DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (D.P.E.F.)

2019

EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2019

ESKER®

PLANNING
DONE
IN PROGRESS
TO-DO
REDO
Marketing Proposal
Online Volume
Hub

Aujourd'hui, la véritable performance d'une entreprise ne se mesure plus seulement par l'atteinte de ses objectifs financiers. Intégrer une démarche responsable et durable à sa stratégie est une condition nécessaire pour connaitre le succès.

Chez Esker, la RSE est au cœur des préoccupations de nos 675 collaborateurs à travers le monde. L'engagement de ces derniers dans la mise en œuvre d'une politique de développement durable est indispensable pour accompagner nos clients dans leur transformation digitale et écologique.

Nous investissons de manière constante pour préparer l'avenir et assurer à l'entreprise une croissance pérenne. Notre politique d'innovation est fondée sur l'ouverture et le partage avec nos partenaires extérieurs (chaire de recherche, écoles, fournisseurs…) afin d'anticiper les besoins de nos clients.

Les Eskériens sont une ressource essentielle pour Esker, et leur bien-être un enjeu clé. Nous veillons à leur formation et à leur évolution de carrières, restons en permanence à leur écoute à travers des enquêtes et sondages, et maintenons un dialogue régulier avec les partenaires sociaux.

Esker est impliquée dans le développement économique de son territoire. Nous travaillons avec des partenaires locaux pour soutenir le développement économique de la région ainsi que son rayonnement en soutenant la culture et l'éducation.

Enfin, Esker se veut une entreprise engagée dans la lutte contre la déforestation et l'usage du papier au sein des organisations grâce à son offre de dématérialisation des processus de gestion.
La problématique écologique est également intégrée à l'ensemble de ses activités, des consommations énergétiques de ses bureaux jusqu'au recyclage des rebuts de ses usines courriers.

Tous ces efforts et initiatives participent à la construction d'un modèle de développement durable, dont vous pourrez découvrir les différents aspects dans ce rapport.

JEAN-MICHEL BÉRARD
Fondateur et Président du Directoire d'Esker

Sommaire

CLIQUEZ SUR CE PICTO POUR REVENIR À LA TABLE DES MATIÈRES

La Gouvernance de la responsabilité sociétale d'entreprise 5
Implication dans l'écosystème 5

Présentation d'Esker 6
Notre métier 6
Nos valeurs 6
Modèle d'affaires 7
Parties prenantes et écosystème 8

Les principaux risques et enjeux prioritaires d'Esker dans sa responsabilité d'entreprise 9
Identification des risques 9
Principaux indicateurs clés de performance 10

Respecter l'éthique dans la conduite des affaires d'Esker 11
Consolider une gouvernance éthique pour assurer la durabilité de l'entreprise 11
Assurer la sécurité des systèmes et la protection des données d'activité et personnelles de nos clients 13

Attirer, fidéliser et développer les talents 14
Les Ressources Humaines en chiffres chez Esker 14
Renforcer l'attractivité d'Esker 15
Offrir un environnement de travail bienveillant et agréable 16
Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs 17
Accompagner les talents dans le développement de leurs compétences 18

Avoir un impact positif sur notre territoire, les entreprises et les générations futures 19
Contribuer au développement économique de notre région 19
Accompagner les entreprises dans leur transformation numérique 20
Favoriser l'accès à la culture et à l'éducation pour tous 21

Contribuer à la transition vers une économie bas-carbone 22
Optimiser les consommations d'énergie et réduire l'impact carbone 22
Économiser les ressources et valoriser nos déchets 24

Note méthodologique 25

Attestation D.P.E.F. 28

La Gouvernance de la responsabilité sociétale d'entreprise

Un groupe de travail RSE, constitué du Directeur des Systèmes d'Information, de la Directrice Administrative et Financière, de la Directrice des Ressources Humaines, de la Directrice des Services Techniques et membre invité du Directoire, et d'une responsable de projets (qui travaille en parallèle à d'autres fonctions dans l'entreprise), se réunit une fois par mois au siège lyonnais du Groupe. Les membres de cette équipe échangent sur les initiatives et les bonnes pratiques en matière de ressources humaines, éthique et environnement, suscitent les initiatives auprès des salariés et suggèrent des actions à la Direction Générale de l'entreprise.

Un comité d'action environnementale et sociale, composé du Responsable Services Généraux et de salariés volontaires et motivés, propose et met en place des actions concrètes pour sensibiliser nos collaborateurs et diminuer notre impact sur l'environnement tout en ayant une politique sociale cohérente.

Des correspondants RSE sont présents dans les autres filiales, ce qui permet une mobilisation de l'ensemble des entités autour de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

LES 3 PILIERS DE NOTRE DÉMARCHE RSE

Notre stratégie RSE s'articule autour de 3 axes:

L'ENVIRONNEMENT,
parce que c'est une question actuelle de société, qui touche particulièrement nos collaborateurs.

L'ÉDUCATION,
parce que s'engager auprès des jeunes et leur donner accès à des métiers d'avenir leur donnera de meilleures perspectives d'emploi.

LE RAYONNEMENT DE NOTRE TERRITOIRE LOCAL,
parce qu'Esker tient à rester ancrée dans sa région d'origine.

IMPLICATION DANS L'ÉCOSYSTÈME

La qualité de notre politique RSE est reconnue par la communauté financière et plus particulièrement par les investisseurs I.S.R. (Investissement Socialement Responsable), à travers l'indice Gaïa-rating réalisé en toute indépendance par EthiFinance. Nous sommes ainsi classés 14e sur 74 parmi les sociétés dont le chiffre d'affaires est inférieur à 150 millions d'euros.

Site internet : http://www.gaia-rating.com/

En 2019, notre performance en matière de responsabilité sociétale d'entreprise a de nouveau été évaluée par la plateforme EcoVadis pour favoriser la transparence et la confiance avec nos clients et partenaires commerciaux. Le label Silver, déjà obtenu l'année précédente a été confirmé cette année, avec un score de 58/100, plaçant Esker dans le top 17% des entreprises évaluées par la plateforme.

Site internet : https://ecovadis.com/

Esker a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) en mars 2019 et s'engage ainsi à respecter ses dix principes en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Le Global Compact France est mandaté par l'ONU pour accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des Objectifs de Développement Durable par le monde économique français.

Site internet : https://www.unglobalcompact.org/

Présentation d'Esker

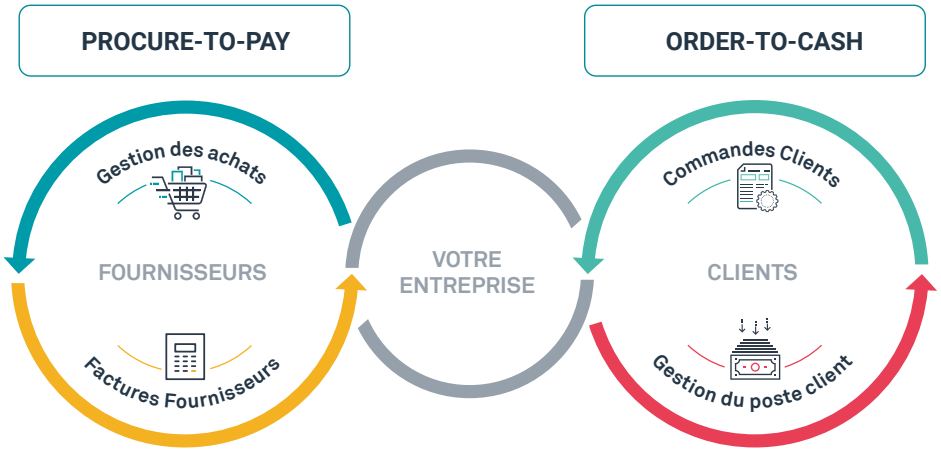
NOTRE MÉTIER

Le métier et les offres d'Esker sont développés dans le chapitre 1.4. du document d'enregistrement universel.

Esker est un fournisseur mondial de solutions de dématérialisation des documents de gestion pour les entreprises. Les logiciels Esker sont commercialisés sous la forme de services accessibles à la demande via Internet (Saas : Software as a Service), représentant 90% du chiffre d'affaire d'Esker en 2019. Le reste correspond à des ventes de licences et de contrats de support et de mise à jour qui y sont associés.

Basées sur l'Intelligence Artificielle (IA), les solutions Esker couvrent l'ensemble des cycles clients et fournisseurs. Elles permettent d'accélérer les cycles de gestion et de les rendre plus fluides en dématérialisant les documents de gestion qui y sont associés, et d'améliorer significativement les relations clients et fournisseurs tout en libérant le personnel administratif des tâches les plus fastidieuses en le rendant plus productif.

Les équipes d'Esker sont implantées dans 14 pays et distribuent les solutions du Groupe, utilisées par 6000 clients à travers le monde.



NOS VALEURS

Notre culture d'entreprise est façonnée par nos valeurs : collaborer au niveau global, fonder nos relations sur la confiance et le respect de chacun, innover pour progresser, créer un environnement de travail sain et positif et se mobiliser pour la satisfaction de tous. Ces valeurs guident notre comportement au quotidien, notre manière de travailler et inspirent nos 700 collaborateurs à travers le monde à construire ensemble des solutions performantes et innovantes.

One Team Beyond Boundaries : Nous encourageons la collaboration entre les services et les filiales. Travailler tous ensemble et partager nos idées nous permet de grandir et de réussir.

More Gratitude, Less Attitude : Nous pensons qu'une organisation performante repose sur le respect et la confiance. Se montrer reconnaissant et communiquer sincèrement créent un environnement où l'on se sent réellement appréciés.

Dare To Innovate, Initiate And Iterate : Savoir réfléchir autrement et sortir des sentiers battus sont des compétences auxquelles nous attachons beaucoup d'importance. Nous commençons modestement et nous adaptons au fur et à mesure pour atteindre des objectifs ambitieux – une story à la fois.

Good Vibes Only : Un environnement de travail positif favorise de meilleurs résultats. Nous veillons à ce que chacun trouve son juste équilibre en respectant les besoins individuels.

All Actions Toward Satisfaction : Pour nos clients et nos collaborateurs, la satisfaction n'est pas seulement un objectif, c'est notre mission. Notre expérience et notre persévérance nous permettent de surmonter les épreuves et de créer de la valeur.

MODÈLE D'AFFAIRES

La description de la société et de ses activités est présentée au chapitre 1 du document d'enregistrement universel.

Nos ressources

FINANCE
- Valeur boursière : 481M€
- Endettement : 6,6M€
- Trésorerie : 21,1M€

HUMAIN
- 675 de salariés (au 31/12/2019)
- 1 salarié sur 4 dédié au développement produit

ENVIRONNEMENT (*)
- Consommation d'électricité : 680 856 kWh
- Flotte de véhicules : 44 dont 4 hybrides
- Principal fournisseur de papier, classée dans le Top 1% mondial des entreprises les plus performantes pour le développement durable**

Notre activité

NOTRE MISSION
Réinventer l'expérience client & fournisseur grâce à la transformation digitale à travers l'automatisation des processus métier

NOTRE VISION
Offrir une plateforme unique pour l'ensemble des processus administratifs, financiers et humains des entreprises

NOTRE CULTURE
Collaborer au niveau global, fonder nos relations sur la confiance et le respect de chacun, innover pour progresser, créer un environnement de travail sain et positif et se mobiliser pour la satisfaction de tous

NOS LEVIERS DE CROISSANCE
- Récurrence des revenus
- Investissements dynamiques
- Pionnier du Cloud
- Intelligence Artificielle

Notre création de valeur

FINANCE
- Classement parmi les éditeurs : 2ème éditeur de la région ARA
- Chiffre d'affaires 2019 : 104M€
- Résultat: 9% du chiffre d'affaires 2019

HUMAIN
- #14 du classement Best Workplaces 2019 (*)
- 400 salariés ayant suivi une formation en 2019
- 29% de femmes parmi l'effectif

ENVIRONNEMENT
- Emission de CO_2 par document traité : 10g (chiffre 2018 - voir note méthodologique) (*)
- Valorisation des déchets : 2117kg de déchets recyclés (*)
- Projets de reforestation en Haïti - 5000 arbres plantés en 2019

SOCIÉTÉ
- 6000 clients engagés dans leur transformation digitale à travers le monde
- 600 000 utilisateurs sur notre plateforme cloud Esker on Demand
- 1 milliard de transactions annuelle traitées par Esker
- 340K€ de mécénat dans des projets de promotion de l'éducation et de l'accès à la culture (*)

(*) Périmètre France uniquement

(**) évaluation Ecovadis du fournisseur Stora Enso

PARTIES PRENANTES ET ÉCOSYSTÈME

Par nature, le métier d'éditeur de logiciels conduit Esker à interagir avec plusieurs types de parties prenantes au sein de son écosystème : collaborateurs, clients, partenaires technologiques et commerciaux, fournisseurs, instances professionnelles et organisations de la société civile. La qualité des relations et l'éthique avec laquelle elles s'opèrent au sein de cet écosystème sont les fondements des valeurs du groupe Esker.

Parties Prenantes	Création de Valeur	Dispositif/Mesures	Objectifs de Développement Durable
Collaborateurs	- Renforcer l'attractivité d'Esker - Offrir un environnement de travail bienveillant et agréable - Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs - Accompagner les talents dans le développement de leurs compétences - Maintenir un dialogue social serein et régulier	- Enquête annuelle pour mesurer la satisfaction collaborateurs - Réunions avec les instances représentatives du personnel - Développement des compétences par la formation des salariés - Sensibilisation au secourisme, aux risques d'incendie, aux dangers routiers, à travers des formations	
Clients	- Accompagner les entreprises dans leur transformation numérique - Assurer la sécurité des systèmes et la protection des données d'activité et personnelles de nos clients - Réduire l'impact carbone de nos clients	- Solutions permettant la modernisation et la valorisation des métiers de la finance - Réduction de l'utilisation du papier dans les entreprises - Organisation centrée clients - Label Ecovadis - Equipe dédiée au monitoring et à la sécurité de notre plateforme cloud	
Partenaires et fournisseurs	- Collaborer avec nos fournisseurs et prestataires dans le respect de l'éthique des affaires - Inciter aux meilleurs pratiques en terme de protection des droits de l'homme et de l'environnement	- Choix des partenaires et fournisseurs sur critères écologiques et sociaux - Partenaires technologiques pour la cocréation de logiciels, l'intégration technologique et l'hébergement	
Investisseurs et actionnaires	- Consolider une gouvernance éthique pour assurer la durabilité de l'entreprise - Maintenir une croissance dynamique et une profitabilité attractive	- Cotation à Euronext Growth - Index Gaïa - Communication régulière, selon les meilleures pratiques, en anglais et en français - Nombreuses rencontres avec des investisseurs et des analystes financiers - Participation à des salons - Site Internet investisseurs et outils digitaux	

Parties Prenantes	Création de Valeur	Dispositif/Mesures	Objectifs de Développement Durable
Société civile	- Favoriser l'accès à la culture et à l'éducation pour tous - Optimiser les consommations d'energie et valoriser nos déchets	- Adhésion au Global Compact des Nations Unies - Soutien financier et humain à des organismes de formation - Contribution au développement de programmes culturels accessibles à tous - Valorisation des déchets de l'entreprise et diminution des ressources consommées	

Les principaux risques et enjeux prioritaires d'Esker dans sa responsabilité d'entreprise

Conformément à la transposition de la directive européenne relative à la publication d'informations non-financières par les entreprises, Esker intègre dans son rapport de gestion sa Déclaration de Performance Extra-Financière portant sur les principaux risques de gouvernance, sociaux, environnementaux ou sociétaux pertinents au regard de son activité.

IDENTIFICATION DES RISQUES

Pour identifier ces risques, une enquête en ligne a été menée auprès de l'ensemble des salariés Esker pour connaître les enjeux auxquels ils sont le plus sensibles et afin de s'assurer de la cohérence de la démarche RSE de l'entreprise avec les valeurs de ses salariés, qui constituent la première ressource d'Esker. Cela rentre dans un processus et une méthode plus globale au sein de la société qui consiste à impliquer les individus dans les prises de décisions pour favoriser leur adhésion et leur motivation aux actions mises en oeuvre par la suite.

Un travail d'analyse a ensuite été réalisé par le groupe de travail RSE (mentionné dans la section La Gouvernance de la responsabilité sociétale d'entreprise, en introduction du D.P.E.F.) qui a cherché à identifier les impacts de l'entreprise sur l'ensemble de son écosystème, au-delà des facteurs de risques présentés au *chapitre 4* du document d'enregistrement universel et des enjeux plébiscités par les résultats du sondage mené auprès des salariés.

Enfin, les résultats de cette analyse ont été présentés aux Président et Directeur Général de l'entreprise, qui ont permis d'ajuster et de valider des enjeux majeurs et prioritaires.

Ces enjeux sont donc le fruit d'un travail collectif entre la Direction de l'entreprise, ses différentes directions métiers, ainsi que l'ensemble des salariés ayant répondu à l'enquête, et font l'objet d'une publication dans le présent document pour l'année 2019.

- GOUVERNANCE : Respecter l'éthique dans la conduite des affaires d'Esker ;
- SOCIAL : Attirer, fidéliser et développer les talents ;
- SOCIÉTAL : Avoir un impact positif sur notre territoire, les entreprises et les générations futures ;
- ENVIRONNEMENT : Contribuer à la transition vers une économie bas-carbone.

En cohérence avec les priorités identifiées, son modèle d'affaires et les engagements du Groupe, Esker présente dans cette section les axes de création de valeur en lien avec les Objectifs de Développement Durable dont le référentiel est mondialement reconnu et partagé par de nombreuses entreprises et institutions.

PRINCIPAUX INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Le tableau ci-dessous récapitule les principaux indicateurs clés de performance pour chacun des risques extra-financiers identifiés:

Enjeux extra-financiers	Indicateurs	Périmètre	2017	2018	2019
Respecter l'éthique dans la conduite des affaires d'Esker	Nombre de réunions de présentation des résultats	Groupe	2	2	2
	Nombre de réunions avec les délégués uniques du personnel	France	-	10	10
	Taux de disponibilité de la plateforme	Groupe	99,8575	99,948	99,826
	Taux de salariés ayant suivi une formation en ligne de sensibilisation à la sécurité et la protection des données, renouvelée annuellement	Groupe	100%	100%	100%
	Nombre de plaintes pour non-respect du RGPD	Groupe	-	0	0
Attirer, fidéliser et développer les talents	Classement Best Workplaces France	France	29e	-	14e
	Pourcentage de réponses positives à la question "Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait bon travailler"	France	94%	-	95%
	TrustIndex® établi par l'Institut Great Place To Work	France	84%	-	85%
	Nombre de salariés au 31/12	Groupe	-	-	675
	- par genre	Groupe	-	-	198 femmes (29,33%)
	- par contrat	Groupe			663 CDI
	Ancienneté moyenne	Groupe	-	6,8 ans	6,4 ans
	Entrées : total des recrutement	Groupe	-	110	163
	- par genre	Groupe	-	-	56 femmes
	- par contrat	Groupe	-		153 CDI
	Sorties : total des départs	Groupe	-	36	49
	- Taux de démission	Groupe	-	4,97% (27)	5,61% (36)
	- Taux de licenciement	Groupe	-	0,37% (2)	0,15% (1)
	- Autres motifs de rupture	Groupe	-	1,29% (7)	1,87% (12)
	Taux d'absentéisme	Groupe	-	-	2,85
	Taux de fréquence	Groupe	-	14,4	7,05
	Taux de gravité	France	-	0,14	0,41
	Nombre de collaborateurs formés	France	-	-	400
	Nombre d'heure de formation (interne et externe)	France		-	9472
Contribuer à la transition vers une économie bas-carbone	Emissions de CO2 par document traité	France	-	10g	non disponible
	Nombre de voiture hybrides dans la flotte automobile	France	-	-	4 sur 44 véhicules au total
	Consommation d'électricité (en kWh)	France	-	445 827	680 856
	Quantité de déchets valorisés (en kg)	France	-	1327	2116,8
Avoir un impact positif sur notre territoire, ses entreprises et les générations futures	Montant investi pour l'éducation (en K€)	France	-	90	90
	Montant investi pour la culture (en K€)	France	150	50	250
	Nombre de clients	Groupe	-	-	6 000
	Nombre d'utilisateurs sur la plateforme Esker On Demand	Groupe	-	-	600 000
	Nombre de transactions sur la plateforme Esker On Demand	Groupe	-	-	1 milliard

1 RESPECTER L'ÉTHIQUE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES D'ESKER

Consolider une gouvernance éthique pour assurer la durabilité de l'entreprise

Au-delà de la conformité aux lois et réglementations, Esker intègre dans sa gouvernance des bonnes pratiques dans des domaines extra-financiers pour améliorer sa performance et consolider la confiance donnée à la société tant par ses parties prenantes internes qu'externes et ainsi contribuer à la pérennité de l'entreprise.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE:

- 2 réunions annuelles de présentation des résultats
- Informations financières disponibles tous les trimestres, en anglais et en français
- 10 réunions annuelles organisées avec les délégués uniques du personnel (*)

POLITIQUE

Dialogue social

Chaque société du Groupe dispose de sa propre représentation du personnel au travers des instances définies par la loi. Au-delà du respect du cadre légal et des réunions organisées régulièrement, le Groupe donne une place importante au dialogue social qui contribue à sa performance économique. C'est dans ce contexte que les représentants du personnel peuvent être consultés pour des sujets ne figurant pas dans les points obligatoires. Les résultats de l'entreprise donnent lieu à des échanges avec les représentants du personnel, avant d'être présentés à l'ensemble des salariés sous forme de *company meeting*. Ces présentations sont également disponibles en anglais, pour l'ensemble des salariés monde.

Dialogue actionnaires/investisseurs

Pour renforcer le dialogue avec les actionnaires et promouvoir l'engagement à long terme des investisseurs, Esker maintient un contact régulier avec eux. Les résultats de l'entreprise sont présentés chaque semestre, en français et en anglais, à une audience composée d'investisseurs, d'analystes, et de toutes les personnes intéressées par l'activité de la société. Des informations sur le chiffre d'affaire trimestriel sont communiquées aux parties prenantes. Enfin, la Direction de la société participe également à des salons d'investisseurs professionnels. Par ailleurs, un site internet dédié aux investisseurs permet à toute personne intéressée de consulter les dernières présentations et de prendre contact avec la direction de l'entreprise pour organiser un rendez-vous ou obtenir plus d'informations ou de précisions.

Mise en conformité Sapin II

La politique de mise en conformité à la loi Sapin II est implémentée par la Direction Administrative et Financière. Cette mise en conformité est une opportunité d'accompagner le projet de transformation d'Esker dans le renforcement d'une culture d'entreprise éthique et exemplaire déployée sous l'égide de la Direction Générale. Dans ce cadre, la politique d'achats responsables a été initialisée en 2019, avec la rédaction d'un code de conduite des fournisseurs permettant d'assurer le respect de principes éthiques des fournisseurs dans la gestion de leur propre entreprise.

Respect des droits humains

Esker s'engage à respecter les droits humains dans tous les pays dans lesquels la société opère. Dans ce cadre, l'entreprise soutient le Global Compact des Nations Unies et un code de conduite fournisseurs a été rédigé pour s'assurer de l'adhésion de l'engagement de ses partenaires commerciaux à respecter les règles détaillées relatives à l'environnement, aux droits humains, comprenant la prévention de la discrimination, du travail des enfants, du travail forcé ou obligatoire, ainsi que le respect des lois relatives aux salaires et la préservation d'un environnement de travail sûr et sain.

ACTIONS

Dialogue social

- Calendrier social intense (*)
- 11 titulaires et 9 suppléants dans l'équipe CSE (*)

Dialogue actionnaires/investisseurs

- Mise en place d'un site dédié investisseurs, disponible en anglais et en français
- Participation à des salons investisseurs professionnels

Mise en conformité Sapin II

- Lancement du projet de cartographie des risques de corruption de l'entreprise et état des lieux des pratiques de nos filiales
- Rédaction d'un Code de conduite, d'un dispositif d'alerte, d'une politique cadeaux (ces documents sont en cours de validation) et d'une clause *Éthique et lutte contre la corruption* dans les contrats fournisseurs

Respect des droits humains

- Adhésion au Global Compact des Nations Unies
- Rédaction d'un code de conduite à destination des fournisseurs principaux

RÉSULTATS

10 réunions menées avec le CSE pendant l'année 2019 (*)

Nombre de visiteurs sur le site investisseurs US (en ligne depuis mars 2019):

24 000 pages vues

4 000 visiteurs uniques

Nombre de visiteurs sur le site investisseurs FR (en ligne depuis novembre 2018):

17 000 pages vues

3 200 visiteurs uniques

(*) France uniquement

Assurer la sécurité des systèmes et la protection des données d'activité et personnelles de nos clients

Les risques liés à la défaillance de la plateforme de production et d'intrusion malveillante au sein de nos serveurs sont mentionnés dans le chapitre 4.1. Risques technologiques du document d'enregistrement universel.

De plus en plus sophistiquée ces dernières années, la cybercriminalité menace la sécurité, la fiabilité et la continuité des systèmes d'information et le secteur du numérique fait face à des défis toujours plus importants en matière de protection des données personnelles.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Taux moyen de disponibilité de la plateforme cloud Esker on Demand en 2019 : 99,826%
- Système de management de la sécurité de l'information (SMSI) audité et certifié ISO 27001 pour les activités de la plateforme cloud Esker on Demand
- 100% des salariés monde suivent une formation en ligne de sensibilisation à la sécurité et la protection des données, renouvelée annuellement.

POLITIQUE

Avec une plateforme Cloud disponible 24/7 partout dans le monde, la sécurité informatique est un enjeu majeur pour Esker qui met tout en oeuvre pour garantir aux clients une très grande disponibilité de ses services. Des équipes spécifiques sont dédiées à la sûreté et à la sécurité de notre infrastructure. Esker est également doté d'un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) audité et certifié ISO 27001 pour sa plateforme cloud Esker on Demand.

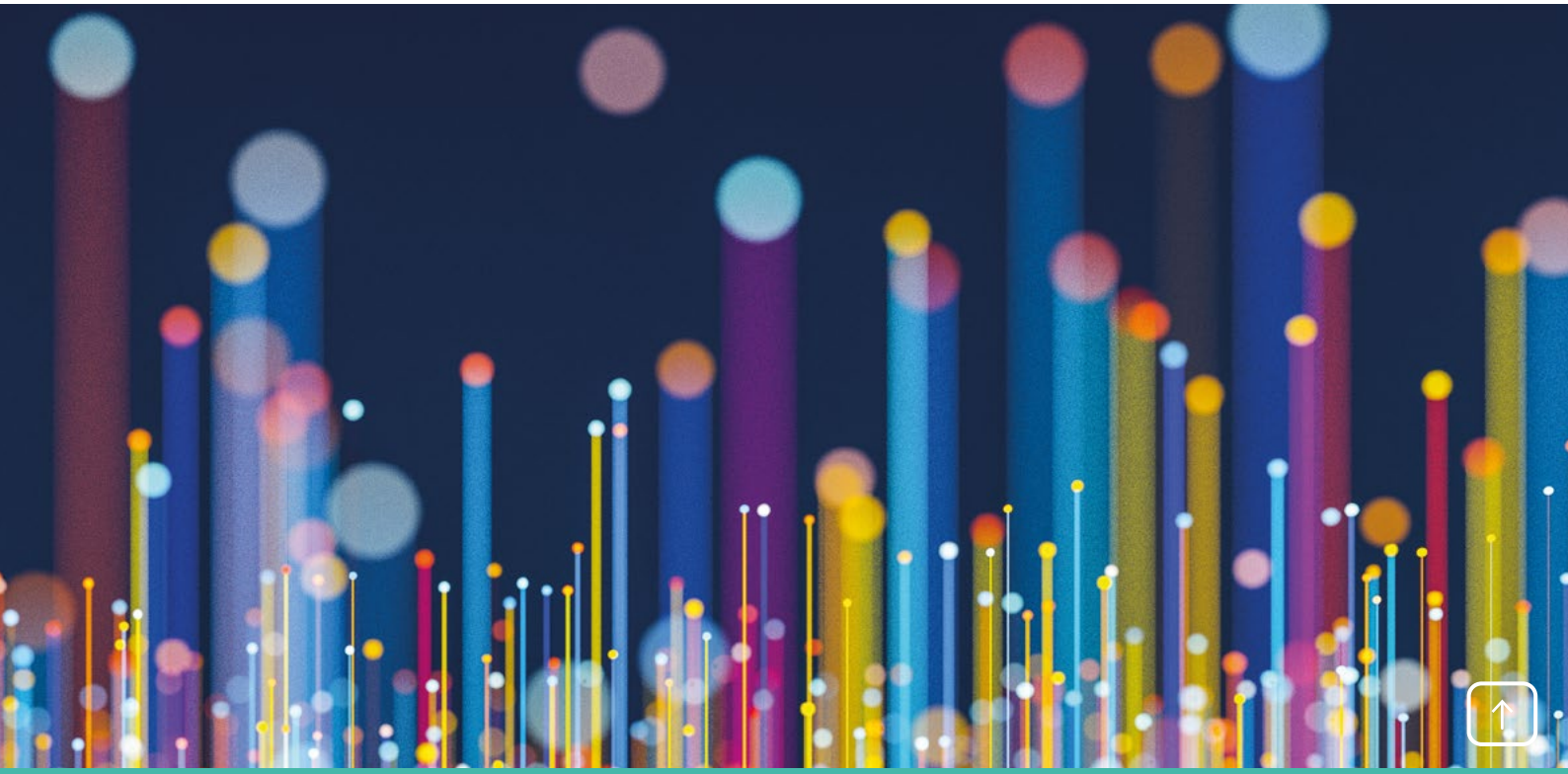
Un Délégué à la protection des données (DPO) ainsi qu'un Responsable de la sécurité des systèmes d'informations (RSSI) ont été désignés afin de veiller à la bonne application des règles définies en matière de sécurité des données personnelles.

ACTIONS

- Formation en ligne de sensibilisation aux risques et aux politiques de sécurité informatique, renouvelée annuellement
- Test d'intrusion réalisé une fois par an
- Scan de vulnérabilités automatisés trimestriels

RÉSULTATS

- Nombre de plaintes pour non-respect de la réglementation en vigueur (RGPD) : 0
- 100% des salariés ont suivi la formation en ligne de sensibilisation à la sécurité et la protection des données avec succès



2 ATTIRER, FIDÉLISER ET DÉVELOPPER LES TALENTS

Les Ressources Humaines en chiffres chez Esker

Au 31 décembre 2019, l'effectif du groupe Esker est de 675 collaborateurs (563 en 2018) dont 303 hors France (252 en 2018). L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont respectivement de 37,9 ans et 6,4 ans en 2019 (38,9 ans et 6,8 ans en 2018).

675
Collaborateurs

37,9
L'âge moyen

6,4 ANS
L'aciennetté moyenne

Pays	Femmes				Hommes				Total Groupe			
	CDD	CDI	Total	Moyenne d'âge	CDD	CDI	Total	Moyenne d'âge	CDD	CDI	Total	Moyenne d'âge
France	3	101	104	36,5	6	262	268	35,9	9	363	372	36,1
Royaume-Uni	0	7	7	41,8	0	15	15	43,8	0	22	22	43,3
Allemagne	0	10	10	NA	0	37	37	44,4	0	47	47	NA
Italie	0	2	2	45,6	1	9	10	37,2	1	11	12	38,6
Espagne	0	7	7	43,2	0	12	12	41,2	0	19	19	41,9
Australie	0	2	2	42,4	1	10	11	43,3	1	12	13	43,1
Asie	1	11	12	36,3	0	12	12	38,8	1	23	24	37,6
Amériques	0	54	54	38,6	0	112	112	38,3	0	166	166	38,4
TOTAL	**4**	**194**	**198**	**38,1**	**8**	**469**	**477**	**37,8**	**12**	**663**	**675**	**38**

Les effectifs sont composés à 29,33% de femmes et 70,66% d'hommes (29,84% de femmes en 2018).

Ce tableau fait apparaître tout salarié inscrit dans les effectifs au 31 décembre, quelle que soit la nature de son contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu), à l'exception des stagiaires et VIE, y compris CDD et contrats en alternance. Chaque collaborateur est compté pour une unité, quel que soit son temps de travail. L'effectif ventilé entre hommes et femmes correspond à l'effectif du Groupe au 31 décembre.

Renforcer l'attractivité d'Esker

Pour assurer la pérennité et le développement des activités de l'entreprise, Esker a besoin de savoir attirer et fidéliser des collaborateurs d'expertises pointues et complémentaires, défi d'autant plus difficile dans le domaine compétitif des métiers du numérique où l'offre d'emploi dépasse largement la demande. Cela se traduit notamment par la mise à disposition d'un cadre humain, matériel et professionnel épanouissant qui les incitent à exprimer leur talent au service de l'entreprise.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 163 nouveaux collaborateurs en 2019
- 29,33% de femmes au sein des effectifs
- 11 nationalités différentes en France et 19 dans le monde

POLITIQUE

La politique de recrutement d'Esker, sur laquelle travaille notamment une équipe interne "Scrum RH" composée de chargées de recrutement, d'une chef de projet marketing et de développeurs, s'articule autour de différents axes :

- le développement de la marque employeur d'Esker en mettant en avant la culture d'entreprise, les expertises et les axes de différenciation de l'entreprise,
- la valorisation de nos métiers et du travail des équipes en externe,
- la simplification du processus de recrutement et la diversification du sourcing pour faciliter les candidatures de profils différents,
- la promotion d'un programme attractif de cooptation.

ACTIONS

- Mise en place de partenariats avec des écoles (promotion INSA IF, Ecole 42 Lyon) (*)
- Multiplication d'actions de proximité : interventions pédagogiques de collaborateurs dans les écoles, simulations d'entretiens, forums écoles… (*)
- Mise en place d'un blog en France pour valoriser le travail des équipes techniques (*)
- Incitation à la cooptation avec prime de 2000€ (*)
- Promotion de la diversité au sein des effectifs et lutte contre les discriminations en formant les membres du service Ressources Humaines aux bonnes pratiques de recrutement
- Promotion de nos pages entreprises sur les réseaux sociaux auprès des salariés pour accroître notre audience

RÉSULTATS

- Recrutement 2019:

Embauche	Femmes	Hommes	Total Groupe
CDD	6	4	10
CDI	50	103	153
TOTAL	**56**	**107**	**163**

- 10 articles écrits par les collaborateurs en France et publiés sur le blog Esker Labs (*)
- 33 salariés cooptés dans le monde en 2019
- 34,35% de femmes dans les recrutements
- 39% de jeunes de moins de 28 ans dans les embauches, pour 15% de l'effectif total
- 1710 nouveaux abonnés pour un total de 4950 abonnés à la page LinkedIn d'Esker France à fin 2019 (contre 3240 à fin 2018) (*)

(*) France uniquement

Offrir un environnement de travail bienveillant et agréable

Dans une entreprise dont le capital humain est la ressource la plus importante, la capacité de l'entreprise à retenir ses talents est essentielle. Pour ce faire, les entreprises doivent s'assurer du bien-être de chaque collaborateur en répondant aux besoins collectifs et particuliers et en s'adaptant aux évolutions sociétales.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Classement des Best Workplaces France : 14e en 2019 (*)
- Pourcentage de réponses positives à la question "Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait bon travailler" à l'enquête Great Place To Work : 95% (*)
- Ancienneté moyenne : 6,4 ans
- Taux de démission : 5,61%

POLITIQUE

A l'écoute de ses salariés, Esker offre des conditions de travail au plus près de leurs attentes. L'aménagement des bureaux s'est fait en consultation avec les salariés et les représentants du personnel et de nombreux espaces ont ainsi été pensés pour répondre aux différents besoins des équipes. Esker s'efforce également de promouvoir une ambiance saine à travers une culture d'entreprise forte et positive et de faciliter un certain équilibre entre vie privée et vie professionnelle en permettant par exemple la pratique du sport au sein de ses locaux. En France et dans notre filiale américaine, des comités fun@work constitués d'une quinzaine de salariés volontaires organisent chaque mois des activités au sein des bureaux, pour favoriser la cohésion des équipes. Enfin, parce que la quête de sens contribue au bien-être au travail, le partage de la vision et du rôle de chacun dans sa réalisation font parties intégrantes des missions des managers Eskeriens.

ACTIONS

- Permettre aux salariés une plus grande flexibilité de leur temps de travail
- Lancer une réflexion sur la possibilité de mettre en place le télétravail, en concertation avec le CSE (*)
- Offrir aux salariés ETAM une rémunération de base de 5% de plus que le SMIC en 2019 (*)
- Offrir 1 journée de travail par salarié et par an pour mener des actions RSE de leur choix (*)
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de la société
- Donner un accès privilégié aux salariés aux différents lieux et animations proposés par la Biennale de Lyon dans le cadre de notre partenariat (*)

RÉSULTATS

- 34 collaborateurs à temps partiel choisi, soit 5% des effectifs.
- Lancement en 2020 d'une expérimentation du télétravail, porté à l'ordre du jour dans six réunions CSE, avant une mise en place définitive (*)
- Turnover des salariés ETAM : 14% (contre 15% en 2018) (*)
- Signalements de harcèlement en 2019 : 0 (*)
- Index femmes-hommes : 90/100 (*)
- En 2019, dans le cadre de notre partenariat avec la Biennale de Lyon, les salariés ont pu bénéficier de conférences spécifiques, d'ateliers photographiques, de visites privées et guidées avec leurs enfants, de l'intervention collaborative d'un artiste, ainsi que de soirées privées aux usines Fagor et au Musée d'Art Contemporain de Lyon. (*)

(*) France uniquement

Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs

Des actions de prévention sont menées chaque année en France dans différents domaines et sont reprises de manière détaillée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Par ailleurs, est désigné sur chaque site un responsable disposant d'une délégation de pouvoir et mettant en œuvre les actions concernant la politique de santé et de sécurité au travail de nos collaborateurs.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Taux fréquence : 7,05 (vs 14,4 en 2018) (**)
- Taux gravité : 0,41 (vs 1,23 en 2018) (**)
- Taux d'absentéisme monde : 2,85%

Détails des absences (Monde, en nombre de jours d'absence):

2307	1035	591,5	528	5366
Maladie + Accident trajet + Accident travail	Maternité / Paternité / Adoption	Evénements familiaux	Autres causes	Total des absences

POLITIQUE

Esker veille à la santé et à la sécurité des salariés en offrant un lieu de travail co-construit, agréable et fonctionnel et en mettant en place des mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés. L'ensemble des salariés de nos bureaux du siège et des Etats-Unis sont équipés de bureaux réglables en hauteur pour limiter le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS). Les salariés de l'usine courrier de Décines bénéficient, eux, d'équipements de sécurité adaptés à leur activité : chaussures de sécurité et bouchons auditifs.

Dans l'ensemble de nos bureaux dans le monde, nous mettons à la disposition des salariés des salles de repos ou des espaces détente équipés de babyfoot, de consoles de jeu, ou encore une salle polyvalente au siège où des séances de yoga et de gymnastique sont organisées. En France, les salariés peuvent aussi bénéficier de massages organisés par notre CSE et nous fournissons également une fois par semaine des corbeilles de fruits pour nos salariés pour une pause vitaminée et saine. En France et aux Etats-Unis, des sessions d'informations sur la santé sont organisées sous le format "lunch'n'learn" avec les partenaires assurance santé. Chaque salarié a la possibilité de se faire rembourser tout abonnement ou tout achat fait pour leur bien-être, comme abonnement à une salle de gym, l'achat d'un nouveau vélo ou de chaussures de sport.

ACTIONS

- Organisation d'une journée dédiée à la sensibilisation aux risques routiers pour cyclistes (*)
- Organisation d'une visite de notre usine courrier par notre médecin du travail tous les 3 ans maximum et suivi de ses éventuelles recommandations (*)
- Formation des salariés volontaires au secourisme et à l'évacuation en cas d'incendie (*)
- Organisation d'une conférence sur le thème "Le numérique et nos limites cognitives" (*)
- Promotion de la plateforme "Mes attitudes Santé" en partenariat avec Malakoff Médéric (mutuelle et prévoyance) : nos salariés français peuvent se connecter pour accéder à différents conseils sur le sommeil, l'alimentation, les addictions, la mémoire, etc.
- Nomination d'une personne dédiée "Ambassadrice Santé / Bien-être au travail" au sein de l'équipe RH à qui les salariés peuvent s'adresser pour toute question relative à la santé au travail (*)

RÉSULTATS

- Mise en place d'une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion : Esker réaffirme ainsi l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnelle et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés. Cette charte est annexée à notre règlement intérieur
- 15% de salariés formés au secourisme (SST) (*)
  L'INRS recommande un effectif de 10 à 15% de salariés SST
- Ratio de salariés formés à l'évacuation en cas d'incendie : 8% (*)

(*) France uniquement

(**) France uniquement. Voir note méthodologique, indicateurs sociaux

Accompagner les talents dans le développement de leurs compétences

La réussite d'Esker repose essentiellement sur l'expérience et l'expertise de ses collaborateurs et l'accompagnement par la formation est crucial pour assurer l'employabilité des salariés tant dans leurs évolutions internes que dans la valorisation de leurs compétences en externe.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 400 collaborateurs ont suivi une formation en 2019 (*)
- 9472 heures de formation en 2019 (*)
- 34 salariés dans le monde ont bénéficié d'une évolution interne en 2019

POLITIQUE

La politique de formation est constituée d'axes stratégiques définis une fois par an par la direction, de demandes de managers qui, suite à la mise en place de nouveaux outils ou méthodes de travail, ont besoin de former certains de leurs collaborateurs, et aussi de vœux de salariés qui souhaitent évoluer ou se reconvertir. Le budget formation tient compte de ces axes et de leur caractère prioritaire. Les besoins exprimés lors des entretiens professionnels sont étudiés et classés par ordre de priorité selon les axes ci-dessus. Les formations organisées par des prestataires externes font l'objet d'évaluation des acquis de la connaissance qui alimentent la gestion des compétences.

Esker dispose d'un centre de formation interne, Esker University, comprenant plusieurs formateurs et de nombreux modules en ligne, et accessible à l'ensemble des salariés monde. Des sessions en présentiel sont organisées pour les nouveaux salariés recrutés. La mise en œuvre opérationnelle se concrétise par la mise à disposition d'un calendrier d'actions de formations à destination des managers qui positionnent leurs collaborateurs.

ACTIONS

- Offrir à l'ensemble des salariés la possibilité de suivre une formation au moins 1 fois tous les 3 ans (*)
- Proposer de nouvelles formations au développement personnel
- Favoriser les candidatures internes lors de l'ouverture de postes en proposant en priorité aux collaborateurs de postuler

RÉSULTATS

- Mobilité interne en 2019 : 25 en France et 9 aux US

(*) Périmètre France

3 AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR NOTRE TERRITOIRE, LES ENTREPRISES ET LES GÉNÉRATIONS FUTURES

Contribuer au développement économique de notre région

Les entreprises contribuent au développement du tissu économique local en créant des emplois et de la valeur, et en s'associant à d'autres acteurs locaux pour favoriser les synergies et l'innovation.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Participation au tissu économique local à travers des associations et initiatives économiques locales: Digital League
- Mécénat favorisant le développement du territoire: Biennale de Lyon, Chaire de recherche de l'INSEEC

POLITIQUE

L'engagement de la Direction d'Esker au sein d'associations économiques locales, notamment auprès de Digital League depuis 2014, participent à favoriser l'innovation au sein des entreprises de la région ainsi qu'à leur développement économique. Digital League est une association régionale regroupant des sociétés de service de l'industrie numérique et permet de fédérer les actions et de partager l'expertise des participants en favorisant l'échange des bonnes pratiques entre entrepreneurs, écoles, laboratoires, investisseurs et institutionnels pour faire naître des synergies gagnantes.

Esker est également engagée depuis 2015 auprès de la Biennale de Lyon, qui fait appel à de nombreux acteurs locaux pour ses créations artistiques et leur mise en oeuvre. Esker a également participé à la création d'une chaire de recherche à l'INSEEC, sur le sujet de l'Intelligence Artificielle, et contribue activement à ses activités en apportant son expertise terrain.

ACTIONS

- Participation active du PDG d'Esker à l'association Digital League en tant que co-président. (*)
- Mécénat de la Biennale de Lyon : 250 000 € (*)
- Financement d'une Chaire de recherche de l'INSEEC à hauteur de 60 000 € par an pour valoriser les métiers de la finance grâce à l'Intelligence Artificielle (*)

RÉSULTATS

- Contribution au réseau de plus de 500 membres de Digital League (*)
- Créations artistiques dans le cadre de la Biennale, en circuits courts en collaboration avec le tissu économique local (*)
- Résultats de recherche sur l'Intelligence Artificielle (*)

(*) France uniquement

Accompagner les entreprises dans leur transformation numérique

La transformation numérique représente un axe désormais majeur de développement des entreprises. Le groupe Esker, au travers de la proposition de solutions de dématérialisation et d'automatisation des processus documentaires, participe directement à la transformation pérenne de ces dernières et de leurs collaborateurs.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 6000 entreprises clientes à travers le monde
- 600 000 utilisateurs sur la plateforme Esker On Demand (EOD)
- 1 milliard de documents traités sur la plateforme au total

POLITIQUE

Esker se positionne en partenaire de confiance en proposant des solutions digitales pour optimiser les processus et dynamiser les services administratif et financier et les services clients des entreprises. L'utilisation de nos solutions permet de créer un environnement de travail plus serein, libérer du temps pour des tâches à plus grande valeur ajoutée, et améliorer la relation fournisseur et la satisfaction client.

ACTIONS

- Offre de solutions au plus près des attentes de nos clients en appliquant notamment la méthodologie Agile qui permet un développement plus rapide et réguliers de nouvelles fonctionnalités
- Développement d'un réseau de partenaires notamment pour l'accompagnement des clients : l'intégration des solutions, la formation des utilisateurs et la conduite du changement.

RÉSULTATS

- 799 nouveaux contrats signés en 2019

Nos clients témoignent

LA SOLUTION ESKER A EU UN EFFET TRÈS BÉNÉFIQUE SUR LE QUOTIDIEN DES COMPTABLES. LES FICHES DE POSTES ONT ÉTÉ REDÉFINIES AVEC DES RESPONSABILITÉS PAR FOURNISSEUR ET NON PLUS PAR TÂCHE, UNE NOUVELLE MANIÈRE DE TRAVAILLER ENSEMBLE ET NON PLUS À CÔTÉ POUR REMETTRE L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE MÉTIER ! "

ALEXANDRA VLATKOVI, RESPONSABLE COMPTABLE ADJOINT DU GROUPE FEU VERT

NOUS AVONS FAIT LE CHOIX DE LA DÉMATÉRIALISATION POUR SUPPRIMER LE VOLUME EXPONENTIEL DE PAPIER QUI S'AMASSAIT. PLUS QUE LA SAISIE, NOTRE BESOIN ÉTAIT ESSENTIELLEMENT SUR L'ASSIGNATION DES COMMANDES À LA BONNE PERSONNE ET SUR LA TRAÇABILITÉ. AVEC LA SOLUTION ESKER, NOUS N'AVONS PLUS BESOIN D'AVOIR UNE PERSONNE QUI TRIE LES FAX ET LES DISTRIBUE UN PAR UN AUX PERSONNES CONCERNÉES. "

THIERRY FOURNIER, DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET OPÉRATIONS DE LA FILIALE FRANÇAISE DU GROUPE VAILLANT

Favoriser l'accès à la culture et à l'éducation pour tous

L'accès à la culture et à l'éducation est clé pour construire une société bienveillante et inclusive. Une éducation de qualité permet d'assurer l'employabilité des futures générations tandis que l'accès à la culture offre la chance à tous de s'ouvrir à d'autres horizons, de développer son sens critique et sa compréhension du monde.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE:

- Montant investi pour l'éducation : 90 000 €
- Montant investi pour la culture : 250 000 €

POLITIQUE

En soutenant la Biennale de Lyon, Esker contribue à soutenir l'émergence et l'accès à la culture pour tous en faisant le choix de l'excellence internationale et du professionnalisme. L'impact de la Biennale est à la fois international et local, avec les visiteurs, journalistes et artistes venant du monde entier, mais aussi des entreprises locales auxquelles la Biennale et les artistes font appel dans la mise en oeuvre de leurs créations artistiques.

Nous apportons également notre soutien à plusieurs écoles de la région pour aider à leur développement. Notre engagement est financier et humain, puisque nos salariés sont impliqués par exemple en intervenant dans l'école pour présenter leur métier aux étudiants, ou encore organiser la visite de nos locaux pour leur permettre de découvrir le monde de l'entreprise. Ce soutien aux écoles permet de favoriser l'accès au marché du travail aux étudiants, tout en augmentant l'offre de profils techniques disponibles sur le marché du travail.

ACTIONS

- Mécénat de 50 000 € par an sur 3 ans avec l'école 42 Lyon, école de la seconde chance du code, depuis 2018. Jean-Michel Bérard, Président d'Esker, est également administrateur de l'école
- Intervention de salariés auprès des étudiants de l'Ecole 42
- Intervention auprès de l'Eden School, école de programmation qui s'adresse aux jeunes sortis du système scolaire classique pour apprendre le métier de développeur, dès le collège, avec une pédagogie basée sur l'apprentissage par l'action
- Parrainage d'une promotion de l'école d'ingénieur INSA Lyon
- Mécénat de 250 000€ en 2019 avec la Biennale de Lyon

RÉSULTATS

- 125 étudiants formés par l'école 42 Lyon en 2019
- Bilan de la Biennale 2019:
  - 273 800 visiteurs
  - 78 entreprises du territoire sollicitées
  - 5000+ personnes reçues à l'occasion de 80 événements organisés pour les entreprises et partenaires

Nos clients témoignent

NOUS SOUHAITIONS METTRE EN PLACE UNE SOLUTION ÉVOLUTIVE, QUI NOUS PERMETTE DE PROGRESSER PAR ÉTAPE, EN AUTOMATISANT LE TRAITEMENT DES FACTURES TOUT EN PASSANT PROGRESSIVEMENT À LA DÉMATÉRIALISATION. C'EST POUR CETTE RAISON QUE NOUS AVONS CHOISI LA SOLUTION ESKER, EN PLUS DE SA FACILITÉ DE PRISE EN MAIN ET D'UTILISATION. "

STÉPHANE POIRIER, CHEF DE PROJET MOA DE NEXECUR

LA SOLUTION ESKER A RÉPONDU À TOUTES NOS ATTENTES : ELLE AVAIT TELLEMENT DE FONCTIONNALITÉS QUE NOUS N'AVIONS AUCUNE RAISON DE TESTER D'AUTRES SOLUTIONS. LES RAPPELS AUTOMATIQUES SONT ENVOYÉS DE MANIÈRE ÉLECTRONIQUE, NOTRE ÉQUIPE EST PLUS PRODUCTIVE ET PROACTIVE ET NOS CLIENTS SONT SATISFAITS. "

KARA DEIST, DIRECTRICE ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DE LINPEPCO

4 CONTRIBUER À LA TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE BAS-CARBONE

Optimiser les consommations d'énergie et réduire l'impact carbone

Dans un contexte de menace climatique, Esker optimise les ressources utilisées pour développer ses activités : le risque environnemental lié à l'activité de ses usines courrier, la gestion économe en énergie des flux numériques (datacenters, écoconception applicative, etc.) et de sa flotte automobile. La politique d'achat et d'amortissement intègre également des critères écologiques pour le matériel informatique (achats de postes de travail et serveurs certifiés Epeat Bronze ou Gold et écrans certifiés Energy Star).

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 10 grammes de CO2 par document traité (pour 2018 - voir note méthodologique) (*)
- 4 voitures hybrides dans la flotte automobile Esker (sur un total de 44 véhicules) (*)

POLITIQUE

La politique environnementale d'Esker inscrit son engagement pour un développement durable respectueux de l'environnement. En France, les salariés sont incités à utiliser les transports doux avec le remboursement des abonnements TCL et l'indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo, et en mettant à disposition des parcs à vélos dans nos locaux. La flotte de véhicules d'entreprise est progressivement remplacée par des véhicules hybrides ou électriques. Les moyens de production sont optimisés dans un effort continu de réduire les consommations électriques et Esker fait appel en priorité aux services de fournisseurs utilisant une part importante d'énergies renouvelables. Enfin, en facilitant la dématérialisation des documents des entreprises, Esker contribue à diminuer l'usage du papier chez ses clients et indirectement à lutter contre la déforestation.

Nos clients témoignent

GRÂCE À ESKER ET À SA SOLUTION DE DÉMATÉRIALISATION DES FACTURES FOURNISSEURS, LE PAPIER EST AUJOURD'HUI SUPPRIMÉ EN GRANDE PARTIE. "

HERVÉ BIGO, CHEF DE PROJETS FINANCIERS, ADEO SERVICES

NOUS ENCOURAGEONS NOS FOURNISSEURS À SOUMETTRE LEURS FACTURES DIRECTEMENT ET PAR VOIE ÉLECTRONIQUE VIA NOTRE PORTAIL FOURNISSEURS. NOUS AVONS AINSI PU RÉDUIRE CONSIDÉRABLEMENT LA GESTION DU PAPIER ET AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DU TRAITEMENT DES FACTURES AINSI QUE LEUR RÈGLEMENT."

COMITÉ DE PROJET | CENTRES DE SERVICES PARTAGÉS IT SUNWAY

(*) France uniquement

ACTIONS

- Promotion des transports doux auprès des salariés
- Signature d'un partenariat avec une association de reforestation (Reforest'Action)
- Augmentation de la part de véhicules hybrides ou électriques de la flotte automobile d'entreprise
- Installation de détecteurs de présence pilotant les éclairages dans 100% des parties communes
- Pose de film anti-chaleur sur 50% des surfaces vitrées de notre site de production de Décines
- Sensibilisation à l'éco-conception pour intégrer les critères d'impacts environnementaux dès l'étape de conception de nos solutions informatiques et organisation d'une conférence animée par Frédéric Bordage au sein des bureaux d'Esker
- Sélection des fournisseurs de datacenters engagés dans le développement durable

RÉSULTATS

- Installation d'une borne de recharge pour 6 vélos électriques
- Augmentation de 50% de la capacité de nos parcs à vélos
- 5000 arbres plantés en Haïti en partenariat avec Reforest'Action
- Diminution de plus de 25% du nombre moyen de W/H consommés par page produite dans notre site de production de Décines
- Accord de la Direction pour mettre en place des formations récurrentes pour sensibiliser les équipes de développement aux bonnes pratiques de l'éco-conception de logiciels
- 100% des environnements de nos nouveaux clients sont hébergés dans le cloud public Microsoft Azure et utilisent ainsi un minimum de 60% d'énergie renouvelable, conformément aux objectifs annoncés par Microsoft

Nos clients témoignent

GRÂCE À LA DÉMATÉRIALISATION DE NOS COMMANDES CLIENTS, NOUS AVONS PU RÉALISER D'IMPORTANTS GAINS DE TEMPS AU SEIN DE CE PROCESSUS DE GESTION. NOUS GÉNÉRALISONS ÉGALEMENT LA FACTURATION ÉLECTRONIQUE. GRÂCE À L'AUTOMATISATION DE CES DEUX PROCESSUS STRATÉGIQUES, NOUS NOUS DIRIGEONS VERS UNE GESTION SANS PAPIER, PLUS EFFICACE ET PLUS ÉCOLOGIQUE, QUI CONTRIBUE À SAUVER LES FORÊTS."

ALBERTO BARBERO, DIRECTEUR DU SERVICE CLIENTS, BEL ESPAÑA

EN EXTERNALISANT ET EN DÉMATÉRIALISANT NOS FLUX AVEC LES SOLUTIONS ESKER, NOUS CIBLONS CERTES UN GAIN DE PRODUCTIVITÉ, MAIS SURTOUT LE RENFORCEMENT DE NOTRE EXPERTISE FACTURATION TOUT EN CONTRIBUANT À LA DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE PAR UNE RÉDUCTION DE NOTRE CONSOMMATION DE PAPIER."

BRIGITTE ANDREOLIS-CLAVIER, DIRECTRICE FINANCIÈRE, STACI

LES SOLUTIONS ESKER NOUS PERMETTENT D'ALLER PLUS LOIN DANS LA QUALITÉ DE SERVICE À NOS CLIENTS. L'IMMÉDIATETÉ ET LA TRANSPARENCE DES ÉCHANGES SONT LES DEUX CLÉS QUI NOUS PERMETTRONT D'ATTEINDRE NOTRE OBJECTIF DE ZÉRO PAPIER DANS LE FUTUR."

ALAIN FAVRE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE GECITECH

Économiser les ressources et valoriser nos déchets

Facteur de performance économique, l'économie des ressources contribue de façon importante à la protection de l'environnement et la valorisation des déchets au développement de l'économie circulaire.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Consommation d'électricité: 680 856 kWh (*)
- Quantités de déchets valorisés: (*)
  - plastique: 60,5kg (vs 21kg en 2018)
  - papier/carton: 2051,3kg (vs 1305kg en 2018)
  - métaux divers: 5kg (vs 1kg en 2018)

POLITIQUE

Esker vise à économiser les matières premières utilisées dans ses usines de production courrier, notre production de déchets étant essentiellement liée à cette activité. La réduction des déchets produits par la minimisation des rebuts grâce à la mise en place d'un système de management de la qualité ISO 9001 et l'augmentation du taux de valorisation de ces déchets constituent un objectif prioritaire. La sensibilisation de nos collaborateurs et la facilitation du tri de leurs déchets font également partie des actions qui nous permettront de maximiser la valorisation de nos déchets.

ACTIONS

- Réduire et valoriser les rebuts à l'usine courrier de Décines (*)
- Engager une démarche de certification de management environnemental (*)
- Mettre en place des actions de sensibilisation au recyclage auprès des collaborateurs (*)
- Faciliter le tri au sein des bureaux du siège en mettant à disposition des conteneurs de recyclage pour les piles, ampoules, bouchons plastiques, bouteilles plastiques, canettes, papiers, cartons et capsules de café en aluminium. (*)
- Sélection des fournisseurs de papier engagés dans le développement durable

RÉSULTATS

- 10% de rebuts en moins par rapport à 2018 à notre usine courrier de Décines ; 100% de recyclage des rebuts d'encre, de papier et d'enveloppes (*)
- Obtention de la certification ISO 14001 de notre usine courrier (*)
- Organisation d'une matinée d'ateliers de sensibilisation au recyclage, à la durée de vie des déchets et au fonctionnement d'un centre de tri, destiné aux salariés. (*)
- Quantités de déchets valorisés:(*)
  - plastique: 60,5kg (vs 21kg en 2018)
  - papier/carton: 2051,3kg (vs 1305kg en 2018)
  - métaux divers: 5kg (vs 1kg en 2018)
- Principal fournisseur de papier classé dans le Top 1% mondial des entreprises les plus performantes pour le développement durable

(*) France uniquement

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La mise en œuvre d'un reporting extra-financier, couvrant un ensemble d'indicateurs RSE au niveau du Groupe a été initiée au cours de l'exercice 2019. Cette démarche s'inscrit dans une dynamique de progrès et se concrétisera par un élargissement progressif du périmètre des indicateurs et de leur diffusion.

Précisions et limites méthodologiques

Le processus de collecte des informations et indicateurs sera régulièrement actualisé, compte tenu notamment des variations de périmètre, avec une sensibilisation accrue réalisée auprès des contributeurs afin d'en renforcer la qualité et la pertinence.

L'établissement de rapports sur certains indicateurs peut présenter des limites en raison de :

- l'absence de définitions reconnues au niveau national et/ou international;
- les estimations nécessaires, la représentativité des mesures effectuées ou la disponibilité limitée des données externes nécessaires aux calculs;
- les modalités pratiques de collecte et de saisie de ces informations.

C'est pourquoi, dans la mesure du possible, les définitions, les méthodologies et, le cas échéant les marges d'incertitude associées sont précisées pour les indicateurs concernés.

RÉFÉRENTIEL ET PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Thématiques exclues de notre Déclaration de performance extra-financière

Considérant la nature des activités d'Esker, telles que détaillées dans le présent document et plus particulièrement dans son modèle d'affaires, il apparaît que les implications de la loi sur l'alimentation durable (lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal, d'une alimentation responsable, équitable et durable et de la lutte contre le gaspillage alimentaire) semblent limitées pour l'entreprise.

D'autres parts, dans le cadre de la conduite responsable de ses affaires, le groupe Esker veille au respect des règles applicables dans l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe est implanté, y compris les règles visant à lutter contre l'évasion fiscale. A ce jour, aucune entité du Groupe ne fait l'objet d'un redressement fiscal.

Indicateurs sociaux

Les indicateurs sociaux sont issus principalement du référentiel interne qui permet l'établissement du bilan social pour les entités concernées. Pour le groupe, les données d'effectif (effectif, entrées, sorties, ancienneté) sont centralisées dans le SIRH. Concernant l'absentéisme, accidentologie, formations, chaque filiale a remis un reporting propre à son entité, permettant la consolidation.

Les informations sur les salariés (nombre, genre, contrat, ancienneté, recrutement, démission) proviennent du SIRH utilisé par le département administratif des filiales et les ressources humaines. Les apprentis et alternants sont inclus dans les effectifs ; les stagiaires et VIE exclus. Les taux sont calculés sur la base des effectifs permanents moyens sur 12 mois (641,7 en 2019). Le taux de démission inclut les ruptures de contrats à l'initiative du salarié. Le taux de licenciement inclut les ruptures de contrat à l'initiative de l'entreprise. Les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles sont regroupées dans une catégorie à part : "Autres motifs de rupture". Les démissions et licenciements ne concernent que les CDI.

Les taux d'absentéisme résultent de la consolidation des absences faite à partir des données fournies par les filiales et, pour la France, à partir d'un outil de gestion des absences, relié à notre SIRH.

Les taux de fréquence et de gravité des accidents de travail ont été calculés sur le périmètre France par les données transmises par le service paie qui les centralise pour les déclarations.

Le taux d'absentéisme est calculé comme suit : somme des heures d'absences de chaque filiale / somme des heures théoriques travaillées dans chaque filiale, soit 33 450,25 / 1 179 300. Il exclut les congés annuels et inclut le nombre de journées d'absence ouvrées pour les catégories d'absence suivantes :

- maladie (groupe), accident trajet et de travail (France)
- maternité, paternité, adoption, naissance (groupe)
- événements familiaux: naissance, mariage, décès famille (groupe)
- autres causes: absences sans soldes, injustifiées, CIF DIF, jours mutation, congé autorisé, absence enfant malade, absence travailleur handicapé, jours de récupération (groupe).

Les taux de fréquence et de gravité concernent uniquement la France. Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées. Le taux de gravité des accidents du travail est exprimé en nombre de jours d'arrêt calendaires pour accident de travail, par millier d'heures travaillées. Ces 2 taux avaient fortement augmenté en 2018 suite au déménagement de la société dans de nouveaux locaux. Ils ont ensuite fortement diminué entre 2018 et 2019, les salariés ayant pris leurs habitudes de trajet.

Concernant la formation, les indicateurs concernent la France uniquement. Les formations externes, réalisées par un prestataire, sont inclues dans ces données, ainsi que les formations internes. Les données sur la formation ont été extraites du SIRH qui nous a permis de totaliser le nombre d'heures et le nombre de salariés qui ont suivi une ou plusieurs formations, externes et/ou internes, organisées en France en 2019. Pour les formations internes, Esker dispose d'une plateforme de formation, Esker University, et d'un département formation composé de 7 salariés en 2019 (6 en France et 1 aux Etats-Unis). Les stagiaires et consultants externes sont exclus de cette donnée, ainsi que les formations en e-learning.

Les résultats de l'enquête Great Place To Work sont fournis par l'institut Great Place To Work, organisme indépendant et acteur de référence sur la qualité de vie au travail.

Le contenu des présentations des résultats de l'entreprise sont disponibles sur le site https://www.esker.fr/investisseurs/.

Le nombre de réunions avec les délégués uniques du personnel a été calculé à partir des PV de réunions du CSE.

Le nombre de recrutement est déterminé à partir de rapport établis depuis le SIRH, en prenant en compte la date d'entrée des salariés sur l'année 2019.

Indicateurs sociétaux

Le taux de disponibilité de la plateforme est disponible en temps réel sur le site Trust Esker, auquel ont accès les clients de la plateforme Esker On Demand.

Notre outil interne de formation, Esker University, permet le suivi du nombre de salariés formés et ayant réussi la formation en ligne de sensibilisation à la sécurité et la protection des données.

Dans le cadre de notre politique de confidentialité, notre DPO n'a reçu aucune plainte.

Les montants versés dans le cadre de convention de mécénat sont justifiés par les contrats signés avec les organisations soutenues par Esker.

Le nombre de clients Esker et de transactions sur la plateforme Esker on Demand provient de rapports issus du CRM de l'entreprise. Le nombre d'utilisateurs sur la plateforme est déterminé par des requêtes effectuées par les équipes de développement, indiquant le nombre d'identifiants ayant accès à la plateforme cloud.

Indicateurs environnementaux

Les indicateurs environnementaux concernent uniquement le périmètre France. Cela inclut les bureaux situés au 113 boulevard Stalingrad à Villeurbanne, l'usine courrier de Décines, les bureaux de CalvaEDI à Paris et l'ensemble des datacenters France (informatique interne d'Esker France, de Calva EDI, et des serveurs EOD), ainsi que l'ensemble des collaborateurs France. L'activité de production de CalvaEDI a été comptabilisée pour le bilan carbone, mais exclut la consommation électrique de leur locaux parisiens et la gestion des déchets pour leurs bureaux car considérés comme non-significatifs (7 salariés à fin 2018).

L'indicateur retenu par Esker pour la mesure de sa performance en matière de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre est le nombre de grammes de CO2 émis par document traité sur la plateforme de production Esker on Demand, tous médias confondus.

Les émissions de CO2 par document traité ont été calculées par une consultante externe, en prenant en compte les facteurs suivants :

- **Total kg Co2 Scope 1 : 230 893** - Inclut les émissions des sources fixes de combustion (gaz et groupes électrogènes), les émissions directes des sources mobiles à moteur thermique (consommation de carburants des véhicules de sociétés), les émissions directes fugitives (fuite des équipements de refroidissement).

Esker n'est pas concernée par les émissions directes des procédés hors énergie et issues de la biomasse (sols et forêts).

- **Total kg Co2 Scope 2 : 10 469** - Inclut les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (éclairage et consommation).
  Esker n'est pas concernée par les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (chauffage / climatisation - charges communes indissociables pour Décines ; production : machines / ordinateurs / serveurs), les émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur, froid (consommation liée aux réseaux d'acheminement du chaud ou du froid).
- **Total kg Co2 Scope 3: 1 911 429** - Inclut les achats de produits et de services (achats des matières premières; sous-traitance de la maintenance des imprimantes; appel à un service de sécurité pour la surveillance des sites ou des serveurs; restauration), l'immobilisation de biens, les déchets (des sites de Villeurbanne et de production à Décines), le transport de marchandise amont (acheminement des matières premières), les déplacements professionnels (déplacements professionnels des collaborateurs effectués avec leur véhicule personnel; déplacements professionnels en avion/train) et les déplacements domicile travail des collaborateurs.
  Esker n'est pas concernée par les émissions liées à l'énergie non incluse dans les catégories 1 et 2 (extraction, production et transport de combustibles; émissions associées au transport et à la distribution d'électricité; extraction, production et transport des combustibles consommée lors de la production par l'entreprise), les actifs en leasing amont, les investissements, le transport des visiteurs et des clients, le transport de marchandise aval, l'utilisation des produits vendus, la fin de vie des produits vendus, la franchise aval, le leasing aval.

Le total des émissions de gaz à effet de serre des différents sites d'Esker en France en 2018 est de 2 153 tonnes. En 2018 le nombre de documents traités sur la plateforme de production Esker on Demand pour la France a été d'environ 219,27 millions de documents dont 42,14 millions de courriers. L'indicateur de référence pour 2018 est donc égal à 10 grammes de CO2 par document traité.

En ce qui concerne les émissions de GES pour 2019, la donnée n'étant pas encore disponible, seule l'information pour 2018 est renseignée. En effet, un bilan carbone avait été réalisé en 2018, alors même que la société n'y était pas obligée. D'autre part, les émissions négatives correspondent aux activités dont le recyclage a un impact positif plus important que l'émission de l'activité elle-même sur l'environnement. Pour 2019, il n'y a pas d'élément particulier pouvant expliquer une augmentation plus importante que l'augmentation proportionnelle à l'activité de l'entreprise. Une légère baisse est même anticipée pour 2019, le nombre de documents traités ayant augmenté alors même que la consommation énergétique n'a pas augmenté sur la même période.

Le nombre de voiture hybrides dans la flotte automobile Esker est déterminé par le détail des véhicules mentionnés sur notre contrat de location longue durée avec la société ALD Automotive. Sont pris en compte les véhicules effectivement livrés sur la période et pas uniquement mis à disposition par le prestataire (il y a parfois un léger décalage entre les deux), pour les salariés du siège et de l'usine de Décines.

Les consommations d'électricité sont calculées à partir des factures de notre fournisseur EDF pour les bureaux du siège et l'usine de Décines.

La société ELISE, qui gère le recyclage des déchets pour Esker, fournit chaque trimestre des rapports d'activité ainsi que la quantité de déchets valorisés. La quantité annuelle correspond à l'addition de ces quantités.

ATTESTATION D.P.E.F.

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2019

A l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société ESKER, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extrafinanciers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de la société.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de lutte contre la corruption et de fiscalité, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 (*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques.
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et

proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance.

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes[1] - pour celles relatives à certains risques (*impact sur le territoire, les entreprises et les générations futures*), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres, au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.
- Nous avons mis en œuvre, pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs[2] que nous avons considérés les plus importants :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices[3] et couvrent entre 54% et l'ensemble des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests.
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes en avril 2020.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

COMMENTAIRE

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme précisé dans la note méthodologique de la déclaration consolidée de performance extra-financière, le périmètre de reporting est limité aux activités en France pour les indicateurs environnementaux et certains indicateurs sociaux.

Villeurbanne et Lyon, le 30 avril 2020

L'un des commissaires aux comptes

DELOITTE & ASSOCIÉS

Nathalie Lorenzo Casquet
Associé, Audit

Julien Rivals
Associé, Développement Durable

ESKER FRANCE — SIEGE SOCIAL

Esker SA
113 Boulevard de Stalingrad
69100 Villeurbanne
France

Tél. • +33 (0) 4 72 83 46 46
Fax • +33 (0) 4 72 83 46 40
E-mail • info@esker.fr

esker.fr

ETATS-UNIS

Esker Inc.
1850 Deming Way
Suite 150
Middleton, WI 53562

Tél. • +1 800.368.5283
Fax • +1 608.828.6001
E-mail • info@esker.com

esker.com

ESKER DANS LE MONDE

Allemagne • esker.de
Australie • esker.com.au
Espagne • esker.es
Italie • esker.it
Malaisie • esker.com.my
Royaume-Uni • esker.co.uk
Singapour • esker.com.sg