énergie consacrés à la recherche de places de stationnement gratuit dans les rues (avec à la clé d'importantes économies de CO₂).

Ambition Zéro Carbone

Le programme « Ambition Zéro Carbone » permet aux entreprises d'améliorer leur

rentabilité en profitant des avantages qu'offre la gestion des performances en matière de carbone. Cette solution a été conçue pour aider les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité, à mettre en place un programme carbone efficace. Elle les aide à identifier les leviers qui leur permettront de rejeter moins de gaz carbonique et d'atteindre un meilleur rendement énergétique. Elle combine donc réduction du carbone et performances économiques. En 2009, Atos a commencé à appliquer sa méthode Ambition Zéro Carbone à sa propre infrastructure informatique dans le cadre de son programme mondial d'audit du carbone. On trouvera davantage d'informations sur ce programme au chapitre « engagement environnemental » de ce rapport.

Informatique verte

Atos travaille en partenariat avec ses clients afin de les aider à gérer leur outil informatique dans le respect du développement durable chaque fois que possible. La société a, par exemple, aidé les douanes britanniques (HMRC) à atteindre l'objectif fixé par le gouvernement de 10 % de réduction des rejets carboniques.

La réussite a été grandement facilitée par le fait que HMRC s'est véritablement approprié la stratégie d'informatique verte développée par Atos et a testé la faisabilité des plans et des hypothèses qui la sous-tendaient à chaque phase de son développement. Pour aider à atteindre les objectifs de développement durable, Atos a proposé plus de 200 idées écologiques. Pour suivre leur progression, la société a créé un « modèle d'informatique verte » original. HMRC est ainsi en mesure de plafonner l'empreinte carbone de son outil informatique, puis de calculer combien de nouvelles initiatives d'informatique verte l'aideront à atteindre ses objectifs de réduction du carbone.

Giles Hutchins, Directeur des solutions de développement durable d'Atos, explique : « HMRC possède l'un des plus grands parcs informatiques au monde. Les opportunités d'appliquer une démarche écologique à ce parc sont considérables. Aider des clients comme HMRC à parvenir et à atteindre leurs objectifs dans ce domaine est un élément fondamental de notre approche innovante ».

Gestion intelligente de l'énergie

Atos est un leader mondial des solutions de gestion intelligente de l'énergie (électricité, pétrole et gaz, eau, etc.). Cette division s'adresse aux acteurs des secteurs de la production, du transport, de la grande distribution et de la vente au détail, afin que les entreprises puissent améliorer leur efficacité énergétique et bénéficier d'une croissance plus respectueuse des principes du développement durable, tout en renforçant leurs performances opérationnelles. À cet égard, les technologies de

Atos a travaillé avec HMRC pour élaborer et mettre en place sa stratégie d'informatique verte, dont les résultats entrent dans une large part dans la réduction de 13,8 % des rejets de gaz carbonique des administrations britanniques entre 2010 et 2011.

réseaux électriques et de compteurs intelligents jouent un rôle majeur dans la transition vers un modèle énergétique plus soutenable. Davantage d'informations sur ce programme figurent au chapitre « Engagement environnemental » de ce rapport.

La première technologie de mesure intelligente au monde

Pour la première fois au monde, un système informatique intelligent permet à différents équipements de mesure provenant de divers fabricants de fonctionner entre eux et d'être totalement interchangeable. En 2011, Atos Worldgrid a proposé le système d'information Linky avec un système de gestion de mesure automatisé partagé entre un système d'information central et un logiciel original Universal Head-End décentralisé dans de petits concentrateurs de données. Le système Linky est conçu pour être directement compatible avec les réseaux intelligents. Les concentrateurs de données intelligents deviendront des noeuds de réseaux intelligents pour délivrer des fonctions d'automatisation avancée de la distribution en associant les points forts des systèmes de mesure intelligents et ceux de la distribution automatisée.

Avantages clés de la solution : respect du développement durable, meilleur service client, réduction des coûts

- Interopérabilité, supervision de l'informatique en temps réel, évolutivité, logiciels et firmware entièrement téléchargeables.
- Amélioration du ROI grâce à l'interopérabilité et l'interchangeabilité, fonctionnement à distance et fonctions supplémentaires futures pour les réseaux intelligents.
- Satisfaction client due à un meilleur niveau de service (facturation précise, opération de gestion des compteurs à distance, amélioration de la concurrence et accélération de la localisation et de la restauration de services), meilleure visibilité de la consommation énergétique et effets sur le développement durable.

Jérôme de Parscau, PDG d'Atos Worldgrid, déclare : « Atos a mis au point une stratégie d'innovation et de développement durable avec ses clients et met déjà en œuvre des solutions qui sont prêtes pour « l'entreprise du futur ». Je suis très fier de travailler avec ERDF sur ce premier projet mondial de compteurs intelligents et je me réjouis du succès de l'expérience pilote. Atos Worldgrid est présent dans de nombreux pays et nous envisageons de proposer notre maîtrise des compteurs intelligents à d'autres clients du secteur des réseaux publics. Avec ce déploiement réussi en France, Atos Worldgrid démontre son savoir-faire et devient une référence pour l'Europe et le reste du monde. »

Améliorer l'accessibilité en ligne des informations médicales

Atos a développé et coordonne l'intégration de

tous les éléments du projet européen Khresmoi (mot grec signifiant « oracles »). Khresmoi a pour but le développement d'un système de recherche et d'accès multilingue et multimode pour les informations et les documents biomédicaux. Ce projet accroît l'accessibilité en ligne d'informations médicales fiables et s'adresse aussi bien au grand public qu'aux experts médicaux. À travers ce système, dans les quatre prochaines années, les utilisateurs d'Internet seront en mesure de chercher et de trouver des informations médicales fiables sur Internet, dans leur langue, à partir de différentes sources d'informations spécialisées (publications scientifiques, banques d'images, bases de données pharmaceutiques, etc.).

Vers un système de gestion des soins de santé respectueux du développement durable

Atos fournit depuis longtemps des services informatiques au secteur de la santé, notamment au Royaume-Uni avec Atos Healthcare, une de ses divisions, qui combine l'expertise de l'entreprise dans les domaines du conseil, de la technologie et de la santé pour optimiser la délivrance des soins... Nous sommes convaincus qu'à travers l'utilisation des technologies de l'information, des progrès significatifs peuvent être réalisés en matière d'amélioration de la qualité de vie, en dépit des défis auxquels nous devons faire face actuellement (vieillesse de la population, demande accrue et coûts élevés des soins de santé). Nous sommes présents tout au long de la chaîne de valeur et nos solutions apportent les avantages suivants :

- Meilleure gestion des coûts dans les hôpitaux ;
- Échanges plus faciles entre les différentes parties prenantes du système des soins de santé et les professionnels ;
- Fourniture efficace de services de médecine du travail, d'assistance aux employés et de confort.

La « Zero email Company™ » [AO10]

Le 7 février 2011, Thierry Breton, PDG d'Atos, a déclaré : « Nous produisons d'énormes quantités de données qui polluent rapidement notre environnement de travail et vont jusqu'à empiéter sur notre vie privée. Chez Atos, nous prenons dès à présent des mesures pour inverser cette tendance, tout comme les entreprises ont agi pour réduire la pollution environnementale après la révolution industrielle. Notre ambition est d'être une entreprise Zéro email™ interne d'ici trois ans. » Dans l'année qui a suivi cette déclaration, Atos a travaillé avec des spécialistes internes et externes pour élaborer une vision susceptible de guider la stratégie qui emploiera l'entreprise pour résoudre le problème que pose à son personnel la surcharge de mails.

C'est l'objet du livre blanc intitulé « The Zero email Company™ », publié en février 2012. Ce document décrit le problème que posent les e-mails et suggère une série d'options technologiques auxquelles peuvent recourir les entreprises qui souhaitent éviter la surcharge de messages pesant sur les boîtes aux lettres de leurs employés. Une étude rapide réalisée en complément de ce livre blanc faisait apparaître les résultats suivants. Avant qu'Atos puisse mettre en place les instruments adaptés, la société doit d'abord choisir un partenaire technologique d'excellence, capable de mesurer la télémétrie et l'utilisation des e-mails, et conclure un accord avec lui. La recherche de ce partenaire a commencé en janvier 2012.

Atos doit ensuite respecter la législation sur la protection des données dans les 48 pays où la société est présente, puis parvenir à un consensus et à des accords appropriés avec son personnel dans tous les cas où la consultation sera nécessaire ou préférable. Cette procédure devrait avoir lieu avant la fin juin 2012.

Dans l'attente que les outils pour gérer les indicateurs soient automatisés, Atos a produit des estimations des volumes d'e-mails générés en interne. Les données réunies laissent penser qu'il existerait environ

60 000 boîtes aux lettres actives chez Atos à travers le monde et qu'entre juin et décembre 2011, 557 millions d'e-mails ont été enregistrés sur ces boîtes aux lettres. Cela représente un total annuel de plus d'1 milliard d'e-mails, soit environ 70 e-mails envoyés ou reçus par journée de travail, sur la base d'une hypothèse de 240 jours travaillés par an et par employé doté d'un e-mail, en supposant également que chaque boîte aux lettres n'est liée qu'à un seul utilisateur.

Le programme « Zero email™ » prendra ce marqueur d'1 milliard d'e-mails comme base de travail pour valider, segmenter, puis mesurer les progrès réalisés grâce à de nouveaux outils automatisés. Pour l'entreprise du futur, il est essentiel d'inciter chacun à changer de comportement, de procédures et de systèmes. Tous doivent s'attacher à connaître et à réduire leur impact sur l'environnement afin que l'entreprise devienne à la fois solide et respectueuse du développement durable. Pour cela, il est essentiel de favoriser l'émergence d'un environnement de travail collaboratif susceptible d'attirer et de retenir les talents. C'est l'objectif que nous visons, à la fois en interne et auprès de nos clients.

Des partenariats pour une activité durable

Atos se trouve également à l'avant-garde de la réflexion par son travail en collaboration avec des universités, des organisations caritatives, des groupes de réflexion, des législateurs et des partenaires commerciaux de renom. Par

exemple, son partenariat avec BCI (Biomimicry for Creative Innovation) aide à appliquer des modes de pensée écologiques à la notion de transformation des entreprises, en s'appuyant sur les concepts tels que le « cradle-to-cradle », l'écologie industrielle, la bio-imitation, la réingénierie des processus d'affaires, l'économie de service et l'approche systémique.

Bien qu'Atos se trouve à la pointe du développement de solutions, nous savons aussi que l'engagement au niveau des idées est d'une importance vitale pour que ces solutions aboutissent aux résultats recherchés. En 2011, Atos s'est engagé proactivement dans des activités de réflexion déterminantes pour que les entreprises favorisent le développement durable. Nous avons rédigé des interventions sur les blogs d'un certain nombre de groupes de discussions sur le développement durable (par exemple, les blogs The Guardian Sustainable

Business ou Tomorrow's Company), nous avons organisé des conférences de spécialistes et entamé des collaborations sur le thème de l'entreprise et du développement durable avec plusieurs grandes universités. En 2011, Atos a également publié son rapport intitulé « Simplicity & Control », fruit des réflexions de sa Communauté Scientifique face aux tendances émergentes liées à la transformation des entreprises par les technologies de l'information.

Parallèlement à notre partenariat avec SAP sur des solutions de développement durable, nous avons noué en 2011 un partenariat original de co-innovation avec Siemens, un des leaders mondiaux des systèmes d'exécution visant à l'excellence opérationnelle et au respect par les entreprises du développement durable. Nos partenariats avec Siemens et SAP et leur cohérence avec nos solutions de développement durable offrent à Atos une expertise de premier plan en matière de solutions métiers durables susceptibles de transformer nos clients en « entreprises du futur ».

« Notre ambition, devenir une entreprise "Zero email™" d'ici à trois ans. »

Thierry Breton, Président-Directeur Général



Gouvernance d'entreprise

Notre approche pour un management durable

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Aucune sanction non monétaire pour non-respect des lois et des réglementations.
- Lancement du programme de formation au Code d'éthique d'Atos.
- Aucun problème enregistré concernant la violation de données confidentielles des clients ou des pertes de données.

Meilleures pratiques de gouvernement d'entreprise

Au cours des dernières années, dans le cadre de son engagement permanent envers les meilleures pratiques de gouvernement d'entreprise, Atos a pris plusieurs décisions et mis en œuvre des politiques et des procédures afin d'établir des pratiques communes et des méthodes normalisées permettant de conduire nos activités en toute intégrité.

Infrastructure de gouvernement

Atos 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 gouvernement d'entreprise, le Conseil d'Administration a formellement exprimé son adhésion en date du 23 décembre 2008 au Code de gouvernement d'entreprise de l'Afep-Medef comme code minimum de référence et s'est engagé à en respecter toutes les recommandations.

Depuis, des séances consacrées aux questions de gouvernement d'entreprise ont régulièrement lieu au cours des assemblées du Conseil d'Administration. La mise en place et le respect des recommandations de l'Afep-Medef font l'objet d'une évaluation annuelle dont le résultat est communiqué par l'entreprise en fin d'année. La dernière revue réalisée par le Conseil d'Administration le 22 décembre 2011 a réaffirmé le respect par l'entreprise des recommandations de l'Afep-Medef.

Représentation des femmes au niveau du Conseil d'Administration [AO6]

Le Conseil d'Administration se compose aujourd'hui d'environ 16 % de femmes et de 23 % si l'on compte le membre censeur. Au Comité Exécutif, 6 % des membres sont des femmes.

Les questions de diversité et de représentation des femmes au sein du Conseil d'Administration ont été prises en compte par l'entreprise avant que l'Afep-Medef ne formule ses nouvelles recommandations en avril 2010 et avant même l'adoption en France de la loi sur la représentation des femmes dans les Conseils d'Administration. Atos respecte intégralement ces recommandations, ainsi que les dispositions légales en vigueur en France.

Indépendance des organes d'entreprise

Le code Afep-Medef attache une grande importance à la nécessité de voir des membres indépendants siéger au Conseil d'Administration et recommande qu'au moins la moitié des membres soient des administrateurs indépendants. L'entreprise respecte intégralement ces recommandations d'indépendance.

Au 31 décembre 2011, le pourcentage de membres indépendants était le suivant :

- 58 % du Conseil d'Administration
- 100 % du Comité de nomination et de rémunération
- 60 % du Comité d'audit.

Censeur et administrateurs de référence

La nomination de Mme Colette Neuville au poste de Censeur a été renouvelée le 1^{er} juin 2011 pour une période d'un an à l'occasion de l'Assemblée générale des actionnaires. Le censeur fait office d'observateur lors des assemblées du Conseil d'Administration et peut également être consulté par celui-ci. Dans le cadre de sa fonction, Mme Neuville est convoquée à tous les Conseils d'Administration et participe à ses travaux.

Outre la nomination d'un censeur, le Conseil d'Administration a décidé en 2009 de désigner un administrateur référent au sein de ses membres indépendants. Depuis la réunion du conseil le 22 décembre 2010, c'est M. Pasquale Pistorio qui remplit cette fonction. Le Conseil d'Administration peut lui assigner des tâches de gouvernement spécifiques. À titre d'exemple, 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 gouvernement d'entreprise par le Conseil d'Administration.

Éthique professionnelle [S08, PR8]

Au 1^{er} juillet 2011 est intervenue la nomination d'un nouveau directeur juridique en charge de la conformité et de la réglementation sous l'autorité du Directeur Juridique adjoint du groupe, Conformité et Affaires Corporate. Depuis l'acquisition de Siemens IT Solutions and Services, des réunions trimestrielles d'échanges de bonnes pratiques en matière de conformité sont organisées avec Siemens. En juillet 2010, Atos a signé le Pacte mondial des Nations Unies, faisant ainsi la preuve de 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 d'Atos, plus large que la version précédente (adoptée en 2003). Depuis novembre 2010, ce code a été distribué à tous les employés. Il est remis et expliqué à tous les intervenants plus directement concernés par son contenu dans leurs activités quotidiennes. Une formation adéquate a été largement dispensée au sein du groupe en 2011 et tous les participants l'ayant suivie ont signé un accusé de réception attestant de leur engagement à se conformer à ce Code d'éthique. Le code a également été joint en annexe à tous les contrats d'embauche à compter du 1^{er} janvier 2011.

Le code est également diffusé aux fournisseurs et aux partenaires, à qui il est demandé d'en respecter les principes.

L'intégrité professionnelle au sein d'Atos et dans ses relations avec des tiers se trouve au cœur de ce Code d'éthique. Parmi les thématiques abordées, l'intégrité professionnelle s'applique notamment sur les points suivants :

- Ni corruption, ni pots-de-vin : Atos s'oppose formellement à toute forme de corruption et à toute pratique déloyale ou illégale ayant pour but d'obtenir des avantages commerciaux ou de nature similaire, directement ou indirectement (c'est-à-dire dans les cas de recours à des intermédiaires), dans quelque pays que ce soit. Atos s'oppose également à toute pratique de blanchiment d'argent.
- Concurrence loyale : Atos traite ses clients, fournisseurs, partenaires et intermédiaires avec respect et ne profite pas de la situation de manière déloyale, ni ne prend part, directement ou indirectement, à un accord, une entente ou une pratique concertée qui contreviendrait aux lois et réglementations en vigueur en matière de pratiques anticoncurrentielles.

- Conflits d'intérêt : les décisions prises par les collaborateurs d'Atos dans le cadre de leur activité professionnelle doivent l'être de façon objective et impartiale, dans l'intérêt d'Atos et non dans leur propre intérêt, que ce soit sur le plan financier ou personnel, que l'avantage soit matériel ou immatériel.

- Refus de la fraude : le détournement des ressources, la manipulation de données ou de biens ou encore l'établissement de rapports financiers erronés peuvent constituer un délit de fraude et sont donc prohibés : ces agissements peuvent donner lieu à des sanctions de la part d'Atos. En 2011, le groupe n'a signalé aucune (*) sanction non monétaire pour non-respect des lois et des réglementations [S08].

Atos est conscient du nombre de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée des clients et pertes de données clients. En 2011, Atos comptait 18 plaintes clients. 13 plaintes ont été identifiées pour violation de la confidentialité des données au Royaume-Uni, 1 plainte en Inde au sujet de fuite de données, et 3 plaintes chez Atos Worldline parce que les lettres de déclaration ont été adressées à des adresses erronées.

Les intermédiaires ou consultants qui aident Atos à développer ses activités font l'objet d'une évaluation avant toute relation concrète. Leur comportement et leur connaissance des règles éthiques constituent des éléments essentiels faisant l'objet d'une vérification préalable.

L'éthique et l'intégrité sont les éléments sur lesquels reposent les politiques essentielles du groupe, notamment la politique comptable ou les règles d'autorisation de signature. Les procédures de contrôle, de rapport 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 ont été dispensées par les Directions Juridiques d'Atos, dans toutes les parties du monde où l'entreprise exerce ses activités. Ce type de formation est obligatoire pour les principaux postes de direction, de même que pour tous les collaborateurs représentant une « cible privilégiée » ou dont l'activité professionnelle au quotidien touche de plus près au contenu de ce code. Il est également ouvert à tous les autres employés. Environ 2 050 personnes ont suivi une session de formation en 2011. D'autres outils ont également été mis à la disposition de tous au second semestre 2011 afin d'assurer la mise en œuvre correcte de ces principes d'intégrité dans nos activités quotidiennes. Au total 53 % des employés concernés ont été formés au Code d'Éthique d'Atos. [S03].

(*) Toute amende au-dessus de 100 000 € est considérée comme « amende significative ».

Droits de l'homme

85 %

Du management d'Atos considère que les collaborateurs sont traités de façon équitable indépendamment de leur appartenance ethnique.

La protection des droits de l'homme fait depuis longtemps partie intégrante de la politique d'Atos. Elle a été formalisée pour la première fois dans notre Code d'éthique 2003 et dans les valeurs du groupe, et a été réaffirmée à plusieurs reprises depuis. Le Code d'éthique 2010 confirme qu'Atos prend toujours ses décisions sur la base des qualifications des personnes, sans distinction de nationalité, de sexe, d'âge, de handicap ou de tout autre trait distinctif. En participant au Pacte mondial des Nations Unies, dont deux principes sont liés aux droits de l'homme, Atos fait également la preuve de sa volonté de faire respecter cette protection. Dans les dernières

enquêtes réalisées en 2011, 77 % des personnes interrogées partagent l'opinion selon laquelle le personnel est toujours traité de façon équitable, indépendamment du sexe, de l'âge, des convictions religieuses, des handicaps ou de l'orientation sexuelle. Seuls 15 % estiment que cela n'est pas le cas.

L'engagement à respecter les droits de l'homme fait également partie de nos critères pour choisir nos fournisseurs.

Protection des ressources [A03]

Les ressources d'Atos (notamment les outils, les informations, la propriété intellectuelle, les actifs financiers et le matériel) sont protégées et ne doivent servir qu'à la conduite des activités d'Atos.

Le Code d'éthique rappelle à tous les employés que ces ressources ne peuvent être utilisées que selon les directives définies par le groupe et que les informations communiquées ou diffusées à des tiers doivent toujours être exactes. Ces dispositions viennent compléter les règles de sécurité d'Atos.

L'organisation de la sécurité du groupe englobe la protection de toutes les ressources d'Atos. Le système de gestion de la sécurité des informations d'Atos (ISMS) continue à être appliqué et étendu à toutes les GBU, SBU et les lignes de services. L'organisation de la sécurité du groupe s'inscrit dans ce processus continu. 29 pays où Atos est implanté, ont obtenu la certification ISO 27001. La société continue d'étendre ses certifications à de nouveaux domaines et pays. Atos renforce ainsi sa gestion des risques en matière d'information et assure une meilleure protection des informations de ses clients et de ses propres ressources d'informations. En 2011, le groupe n'a enregistré aucun problème concernant la violation de données confidentielles de clients ou la perte de données. Au sein de tous les processus (gestion du changement, des configurations, des correctifs, des incidents, etc.), la sécurité est un point sur lequel l'attention revient régulièrement. Des mesures techniques sont mises en place pour agir de façon proactive sur les anomalies de sécurité (analyses hebdomadaires de la sécurité, surveillance mensuelle des configurations des pare-feu, analyses trimestrielles de la vulnérabilité, tests annuels de pénétration et révision annuelle des droits d'accès, systèmes permanents de détection des intrusions et contrôles et enregistrement de tous les événements système). Toutes ces mesures limitent au maximum le mauvais usage des données des détenteurs de cartes.

Une attention permanente portée à la sécurité fait en sorte que celle-ci soit présente à l'esprit de chaque employé du groupe. Les principales certifications obtenues par le groupe sont les suivantes : PCI DSS (protection des données des détenteurs de cartes), ISAE 3402 (en Allemagne et en Belgique) et ISO 27001 (en Allemagne).

Atos a par ailleurs mis en place des mesures et des règlements destinés à protéger sa propriété intellectuelle et ses informations confidentielles. Il s'agit, par exemple, de l'utilisation d'accords confidentiels et de procédures de chiffrement, ou encore, au besoin, de mesures de protection logique et physique des informations. Le service juridique et de conformité d'Atos conseille en outre la société sur l'intégralité de ses transactions commerciales, veille à ce que les dispositions appropriées figurent dans ses contrats avec ses clients et ses fournisseurs et vérifie que les questions confidentielles sont traitées de façon adaptée, dans le respect des législations en vigueur.

Atos Worldline, la division spécialisée dans la sécurisation des systèmes de transactions financières d'Atos, gère les systèmes de paiement par carte qui traitent chaque jour des milliards de transactions financières au nom de plusieurs banques, commerçants et tiers. La SEPA (Single Euro Payment Area) a puissamment contribué à mondialiser nos plates-formes de traitement (émission et acquisition), ce qui nous a permis de fournir des solutions et des services techniques à nos clients à l'échelle internationale et transfrontalière, de façon normalisée et personnalisée. Le parc de terminaux de paiement conçus, vendus et entretenus par Atos Worldline a intégré les besoins d'acquisitions multiples énoncés par le programme SEPA afin de rendre compatibles les différents systèmes de paiement par carte.

Parallèlement à cette mondialisation, les systèmes de transactions financières exigent un niveau élevé de sécurité, de disponibilité et

de fiabilité. Fournir à nos clients un service continu basé sur des systèmes robustes, tout en maintenant un niveau de sécurité élevé, est une préoccupation quotidienne de la direction d'Atos Worldline. La sécurité est véritablement ancrée dans les gènes d'Atos Worldline : au plus profond de son organisation, de ses processus, de ses systèmes techniques et de ses employés.

Gestion des risques d'entreprise [ERM, EC2]

Elle désigne les processus utilisés pour gérer les risques (et les opportunités) liés à la réalisation des objectifs.

La gestion des risques d'Atos contribue à :

- Créer et préserver des valeurs de l'entreprise, les actifs et la réputation ;
- Sécuriser les prises de décision et processus de l'entreprise pour atteindre ses objectifs ;
- Promouvoir la cohérence des actions de la société avec ses valeurs ;

- Faire partager la vision du risque à tous les employés.

En 2011, suite à la fusion avec Siemens IT Solutions and Services, un processus de transition a été déployé pour effectuer une évaluation des risques. Il a été présenté au conseil d'administration (Comité d'audit). La responsabilité d'entreprise et le changement climatique ont été ajoutés à la liste des 25 risques identifiés comme pertinents pour l'entreprise et notamment : la responsabilité/définition des risques de changement climatique. Risque que les attentes des parties prenantes (clients, partenaires, employés, organismes publics, organisations non gouvernementales) concernant la responsabilité sociétale et environnementale ne soient pas remplies, impactant en conséquence la réputation et la capacité de faire des affaires dans certains domaines.

Responsabilité d'entreprise

Le programme de responsabilité d'entreprise d'Atos, partie intégrante du programme TOP² (Total Operational Performance) du groupe, est supervisé par le Secrétaire Général du Groupe sous l'autorité directe de Thierry Breton, Président-Directeur Général.

Ce programme de responsabilité d'entreprise est un des éléments de l'initiative « Bien-Être au travail ». Il entre également dans le champ du programme TOP², le processus mondial de transformation du groupe. Atos entend être reconnu comme l'une des entreprises où il faut bon travailler. L'initiative « Bien-Être au travail » comprend 8 projets d'envergure mondiale, sur un total de 30 pour le programme TOP².

Le Comité du développement durable, en charge de la responsabilité d'entreprise, est une organisation mondiale placée sous la responsabilité du Vice-Président Exécutif, Secrétaire Général. Elle est composée d'une équipe internationale d'une quinzaine de personnes, dont 10 directeurs de la responsabilité d'entreprise et des représentants des lignes de service.

Les membres du Comité se concertent chaque semaine et se réunissent chaque mois, soit physiquement soit virtuellement, afin de discuter des décisions stratégiques et de la mise en œuvre des actions de suivi. Le Comité exécutif du Groupe procède à un examen spécifique des activités du Comité deux fois par an. Le Conseil d'Administration consacre également une séance annuelle à la responsabilité d'entreprise.

Structure de gouvernance

		Reporting	
Sponsors	Équipe centrale Reporting hebdomadaire	Équipe élargie ateliers mensuels	
Direction Générale	Performances (Espagne, Équipe communications)	Pays et Lignes de services	
Membres du programme TOP ²	Responsabilité Sociale (Pays-Bas, Espagne)	Représentants - ISO 14001 - GCE - Reporting Carbone : Royaume-Uni - Formation : Inde, États-Unis, Amérique Latine, - Europe Centrale et de l'Est, Europe du Nord et du Sud-Ouest, Asie-Pacifique, - Atos Worldline,	
Membres du comité Wellbeing@work	Engagement environnemental (France)	- Infogérance, - Centres de Production, - Ressources Humaines, - Achats, Finances.	
	Développement commercial Les marchés		



Informations **sur le Rapport**

Portée du rapport

Ce chapitre décrit la portée du rapport sur la responsabilité d'entreprise 2011 d'Atos et les directives sur lesquelles il s'appuie. Il aborde également la manière dont Atos élabore ses rapports conformément aux normes de reporting internationales et le processus utilisé pour obtenir les informations présentées dans ce rapport.

Directives du Global Reporting Initiative (GRI)

Ce rapport est rédigé conformément aux directives du GRI (Global Reporting Initiative) version G3.1, norme mondiale relative à la communication sur la responsabilité d'entreprise. Le GRI définit 79 indicateurs de performances regroupés en 6 catégories (économie, environnement, emploi, relations sociales et travail décent, droits de l'Homme, société, responsabilité du fait des produits). Ce rapport est élaboré conformément aux directives et critères de reporting du niveau d'application A+ de la norme Global Reporting Initiative (GRI).

Atos s'engage à communiquer de manière transparente et publique sur les questions de développement durable. Ce rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, soit une période comparable à celle traitée dans le rapport précédent de 2010. En termes de portée, suite à la fusion le 1^{er} juillet 2011 avec Siemens IT Solutions and Services, le périmètre géographique a changé par rapport à celui de 2010. Des explications détaillées sont fournies dans la section « périmètre des indicateurs de performance clés ».

Processus utilisé pour déterminer le contenu du rapport

La sélection des KPI est alignée avec notre stratégie d'entreprise, et basée sur une analyse de matérialité. Notre stratégie de responsabilité d'entreprise inclut une

hiérarchisation des enjeux du Groupe, ce qui constitue une exigence essentielle pour notre tableau de bord de suivi de la performance et le suivi de nos projets en interne.

Le tableau de correspondance GRI figure dans la présente section de ce rapport. Il fait apparaître les sujets ayant été considérés comme pertinents, et par conséquent inclus dans le rapport, ou non applicables avec les raisons de leur exclusion. Les informations nécessaires sur le profil, ainsi qu'une vue d'ensemble de la méthode de gestion de chaque catégorie d'indicateurs, y figurent également.

Portée du reporting

Atos obtient ses données relatives à la responsabilité d'entreprise (RE) à partir d'un suivi interne et de sources externes (tiers). Les données relatives à nos sous-traitants n'apparaissent pas ici, mais figurent dans le rapport annuel.

Pour 2011, suite à la fusion avec Siemens IT Solutions and Services, le Groupe est organisé de la façon suivante :

- APAC : Asie-Pacifique, comprenant l'Australie, la Chine, Hong Kong, le Japon, la Malaisie, les Philippines, Singapour, Taiwan, la Thaïlande, l'Indonésie ;
- CEE : Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Pologne, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Turquie ;
- BENELUX : Pays-Bas, Belgique, Luxembourg ;
- France ;
- Allemagne ;
- Région Ibérique : Portugal, Espagne, Andorre ;
- IMEA : Inde, Maroc, Afrique du Sud, Égypte, Émirats Arabes Unis ;
- Amérique Latine : Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique ;
- Royaume-Uni et Irlande ;
- Amérique du Nord : Canada, États-Unis ;
- Europe du Nord et du Sud-Ouest : Danemark, Finlande et les pays baltiques, Grèce, Italie, Suède, Suisse ;
- La ligne de services Atos Worldline : filiales française, allemande, indienne, belge et luxembourgeoise ;
- Atos Worldgrid : Chine, France, Espagne ;
- Les entités « Corporate » : France, Allemagne, Pays-Bas, Suisse ;
- « Major Events » : France, Russie, Espagne, Royaume-Uni.

Comme la fusion avec Siemens IT Solutions and Services fut officielle le 1^{er} juillet 2011, le périmètre Atos comprend :

- 1^{er} semestre (S1) : les données relatives à Atos Origin ;
- 2^e semestre (S2) : les données relatives à Atos intégrant Siemens IT Solutions and Services ;

- L'année complète : 1^{er} et 2^e semestre : les données (S1+S2) liées au périmètre opérationnel réel, et alignées avec le reporting financier.

L'impact de la fusion (48 000 employés vs 74 000 ; 5,1 milliards d'euros vs 8,5 milliards d'euros pro forma 2010), a particulièrement complexifié la remontée des informations pour toutes les unités opérationnelles et la consolidation globale en 2011.

Les résultats obtenus sont ainsi considérés comme une première base pour le Groupe Atos après l'intégration avec Siemens IT Solutions and Services, permettant une première mesure des données développement durable dans quelques-uns des pays du nouveau périmètre mondial. Néanmoins, Atos prévoit de communiquer sur son périmètre global dès 2012. Ce rapport comprend uniquement les données des entités qui sont détenues pleinement ou majoritairement par Atos, et les coentreprises dans lesquelles Atos détient une participation majoritaire.

Dans ce contexte, le périmètre des indicateurs varie pour la période de reporting 2011. Le tableau situé pages 87 à 94 précise le champ d'application associé à chaque indicateur communiqué.

Outil de Reporting

Le comité développement durable d'Atos est le point de contact pour les questions concernant le rapport et comprend des représentants de chaque unité opérationnelle et ligne de service. Ces représentants sont chargés de collecter et de documenter les données requises et les preuves associées.

Les données sont collectées grâce à des outils et des questionnaires variés. La plupart des indicateurs LA ont été extraits de l'outil de Ressources Humaines Groupe (Nessie People). L'autre partie de ces données LA a été collectée auprès des pays par l'intermédiaire d'un questionnaire. D'autres indicateurs ont également été collectés au niveau du Groupe. Le reste des indicateurs a été collecté auprès des unités opérationnelles à travers trois questionnaires, un pour le calcul de l'empreinte carbone, un autre pour la contribution sociale, et un dernier pour les indicateurs GRI restants. Les chiffres sont présentés de manière relative (en utilisant des pourcentages et des ratios), à moins que le protocole de reporting ne nécessite que des chiffres absolus soient communiqués.

Toutes les procédures, questionnaires et données finales sont stockés sur l'intranet Atos (Livelihood) accessible depuis tous les pays.

En 2011, Atos a lancé le déploiement de l'outil « SAP Sustainability Performance Management », comme le nouvel outil du Groupe permettant de faciliter la collecte de l'information, des workflows et des validations globales, l'exploitation et la visualisation des indicateurs de performance. 5 indicateurs ont été mis en œuvre lors du projet pilote dans les principales régions. L'objectif d'Atos est d'utiliser cet outil dès 2012 pour l'analyse des données mondiales du Groupe.

Méthodologie d'évaluation de l'empreinte carbone

Sur la base du « GHG protocol », Atos mesure ses propres émissions d'après les trois « catégories » d'émissions identifiées dans le « GHG protocol », permettant d'évaluer et de communiquer sur les émissions de gaz à effet de serre des différentes entités du Groupe.

- Émissions scope 1 : il s'agit des émissions provenant directement de sources liées à l'entité, essentiellement liées aux activités suivantes : combustion de carburants pour la production d'électricité, utilisation de chaleur ou de vapeur ; traitement et/ou fabrication de matériaux ou de produits chimiques ; transport dans des sources de combustion mobiles appartenant à la société ou contrôlées par celle-ci ; fuites de gaz réfrigérants provoquées par le dysfonctionnement d'unités de refroidissement.
- Émissions scope 2 : il s'agit des émissions attribuables à l'entité, sujet de façon indirecte, via la consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur ou le froid achetés et consommés par des équipements détenus ou contrôlés par l'entreprise.
- Émissions scope 3 : il s'agit d'émissions indirectes autres que celles mentionnées précédemment. Les exemples les plus courants sont les émissions occasionnées par les activités liées au transport.

Les facteurs de conversion utilisés sont issus du DEFRA.

Informations détaillées relatives à l'indicateur EC6

Pour Atos, les fournisseurs locaux sont principalement des sous-traitants, les fournisseurs de services immobiliers (real estate) de gestion des bâtiments, de certains services professionnels, de télécommunications, certains fournisseurs de logiciels (par exemple, si Atos achète des produits Microsoft aux États-Unis), très peu de fournisseurs de matériel informatique (car ils sont souvent japonais ou originaires des États-Unis), des fournisseurs de services de maintenance (s'il y a un fournisseur tiers

local), de ressources humaines, les services publics (« Utilities »), le transport du courrier, les services de santé et médicaux (uniquement au Royaume-Uni). Cela n'inclut pas les fournisseurs de logiciels (SAP, Oracle, etc.), le matériel informatique (Dell, HP, etc.), la flotte (Arval/LeasePlan), les services de banque & d'assurance, et le recours à des centres externalisés de services partagés.

Informations détaillées relatives à l'indicateur EC7

Comme la fusion avec Siemens IT Solutions and Services a eu lieu en 2011, nous n'avons pas toutes les informations concernant le GCM ou la nationalité des anciens employés de Siemens IT Solutions and Services. En conséquence, nous avons décidé de ne pas prendre en considération, dans le périmètre, les employés pour lesquels le GCM ou la nationalité sont manquants.

Informations détaillées relatives aux indicateurs LA

Pour des raisons légales (accords du comité d'entreprise ou restrictions juridique), les données de la Russie et de Corporate Allemagne ne sont pas encore renseignées dans notre système. Nous les avons donc considérées hors périmètre pour la période de reporting 2011.

Informations détaillées relatives à l'indicateur LA7

Les heures de travail perdues utilisées pour le calcul de cet indicateur comprennent la maladie et la maternité.

Informations détaillées relatives à l'indicateur LA12

Comme les collaborateurs de Siemens IT Solutions and Services ne faisaient pas partie du même outil de gestion de la performance en 2011, nous n'avons pas de données concernant la performance de ces personnes en 2011. Nous ne les avons donc pas pris en compte dans le calcul de cet indicateur.

Informations détaillées relatives à l'indicateur LA14

Comme la fusion avec Siemens IT Solutions and Services a eu lieu en 2011, nous n'avons pas encore toutes les informations relatives au GCM pour les collaborateurs de Siemens IT Solutions and Services. Pour des raisons légales (instances représentatives ou restrictions de loi), nous n'avons pas les salaires de certains employés dans notre système. En conséquence, nous avons décidé de ne pas prendre en compte les employés pour lesquels le salaire ou le GCM n'était pas encore renseigné.

Informations détaillées relatives à l'indicateur HR2

L'ensemble des fournisseurs actifs évalués depuis le lancement du projet ont été pris en compte pour le calcul de cet indicateur.

Informations détaillées relatives à l'indicateur SO8

Toute amende supérieure à 100 000 euros est considérée comme une « amende significative ».

Informations détaillées relatives à l'indicateur AO2

Cet indicateur est uniquement basé sur les enquêtes « Great Place to Work ».

Informations détaillées relatives à l'indicateur AO4

Le périmètre vérifié de cet indicateur ne comprend que des initiatives extérieures qui sont enregistrées dans le système financier interne avec leur chiffre d'affaires externe associé.

Informations détaillées relatives aux indicateurs LA13/AO6

Pour des raisons légales (accords du comité d'entreprise), la catégorie socioprofessionnelle de certains employés n'est pas renseignée dans notre système. En conséquence, nous avons décidé d'exclure ces employés du périmètre de reporting 2011.

Informations détaillées relatives à l'indicateur PR5

Nous avons inclus certaines hypothèses et méthodes pour réaliser les estimations servant à compiler les indicateurs et autres informations figurant dans les KPI spécifiques. Par exemple, pour le KPI PR5, nous avons converti en pourcentage les taux de satisfaction client reportés par les GBU, de manière homogène et indépendamment de l'échelle utilisée.

PÉRIMÈTRE DES INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
EC1	Financement pour les communautés locales (dons aux œuvres caritatives ou commerciales)	a) Somme de toutes les activités réalisées par Atos Origin concernant les œuvres caritatives b) Somme des employés participant à des initiatives (EC1 & EC8)	a) 84599 € ✓ b) 552 employés ✓	*concernant a): Atos Worldline, IMEA (Inde), ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni à l'exception de l'initiative "Million Maker") *concernant b): Atos Worldline	ASIE PACIFIQUE (Chine, Hong kong, Malaisie, Philippines, Singapour, Taïwan) BENELUX (Pays-Bas) FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Inde, Maroc, Afrique du Sud) ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. LATINE (Brésil) Am du Nord (USA) EUROPE du N&SO (Italie, Suisse) ATOS WORLDLINE
EC4	Aide financière gouvernementale	Aide financière directe / subventions reçues des gouvernements	5117300 € ✓	ATOS WORLDLINE (France, Belgique)	ASIE PACIFIQUE (Chine) BENELUX (Belgique, Luxembourg) ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Inde, Maroc, Afrique du Sud) Europe N&SO (Italie) ATOS WORLDLINE (France, Belgique)
EC5	Comparaison des salaires minimum	Comparaison du salaire d'embauche par rapport au salaire minimum local (pourcentage de variation).	Allemagne: Pas de salaire minimum ✓ France: 2,01% ✓ Belgique: 7,98% ✓ Luxembourg: 29,44% ✓ Pays-Bas: 8,18% ✓ Irlande: 29,56% ✓ Royaume-Uni: 0,78% ✓ Worldline Belgique: 3,73% ✓ Worldline France: 8,69% ✓ Worldline Allemagne: pas de salaire minimum local ✓ Worldline Inde: pas de salaire minimum local ✓ Worldline Luxembourg: 66,42% ✓ Autriche 0% ✓ Bulgarie: 193,94% ✓ Croatie: 115,97% ✓ République Tchèque: 0% ✓ Pologne: 0% ✓ Roumanie: 971,43% ✓ Serbie: 0% ✓ Slovaquie: 358,72% ✓ Turquie: 15,21% ✓ Andorre: 106,30% ✓ Portugal: 242,78% ✓ Espagne: 38,80% ✓ Major Events France: 384,28% ✓ Major Events Russie: 1964,75% ✓ Major Events Espagne: 182,88% ✓ Major Events Royaume-Uni: 40,22% ✓ Grèce: 87,66% ✓ Italie: 38,35% ✓ Suisse: pas de salaire minimum local ✓ Australie: 69,69% ✓ Hong kong: 20,97% ✓ Indonésie pas de salaire minimum local ✓ Japon: 136,72% ✓ Malaisie: pas de salaire minimum local ✓ Philippines: 48,37% ✓ Taïwan: 55,75% ✓ Thaïlande: 167,33% ✓ Inde: pas de salaire minimum local ✓ Maroc: 100,91% ✓ Afrique du Sud: pas de salaire minimum local ✓ Émirats arabes unis: 0% ✓ Canada: 57,56% ✓ USA: 19,18% ✓ Argentine: 19,88% ✓ Brésil: 0% ✓ Worldgrid Chine: 653,97% ✓ Worldgrid France: 51,95% ✓ Worldgrid Espagne: 94,89% ✓ Corporate France: 61,43% ✓ Corporate Pays-Bas: 131,30% ✓ Corporate Suisse: pas de salaire minimum local ✓	ASIE PACIFIQUE (Australie, Hong kong, Japon, Malaisie, Philippines, Taïwan, Thaïlande, Indonésie) CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE (Argentine, Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO (Grèce, Italie, Suisse) ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)	ASIE PACIFIQUE (Australie, Hong kong, Japon, Malaisie, Philippines, Taïwan, Thaïlande, Indonésie) CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE (Argentine, Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO (Grèce, Italie, Suisse) ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
EC7	Embauche locale	a) Nombre de managers expérimentés nationaux divisé par le nombre total de managers expérimentés b) Pourcentage d'employés locaux c) Pourcentage de recrutement local	a) 95,14% ✓ b) 94,40% ✓ c) 92,43% ✓	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du Nord EUROPE du N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse) A l'exception pour a) de 7 730 employés dont le GCM n'est pas renseigné dans Nessie	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du Nord EUROPE du N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse) A l'exception pour a) de 7 730 employés dont le GCM n'est pas renseigné dans Nessie
EN1	Utilisation du papier	a) Tonnes de papier recyclé / FSC / PSC papier utilisé sur la période de reporting b) Tonnes d'autre type de papier utilisé l'année de déclaration (y compris le papier dont la source est inconnue)	a) 277,46 t ✓ b) 91,72 t ✓	ASIE PACIFIQUE (Hong kong, Malaisie, Philippines, Singapour, Taïwan) CEE (Autriche ⁽¹⁾ , Bulgarie ⁽²⁾ , Serbie) BENELUX (Pays-Bas) FRANCE ⁽³⁾ ALLEMAGNE ⁽³⁾ RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Inde, Maroc) ⁽³⁾ AM. LATINE (Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE ⁽³⁾ EUROPE N&SO (Danemark, Finlande, Grèce, Italie) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique) (1) Ex-employés Atos Origin uniquement (2) Ex-employés SIS uniquement (3) Employé ATOS	ASIE PACIFIQUE (Hong kong, Malaisie, Philippines, Singapour, Taïwan) CEE (Autriche, Bulgarie, Serbie) BENELUX (Pays-Bas) FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Inde, Maroc) AM. LATINE (Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE EUROPE N&SO (Danemark, Finlande, Grèce, Italie) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique)
EN3	Consommation d'énergie directe (Data-centers et bureaux)	b) Gaz acheté par Atos	b) 2 037 GJ ✓	ATOS WORLDLINE (Belgique)	ASIE PACIFIQUE (Australie, Chine, Hong kong, Malaisie, Philippines, Singapour, Indonésie) BENELUX (Belgique, Pays-Bas) CEE (Autriche, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Russie, Slovaquie, Turquie) FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne, Portugal) IMEA (Inde, Maroc, Émirats arabes unis) AM. du N (Canada, USA) EUROPE du N&SO (Danemark, Grèce, Italie, Suède) AM. LATINE (Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique)
EN4	Consommation d'énergie indirecte (data-centers et bureaux)	b) Électricité	b) 880 412 GJ ✓	ASIE PACIFIQUE (Hong kong ⁽¹⁾) FRANCE ROYAUME-UNI et IRLANDE ATOS WORLDLINE (1) Data-centers « Méga » uniquement	ASIE PACIFIQUE (Australie, Chine, Hong kong, Japon, Malaisie, Philippines, Taïwan, Thaïlande, Singapour, Indonésie) BENELUX (Belgique, Pays-Bas) CEE (Autriche, Croatie, République Tchèque, Pologne, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Turquie) FRANCE ALLEMAGNE

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
EN4	Consommation d'énergie indirecte (data-centers et bureaux)				RÉGION IBÉRIQUE (Espagne, Portugal) IMEA (Inde, Maroc, Afrique du Sud, Émirats arabes unis) AM. du N (Canada, USA) EUROPE N&SO (Danemark, Finlande, Grèce, Italie, Suède, Suisse) AM. LATINE (Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique)
EN16	Émissions de gaz à effet de serre directes/indirectes (Data-centers et bureaux)	Émissions de gaz à effet de serre directes/indirectes (Data-centers et bureaux) (émissions scope 2 émissions liées à l'électricité uniquement)	16 396,8 teq CO ₂ ✓	ASIE PACIFIQUE (Hong kong ⁽¹⁾) ATOS WORLDLINE (Allemagne) (1) data-center « Méga » uniquement	ASIE PACIFIQUE (Australie, Chine, Hong kong, Japon, Malaisie, Philippines, Taïwan, Thaïlande, Singapour, Indonésie) BENELUX (Belgique, Pays-Bas) CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Pologne, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Turquie) FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne, Portugal) IMEA (Inde, Maroc, Afrique du Sud, Émirats arabes unis) AM. du N (Canada, USA) EUROPE N&SO (Danemark, Finlande, Grèce, Italie, Suède, Suisse) AM. LATINE (Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique)
EN26	Réduction des émissions de gaz à effet de serre des clients	a) Nombre d'initiatives et projets liés à la diminution des émissions de GES des clients ; b) Réduction des émissions de GES obtenue au niveau des entreprises de nos clients (teq CO ₂)	a) 3 ✓ b) 4 182,64 teq CO ₂ ✓	ALLEMAGNE ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni)	BENELUX (Pays-Bas) FRANCE ALLEMAGNE ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni)
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique	L'effectif total comprend le personnel, les travailleurs supervisés et les sous-traitants externes	Effectif total: 82 483 ✓ Personnel: 72 570 ✓	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE DU N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE DU N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
LA2	Attrition des employés	a) Nombre d'employés qui quittent leur emploi b) Nombre d'employés à la fin de la période de reporting c) rotation du personnel en %	a) 8 519 ✓ b) 72 570 ✓ c) 11,74% ✓	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE du N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE du N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)
LA3	Avantages sociaux	a) Plan d'actionnariat à destination des employés Atos b) Employés bénéficiant de prestations de gestion des risques c) Répartition des effectifs permanents par catégorie de prestations de décès versée d) Répartition des effectifs permanents ayant droit à une indemnité forfaitaire par niveau de prestation	a) Plan disponible pour plus de 14 pays couvrant 88% des effectifs ✓ b) Prestation de décès : 97% des effectifs permanents ✓ 87% des effectifs temporaires ✓ Indemnités pour le handicap : 94% des effectifs permanents ✓ 85% des effectifs temporaires ✓ Couverture Santé : 79% des effectifs permanents ✓ 67% des effectifs temporaires ✓ c) Paiements forfaitaires : 79% ✓ Annuité pour les époux/enfants : 18% ✓ Aucun : 3% ✓ d) 3 fois et plus : 46% ✓ 2-3 fois : 26% ✓ 1-2 fois : 25% ✓ Moins d'une fois : 4% ✓	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE DU N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)	ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE DU N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)
LA7	Journées de travail perdues ou taux d'absentéisme	a) Heures de travail perdues b) Total des heures travaillées c) Taux d'absentéisme	a) 127030791 heures ✓ b) 41672016,8 heures ✓ c) 3,05% ✓	ASIE PACIFIQUE (Hong kong, Japon, Singapour, Taïwan) CEE (Pologne, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) AM. LATINE IMEA (Maroc) ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N MAJOR EVENTS (Espagne, Royaume-Uni)	ASIE PACIFIQUE (Hong kong, Japon, Singapour, Taïwan) CEE (Pologne, Turquie) BENELUX FRANCE Allemagne RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Maroc) ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N MAJOR EVENTS (Espagne, Royaume-Uni)
LA10	Moyenne d'heures de formation par employé	a) Nombre total d'employés S1 et S2 2011 c) Nombre d'heures d'e-learning par programme clé	a) S1: 47 564 ✓ S2: 72 570 ✓ c) Total: 68 396 heures ✓	*pour S1: employés ATOS ORIGIN *pour S2: employés ATOS de: CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N ATOS WORLDLINE	*pour S1: employés ATOS ORIGIN *pour S2: employés ATOS de: CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N ATOS WORLDLINE

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
LA12	Suivi du développement de carrière	<p>Nombre et pourcentage d'employés qui ont reçu une évaluation formelle de leur performance et une évaluation intermédiaire au cours de la période considérée.</p> <p>a) pour le groupe Atos</p> <p>b) pour Atos Origin.</p>	<p>a) 48,16% ✓</p> <p>b) 73,46% ✓</p>	<p>*pour a : employés Atos de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI & IRLANDE AM. du N EUROPE DU N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p> <p>*pour b : les employés ATOS ORIGIN</p>	<p>pour a) : employés Atos de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE DU N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p> <p>pour b) : employés Atos ORIGIN</p>
LA13	Ratio sur la diversité	<p>a) Nombre total de membres du TOP750 dans chaque catégorie d'emploi</p> <p>b) Nombre et pourcentage des membres du TOP750 par sexe et nationalité</p> <p>c) Moyenne d'âge et ancienneté</p> <p>d) Promotion au sein du TOP750 par sexe</p>	<p>a) Audit 0,41% ✓ Communication 0,68% ✓ Relations Clients 8,53% ✓ Finance 3,11% ✓ Ressources Humaines 2,84% ✓ Support informatique et administration 0,14% ✓ Affaires juridiques 1,35% ✓ Management 59,13% ✓ Achat 1,49% ✓ Production : 3,1% ✓ Développement de systèmes et Maintenance 0,81% ✓ Conseils 2,30% ✓ Autres : 16,10% ✓</p> <p>b) Pourcentage de femmes dans le TOP750 : 14,61% ✓ Pourcentage d'hommes dans le TOP750 : 85,39% ✓ Pourcentage de Français dans le TOP750 : 26% ✓ Pourcentage de Néerlandais dans le TOP750 : 12% ✓ Pourcentage de Britanniques dans le TOP750 : 15,97% ✓ Pourcentage d'Allemands dans le TOP750 : 17% ✓ Pourcentage d'Espagnols dans le TOP750 : 4% ✓ Pourcentage de Belges dans le TOP750 : 3,92% ✓ Pourcentage d'Indiens dans le TOP750 : 4% ✓ Pourcentage d'Américains dans le TOP750 : 3,65% ✓ Pourcentage d'Autrichiens dans le TOP750 : 3,38% ✓ c) Ancienneté moyenne : 12 années ✓ Moyenne d'âge : 46,28 ans ✓</p> <p>d) Pourcentage de femmes ayant été promues : 28,07% ✓ Pourcentage d'hommes ayant été promus : 34,94% ✓</p>	<p>*pour a) b) et c) : employés Atos de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p> <p>*pour d) : employés Atos ORIGIN</p>	<p>pour a) b) et c) : employés Atos de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p> <p>pour d) : employés Atos ORIGIN</p>
LA14	Ratio du salaire de base des hommes et des femmes	<p>a) Ratio entre le salaire de base des femmes et des hommes pour chaque catégorie d'emploi</p> <p>b) Variation entre le salaire de base des femmes et des hommes pour chaque fonction (GCM : Global Capability Model)</p>	<p>a) Audit 1,03 ✓ Communication : 0,72 ✓ Relations Clients : 0,73 ✓ Éducation et formation : 0,90 ✓ Management des infrastructures : 0,76 ✓ Finance : 0,70 ✓ Ressources Humaines : 0,81 ✓ Support informatique et administration : 0,75 ✓ Affaires juridiques : 0,79 ✓ Management : 0,81 ✓ Soutien administratif : 1,46 ✓ Services médicaux : 0,67 ✓</p> <p>Politique d'entreprise, planification et recherche : 1,01 ✓ Achat : 0,66 ✓ Qualité : 0,80 ✓ Gestion des risques : 0,81 ✓ Production : 0,72 ✓ Développement de systèmes et Maintenance : 0,84 ✓ Conseils : 0,78 ✓ Autres : 0,82 ✓</p> <p>b) GCM0 : 47% ✓ GCM1 : 5% ✓ GCM2 : 11% ✓ GCM3 : 7% ✓ GCM4 : 7% ✓ GCM5 : 11% ✓ GCM6 : 9% ✓ GCM7 : 8% ✓ GCM8 : 6% ✓ GCM9 : 7% ✓ GCM99 : 11% ✓</p>	<p>ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p> <p>À l'exception pour a), b), c) et d) de 9 384 ex-employés de SIS (dont les salaires sont manquants) Et pour c) et d) : 7 730 employés (GCM manquants)</p>	<p>ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p> <p>À l'exception de a), b), c) et d) : 9 384 ex-employés de SIS (dont les salaires sont manquants) Et pour c) et d) : 7 730 employés (GCM manquants)</p>

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
PR5	Enquête de satisfaction client	a) Nombre d'enquêtes complétées b) % de satisfaction du client	a) 1149 ✓ b) 77% ✓	ASIE PACIFIQUE (Japon, Philippines, Singapour, Taiwan) CEE (Autriche, Serbie) BENELUX (Pays-Bas) ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne, Portugal) IMEA (Inde, Maroc) AM. LATINE (Brésil) ROYAUME-UNI & IRLANDE (Royaume-Uni) EUROPE N&SO (Danemark, Grèce, Italie, Suède, Suisse) ATOS WORLDLINE (Allemagne)	ASIE PACIFIQUE (Japon, Philippines, Singapour, Taiwan, Malaisie) CEE (Autriche, Serbie, Bulgarie, République Tchèque, Pologne) BENELUX (Pays-Bas) FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Inde, Maroc) AM. LATINE (Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE EUROPE N&SO (Danemark, Grèce, Italie, Suède, Suisse) ATOS WORLDLINE (Allemagne)
PR8	Plaintes clients	Nombre total de plaintes fondées concernant des violations de la vie privée et pertes de données clients	3 ✓	ATOS WORLDLINE	ASIE PACIFIQUE CEE BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE
AO2	Satisfaction des collaborateurs	a) employés ciblés dans l'enquête GPTW b) employés répondant à l'enquête GPTW c) % de réponses positives à la question "Tout compte fait, je dirais que c'est un endroit idéal pour travailler."	a) 32.160 ✓ b) 16.471 ✓ c) 39% ✓	ALLEMAGNE ⁽³⁾ RÉGION IBÉRIQUE (Espagne ⁽²⁾) IMEA (Inde ⁽²⁾) AM. LATINE (Brésil ⁽²⁾) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni ⁽²⁾) AM. du N (USA ⁽³⁾ , Canada ⁽³⁾) EUROPE N&SO (Finlande ⁽³⁾) ATOS WORLDLINE (Belgique ⁽³⁾ , Inde ⁽³⁾) (1) Ex-employés ATOS ORIGIN uniquement (2) Ex-employés SIS uniquement (3) Employés ATOS	ALLEMAGNE ⁽³⁾ RÉGION IBÉRIQUE (Espagne ⁽²⁾) IMEA (Inde ⁽²⁾) AM. LATINE (Brésil ⁽²⁾) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni ⁽²⁾) AM. du N (USA ⁽³⁾ , Canada ⁽³⁾) EUROPE N&SO (Finlande ⁽³⁾) ATOS WORLDLINE (Belgique ⁽³⁾ , Inde ⁽³⁾) (1) Ex-employés ATOS ORIGIN uniquement (2) Ex-employés SIS uniquement (3) Employés ATOS
AO4	Projets de Cloud Computing avec des clients	a) Nombre d'initiatives en matière de développement du Cloud Computing b) Chiffre d'affaires associé à des initiatives concernant le développement du Cloud Computing	a) 32 ✓ b) 1336 792 € ✓	BENELUX (Pays-Bas) RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) EUROPE N&SO (Italie)	ASIE PACIFIQUE (Thaïlande) CEE (Autriche, Slovaquie, Bulgarie, Slovaquie, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX (Pays-Bas) ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) ROYAUME-UNI et IRLANDE EUROPE N&SO (Italie) ATOS WORLDLINE (Belgique, France, Allemagne)
AO6	Ratios sur la diversité	a) Nombre total d'employés dans chaque catégorie d'emploi	a) Audit : 0,06% ✓ Communication : 0,14% ✓ Relations Clients : 2,51% ✓ Éducation et formation : 0,15% ✓ Management des infrastructures : 0,28% ✓ Finance : 1,95% ✓ Ressources Humaines : 1,12% ✓ Support informatique et administration : 1,19% ✓ Affaires juridiques : 0,13% ✓ Management : 9,52% ✓ Soutien administratif : 1,54% ✓ Services médicaux : 1,51% ✓ Politique d'entreprise, planification et recherche : 0,03% ✓ Achat : 0,41% ✓ Qualité : 0,48% ✓ Gestion des risques : 0,05% ✓ Production : 33,65% ✓ Développement de systèmes et Maintenance : 25,88% ✓ Conseils : 8,77% ✓ Autres : 10,65% ✓ b) Pourcentage de femmes : 27% ✓ Pourcentage d'hommes : 73% ✓	Pour a) b) c) : employés ATOS de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)	Pour a) b) c) : employés ATOS de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE IMEA AM. LATINE ROYAUME-UNI et IRLANDE AM. du N EUROPE N&SO ATOS WORLDLINE ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
AO6	Ratios sur la diversité	b) Nombre et pourcentage d'employés par sexe et nationalité c) Moyenne d'âge et ancienneté d) Promotion des employés par sexe e) Pourcentage de personnes en situation de handicap par GBU et par pays	<p>Pourcentage de Français : 18,81 % ✓ Pourcentage de Néerlandais : 8,54 % ✓ Pourcentage de Britanniques : 12,55 % ✓ Pourcentage d'Allemands : 12,31 % ✓ Pourcentage d'Espagnols : 7,28 % ✓ Pourcentage de Belges : 2,68 % ✓ Pourcentage d'Indiens : 1,12 % ✓ Pourcentage d'Américains : 5,06 % ✓ Pourcentage d'Autrichiens : 2,55 % ✓</p> <p>c) Ancienneté moyenne : 9,40 années ✓ Moyenne d'âge : 39,32 ans ✓</p> <p>d) Pourcentage de femmes ayant été promues : 11,48 % ✓ Pourcentage d'hommes ayant été promus : 12,60 % ✓</p> <p>e) Allemagne : 4,02 % ✓ France : 1,65 % ✓ Belgique : 0 % ✓ Luxembourg : 0 % ✓ Pays-Bas : 0,74 % ✓ Irlande : 0 % ✓ Royaume-Uni : 1,54 % ✓ Worldline Belgique : 0,09 % ✓ Worldline France : 1,46 % ✓ Worldline Allemagne : 0,82 % ✓ Worldline Inde : 0 % ✓ Autriche : 2,01 % ✓ Bulgarie : 1,04 % ✓ Croatie : 2,42 % ✓ République Tchèque : 0,54 % ✓ Pologne : 0,50 % ✓ Roumanie : 0,69 % ✓ Serbie : 0 % ✓ Slovaquie : 1,07 % ✓ Turquie : 3,55 % ✓ Espagne : 0,93 % ✓ Major Events France : 0 % ✓ Major Events Russie : 0 % ✓ Major Events Espagne : 0 % ✓ Danemark : 0 % ✓ Finlande : 0 % ✓ Grèce : 0 % ✓ Italie : 2,91 % ✓ Suisse : 0 % ✓ Australie : 0 % ✓ Chine : 0 % ✓ Hong kong : 0 % ✓ Indonésie : 0 % ✓ Japon : 0 % ✓ Malaisie : 0 % ✓ Philippines : 0,10 % ✓ Singapour : 0 % ✓ Taïwan : 0 % ✓ Thaïlande : 0 % ✓ Inde : 0 % ✓ Maroc : 0 % ✓ Afrique du Sud : 4,27 % ✓ Émirats arabes unis : 0 % ✓ Argentine : 0 % ✓ Brésil : 2,54 % ✓ Colombie : 0 % ✓ Mexique : 0 % ✓ Worldgrid Chine : 0 % ✓ Worldgrid France : 0,33 % ✓ Corporate France : 3,13 % ✓ Corporate Pays-Bas : 0 % ✓ Corporate Suisse : 0 % ✓</p>	<p>Pour d) : ex-employés ATOS ORIGIN</p> <p>Pour e) : employés ATOS de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE IMEA (Inde, Maroc, Afrique du Sud, Émirats arabes unis) AM.LATINE (Argentine, Brésil, Colombie, Mexique) ROYAUME-UNI & IRLANDE EUROPE N&SO (Danemark, Finlande, Grèce, Italie, Suisse) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique, Inde) ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p>	<p>Pour d) : employés ATOS ORIGIN</p> <p>Pour e) : employés Atos de : ASIE PACIFIQUE CEE (Autriche, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Roumanie, Pologne, Serbie, Slovaquie, Turquie) BENELUX FRANCE ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) IMEA (Inde, Maroc, Afrique du Sud, Émirats arabes unis) AM.LATINE (Argentine, Brésil, Colombie, Mexique) ROYAUME-UNI et IRLANDE EUROPE N&SO (Danemark, Finlande, Grèce, Italie, Suisse) ATOS WORLDLINE (France, Allemagne, Belgique, Inde) ATOS WORLDGRID MAJOR EVENTS CORPORATE (France, Pays-Bas, Suisse)</p>
AO7	Des projets durables avec les clients	a) Nombre d'initiatives liées aux offres de développement durable : a.2 "Intelligent Sustainability" b) Chiffre d'affaires	a) 2 ✓ b) 158 400 € ✓	ALLEMAGNE	ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (ESPAGNE)
AO9	Nombre d'initiatives visant à améliorer les conditions de travail	a) Nombre de sites audités (questionnaire Campus) b) Nombre de personnes sur un campus > 80 % c) Nombre de personnes sur un campus > 50 %	a) 36 ✓ b) 4 500 ✓ c) 12 315 ✓	Employés ATOS ORIGIN de : FRANCE ALLEMAGNE IMEA (Inde) AM.LATINE (Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni)	Employés ATOS ORIGIN de : FRANCE ALLEMAGNE IMEA (Inde) AM.LATINE (Brésil) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni)

✓ Données vérifiées par KPMG.

Réf.	Indicateur	Sous-indicateur	Données vérifiées	Périmètre vérifié	Périmètre de reporting
AO12	Engagement de la direction vis-à-vis des employés	Collaborateurs ayant participé aux petits-déjeuners avec le PDG ou le management local	368 ✓	BENELUX (Pays-Bas) ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni)	BENELUX (Pays-Bas) ALLEMAGNE RÉGION IBÉRIQUE (Espagne) ROYAUME-UNI et IRLANDE (Royaume-Uni)
AO13	Sensibilisation à la culture et aux valeurs d'Atos	a) nouveaux entrants participant aux sessions de bienvenue b) désignation d'un parrain	a) 336 ✓ b) 336 ✓	BENELUX (Pays-Bas)	BENELUX (Pays-Bas)

✓ Données vérifiées par KPMG.

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui*** / en partie** / non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
-------------	-------------	--	--	------------------	-----------------------------

INFORMATIONS STANDARD PARTIE I : Informations concernant l'organisation

1. Stratégie et Analyse

11	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'entreprise.	***	Message du Président - Rapport RE + Vision & Stratégie - Rapport RE (RE = Responsabilité d'entreprise; RA = Rapport annuel; RD = Réponses Directes)		
12	Description des principaux impacts, risques et opportunités.	***	Secteur informatique: opportunités et challenges Rapport RE + Vision & Stratégie - Rapport RE		

2. Organisation

2.1	Nom de l'entreprise.	***	Profil de l'entreprise - Rapport RE + Profil de l'entreprise - RA		
2.2	Principales marques, produits, ou services.	***	Profil de l'entreprise - RA		
2.3	La structure opérationnelle de l'organisation, notamment les principales divisions, sociétés opérationnelles, filiales et joint-ventures.	***	Profil de l'entreprise - RA		
2.4	Siège social de l'entreprise.	***	Principales implantations - RA		
2.5	Nombre de pays où l'entreprise exerce ses activités, noms des pays les plus importants ou pertinents en matière de développement durable.	***	Profil de l'entreprise - RA		
2.6	Nature du capital et forme juridique.	***	Gouvernance d'entreprise - RA + Gouvernance d'entreprise - Rapport RE		
2.7	Marchés adressés (répartition géographique, secteurs, types de clients ou de bénéficiaires).	***	Expertises sectorielles - RA		
2.8	Taille de l'organisation visée.	***	Profil de l'entreprise - RA + Profil de l'entreprise - Rapport RE		

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui*** / en partie** / non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
2.9	Changements importants au cours de la période de déclaration concernant la taille, les structures ou du capital.	***	Atos & Siemens - RA + Gouvernance d'entreprise et Information pour les actionnaires - RA		
2.10	Récompenses reçues au cours de la période considérée.	***	Notre parcours en développement durable - Rapport RE		

3. Paramètres

3.1	Période de déclaration (par exemple année fiscale ou civile) pour les informations fournies.	***	Informations sur le Rapport - Rapport RE + Information pour les actionnaires - RA		
3.2	Date du dernier rapport le plus récent (le cas échéant).	***	RD = 2010 rapport RE + 2010 RA		
3.3	Fréquence (annuelle, bisannuelle, etc.).	***	RD = Annuel		
3.4	Personne à contacter pour toute question relative au rapport.	***	Contacts - RA + Contacts - Rapport RE		
3.5	Processus de définition du contenu du rapport.	***	Vision & Stratégie - Rapport RE + Informations sur le Rapport - Rapport RE + Tendances - RA		
3.6	Périmètre du rapport (les pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, JV, fournisseurs). Se référer au Protocole GRI pour plus d'informations.	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		
3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ étudié ou du périmètre du rapport (voir le principe d'exhaustivité pour l'explication).	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		
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.	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		
3.9	Techniques de mesure des données et des bases de calcul, y compris les hypothèses et les techniques qui sous-tendent les estimations appliquées à la compilation des indicateurs et autres informations du rapport. Expliquer les décisions de ne pas appliquer, ou de façon substantielle de s'écarter des protocoles liés aux indicateurs de la GRI.	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		
3.10	Explication de l'effet de toute reformulation de l'information fournie dans les rapports précédents, et les raisons d'une telle reformulation (par exemple, les fusions-acquisitions, le changement d'années de référence et des périodes, la nature de l'entreprise, les méthodes de mesure).	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		
3.11	Changements importants par rapport aux périodes de référence, limites ou méthodes de mesure utilisées dans le rapport.	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		
3.12	Tableau identifiant l'emplacement des informations standards dans le rapport.	***	Indicateurs 2011 - Rapport RE		
3.13	Politique et pratique en vigueur visant la validation externe pour le rapport.	***	Informations sur le rapport - Rapport RE		

4. Gouvernance, Obligations et Engagement

4.1	La structure de gouvernance de l'entreprise, y compris les comités relevant de la plus haute instance de gouvernance chargés de tâches spécifiques, telles que la mise en œuvre de la stratégie ou la supervision de l'organisation.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.2	Indiquer si le président de l'instance supérieure de gouvernance est aussi un administrateur exécutif.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.3	Pour les organisations qui ont un système d'administration à organe unique, indiquer le nombre de membres de la plus haute instance de gouvernance qui sont indépendants et / ou non membres de l'Exécutif.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui***/ en partie**/non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux employés de fournir des recommandations ou une orientation à la plus haute instance de gouvernance.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.5	Lien entre la rémunération pour les membres de la plus haute instance de gouvernance, des cadres dirigeants (y compris les modalités de départ), et la performance de l'organisation (y compris la performance sociale et environnementale).	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.6	Processus mis en place pour la plus haute instance de gouvernance pour s'assurer que les conflits d'intérêts sont évités.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.7	Processus pour déterminer les qualifications et l'expertise des membres de l'instance supérieure de gouvernance pour orienter la stratégie de l'entreprise sur les plans économiques, environnementaux et sociaux.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.8	Déclarations de missions internes ou de valeurs pour l'entreprise, codes de conduite et principes pertinents de la performance économique, environnementale et sociale, et le statut de leur mise en œuvre.	***	Vision & Stratégie - Rapport RE + Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE + Tendances - RA		
4.9	Procédures qu'applique l'instance supérieure de gouvernance pour superviser l'identification de l'organisation et la gestion de la performance économique, environnementale et sociale, y compris les risques, les opportunités, et le respect des normes convenues au niveau international, codes de conduite et principes.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA		
4.10	Processus d'évaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance, en particulier à l'égard de la performance économique, environnementale et sociale.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - RA + RD = en 2012, le TOP management aura de nouveaux objectifs sociaux dans sa rémunération variable		
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.	***	Tendances - RA		
4.12	Chartes économique, environnementale et sociale, principes ou autres initiatives développées en externe, auxquels l'entreprise souscrit ou approuve.	***	Une citoyenneté responsable - Rapport RE + Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE + Information sur le rapport - Rapport RE		
4.13	Adhésion à des associations professionnelles et / ou organisations internationales de défense des intérêts dans lesquelles l'entreprise : * a des positions dans les organes de gouvernance ; * participe à des projets ou des comités ; * fournit un financement substantiel au-delà des cotisations normales, ou * comme membre stratégique.	***	Une citoyenneté responsable - Rapport RE + Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
4.14	Liste des groupes de parties prenantes dans l'organisation.	***	Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE		
4.15	Base d'identification et de sélection des parties prenantes avec lesquelles engager le dialogue.	**	Vision & Stratégie - Rapport RE + Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE		
4.16	Les approches d'engagement des intervenants, y compris la fréquence des engagements par type et par groupe.	***	Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE		
4.17	Principaux sujets et préoccupations qui ont été soulevés suite à l'engagement des intervenants et comment l'entreprise a répondu à ces préoccupations, y compris par le biais de ses rapports.	***	Vision & Stratégie - Rapport RE + Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE		
INFORMATIONS STANDARD PARTIE II : Informations à fournir sur l'approche de gestion (DMA)					
DMA EC	Information sur l'approche managériale EC.	**	Activités - RA		
DMA EN	Information sur l'approche managériale EN.	**	Notre parcours en développement durable - Rapport RE		
DMA LA	Information sur l'approche managériale LA.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui***/ en partie**/non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
DMA HR	Information sur l'approche managériale HR.	**	Notre parcours en développement durable - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE + Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		
DMA SO	Information sur l'approche managériale SO.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE		
DMA PR	Information sur l'approche managériale PR.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE		

INFORMATIONS STANDARD PARTIE III : Indicateurs de performance

Économique

EC1	Valeur économique directe générée et distribuée, y compris le chiffre d'affaires, les coûts d'exploitation, la rémunération des salariés, les donations et autres investissements communautaires, bénéfices non répartis, les paiements aux fournisseurs de capitaux et gouvernements.	***	Notre modèle, nos résultats - RA + Profil de l'entreprise - Rapport RE + Une citoyenneté responsable - Rapport RE		
EC2	Implications financières, autres risques et opportunités pour les activités dues au changement climatique.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE	Non disponible	
EC3	Couverture des obligations de l'entreprise aux régimes sociaux.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non significatif	
EC4	Aide financière significative reçue du gouvernement.	***	Une citoyenneté responsable - Rapport RE + RD = Le Gouvernement n'est pas présent dans la structure de l'actionariat.		
EC5	Ratios entre les salaires d'embauche de base par rapport au salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	
EC6	Politique, pratiques et part des dépenses pour les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	**	Notre parcours en développement durable - Rapport RE	Non disponible	
EC7	Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	
EC8	Développement et impact des investissements dans les infrastructures et les services par le biais de prestations commerciales, en nature, à titre gracieux.	**	Une citoyenneté responsable - Rapport RE	Non disponible	

Environnemental

EN1	Les matériaux utilisés en poids ou en volume.	***	Notre parcours en développement durable - Rapport RE		7
EN2	Pourcentage des matières utilisées qui sont des matières recyclées.	***	Engagement environnemental - Rapport RE		
EN3	La consommation directe d'énergie par source d'énergie primaire.	***	Engagement environnemental - Rapport RE		7
EN4	La consommation indirecte d'énergie par source d'énergie primaire.	***	Engagement environnemental - Rapport RE		7
EN5	Énergie économisée grâce à des améliorations de conservation efficaces.	**	Engagement environnemental - Rapport RE	Non disponible	7,8
EN6	Initiatives pour fournir des produits énergétiques économes ou renouvelables basés sur des services ou produits, et réductions des besoins énergétiques résultant de ces initiatives.	**	Engagement environnemental - Rapport RE	Non disponible	7,8
EN7	Initiatives visant à réduire la consommation d'énergie indirecte et les réductions obtenues.	**	Engagement environnemental - Rapport RE	Non disponible	7,8
EN8	Retrait d'eau par source.	*		Non significatif	
EN11	Lieu et taille de terrains détenus, loués ou adjacents à des zones protégées et de zones de forte biodiversité.	*		Non significatif	

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui***/en partie**/non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
EN12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité dans les zones protégées et les zones de forte biodiversité.	*		Non significatif	
EN16	Total des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, en poids.	***	Engagement environnemental - Rapport RE		7
EN17	Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids.	***	Engagement environnemental - Rapport RE		
EN18	Initiatives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues.	***	Engagement environnemental - Rapport RE		7,8
EN19	Les émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone en poids.	**	Engagement environnemental - Rapport RE	Non disponible	7
EN20	NOx, SOx, et autres émissions dans l'air par type et poids.	*		Non significatif	
EN21	Décharge d'eau totale par qualité et destination.	*		Non significatif	
EN22	Poids des déchets par type et méthode d'enlèvement.	*		Non significatif	
EN23	Nombre et volume total de déversement.	*		Non significatif	
EN26	Les initiatives visant à atténuer les impacts environnementaux des produits et services, et atténuation de l'ampleur des impacts.	**	Engagement environnemental - Rapport RE + Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE	Non disponible	7,8,9
EN27	Pourcentage des produits vendus et les packagings par catégorie.	*		Non significatif	
EN28	Valeur monétaire des amendes et nombre total des sanctions non monétaires pour non-conformité aux lois et réglementations environnementales.	*		Non significatif	

Social : Conditions de travail

LA1	Total des effectifs par type d'emploi, contrat de travail, et région.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		
LA2	Nombre total et taux de rotation du personnel par âge, sexe et région.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		6
LA3	Avantages prévus pour les collaborateurs en contrat à durée indéterminée qui ne sont pas offerts aux employés en contrat à durée déterminée, par unité opérationnelle.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		6
LA4	Pourcentage d'employés couverts par une convention collective.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		3
LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	3
LA7	Proportion d'accidents du travail, maladies professionnelles, jours perdus, absentéisme, et nombre de décès au travail par région.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	1
LA8	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de contrôle des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres de la communauté, en cas de maladies graves.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	1
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié par catégorie professionnelle.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	1
LA11	Programmes de gestion des compétences et de la formation continue destinés à assurer l'employabilité des employés et les aider à gérer leur fin de carrière.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		
LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluation et d'évolution de carrière.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		
LA13	Composition des instances de gouvernance et répartition des employés par catégorie selon le sexe, l'âge, l'appartenance à un groupe minoritaire, et d'autres indicateurs sur la diversité.	***	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE		16

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui*** / en partie** / non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
LA14	Ratio du salaire de base des hommes et celui des femmes par catégorie professionnelle.	**	Faire du lieu de travail, un espace d'épanouissement - Rapport RE	Non disponible	6
LA15	Reprise du travail et taux de rétention après un congé parental par sexe.	*		Non disponible	

Social : Droit de l'Homme

HR1	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissements qui intègrent des clauses des droits de l'Homme ou ont été vérifiés selon ces clauses.	*		Non significatif	
HR2	Pourcentage de fournisseurs et sous-traitants majeurs qui ont subi un contrôle sur les droits de l'Homme et les mesures prises.	***	Notre parcours en développement durable - Rapport RE		1-6,10
HR3	Nombre total d'heures de formation sur les politiques et procédures concernant les aspects des droits de l'Homme qui sont applicables aux opérations, dont le pourcentage d'employés formés.	**	Gouvernance d'entreprise - RE	Non significatif	6
HR4	Nombre total d'incidents de discrimination et les mesures prises.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + RD = Atos s'est engagé à veiller à ce que tous les employés et les candidats ne soient pas victimes de discriminations	Non disponible	6
HR5	Opérations identifiées dans lesquelles le droit d'exercer la liberté d'association et de négociation collective peuvent être à risque et les mesures prises pour supporter ces droits.	**	Discrimination illégale : en 2011, une équipe a été mise en place pour élaborer une nouvelle politique pour la diversité afin de sensibiliser les collaborateurs et promouvoir les valeurs contre les discriminations	Non disponible	3
HR6	Opérations identifiées comme à risque concernant le travail des enfants et les mesures pour y remédier.	*	Notre parcours en développement durable - Rapport RE + Gouvernance d'entreprise - Rapport RE + Dialogue avec les parties prenantes - Rapport RE	Non significatif	
HR7	Opérations identifiées comme à risque pour les incidents ou le travail forcé et les mesures pour y remédier.	*		Non significatif	
HR10	Pourcentage et nombre total d'opérations qui ont fait l'objet de critiques des droits de l'Homme et/ou impact des évaluations.	**		Non disponible	1-6,10
HR11	Nombre de griefs relatifs aux violations des droits de l'Homme déposés, examinés et résolus à travers des mécanismes de règlement des griefs formels.	*	Notre parcours en développement durable - Rapport RE	Non disponible	

Social : Société

SO1	Pourcentage des opérations avec l'engagement communautaire mis en œuvre, les évaluations d'impact et les programmes de développement.	*		Non disponible	
SO2	Pourcentage et nombre total d'entités opérationnelles analysés pour les risques liés à la corruption.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE	Non disponible	10
SO3	Pourcentage d'employés formés aux politiques et procédures anticorruption.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE	Non disponible	10
SO4	Mesures prises en réponse à des actes de corruption.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE	Non disponible	
SO5	Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying.	*		Non disponible	
SO8	Montant des amendes et nombre total des sanctions non-financières pour non-respect des lois et réglementations.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE	Non disponible	10
SO9	Activités ayant des répercussions négatives potentielles ou réelles majeures sur les communautés locales	*		Non disponible	
SO10	Mesures de prévention et d'atténuation mises en œuvre à l'égard des activités ayant des répercussions négatives potentielles ou réelles majeures sur les communautés locales.	*		Non disponible	

Indicateurs	Description	Degré de reporting (oui***/en partie**/non*)	Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 (plus informations détaillées dans le Rapport annuel Atos) (Où trouver des informations / remarques)	Motif d'omission	Principes du Global Compact
-------------	-------------	--	--	------------------	-----------------------------

Social : Responsabilité de produit

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 pourcentage des produits et services sujets à de telles procédures.	*		Non significatif	
PR3	Type d'information sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentage de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information.	*		Non significatif	
PR5	Pratiques en matière de satisfaction client, y compris les résultats des enquêtes mesurant la satisfaction client.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE		
PR6	Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et parrainages.	*		Non significatif	
PR8	Nombre total de plaintes justifiées concernant les violations de la vie privée des clients et pertes de données client.	**	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE		10
PR9	Valeur monétaire des amendes pour non-conformité aux lois et réglementations concernant la provision et l'utilisation des produits et services.	*		Information non publique	

Social : Responsabilité de produit

AO1	Pourcentage de personnes en intercontrats.	*		Information non publique	
AO2	Satisfaction des collaborateurs.	***	Faire du lieu de travail un espace d'épanouissement - Rapport RE		
AO3	Incidents de sécurité concernant les données.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE		
AO4	Initiatives autour du Cloud Computing.	***	Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
AO5	Solutions santé, éducation, énergie et système de transports.	***	Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
AO6	Ratios de la diversité au sein des effectifs.	***	Gouvernance d'entreprise - Rapport RE		6
AO7	Projets durables avec les clients.	***	Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
AO9	Nombre d'initiatives visant à améliorer les conditions de travail.	***	Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
AO11	Nombre d'initiatives liées aux technologies collaboratives.	***	Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
AO12	Engagement de la direction vis-à-vis des employés.	***	Aider à bâtir les entreprises du futur - Rapport RE		
AO13	Sensibilisation à la culture et aux valeurs d'Atos.	***	Faire du lieu de travail un espace d'épanouissement - Rapport RE		

Rapport d'examen d'assurance modérée sur certains indicateurs de développement durable publiés dans le Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 du groupe Atos

Cette traduction en français du rapport original émis en anglais est destinée aux lecteurs francophones.

A la suite de la demande qui nous a été faite par Atos, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance modérée sur certains indicateurs¹ 2011 de développement durable (les « Données ») sélectionnés par Atos et identifiés par le symbole , figurant dans le Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 du Groupe.

Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules Données et non sur l'ensemble du Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 du groupe Atos.

Ces Données ont été préparées sous la responsabilité de la Direction du développement durable du Groupe, conformément au Protocole de reporting du Groupe (« le Référentiel ») tel que décrit dans la section « Information sur le rapport » en pages 85 à 94 du Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011, consultable au siège du Groupe.

La note méthodologique figurant pages 85 à 94 du Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 apporte des précisions sur les méthodologies de collecte et de calcul des indicateurs publiés. Du fait de la fusion avec Siemens IT Solutions and Services (SIS) en juillet 2011, le périmètre varie selon les indicateurs. Il est de ce fait précisé dans la section « Information sur le rapport ».

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 de l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) en conformité avec la doctrine professionnelle applicable en France. Cette norme requiert que nous nous conformions aux exigences éthiques applicables, parmi lesquelles figure l'indépendance, et que nous planifions et mettons 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 plus étendus.

Une mission d'assurance modérée sur les données consiste à mener des entretiens, dans un premier temps auprès des personnes responsables de la préparation des Données, et en la collecte de preuves documentaires, le cas échéant. Ces procédures incluent :

- L'appréciation du Référentiel relatif au reporting des Données développement durable au regard de sa pertinence, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible et son exhaustivité.
- La réalisation d'entretiens auprès du management et du personnel concerné, au niveau du Groupe et des entités sélectionnées, concernant la stratégie et la politique développement durable pour les enjeux significatifs, ainsi que leur mise en œuvre.
- La réalisation d'entretiens auprès du personnel concerné par la remontée d'informations au siège du Groupe et des unités opérationnelles.

^{1/} Indicateurs économiques (a) : EC1, EC4, EC5, EC6, EC7, EC8 ; Indicateurs environnement (a) : EN1, EN3, EN4, EN5, EN6, EN7, EN16, EN18, EN19, EN26 ;

Indicateur droits de l'Homme (a) : HR2 ; Indicateurs emploi et relations sociales (a) : LA1, LA2, LA3, LA4, LA7, LA10, LA11, LA12, LA13, LA14 ;

Indicateurs responsabilité du fait des produits (a) : PR5, PR8 ; Indicateurs société (a) : SO3, SO8 ; Indicateurs spécifiques Atos (a) : AO2 - Satisfaction des collaborateurs (Employés ciblés dans l'enquête Great Place to Work (GPTW), Employés répondant à l'enquête GPTW, Pourcentage de réponses positives à la question "Tout compte fait, je dirais que c'est un endroit idéal pour travailler") AO3 - Incidents de sécurité des données (Nombre d'incidents de sécurité sur les plates-formes de systèmes de paiement, pourcentage d'incidents de sécurité sur les plates-formes de systèmes de paiement avec analyse des causes profondes associée, nombre et pourcentage d'employés qui suivent des formations de sensibilisation à la sécurité)

AO4 - Projets de Cloud Computing avec des clients (Nombre d'initiatives en matière de développement du Cloud Computing, chiffre d'affaires associé à des initiatives concernant le développement du Cloud Computing) AO5 - Solutions relatives à la santé, l'éducation, l'énergie et le transport (Nombre d'initiatives/ projets liés à l'amélioration du système de santé et chiffre d'affaires associé, nombre d'initiatives/ projets de service liés à l'énergie et chiffre d'affaires associé, nombre d'initiatives/ projets liés à l'amélioration du système éducatif et chiffre d'affaires associé, nombre d'initiatives/ projets liés au développement du transport vert et chiffre d'affaires associé)

AO6 - Ratios de diversité des effectifs (Nombre total d'employés dans chaque catégorie d'emploi, nombre et pourcentage d'employés par sexe et nationalité, moyenne d'âge et ancienneté, promotion des employés par sexe, pourcentage de personnes en situation de handicap par GBU et par pays)

AO7 - Projets durables avec les clients (Nombre d'initiatives liées aux offres de développement durable - ambition « zéro carbone », « intelligent sustainability », « smart campus », nombre de projets/ initiatives liés à l'offre Zero Mail™, chiffre d'affaires associé) AO9 - Nombre d'initiatives visant à améliorer les conditions de travail

AO11 - Nombre d'initiatives liées aux technologies collaboratives (Zero Mail™) AO12 - Engagement de la Direction vis-à-vis des employés

AO13 - Sensibilisation à la culture et aux valeurs d'Atos.

(a) Le périmètre pour chaque indicateur est précisé pages 87 à 94.

- La réalisation de travaux de détail sur la base des données disponibles auprès de quatre entités² sélectionnées représentant entre 15,6 % et 100 % des données quantitatives consolidées du Groupe.

Pour ces pays, nous avons mené des entretiens auprès du personnel concerné par la remontée d'informations sur la compréhension et l'application du référentiel. Nous avons vérifié par sondage les calculs, effectué des contrôles de cohérence et rapproché les données avec les pièces justificatives.

- Enfin, nous avons réalisé des tests de cohérence sur la consolidation des Données.

Informations sur les procédures

Nous souhaitons attirer l'attention sur les principales évolutions survenues dans l'année :

- Un test de matérialité a été réalisé pour la seconde fois par le Groupe, afin de sélectionner les indicateurs de performance les plus pertinents,
- Un nombre croissant de données quantitatives a été collecté grâce à l'outil informatique du Groupe,
- Un questionnaire a été envoyé aux parties prenantes et les résultats obtenus ont été intégrés lors du test de matérialité,
- Sur cette base, les définitions, les formules, et les procédures de reporting ont été améliorées et envoyées à tous les contributeurs du Groupe,
- En comparaison avec l'année dernière, un nombre plus important d'indicateurs³ a été suivi et intégré dans l'organisation du Groupe.

Toutefois :

- La fusion entre Atos et SIS a rendu le processus de reporting 2011 particulièrement difficile pour toutes les entités et lors de la consolidation au niveau du Groupe, du fait de l'augmentation des contributeurs et des délais courts pour organiser le périmètre,
- Les contrôles de cohérence doivent être renforcés aux différents niveaux de collecte des données,
- En particulier 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 est requise afin de permettre une remontée homogène des données.

Ces axes d'amélioration doivent être intégrés afin qu'il nous soit possible d'exprimer une opinion sur certains indicateurs.³

Conclusion

Sur la base de nos travaux décrits ci-dessus, et en tenant compte du périmètre spécifié en pages 87 à 94 du Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011 du groupe Atos, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les indicateurs EC1, EC4, EC5, EC7, EN1, EN3 (pour le gaz), EN4 (pour l'électricité), EN16 (pour les émissions scope 2 relatives aux consommations d'électricité), EN26, LA1, LA2, LA3, LA7, LA10 (pour le nombre total d'employés par région et le nombre d'heures d'e-Learning par programme clé), LA12, LA13, LA14, PR5, PR8, AO2, AO4, AO6, AO7 (pour le nombre d'initiatives liées à l'offre de service « Intelligent Sustainability »), AO9, AO12 et AO13 (pour les personnes nouvellement embauchées participant aux journées d'accueil et l'attribution des « Buddys ») ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Paris La Défense, le 3 avril 2012

KPMG Audit,

Département de KPMG S.A.

Philippe Arnaud,

*Associé Responsable du Département Changement Climatique
& Développement Durable*

²/ Global HR, Global Factory, Atos UK, Atos Worldline.

³/ EC6, EC8, EN5, EN6, EN7, EN18, EN19, LA4, LA11, HR2, SO3, SO8, AO3, AO5, AO11.



Déclaration GRI Vérification du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que **ATOS** a présenté son rapport "Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2011" 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 G3.1 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 G3.1 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, le 19 avril 2012

Nelmara Arbex
Directrice générale adjointe
Global Reporting Initiative



Le "+" a été ajouté à ce Niveau d'Application car ATOS 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 11 avril 2012. GRI exclut explicitement tout changement qui ont été apporté à ce type de matériel ultérieurement.

Implantations

Siège social d'Atos

River Ouest
80, quai Voltaire
95 877 Bezons Cedex
France
Tél. : +33 1 73 26 00 00

Allemagne

Otto-Hahn-Ring 6
81379 München
Tél. : +49 89 636 02

Atos Worldline GmbH
Hahnstraße 25
D-60528 Frankfurt/Main
Tél. : +49 69 6657 10

Argentine

Vedia 3892 P.B.
C1430 DAL - Buenos Aires
Tél. : +54 11 6315 8800

Autriche

Siemensstrasse 92
A-1210 Vienne
Tél. : +43 (0) 51707-0

Belgique

Da Vincilaan 5
B-1935 Zaventem

Tél. : +32 2 690 28 00
Atos Worldline
Chaussée de Haecht 1442
Haachtsesteenweg
1130 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 727 61 11

Brésil

Rua Werner Siemens, 111 Lapa
05069-900 São Paulo
Tél. : +55 11 3550 2000

Chili

Av. Providencia 1760 Fl. 17 - Of. 1702
7500498 Santiago de Chile
Tél. : +56 (2) 477 1313

Chine

Building B,
N° 7, Wangjing ZhongHuan Nanlu,
Chaoyang District,
Beijing 100102
Tél. : (86) 10 69115888

Colombie

Cra. 65 N° 11-83
Bogota
Tél. : +57 (1) 425 3477

Danemark

Dybendalsvænget 3
2630 Taastrup
Tél. : +45 4477 5600

Égypte

Atos Origin IT SAE
50 Abbass El Akkad Street
Nasr City
Cairo
Tél. : +202 2670 8806

Finlande

Majurinkatu 6
02601 Espoo
Tél. : +358 10 511 5300

France

Atos Consulting
River Ouest
80, quai Voltaire
95 877 Bezons Cedex
Tél. : +33 1 73 26 00 00

Atos Worldline France
River Ouest
80, quai Voltaire
95 877 Bezons Cedex
Tél. : +33 1 34 34 95 95

Atos Worldgrid
36, Chemin du vieux Chêne
38243 Meylan Cedex 2
Tél. : +33 4 76 41 46 00

Hong Kong

Unit 3B & 05-01
18/F Exchange Tower
33 Wang Chiu Road
Kowloon Bay, Kowloon
F : +852 2886.5293

Inde

3rd Floor, Block B, Salarpuria Infozone
No.39, 41, 42, Keonics Electronics City
Hosur Road, Bangalore- 560 100
Tél. : +91 80 67111100

Prism Towers, « A » wing, 6th Floor,
Mindspace Off Link Road, Goregaon
West,
Mumbai -400 062
Tél. : +91-22-66452500

Atos Worldline
701, Interface 11
Malad (W)
Mumbai
400 064 - India
Tél. : +91 22 40 42 40 00

Indonésie

Wisma Keiai Prince, #1707
Jl. Jend. Sudirman Kav.3
Jakarta 10220
Tél. : +62 21 572.4373

Italie

Via Vipiteno, 4
20128 Milano
Tél. : +39 02 2431

Japon

Level 20, Shinjuku Park Tower
3-7-1 Nishi-Shinjuku, Shinjuku-ku
Tokyo 163-1020
Tél. : +81 3 3344.6631

Luxembourg

Rue Nicolas Bové 2a
1253 Luxembourg
Tél. : +352 31 36 37 1

Malaisie

1st Floor, 2310 Century Square
Jalan Usahawan
63000 Cyberjaya
Selangor
Tél. : +60 3 2084.5418

Maroc

Casablanca Nearshore Park - Shore 7
1100, boulevard El Qods - Quartier Sidi
Maârouf
Casablanca
Tél. : +212 (0) 5 29 04 45 29

Mexique

Poniente 116 No.590
D.F. 2300
Tél. : +52 55 5328 2000

Portugal

Rua Irmãos Siemens, 1
2720-093 Amadora
Tél. : +351 21 417 8760

Philippines

23/F Cyber One Building
11 Eastwood Ave.,
Bagumbayan, Quezon City
Philippines 1110
Tél. : +63 2 982 9600

Singapour

620A Toa Payoh Lorong 1
TP4 Level 5
Singapore 319762
Tél. : +65 6496 3888

Afrique du Sud

Woodlands Office Park, Ground Floor,
Building 32
Woodlands Drive, Woodmead,
Johannesburg
Tél. : +27 87 310 2867

Espagne

Albarracín, 25
28037 Madrid
Tél. : +34 91 440 8800

Atos Consulting & Technology Services
Albasanz 16, 4ª planta
28037 Madrid
Tél. : +34 91 214 9500

Suède

Johanneslundsvägen 12-14
19487 Upplands Väsby
Tél. : +46 87306500

Suisse

Freilagerstrasse 28
8047 Zürich
Tél. : +41 58 702 11 11

Thaïlande

2922/339, New Petchaburi Road
Charn Issara Tower II, 36th Floor
Bangkok, Thailand 10310
Tél. : +66 (0) 2787-9000

Taiwan

5F No.100, Sec 3
Min Sheng East Road
Taipei 10596
Tél. : +886 2 2514.2500

Pays-Bas

Papendorpseweg 93
3528 BJ Utrecht
Tél. : +31 (0) 88 265 5555
Atos Consulting
Papendorpseweg 93
3528 BJ Utrecht
Tel. : +31 (0) 88 265 5555

Turquie

ITU ARI Teknokent 2
Buyukdere Cad. A Block Floor3
Maslak 34398 Istanbul Turkey
Tél. : +90 212 286 46 66

Émirats Arabes Unis

Level 2, Building 2, The Galleries
Downtown Jebel Ali - Dubai
Tél. : +971 4 4402300

Royaume-Uni

1 Triton Square
Regent's Place
London NW1 3HG
Tél. : +44 20 7830 4444

États-Unis

101 Merritt 7
Norwalk, CT 06851 - North America
Tél. : +203 642 2300

Contacts

Pour plus d'informations ou pour toute question relative au programme de développement durable d'Atos, contacter : sustainability@atos.net

DIRECTEUR CHARGÉ DE LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Philippe Mareine,
Directeur Exécutif, Secrétaire Général

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pilar Barea,
Corporate
Chef de programme international

Marianne Hewlett,
Corporate Wellbeing@work
Responsabilité sociale

Sophie Chambon,
Corporate Conseil
Engagement environnemental

Giles Hutchins,
Royaume-Uni
Offres développement durable

Jeff Chater,
Royaume-Uni
Rapports carbone

Andreas Koeller,
Allemagne
Certification ISO 14001

Murli Menon,
Inde
Formation au développement durable

Michele Claverie
Global Communications

Denis Daullé,
Atos Worldline

Jean-Michel Douvesy, Infogérance

Joost Van Rooy, Pays Bas
Eliane Assuncao, Amérique du Sud

Connie Chua, Asie Pacifique

Mark Dishon, Etats Unis

Andrea Woloch, Europe Centrale

Minas Paliatsaras, Europe du Nord et de l'Ouest

Miguel Viedma, Juridique

Giles Hutchins, Secteur Industrie

COLLECTE DES DONNÉES

Eva Carro Solana,
Région Ibérique,
Consolidation et audits

Jean-François Rodriguez, Atos
Worldline, Audit GBU

Dorette Bell, Infogérance,
Audit centre de production

Vincent Loiseau,
Ressources Humaines

Peter Hobday,
Achats

Kaci Shebi, Finances

Paul Bayle, Sécurité

Andrey Moring,
Conformité

Eric Martos, Great Place to Work
Wellbeing@work

CONTRIBUTEURS

Luc Barbier
Stratégie

Alexandre Menais
Juridique

Leon Emmen
Program manager production RSE 2011

CONTRIBUTEURS

Au niveau Global

Yoan Job, Danielle Lagarde, Robin Ajdari, Corinne Vidon, Justine Alleaume, Pauline Lallinec, Audrey Morin, Gregor Goeb, Birgitt Ruprah, Andreas Schwenteck, Jonathan Stevens, Anne Hodsmann, Pascale Stroock, Anne Garans, Torben Wiede, Joop Overeem, Jean-Louis Gravier.

Asie Pacifique

Sally Wang, Joy Chen, Kevin Yau, Wei Guo, Brenda Li, Daniel Ching, Joetrix Yee, Jane Chen, Edward Yang, Jessica Lo, Keiko Saito, Motoko Hara, Rolito Kudera, Anthony Orduna, Rupali Joshi, Vijay Narayan, Frances Quaglia, Diana Lee, Pamela Yap, Karen Aw, Dylan Buan, Nenny Yuliayuningsih, Cheekiong Liew, Teri Lee, Chek Tsang Foo, Amalyn Chai, Kimberly Tham, Lalaine Herrera, Rupali Joshi, Teresa Chen, Violet Chua, Eric Taylor, Lili Tan, Sheau Wei Chuah.

Benelux

Liesbeth Enkels, Henk de Olde, Henk Frijters, Jean-Jacques Wintraecken, Willem Ultee, Wim Tolck, Jan Schaffers, Marc Sanders, Tjerk Jansen, Jan Woudstra, Manon Remeijns, Alex Boss, Jan Willem van der Linden, Kees de Klein, Chantal Grassere, Joep van Haastrecht, Hans Molenaar, Marcel Mulder, Nicole Sanders, Frank van Kins, Paul Oor, Willem Loorbach, Martin van den Boogaard, Geert Meijer, Theo Vangeneugden, Luigi Dorado, Heidi Rothfuchs, Lai Wu.

Europe Central et de l'Est

Valentina Mihaylova, Ilya Todorov, Stela Dimitrova, Michal Rembowiecki, Jolanta Trebinska, Yalin Gokyar, Seda Balaman, Opacoc Petar, Klus Martin, Paschinger Alfred, Banu Tomruk, Schaudy Adelheid, Otto Eger.

Région Ibérique

Rebeca Bañón Sodini, Victoria Erice Alonso, Tomas Lesmes Garcia, Nuria Ranz Rubio, Maria Jose Rodriguez Seco, Jose Manuel Lopez Del-barrio,

Asunción Artal Lahoz, Andres Fernandez Rodriguez, Carlo Ciccarelli, Beatriz Aznar Gimeno, Victoria Jimeno Vazquez, Lorenzo Javier Rubio Pliego, Beatriz Garcia Martinez, Javier Villanueva Urgel, Ignacio Perez Fernández, Blanca Jordán Rodríguez, Carlos Veira Lorenzo, Marta Román Barrero, Laura Menendez.

Inde, Moyen Orient et Afrique

Shailesh Mehta, R Santosh, Pradeep Salian, Gitarchana Roy, Theodoline Miranda, Rahul Roy, Sanober Tamhankar, Raghunath Dhakras, Amit Kulkarni, Mandar Desai, Prasad Purayil, Deepa Sidhwani, Vaishali Moye, Anup Malavia, Alok Dwivedi, Priyanka Mehta, Vinay Kumar Aggarwal, Rajkishor Sah, Arabinda Saha, Jayendran Kanathingal, Pallab Mallick, Sachin Kulkarni, Sachin Marathe, Joyson Pinto, Namita Ovalekar, Ritesh Joshi, Fatima Ezzahra Essami, Habiba Sattar, Asmae El Khayati, Mariam Zahri, Youssef Ouaziz, Amina El Baghdadi, Yassine Rguagui, Mohamed ElKniez, Fahd Demnati, Najat Ziani, Lesley Haenel, Willie Robbertse, Elmarie Kleinhans, Evanda Veeran, Farheen Khatib, Sanober Tamhankar, Caroline Brunellière

France

Jean-Michel Douvesy, Pierre Boulad, Jean-Luc Marpillat, Jean-Paul Coelho, Anne Picot-Periac, Dominique Boscher, Stephanie Foucher, Delphine Delsaux, Annick Riou, Pierre Douvreur, Michael Scebon.

Allemagne

Alessandra Ali, Angela Bongards, Brigitte Schmitt, Christiane Richter, Gabriele Arendt, Gerhard Bitterwolf, Heinz Doennebrink, Jörg Wolfrum, Jutta Haslinger, Jörg Wetterling, Ludger Demming, Ludwig-Lorenz Kimmig, Matthias Konrath, Michael Bienert, Monika Burschel, Nicola Lang, Rainer Jordan, Rosa-Maria Liechtenauer, Rudolf, Landwehr, Ulrike Köhl, Uwe Rabeler, Vivien Giese, Edgar Simon, Jeanette Fermazin.

Amérique Latine

Marcelo Lima, Luciene Lima, William Machado, Arnaldo Felipe, Elio Soares, Carla Rossi, Andrea Sanicandro, Vera Carvalho, Marcos Brunele, Sivaldino Avelino de Souza, Claudia Pozzato Ribeiro, Ricardo Santana de Araujo, Claudeir Alvarez, Marcos Freire, Vanessa Buzaneli, Vando Trindade, Fernanda Martins, Gilberto Michelmann, Solange Lima, François Tack, Natalia Costales, Berta Grisel, Martha Gaviria, Gabriela Valdez, Daniel Bulnes

Royaume-Uni

Jayesh Maroo, James Loughrey, Jon Earp, Jo Humphries, Mike Shanahan, James Bailey, Suman Khuttan, Ian Kirkham, Tim Burnett, Debbie Holden, Sharon Berle, Mary Dawson, Darryl Denton, James Loughrey, Susan Gorman, Sue Jackson, Vikram Gaitonde.

Europe du Nord et de l'Ouest

Sergio Brasca, Marco Continolo, Emanuele Ianeti, Christine Alton, Teija Mutanen, Mikkel Sabroe, Fredrik Hallenborg, Annette Segesser, Buonavita Antonio, Hanna Saarinen, Paer Hooeoglund, Stavroula Anagnostopoulou, Arne-Willem Van Den Burg.

Etats Unis

Michelle Reese-Parsons, Tom Parsons, Jim Annable, Aime Portugal, Leslie Dauer-Creek and Vicki Barker, Saba Shaikh.

Atos Worldline

Laurence Dehaene, Laurette Vandeplas, Pascale de Jonckheere, Karl Alles, Brigitta Brys, Paul Wernerus, Jens Kluss, Wim Desiron, Hugo Deneyer, Jacques Biernaux, Yves Adamzack, Brigitte de Broyer, Gerlinde Betz-Kroeber, Micael Marquer, Jens Kluss, Susanne Denker, Nancy Cosson, Christiane De Kimpe, Amalyn Chai, Roberto Bortoli, Gérard Mayeur, Katleen Vandeweyer.

Conception-réalisation : **Angic**

Impression : Groupe Lecaux – Rédaction : Analytica

Crédit photos : Marc Bertrand, Challenges-REA, Juhani Eskelinen, Fotolia, Getty, Eric, Veer, médiathèque Atos.

IMPRIM'VERT®



Pré-impression : ce rapport a été compilé à l'aide du système « Computer to Plate » (CTP) ou « ordinateur vers plaque », ce qui entraîne l'élimination totale du film, une matière intermédiaire, au cours du processus de plaque. **Papier** : imprimé sur du papier fait d'une combinaison de fibres vierges certifiées FSC (40 %) et de fibres recyclées (60 %). Cette certification forestière garantit que la fibre du bois utilisée est issue de forêts certifiées et gérées selon des critères durables définis par le label FSC (Forest Stewardship Council). Ce papier contient de la 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. Elle est composée de différentes huiles végétales (soja, graines de lin, tung, noix de coco et palmier). **Processus** : la colle utilisée pour la reliure est de type polyuréthane, 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 sont envoyées à une entreprise de fabrication de papier et sont utilisées comme matière première pour le papier recyclé.

