

# Rapport de durabilité 2021- EVS Broadcast Equipment



## Sustainability report 2021

EVS Broadcast Equipment



→ [evs.com](https://www.evs.com)

## Contenu du rapport de durabilité 2021 EVS Broadcast Equipment

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Contenu du rapport de durabilité 2021 EVS Broadcast Equipment ..... | 2  |
| 1. À propos de ce rapport .....                                     | 5  |
| Période .....                                                       | 5  |
| 2. Avant-propos du CEO .....                                        | 6  |
| 3. EVS en un coup d'œil .....                                       | 8  |
| Les employés.....                                                   | 8  |
| Nous créons un retour sur l'émotion.....                            | 8  |
| Qui sommes-nous ? .....                                             | 8  |
| Que délivrons-nous ? .....                                          | 8  |
| Customer Success .....                                              | 8  |
| Notre vision et notre mission.....                                  | 10 |
| Nos valeurs.....                                                    | 10 |
| 4. Notre stratégie de développement durable .....                   | 11 |
| Notre approche .....                                                | 11 |
| L'équipe.....                                                       | 11 |
| Intervenants.....                                                   | 13 |
| Matrice de matérialité .....                                        | 14 |
| Nos material focus .....                                            | 16 |
| Gestion du risque .....                                             | 18 |
| 5. Questions environnementales.....                                 | 20 |
| Approvisionnement durable en matériaux.....                         | 20 |
| Besoins énergétiques des solutions EVS.....                         | 20 |
| MEDIAHUB .....                                                      | 20 |
| MEDIACEPTION .....                                                  | 21 |
| LSM-VIA POUR LA PRODUCTION À DISTANCE .....                         | 21 |
| XT-VIA.....                                                         | 21 |
| PLATEFORME NEURON .....                                             | 22 |
| Consommation d'énergie au sein d'EVS .....                          | 23 |
| EAU.....                                                            | 24 |
| Changement climatique et empreinte carbone du EVS.....              | 24 |
| Gestion des déchets.....                                            | 25 |
| GREEN FEET AWARD PAR ABA RECYCLING SA .....                         | 26 |
| 6. Les points importants pour les employés d'EVS .....              | 27 |

|                                                                 |                                     |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Attirer, garder et développer les talents .....                 | 28                                  |
| TAUX D'ATTRITION.....                                           | 28                                  |
| CREATMENT .....                                                 | 28                                  |
| FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS .....                   | 30                                  |
| PROCESSUS INDIVIDUEL D'AMÉLIORATION CONTINUE (ICIP).....        | 31                                  |
| Environnement de travail .....                                  | 31                                  |
| Rémunération et avantages sociaux.....                          | 32                                  |
| Bien-être de nos employés .....                                 | 32                                  |
| MAÎTRISEZ VOTRE ÉNERGIE .....                                   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| PULSE SURVEY LIÉE À LA SITUATION COVID .....                    | 35                                  |
| CATERING.....                                                   | 36                                  |
| Santé et sécurité des employés .....                            | 37                                  |
| Diversité et inclusion.....                                     | 38                                  |
| NÉGOCIATION COLLECTIVE .....                                    | 40                                  |
| 7. Questions sociales.....                                      | 41                                  |
| Contribution sociale locale .....                               | 41                                  |
| BROADCAST ACADEMY .....                                         | 42                                  |
| ADHÉSIONS .....                                                 | 42                                  |
| PROGRAMME D'ENQUÊTE DE SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE .....       | 43                                  |
| 8. Questions de gouvernance .....                               | 45                                  |
| Gestion durable de la chaîne d'approvisionnement.....           | 45                                  |
| CYBERSÉCURITÉ.....                                              | 45                                  |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) .....                             | 46                                  |
| Comité de rémunération (RemCo).....                             | 50                                  |
| Comité d'audit .....                                            | 50                                  |
| Équipe de direction .....                                       | 51                                  |
| 9. Respect des droits de l'homme .....                          | 52                                  |
| 10. Code de conduite et confidentialité des données d'EVS ..... | 52                                  |
| Code de conduite d'EVS .....                                    | 52                                  |
| Confidentialité des données .....                               | 52                                  |
| 11. Anti-corruption et anti-corruption.....                     | 54                                  |
| 12. Politique de dénonciation .....                             | 54                                  |
| 13. Divulgations de taxonomie de l'UE.....                      | 55                                  |
| Qu'est-ce que la taxonomie de l'UE?.....                        | 55                                  |
| Notre processus de taxonomie de l'UE.....                       | 55                                  |
| Indicateurs clés de performance de la taxonomie de l'UE .....   | 56                                  |

|                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Rotation .....                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| LES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT ..... | 56                                  |
| OPEX.....                           | 57                                  |

# 1. À propos de ce rapport

## Période

Rapport publié en 2022.

Ce rapport couvre l'année 2021 et couvre toutes les entités du monde entier.

Ce rapport sur le développement durable décrit pourquoi et comment nous abordons et mettons en œuvre la durabilité chez EVS Broadcast Equipment. Ce rapport est basé sur le standard de reporting GRI.

En 2020, nous avons publié notre premier rapport de durabilité. Il s'agissait d'une base solide pour nos futurs rapports. Cependant, dans un esprit d'amélioration continue, nous souhaitons pour ce rapport et tous les suivants faire preuve d'une plus grande transparence. Dans ce rapport, nous couvrirons les résultats des efforts déployés par chaque employé d'EVS Broadcast Equipment et déterminerons les domaines d'amélioration. Nous continuerons également à améliorer notre méthode de reporting au fil des années. En collaboration avec l'équipe de direction et les membres du conseil d'administration, nous nous efforçons de faire en sorte qu'EVS reste une entreprise forte, rentable et durable pour les années à venir. Nous voulons qu'EVS soit l'entreprise dans laquelle chaque employé veut investir. Nos ambitions en termes de durabilité sont élevées et nous sommes d'ores et déjà enthousiasmé par la direction que nous prenons dans ce sens. La durabilité et toutes ses composantes telles que la prise en charge de notre environnement et des écosystèmes qui nous entourent ont toujours fait partie de la culture et de l'ADN d'EVS de manière intangible. Cependant, en 2021, nous avons commencé à considérer la durabilité comme une véritable mission et une partie importante de notre stratégie. Nous sommes maintenant conscients du fait que prendre plusieurs actions isolées en dehors de notre entreprise et de notre secteur ne suffiront pas. Nous reconnaissons que faire du profit ne peut se faire que dans un monde sain et que nous devons penser à la durabilité et au profit comme un ensemble, un tout. À cette fin, définir et lancer notre stratégie ESG est l'un des objectifs clés pour 2022. Comme la durabilité fait maintenant partie de notre stratégie à long terme, nous avons modifié le format de ce rapport pour mettre davantage l'accent sur l'inclusion, la transparence et les priorités. En conséquence, ce rapport est difficilement comparable à notre rapport 2020, mais améliore la comparabilité avec les rapports futurs, y compris les métriques et les Indicateurs Clés de Performance (ICP).

## 2. Avant-propos du CEO

Chez EVS, nous sommes fiers de l'impact que nos produits et solutions ont sur le monde. Nous sommes fiers de dire que nos produits et solutions créent de l'émotion chez des milliards de personnes dans le monde entier, chaque jour. Notre ambition avec notre programme ESG est d'accroître encore l'attention que nous mettons sur les questions environnementales et sociétales mondiales. Construire un avenir meilleur dans lequel nous réduisons davantage notre impact environnemental est une responsabilité de chaque entreprise, de chaque organisation et de chaque être humain. Par conséquent, l'un de nos objectifs est d'utiliser nos capacités d'innovation et de création pour jouer notre rôle dans ce travail d'équipe que nous avons déjà commencé à entreprendre. Participer à la construction d'un nouveau monde responsable, c'est aussi se soucier des personnes qui en font partie. À cet égard, nous continuons d'accroître nos efforts et nos initiatives visant à aider la communauté dans laquelle nous vivons.



Basés à Liège, en Belgique, nous avons été particulièrement touchés par les inondations catastrophiques qui ont touché de nombreux citoyens et communautés proches de notre siège. Malheureusement, ce n'était qu'un des nombreux exemples de changement climatique connu en 2021, à l'échelle mondiale. Nous avons réagi aux inondations en aidant les victimes telles que les écoles et nos propres employés. Nous croyons également que nous avons besoin d'une approche plus proactive à l'égard des événements futurs. Un engagement à long terme envers l'environnement est absolument nécessaire. Depuis toujours soucieux des critères environnementaux et sociaux, nous nous améliorons quotidiennement pour nous diriger vers encore plus de durabilité. Notre impact environnemental est pris en compte dans toutes les discussions car il compte autant pour nous que pour nos clients. Nous menons des initiatives pour avoir un impact positif, en gardant à l'esprit une image du monde dans lequel nous voulons que nos enfants vivent. Nous voulons être un partenaire de confiance non seulement pour notre expertise et notre excellence en matière de diffusion en direct, mais aussi pour cette ambition « zéro émission » que nous avons et devenir un partenaire de confiance en matière de durabilité.

Les défis sociaux sont aussi nombreux que les défis environnementaux. Chez EVS, nous croyons fermement aux mots de Jim Collins : « Great vision without great people is irrelevant ». Notre culture bienveillante est développée pour soutenir nos employés, nos clients et notre communauté.

Être orienté client est ce qui nous aide à renforcer davantage notre réputation de leader et à réaliser nos ambitions de croissance. Nos clients doivent produire du contenu en direct des plus exigeants. Nous les accompagnons dans cet objectif en leur offrant tranquillité d'esprit ainsi qu'un coût total de possession moindre. Nous fournissons des produits et des services de la plus haute qualité avec l'assurance que nous pouvons nous adapter aux changements rapides de notre industrie et de notre société en général. L'agilité, l'innovation et l'accent que nous mettons sur le « customer success » sont ce qui nous a aidés à réaliser des résultats records en 2021 et à nous remettre en perspective de croissance. Nous espérons que cela nous aidera également à relever les défis sociaux et environnementaux auxquels nous sommes tous confrontés.

**Nous avons l'intention d'investir davantage dans l'avenir en soutenant les jeunes talents, les initiatives environnementales et notre communauté en général.**

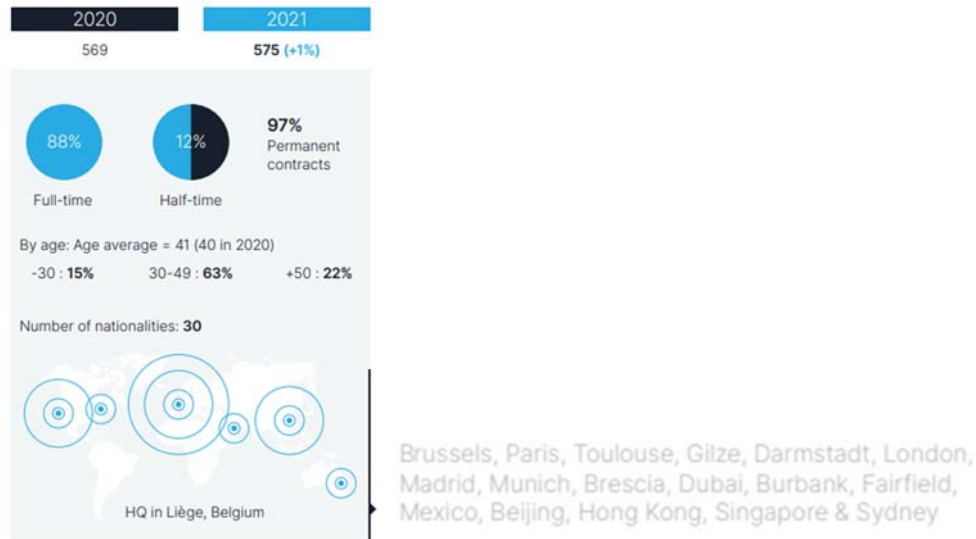
**La durabilité n'est pas ce que nous devrions faire. La durabilité est ce que nous devons être.**

Je vous invite à découvrir notre vision en lisant ce rapport de durabilité.

### 3. EVS en un coup d'œil

#### Les employés

Nombre d'employés à la fin de l'année :



#### Nous créons un retour sur l'émotion

EVS est une société européenne de technologie de production vidéo, dont le siège social est situé à Liège, en Belgique, avec plus de 560 employés travaillant dans plus de 20 bureaux et centres de développement dans le monde entier. Fondée en 1994, les premières années d'EVS ont été marquées par le travail de pionnier de l'équipe fondatrice dans le cadre de la technologie de télévision sans cassette et le lancement de l'émblématique système Live Slow-Motion (LSM), qui est rapidement devenu la technologie de rediffusion standard pour tous les événements sportifs diffusés à travers le monde.

#### Qui sommes-nous ?

Mondialement reconnu comme principal fournisseur de systèmes de production vidéo en direct pour les productions de diffusion et de nouveaux médias, nous avons pour passion et objectif d'aider nos clients à créer des récits captivants qui génèrent le plus grand retour en émotion.

#### Que délivrons-nous ?

Notre technologie est utilisée par des clients du monde entier pour fournir des images sportives en direct des plus captivantes, des émissions de divertissement et du contenu d'actualité de dernière minute à des milliards de téléspectateurs chaque jour, partout dans le monde – et en temps réel.

#### Customer Success

Peu de temps après sa fondation, EVS est devenu un acteur clé de l'industrie, offrant sa technologie fiable et innovante et fournissant un support de premier ordre aux clients situés dans de nombreuses régions du monde.

Aider nos clients à réussir est notre passion et notre raison d'être. Nous nous engageons à les aider à croître à mesure que l'industrie évolue et, pour tenir cette promesse, nous continuons d'investir dans les dernières technologies. Grâce à notre travail de pionnier dans les domaines de la propriété intellectuelle, de l'intelligence artificielle, du HDR, du Cloud, etc. nous continuons à garder une



longueur d'avance, tout en veillant à ce que nos clients disposent de solutions intelligentes, fiables et évolutives qui produisent les meilleures « lives stories » aujourd'hui et demain.

## Notre vision et notre mission

# We create return on emotion

## Nos valeurs

Chez EVS, nous sommes guidés par sept valeurs fondamentales que nous incarnons à l'échelle mondiale. Ces valeurs renforcent notre identité d'entreprise et définissent nos interactions quotidiennes avec nos clients, nos partenaires et aussi les uns avec les autres. Nous sommes orientés « Réussite Client » ( « Customer Success »). Nous valorisons le travail d'équipe. Nous sommes responsables. Nous sommes passionnés. Nous visons l'excellence. Nous nous concentrons sur l'innovation. Nous sommes agiles.

Accountability Excellence  
Customer success Teamwork  
Agility Passion Innovation

### Our vision & mission

## We create return on emotion

### Our values

At EVS, we are guided by seven core values that we embody globally. These values strengthen our corporate identity and define our day-to-day interactions with our customers, partners, and with each other.

We are customer success oriented. We value teamwork. We are accountable. We are passionate. We aim for excellence. We focus on innovation. We are agile.



Accountability Excellence  
Customer success Teamwork  
Agility Passion Innovation

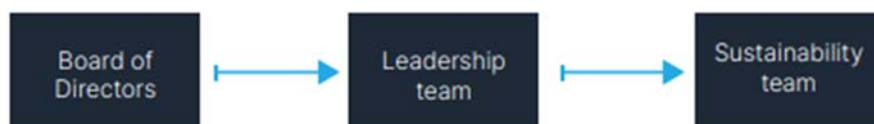
## 4. Notre stratégie de développement durable

### Notre approche

Le conseil d'administration détermine la stratégie d'EVS, y compris la stratégie de durabilité. **En 2023, un membre du conseil d'administration assumera le rôle de sponsor du développement durable.**

L'équipe de direction est responsable de la gestion des opérations d'EVS, y compris la mise en œuvre de la stratégie de développement durable.

En 2021, nous avons créé une équipe de développement durable EVS. Le sujet ESG étant un vaste sujet qui implique de nombreux départements au sein d'EVS, il est important que nous gardions une approche commune avec une vision claire au sein d'EVS. C'est pourquoi nous avons demandé à des employés de différents départements (Ressources Humaines, Finance, Business Application, Customer Success, Engineering, Legal, Marketing...) de faire partie de cette équipe dirigée par Dounia Czorniak – Organizational Capability Manager au sein de l'équipe RH. Le rôle de l'équipe est de suivre les progrès et la mise en œuvre de la stratégie de durabilité et de fournir à l'équipe de direction des rapports sur l'état d'avancement de cette stratégie de durabilité.



### L'équipe

- Dounia Czorniak – Organizational Capability Manager : « *La durabilité n'est plus un choix. Ce n'est plus une mode non plus. C'est la réalité vers laquelle chaque entreprise doit se diriger si elle veut continuer à exister. Devenir le numéro un de notre industrie passera par notre responsabilité envers le monde.* »
- Nicolas Bayers – Head of Legal : « *Intégrer les normes ESG n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi ce qui va amener EVS à atteindre le niveau supérieur.* »
- Loïc Bologne – Head of Workplace and Procurement : « *La durabilité fait partie de notre ADN ; nous le vivons au quotidien et nous agissons pour préserver notre avenir.* »
- Valérie Hospied – Head of Tools & Processes
- Sébastien Verlaine – Head of Marketing and Communication
- Skilbecq Kristel - Senior Executive Assistant

### The Team

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p><b>Dounia Czorniak – Organizational Capability Manager :</b><br/>"Sustainability is not a choice anymore. It's not a buzz word anymore either. It's the reality all company should engage if we want to be part of the future. Becoming the number one in our live video industry will go through our responsibility towards the world."</p> |  <p><b>Nicolas Bayers – Head of Legal :</b><br/>"Integrating ESG standards is not only the right thing to do, this also brings EVS business and activities to the next level."</p> |  <p><b>Loïc Bologne – Head of Workplace and Procurement :</b><br/>"Sustainability is part of our DNA; we live it on daily base, we put in action our mindset and we act to preserve our future."</p> |
|  <p><b>Valérie Hospied</b><br/>Head of Tools and Processes</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  <p><b>Sébastien Verlaine</b><br/>Head of Marketing and Communications</p>                                                                                                         |  <p><b>Skilbecq Kristel</b><br/>Executive Assistant</p>                                                                                                                                              |

Cette équipe est chargée de définir les objectifs ESG d'EVS pour 2022. Pour ce faire, il faut au préalable définir la stratégie de développement durable d'EVS en suivant cette feuille de route :

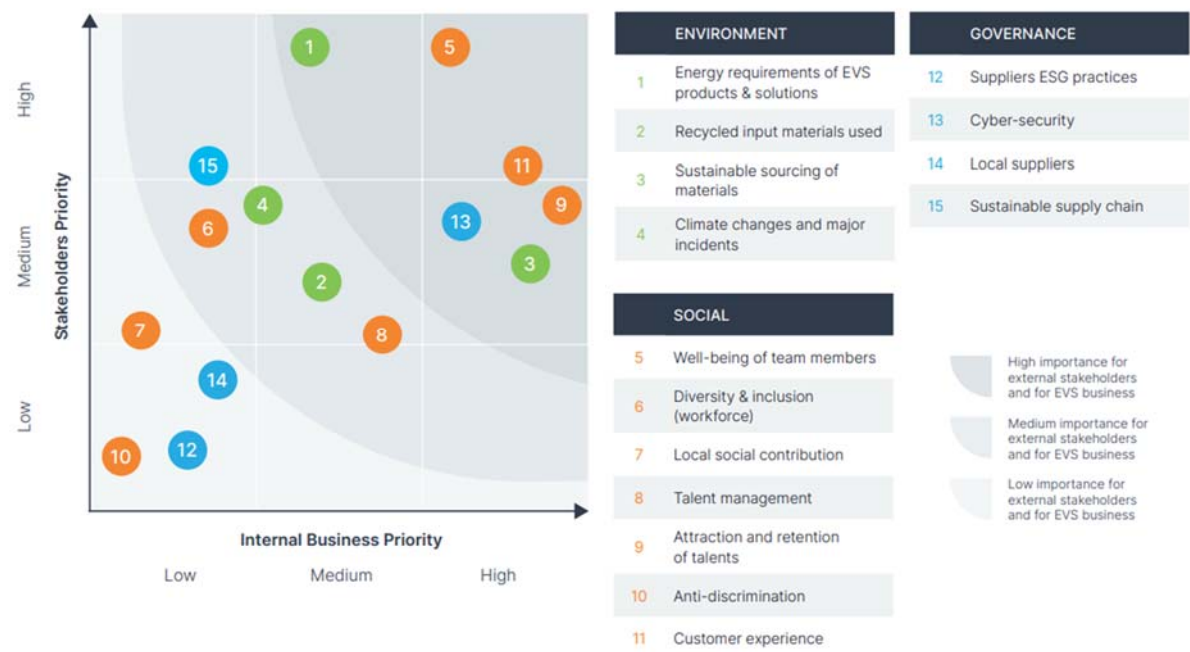


Après avoir créé une équipe en charge de la durabilité chez EVS, les sujets ESG les plus importants pour EVS ont été identifiés lors d'une séance de brainstorming avec toute l'équipe de direction et l'équipe de développement durable. Cette séance de brainstorming nous a permis de définir nos sujets ESG les plus importants. Nous avons ensuite sondé l'ensemble de l'entreprise et avons reçu 199 réponses de nos employés de par le monde (taux de réponse de 35%). Les résultats de cette enquête nous ont permis de comprendre que les défis climatiques et sociétaux sont perçus par nos employés comme une responsabilité de l'entreprise envers eux. Nous avons introduit l'enquête en expliquant l'importance de ce sujet et, sur 199 répondants, 96 ont décrit leur niveau actuel de connaissances en matière de durabilité des entreprises comme intermédiaire ou expert. Ils évaluent l'importance de la durabilité d'EVS à 4,3 sur 5 en moyenne. Pour 177 de nos employés, la raison de cette importance est que les changements climatiques et sociétaux sont une réalité et que les entreprises ont une responsabilité vis-à-vis de ces défis. Grâce à cette enquête, nous avons également découvert que les questions sociétales, sociales ainsi et les questions relatives aux employés sont considérées comme plus importantes par les employés d'EVS que les questions environnementales et de gouvernance. Enfin, nous avons obtenu un aperçu détaillé des sujets ESG considérés comme plus importants dans chacune de ces trois catégories. À la suite de l'enquête, une matrice de matérialité a été définie et la stratégie de durabilité a été élaborée. Sur base de cette stratégie de durabilité, des objectifs précis seront définis pour 2022. Au cours des prochaines années, nous continuerons à revoir régulièrement cette matrice et à prendre l'avis de nos parties prenantes pour s'assurer que celle-ci soit toujours à jour ainsi que la stratégie de durabilité et les objectifs qui en découlent.

## Intervenants

| Intervenants                     | Approcher                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 – Clients                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse de leurs rapports non financiers ;</li><li>• Nous prévoyons de faire une enquête de satisfaction client tous les 6 mois.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2 – Fournisseurs                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les fournisseurs sont contactés fréquemment tout au long de l'année par le biais d'appels et d'emails.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 3 – Communauté / Société         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nous sommes en contacts avec les communautés alentours via une communication continue avec les associations ;</li><li>• Une communication plus large avec les communautés se fait par le biais des réseaux sociaux.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 4 – Actionnaires / Investisseurs | <ul style="list-style-type: none"><li>• Interview de quelques actionnaires ;</li><li>• Enquête dédiée.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 5 – Employés                     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les membres de l'équipe de développement durable sont connus au sein de l'entreprise ;</li><li>• Enquête sur le niveau de satisfaction des employés chaque année avec des questions couvrant plusieurs sujets au sein d'EVS (le taux de réponse était de 88% en 2021) ;</li><li>• Enquête dédiée réalisée en décembre 2021 et résultats communiqués via notre Lighthouse de décembre (communication mensuelle aux employés d'EVS) ;</li><li>• Une page sharepoint (intranet) fournit les informations nécessaires et la possibilité d'une communication bidirectionnelle entre les employés via la section des commentaires de cette page.</li></ul> |

# Matrice de matérialité



La matrice de matérialité nous permet de visualiser l'importance de chaque sujet en fonction à la fois de l'impact qu'il a sur les parties prenantes et de l'impact qu'il a sur EVS en tant qu'entreprise. Si un sujet est considéré comme important pour les parties prenantes d'EVS et EVS en tant qu'entreprise, nous considérons qu'il s'agit d'un sujet qui obtient un score global élevé dans la matrice de matérialité. C'est le cas pour le bien-être (5) par exemple. Si le sujet est situé au milieu de la matrice, il est considéré comme ayant une importance moyenne. C'est le cas, par exemple, des matières premières recyclées utilisées (2). Enfin, nous avons des sujets de faible importance qui se trouvent en bas de la matrice. Cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas importants, mais qu'il ne s'agit pas de questions urgentes que nous devons aborder immédiatement. Ces questions d'importance relative sont sujettes à changement d'une année à l'autre.

**L'analyse de la matrice montre que le « bien-être des employés », « l'attraction et la rétention des talents », « l'expérience client », la « cybersécurité », « les exigences énergétiques des produits et solutions EVS » et « l'approvisionnement durable des matériaux » sont les plus importants pour nous.**

## Nos sujets à caractère significatif

| Environnement                                                                                                                                                                                                                                         | Social                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Gouvernance                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Besoins énergétiques des solutions<br>EVS (élevés)                                                                                                                                                                                                    | Bien-être des employés (élevé)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Cybersécurité (élevée)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Approvisionnement durable en matériaux (élevé)                                                                                                                                                                                                        | Expérience client (élevée)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Chaîne d'approvisionnement durable (moyenne)                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                          |     |
| Prévention des changements climatiques et des incidents majeurs (moyen)                                                                                                                                                                               | Attraction et rétention des talents (élevé)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Fournisseurs locaux (faible)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                      |      |                                                                                                                                                                           |
| Matières premières recyclées utilisées (moyen)                                                                                                                                                                                                        | Diversité et inclusion (main-d'œuvre) (moyen)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Pratiques ESG des fournisseurs (faible)                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                          |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                       | Gestion des talents (moyen)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                       | Contribution sociale locale (faible)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                       | Lutte contre la discrimination (faible)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



Ces sujets à caractère significatif (« material topics ») sont les sujets de durabilité que nous avons examinés dans le rapport. Ceux-ci sont divisés en trois catégories : Environnement, Social et Gouvernance (ESG) lesquels représentent les trois éléments principaux de la politique de durabilité. Ici, nous définissons chaque sujet :

- Besoins énergétiques des produits et solutions EVS : Type d'énergie et quantité d'énergie nécessaire à l'utilisation des produits et solutions EVS.
- Matières premières recyclées utilisées : Matériaux recyclés utilisés dans les produits et solutions d'EVS.
- Approvisionnement durable en matériaux : Approvisionnement écologiquement et socialement responsable des matériaux utilisés par EVS.
- Changements climatiques et prévention des incidents majeurs : Mesures prises pour limiter l'impact environnemental de nos activités et éviter les incidents majeurs.
- Bien-être des employés d'EVS : Bien-être physique et psychologique de nos employés.
- Diversité et inclusion (main-d'œuvre) : Mise en place d'un contexte qui favorise la diversité et l'inclusion.
- Contribution sociale locale : Impact des activités d'EVS sur la communauté locale, implication dans la communauté locale.
- Gestion des talents : Politiques mises en œuvre pour attirer, fidéliser, stimuler les employés afin d'avoir la bonne personne au bon endroit dans l'entreprise.
- Attraction et rétention des talents : Partie de la gestion des talents qui vise à attirer et à garder les meilleures personnes dans notre équipe.
- Lutte contre la discrimination : Tolérance zéro pour toute forme de discrimination.
- Expérience client : Satisfaction des clients sur tous les aspects des services et des produits, y compris les pratiques ESG.
- Pratiques ESG des fournisseurs : Attention aux pratiques environnementales, sociales et de gouvernance de nos fournisseurs, en particulier aux risques.
- Cybersécurité : Limitation des risques liés à l'utilisation de l'informatique.
- Fournisseurs locaux : Recherche de fournisseurs locaux afin de limiter l'impact environnemental.
- Gestion durable de la chaîne d'approvisionnement : Gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la chaîne d'approvisionnement (pratiques de travail, droits de l'homme, éthique des affaires, énergie et changement climatique, gestion des déchets, gestion des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des minerais).

## Gestion du risque

Chaque entreprise a des risques et EVS ne fait pas exception. Ce qui diffère, c'est la façon dont les entreprises gèrent ces risques. Dans l'idée d'anticiper et de gérer les différents risques que nous pouvons rencontrer, nous avons mis en place une carte des risques avec de multiples objectifs :

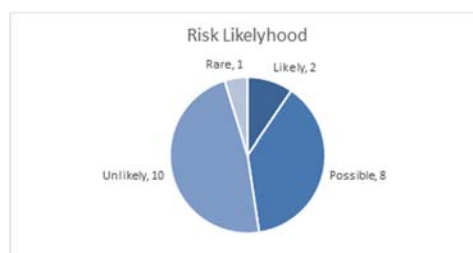
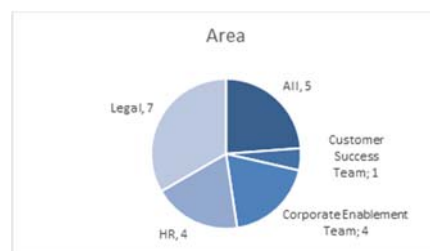
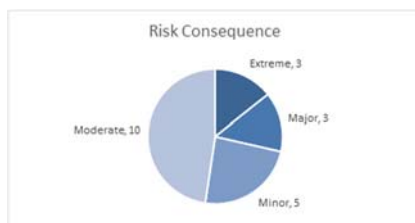
- Permettre l'identification structurée des risques : les risques sont examinés trimestriellement par l'équipe de direction ;
- Permettre une évaluation structurée et cohérente des risques (basée sur une grille d'impact prédéfinie) dans l'ensemble de l'entreprise. Dans cette phase, une matrice des risques est établie. Chaque risque est évalué en termes d'impact et de probabilité ;
- Fournir une hiérarchisation des risques (pour être plus sélectif dans les risques qui nécessitent une attention particulière) ;
- Se concentrer sur l'atténuation des risques prioritaires.

Donc, dans l'ensemble, cela permettra :

- Une meilleure concentration et meilleure utilisation des ressources ;
- Un meilleur pilotage de l'entreprise grâce à un alignement au niveau de l'équipe de direction et du conseil d'administration ;
- Un alignement aisé avec la stratégie globale.

Nous nous concentrons principalement sur les risques hautement prioritaires, mais nous signalerons tous les risques identifiés, car c'est un moyen d'être conforme à la stratégie globale d'EVS, d'assurer la cohérence et de continuer à atteindre l'excellence. Cela nous aidera également à voir si nous allouons les ressources efficacement.

Nous sommes actuellement au milieu du processus d'évaluation des risques. En 2021, 21 risques ont été identifiés avec la répartition suivante :



| Définition                                                                          | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                          | Suivi des mesures d'atténuation                                                                                                              | Date cible d'achèvement des mesures |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Pénurie de composants sur le marché                                                 | Évolution de la dynamique du marché de la pénurie de composants et son impact sur le prix, la marge et les conditions de livraison                                                                                                                                                             | EVS analyse en permanence la pénurie, prend des décisions stratégiques et minimise les impacts sur les prix grâce à des interlocks réguliers | Implémenté                          | 31-12-22              |
| Absence d'un cadre clair de sécurité de l'information pour aborder la cybersécurité | La défaillance d'un système de technologie de l'information en raison d'un événement interne ou externe pourrait avoir un impact négatif sur les employés, les sites, les actifs, les informations critiques ou la propriété intellectuelle et avoir de graves conséquences pour l'entreprise. | EVS crée un paysage où les risques de sécurité sont détectés et traités                                                                      | En cours                            | 31-12-22              |
| Incapacité à attirer les bons talents                                               | Ne pas attirer les bons talents pourrait conduire à l'incapacité d'EVS à réaliser son ambition de croissance                                                                                                                                                                                   | Continuer à travailler sur la marque employeur                                                                                               | Implémenté                          | N/A                   |
| Incapacité à retenir les talents clés                                               | Ne pas retenir les talents clés pourrait avoir un impact négatif sur l'engagement des employés, ce qui pourrait mettre en danger notre capacité à exécuter nos ambitions                                                                                                                       | Mettre en œuvre et surveiller attentivement les politiques visant à retenir les talents clés                                                 | Implémenté                          | N/A                   |
| Demande restreinte en raison de la géopolitique                                     | Diminution volontaire par certaines régions du commerce avec des marques européennes, ce qui pourrait entraîner une diminution des revenus                                                                                                                                                     | Maintien de l'équilibre entre les régions et assurance que les solutions EVS répondent au mieux aux exigences des clients                    | En cours                            | N/A                   |
| Diminution des exigences de qualité de production                                   | Diminution des exigences de qualité de production conduisant à une transformation du marché                                                                                                                                                                                                    | Diversification grâce à des solutions dédiées aux productions de milieu de gamme                                                             | En cours                            | N/A                   |
| Perte d'expertise clé                                                               | Perte d'un trop grand nombre d'experts en même temps et trop peu de temps pour dupliquer cette expertise (technologies et flux de travail/pratiques spécifiques)                                                                                                                               | Cartographie des personnes clés et du plan de succession, recrutement de personnes expérimentées de l'industrie                              | Implémenté                          | N/A                   |
| Réputation endommagée                                                               | Dommages à la réputation d'EVS en raison de la mauvaise qualité d'un produit et / ou d'un projet échoué                                                                                                                                                                                        | Concentration sur la qualité et le suivi de la satisfaction client                                                                           | Implémenté                          | S.O. (jamais eu lieu) |

## 5. Questions environnementales

Chez EVS, nous respectons les lois environnementales.

### Approvisionnement durable en matériaux

***Approvisionnement écologiquement et socialement responsable des matériaux utilisés par EVS, y compris les efforts pour trouver des fournisseurs locaux afin de limiter l'impact environnemental.***

En 2021, nous avons continué à réutiliser davantage notre mousse d'emballage et à recycler nos déchets électroniques. Il s'agit non seulement d'une bonne pratique concernant l'utilisation de matériaux durables, mais cela permet également de réduire les flux de déchets.

À l'heure actuelle, EVS n'analyse pas encore s'il existe des fournisseurs ou des clients ayant un impact négatif important sur l'environnement. C'est un risque de chaîne d'approvisionnement que nous avons identifié et que nous aborderons à l'avenir. Nous avons l'intention à l'avenir d'analyser toutes les parties prenantes liées à nos produits et services, quelle que soit leur localisation. Nous avons également l'intention de monitorer chaque année les matériaux que nous avons utilisés en poids ou en volume.

### Besoins énergétiques des solutions EVS

***Type d'énergie et quantité d'énergie nécessaire pour utiliser les produits et solutions EVS. EVS développe des produits et des solutions pour aider l'industrie du broadcast à réduire son empreinte carbone grâce à différentes contributions :***

- Réduire les déplacements du personnel de production télévisuelle grâce au soutien de la « production à distance » (comme avec MediaHub, LSM-VIA, MediaCeption) ;
- Optimiser l'utilisation du matériel existant (utilisation de ressources informatiques ajustées) grâce au cloud, à des techniques de virtualisation efficaces, à l'adoption d'« auto-scaling » architectures et à la conception de matériaux robustes et durables (comme avec XT-VIA, Neuron, MediaHub, MediaCeption);
- Amélioration de l'efficacité énergétique à la fois grâce à la mise à l'« auto-scaling » dans le cloud / les centres de données et également à l'intérieur des équipements conçus par EVS (comme avec Neuron, XT-VIA, MediaCeption).

L'équipe R&D d'EVS travaille continuellement pour contribuer à ces 3 objectifs et nous continuerons à développer des produits et des solutions qui poursuivent ces 3 objectifs principaux.

### MEDIAHUB

MediaHub est un service qui offre la possibilité aux propriétaires de droits (par exemple, les broadcasters) de « cliquer et collecter » le contenu produit sous le contrôle du propriétaire des droits (par exemple, le bureau des médias de la Ligue ou le diffuseur hôte d'un événement sportif) afin d'utiliser ce contenu à des fins multiples (programmes télévisés, médias sociaux, image de marque, etc.).

Initialement, tout radiodiffuseur envoyait du personnel sur place, non seulement pour commenter, mais aussi pour coordonner et gérer le contenu localement.

Grâce au développement de MediaHub déployé et exploité par EVS en 2021 pour les grands événements sportifs d'été, les broadcasters ont pu réduire le personnel envoyé sur place tout en tirant parti d'encore plus de contenu pour améliorer leurs programmes, réalisant ainsi des économies significatives en termes d'empreinte carbone liée aux voyages.

De plus, MediaHub a été optimisé pour fonctionner dans le cloud, réduisant ainsi le besoin de produire ou d'acheter de l'équipement, mais réutilisant plutôt une infrastructure qui peut être réaffectée à d'autres fins lorsque le service n'est pas utilisé.

#### MEDIACEPTION

La solution MediaCeption est une solution EVS permettant aux broadcaster d'ingérer, de gérer et de diffuser du contenu. MediaCeption est une combinaison de plusieurs logiciels, matériaux et applications Web, prenant en charge des workflows similaires. MediaCeption a été conçu pour être une solution cloud.

MediaCeption peut être déployé dans une infrastructure cloud (hébergée par un diffuseur ou dans un cloud public) basée sur des conteneurs (technique de virtualisation spécifique).

Grâce à sa conception « native cloud », il prend en charge l'auto-scaling, ce qui signifie que seules les ressources matérielles requises sont utilisées à un certain moment et que d'autres ressources matérielles sont libérées pour d'autres utilisations. Cela permet à nos clients de réduire la taille de l'infrastructure globale. Ils peuvent dimensionner l'infrastructure en fonction du pic global d'utilisation du centre de données au lieu de la somme des pics de n'importe quel système. Cela permet non seulement d'économiser de l'énergie, mais également d'empêcher la production et le déploiement de ressources supplémentaires du data center.

De plus, MediaCeption a été conçu pour supporter les applications web et la production à distance. Cela contribue également à la réduction des déplacements d'une partie du personnel de production qui est désormais en mesure d'opérer même à domicile pour la production de contenu télévisuel.

#### LSM-VIA POUR LA PRODUCTION À DISTANCE

Dans certaines circonstances, la production à distance complète n'est pas possible en raison du manque de bande passante disponible dans le lieu. Dans ces cas, il est nécessaire de déployer des serveurs de replay dans le lieu.

Grâce à la refonte du LSM-VIA pour prendre en charge le fonctionnement à distance, il est possible pour les opérateurs EVS d'effectuer leurs tâches - créer un replay au ralenti - depuis leur domicile. Cela permet ainsi potentiellement d'économiser les déplacements d'un tiers du personnel de production télévisuelle habituellement déployé sur de grands événements.

De plus, alors que le LSM avait une couverture limitée en termes de flux de travail, nécessitant souvent de nouveaux éléments matériels pour compléter la solution, LSM-VIA a été conçu pour être reprogrammé facilement afin de prendre en charge plus de flux de travail avec le même matériel.

#### XT-VIA

XT-VIA est un serveur vidéo en direct utilisé pour l'enregistrement et le replay instantané des flux de caméras.

Il est déployé de manière centralisée lorsque la bande passante est suffisante pour diffuser le contenu de la caméra avec la qualité suffisante. Sinon, il est déployé sur place.

L'XT-VIA est un matériel spécifique conçu pour sa robustesse et sa densité.

La robustesse du serveur est très loin de l'obsolescence programmée. Les générations précédentes de serveurs sont parfois utilisées pendant plus de 10 - et parfois même 15 ans - sans aucun besoin de maintenance.

De plus, grâce à la robustesse de l'XT-VIA, les clients le déplacent fréquemment d'un OBvan de production TV à l'autre, réduisant ainsi le besoin de construire plus d'équipements pour répondre aux besoins de production TV.

L'XT-VIA est basé sur un ensemble de composants très dédiés, bien au-delà d'une architecture PC standard, contrôlée par un système d'exploitation spécifique, afin de proposer une densité inégalée.

Grâce à cette densité, l'XT-VIA peut prendre en charge jusqu'à 12 chaînes HD et 6 chaînes 4K sur la même machine. Cette densité réduit à la fois la consommation d'énergie et le gaspillage des composants électroniques.

#### PLATEFORME NEURON

La plateforme Neuron est un produit matériel dédié qui peut héberger différentes applications liées au traitement des flux vidéo et audio.

Les équipements traditionnels pour le traitement des flux sont implémentés en tant que cartes dédiées aux fonctions où il n'est possible de mettre en œuvre qu'une seule fonction par carte. Cela entraîne beaucoup de gaspillage de ressources avec des cartes spécifiques fabriquées spécifiquement pour être utilisées parfois très rarement.

La plate-forme Neuron a été conçue pour prendre en charge les flux de médias de 100G, réduisant ainsi le câblage nécessaire (1 câble 100G remplace 10 câbles 10G), ce qui réduit le gaspillage de matières premières.

De plus, Neuron a été conçu pour prendre en charge une forme de virtualisation et héberger plusieurs applications. Un même Neuron peut être utilisé le matin comme pont entre IP et SDI et l'après-midi pour la compression multimédia en utilisant JPEG-XS. Cela offre à nos clients la flexibilité de servir différents objectifs avec le même équipement matériel, ce qui réduit également le gaspillage de matières premières.

## Consommation d'énergie au sein d'EVS

Le siège d'EVS, situé dans l'environnement boisé du Parc scientifique de Liège, comprend des bureaux et des salles de production couvrant 23 000 m<sup>2</sup>. Ce bâtiment tout en verre permet de profiter d'une lumière naturelle agréable et du cadre vert. Les concepteurs du projet ont également pris en compte tous les aspects de durabilité d'une nouvelle construction, tant du point de vue technique qu'environnemental.



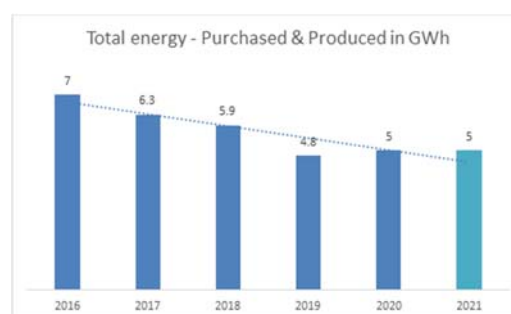
Depuis que nous avons déménagé au nouveau siège social en 2015, nous nous sommes engagés envers nos employés et la communauté dans laquelle nous opérons. Nous le faisons par le biais d'initiatives pratiques qui démontrent notre engagement et ont un réel impact.

### « La meilleure énergie est celle qui n'est pas consommée ».

Nous envoyons des messages hebdomadaires à nos employés, en particulier à nos développeurs et testeurs, leur demandant d'éteindre les serveurs pendant les vacances et les week-ends. Nous communiquons l'utilisation de l'énergie par les salles de serveurs sur une base mensuelle et demandons aux employés d'apporter les machines non utilisées à l'entrepôt. Les machines non utilisées sont éteintes, ce qui nous permet de ne consommer que l'énergie nécessaire.

Cette action ciblée nous a permis de réduire notre consommation d'électricité de 30 % entre 2016 (+/- 7 GWh) et 2019 (moins de 5 GWh). Depuis 2019, notre consommation électrique est stable. Nous n'utilisons pas de combustibles fossiles.<sup>1</sup>

Renseignements pour le siège seulement. Nous n'avons pas encore cette information pour d'autres bureaux.



De plus, nous examinons constamment les moyens de réduire notre consommation d'électricité dans nos bureaux et nos centres de développement.

Grâce à notre nouvelle installation de panneaux solaires à notre siège, nous avons atteint notre ambition d'autoproduire 10% de notre énergie.

|                     |             |                     |             |
|---------------------|-------------|---------------------|-------------|
| Autoproduction 2020 | 2020 Acheté | Autoproduction 2021 | 2021 Acheté |
| 3.81%               | 4,86 GWh    | 9.78%               | 4,6 GWh     |

<sup>1</sup> À l'exception du diesel en cas d'urgence.



Tous nos contrats énergétiques sont en cours de renégociation afin qu'EVS puisse opter pour l'énergie verte. C'est déjà le cas dans de nombreux pays (Belgique, France, Italie, etc.).

**Ambition pour 2027 : Nous souhaitons acheter notre énergie verte localement, produite sur les champs derrière notre siège.**

Ce projet évolue positivement. Vers février 2022, nous serons informés si nous avons l'autorisation d'acheter de l'énergie produite avec des panneaux solaires situés sur une parcelle voisine. Nous visons à acheter cette électricité pour alimenter notre siège social si le gouvernement nous accorde une autorisation.

## EAU

L'eau de pluie est captée et utilisée pour l'entretien extérieur, les installations sanitaires et pour refroidir les salles de serveurs par refroidissement adiabatique (un processus de réduction de la chaleur par un changement de pression d'air causé par l'expansion du volume). La capacité totale est d'environ 220 m<sup>3</sup> d'eau de pluie, ce qui permet au siège d'EVS d'être autonome pendant +/- 30 jours. Cela nous aide à réduire la consommation d'eau du robinet qui est utilisée dans les machines à café, la fontaine d'eau et la cuisine. La consommation d'eau du robinet est d'environ 2500 m<sup>3</sup> / an.

## Changement climatique et empreinte carbone d'EVS

En 2020, notre siège social est devenu le terrain de jeu de centaines d'abeilles. Deux ruches ont été installées à côté de notre bâtiment. À cette fin, nous espérons jouer un rôle en aidant à inverser leur déclin et en soutenant nos écosystèmes locaux.

### **Mesures prises pour limiter l'impact environnemental de nos activités et éviter les incidents majeurs.**

Nous n'avons pas encore déterminé notre empreinte carbone. En 2022, nous prévoyons de lancer cette évaluation afin d'avoir des indicateurs clés de performance clairs pour définir nos objectifs et nos ambitions pour l'avenir.

Notre objectif pour 2022 : connaître notre empreinte carbone totale !

D'ici là, nous visons à commencer nos efforts en faveur du changement climatique en examinant nos voitures de société EVS. Au siège d'EVS, chaque employé a la possibilité de prendre une voiture de société en leasing. En 2021, 88% des employés en Belgique ont choisi d'utiliser une voiture de société. Il s'agit d'un sujet complexe pour EVS car l'emplacement du siège rend difficile de se déplacer autrement qu'en voiture.

Nous avons une ambition claire de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> des voitures de société et avons déjà pris des mesures à cet effet. En 2021, notre flotte ne comptait pas de voiture électrique malgré l'opportunité donnée à tous nos employés en Belgique de bénéficier d'une voiture de société électrique plutôt que thermique. Cependant, pour 2022, 8 voitures électriques (ou 2% de notre flotte) ont déjà été commandées. Nous visons qu'au moins 5% de la flotte soit électrique fin 2022 et 100% en 2026.



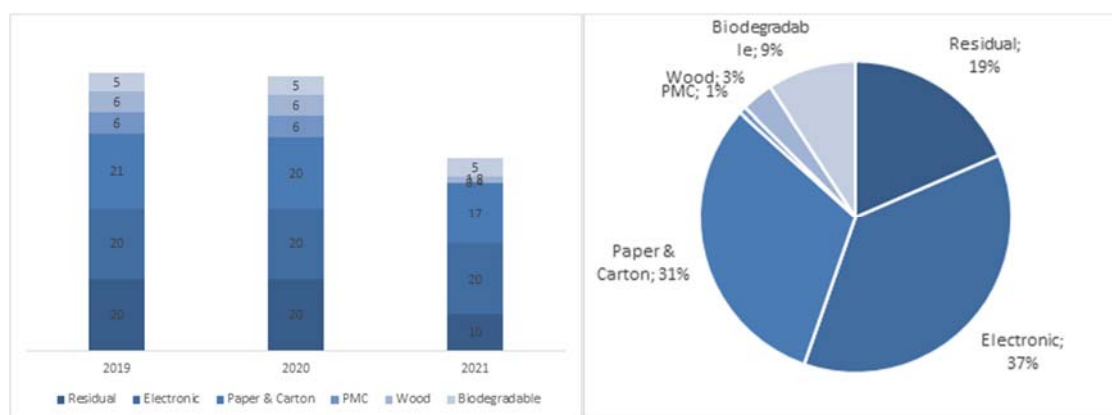
Nous encourageons les voitures électriques et non les voitures hybrides car ces dernières ont une émission moyenne au même niveau ou plus élevée que les voitures conventionnelles. À cette fin, nous décourageons les voitures hybrides à moins que la distance entre la maison et le lieu de travail ne soit pas raisonnable pour une voiture 100% électrique. Conformément à notre volonté de passer à une flotte 100% électrique, nous prévoyons d'augmenter le nombre de bornes de recharge au sein de nos bureaux. Nous avons actuellement 24 bornes de recharge, et prévoyons de doubler ce nombre en 2022 pour atteindre 72 en 2023.

Nous continuons à rembourser intégralement les frais de transport en commun pour les employés qui choisissent de les utiliser. Nous prévoyons de proposer de nouvelles solutions de mobilité alternatives telles que des vélos électriques au lieu ou en combinaison avec la voiture. Nous offrons une allocation de vélo, c'est-à-dire une indemnité de kilométrage accordée par EVS aux employés qui utilisent un vélo pour se rendre en vélo sur le lieu de travail.

## Gestion des déchets

EVS prête attention à la gestion des déchets. Cela implique un tri strict de nos déchets. Les tonnes de déchets par an sont stables depuis 2019. Les déchets électroniques représentent 26 % de nos déchets.

- Les emballages jouent actuellement un rôle important dans les émissions globales de gaz à effet de serre et la production de déchets. Nous visons à réduire l'impact d'EVS en remplaçant les copeaux de polystyrène et le ruban en plastique par des équivalents en papier ;
- Nous remplaçons certaines de nos boîtes en carton par des alternatives labellisées FSC et également les boîtes en plastique par des emballages en carton.



Tonnes de déchets par catégories et par année.

## GREEN FEET AWARD PAR ABA RECYCLING SA

En 2021, la directive relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques nous a permis de recevoir le certificat d'ABa Recycling Ltd affiché ci-dessous.



## 6. Les points importants pour les employés d'EVS

**“Nous investissons dans le développement de nos employés pour supporter la croissance d'EVS.”  
#HumanPartner**

L'équipe EVS est composée de plus de 500 personnes passionnées et ambitieuses travaillant dans plus de 20 bureaux à travers le monde. Bien qu'EVS ait beaucoup grandi depuis sa création, nos employés partagent toujours les mêmes valeurs d'intégrité, de travail d'équipe, de responsabilité collective et de durabilité, entre autres.

Les employés sont notre principal atout. Grâce à eux, nous sommes en mesure d'innover, d'atteindre l'excellence et d'offrir à nos clients du monde entier des solutions de qualité avec un support inégalé. Par conséquent, nous avons à cœur de fournir un environnement de travail stimulant à nos talents afin qu'ils puissent collaborer efficacement pour atteindre nos objectifs communs de manière durable et éthique.

Notre approche des ressources humaines vise soutenir nos employés sur ces six aspects : la santé physique, la santé financière, la santé sociale, la santé émotionnelle, l'épanouissement personnel et la culture. Toutes nos politiques et actions sont conformes à ces six aspects et ont à cœur le bien-être de nos employés. Lorsque nos employés se sentent bien à tout niveau, ils peuvent être pleinement dévoués et pleinement engagés dans leur travail, ce qui constitue notre mission.

Nos employés nous rendent fiers. Nos employés donnent le meilleur d'eux-mêmes, atteignent les compétences et les attentes requises pour que leur travail contribue fortement à EVS. Nos employés participent à développer la maturité de l'équipe dans laquelle ils travaillent. Ils sont en demande de formation et de coaching et prêts à développer leurs propres talents. Ils perçoivent le feedback comme un cadeau, comme une occasion de s'améliorer. Ils représentent l'ADN d'EVS à l'intérieur et à l'extérieur d'EVS et se comportent en conséquence.



## Attirer, garder et développer les talents

***Partie de la gestion des talents qui vise à attirer et à garder les meilleures personnes. Politiques mises en œuvre pour attirer, fidéliser, stimuler les employés afin d'avoir la bonne personne au bon endroit dans l'entreprise.***

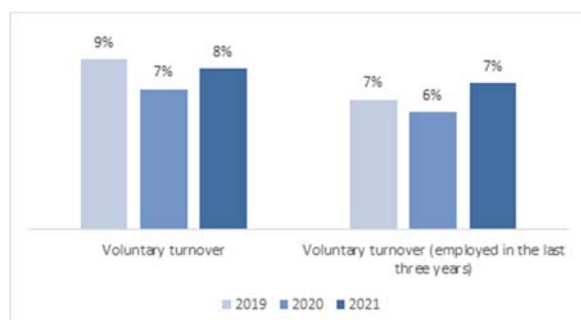
Nous sommes profondément conscients qu'un échec à attirer les bons talents ou à retenir les talents clés pourrait conduire à l'incapacité de EVS à réaliser son ambition de croissance. Le risque a été identifié comme étant « modéré ». Cependant, au fil des ans, EVS a développé une gamme de stratégies pour attirer et retenir les talents. Cette stratégie vise à renforcer le sentiment d'appartenance parmi les employés d'EVS. Le risque est donc géré et atténué.

### TAUX D'ATTRITION

Au cours des dernières années, le turnover est resté presque stable malgré l'âge moyen relativement jeune des employés de l'entreprise (41 ans). Nous sommes préoccupés par le turnover volontaire du personnel employé au cours des trois dernières années, qui est de 7 %. Malgré cela, la durée moyenne de service est restée à peu près la même (7,82 ans) et c'est rassurant. Nous sommes profondément conscients des coûts liés à chaque départ et du risque de ne pas trouver un autre talent pour compléter l'équipe et des changements auxquels l'équipe doit faire face.

Un départ d'un employé avant avoir travaillé pour EVS minimum 3 ans est toujours un échec. Cela signifie que nous n'avons pas réussi à sélectionner et à attirer les bons employés ou à les garder motivés et alignés avec la stratégie EVS.

Par conséquent, nous avons un long processus d'intégration, nous surveillons de près et régulièrement le niveau d'engagement des employés et encore plus celui de nos nouveaux arrivants (avec des enquêtes spécifiques et dédiées). Cette année, nous avons accueilli 52 nouveaux employés en Belgique et 78 dans le monde.



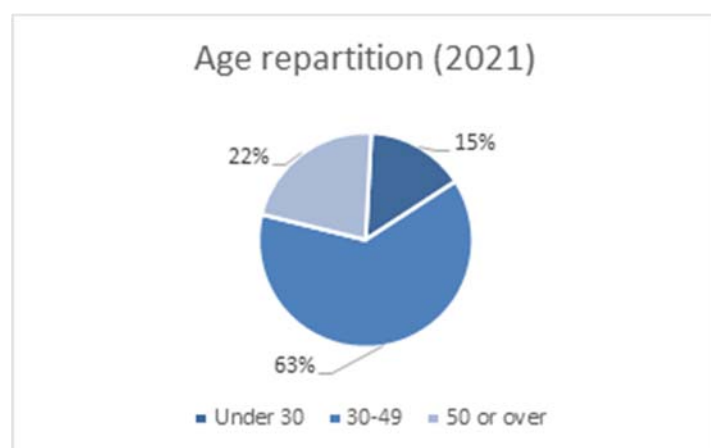
### CREATMENT

Pour notre bureau de Gilze, nous travaillons avec Createment. Il s'agit d'une entreprise dont la conviction est qu'avec une bonne personnalité et une certaine curiosité intellectuelle les personnes peuvent effectuer un changement de carrière pour s'orienter vers des emplois dans l'informatique et le marketing en ligne, deux secteurs en expansion. Ils identifient des personnes avec un haut niveau d'instruction mais dans un domaine complètement différent qui n'ont jamais développé de compétences informatiques mais qui ont une affinité pour l'informatique. Ce ne sont pas des développeurs mais des personnes voulant se convertir en IT, curieuses, agiles, vives d'esprit et bien plus encore. Une fois identifiées, ces personnes sont formées et prêtes à être employées en quelques mois. Ce programme, grâce à une méthode spéciale, favorise la diversité et l'inclusion tout en nous aidant à trouver des profils rares avec le niveau dont



nous avons besoin dans notre entreprise. C'est aussi l'une de nos stratégies pour réduire le risque lié à la rareté des talents.

|                                                                             | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Turnover total <sup>2</sup>                                                 | 13%  | 11%  | 14%  |
| Turnover involontaire <sup>3</sup>                                          | 4%   | 4%   | 5%   |
| Turnover volontaire <sup>4</sup>                                            | 8%   | 7%   | 9%   |
| Turnover total des nouveaux employés au cours des 3 dernières années        | 21%  | 15%  | 18%  |
| Turnover involontaire des nouveaux employés au cours des 3 dernières années | 5%   | 5%   | 7%   |
| Turnover du nouveau personnel employé au cours des 3 dernières années       | 7%   | 6%   | 7%   |
| Durée moyenne de service                                                    | 7.82 | 7.82 | 7.24 |



<sup>2</sup> Le turnover correspond à la moitié de la somme du nombre d'employés qui quittent l'entreprise et des employés qui ont rejoint l'entreprise en pourcentage du nombre total d'employés.

<sup>3</sup> Le turnover involontaire est le nombre d'employés qui quittent l'entreprise en raison d'un licenciement (y compris la réduction des effectifs) ou d'un décès en service en pourcentage du nombre total moyen d'employés. Il s'agit généralement de départs imprévus, cependant, dans certains cas de réduction des effectifs, cela peut ne pas être le cas.

<sup>4</sup> Le turnover volontaire est le nombre d'employés qui choisissent de quitter l'entreprise volontairement, y compris pour prendre leur retraite, en pourcentage du nombre total moyen d'employés.

## FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

Pour améliorer nos compétences en gestion, nous avons organisé des sessions de formation « Management 3.0 » l'année dernière. La formation a été un énorme succès : 45 employés ont été certifiés Management 3.0 en 2021. Ils ont fait preuve d'ouverture, d'énergie et de sincérité qui nous ont aidés à atteindre l'excellence dans ce domaine.

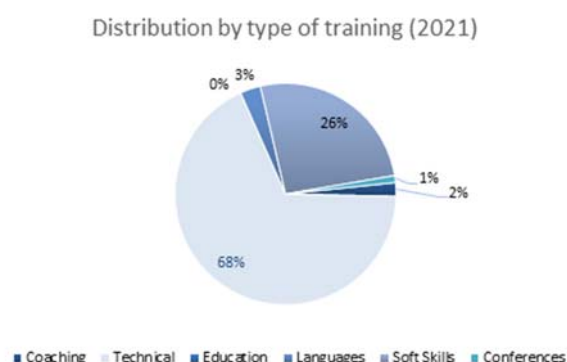
Pour le premier semestre 2022, nous avons déjà 5 sessions de formation prévues, et plus de 60 inscrits.



Nous surveillons la performance et formons les employés, améliorons leurs capacités, aptitudes et compétences en fonction des besoins stratégiques de l'organisation. Ce faisant, nous assurons le développement personnel et l'épanouissement personnel de chacun. Nos programmes de gestion des talents aident à identifier les forces et les domaines d'amélioration des employés, mais aussi leurs souhaits pour leur avenir dans l'entreprise. En conséquence, un plan de développement sur mesure est conçu pour les soutenir. Cet examen du développement de carrière est crucial pour nous ainsi que pour le bien-être de nos employés.

|                                              | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------------------|------|------|------|
| Nombre moyen de jours de formation par ETP   | 2.64 | 2.48 | 1.83 |
| Nombre moyen de jours de formation par femme | 3.14 | 2.56 | 2.01 |
| Nombre moyen de jours de formation par homme | 2.55 | 2.18 | 1.67 |

Le tableau ci-dessus montre qu'en 2021, le nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein est de 2,64. Nous ne sommes cependant pas satisfaits de ce chiffre. L'un de nos objectifs pour 2022 sera donc d'améliorer cela. Nous envisageons d'établir une politique de 3 jours de formation minimum par individu et par an. Quoi qu'il en soit, nous sommes heureux de voir que le nombre moyen de journées passées en formation des femmes et des hommes sont à peu près les mêmes.



En 2021, sur l'ensemble des formations, 68% étaient des formations techniques (AWS, PowerBI, .NET, GIT Intra, Linux, Docker Fundamentals, et de nombreuses formations internes sur nos propres produits). Ce sont les formations les plus suivies dans notre entreprise en raison de notre secteur. Au second plan, nous avons des formations qui visent à développer les compétences comportementales de nos employés. Ces formations sont particulièrement

importantes dans notre stratégie de développement durable. À l'avenir, nous pourrions également envisager des formations sur le thème de la durabilité. Dans une moindre mesure, nous avons également des formations linguistiques qui aident à l'inclusion et à la communication au sein d'EVS. Pour finir, nous avons du coaching, des conférences et l'un de nos employés récemment commencé un MBA. Nous visons à offrir au moins 5 MBA par an à l'avenir.

De plus, une version mise à jour (en anglais et en français) de l'e-learning sera proposée à nos nouveaux arrivants dans le cadre de leur intégration à partir du 2e trimestre 2022, et sera disponible pour tous nos employés qui souhaitent tester leurs connaissances.

#### PROCESSUS INDIVIDUEL D'AMÉLIORATION CONTINUE (ICIP)

Le processus d'amélioration continue individuelle ou Individual Continuous Improvement Plan (ICIP) est le processus utilisé chez EVS pour l'amélioration continue. Au moins une fois par an, tous les employés, avec leur manager, prennent le temps de :

- Évaluer le passé = évaluation annuelle : examiner leur travail, leur attitude et leur rendement au cours des derniers mois ; et
- Définir des orientations pour l'avenir = définition d'objectifs : identifier ce qui est attendu dans les mois à venir, identifier les attentes pour l'avenir...

Nous recommandons également fortement à tous nos employés d'avoir des conversations individuelles régulières (une fois par semaine ou une fois toutes les deux semaines) avec leurs managers.

Pendant l'ICIP qui dure environ deux mois (décembre et janvier), l'équipe RH est disponible au moins une fois par semaine pour une séance « portes ouvertes » afin de s'assurer que tous les employés sont confiants de partager leurs préoccupations avec les professionnels des RH s'ils le souhaitent. Une page séparée sur notre SharePoint RH (intranet) est également dédiée à cette période importante avec FAQ, trucs et astuces, accompagnement des objectifs, one-to-one, revue annuelle, vidéos, etc.

|                                                | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------------------|------|------|------|
| % d'employés participant à l'ICIP <sup>5</sup> | 86%  | 97%  | 91%  |

En raison du calendrier du processus pour 2021 (décembre 2021 – janvier 2022) pendant les Jeux Olympiques de Beijing et d'une période étrange avec beaucoup d'absentéisme court en raison de la Covid-19, nous n'avons pas réussi à atteindre un taux de participation de 90% des employés à ce processus.

Notre ambition pour 2022 et les années suivantes est qu'au moins 90% de nos employés suivent le processus.

#### Environnement de travail

EVS encourage un mode de vie plus actif et des routines plus saines sur le lieu de travail. Nous offrons un environnement de travail stimulant à nos talents afin qu'ils puissent collaborer efficacement pour atteindre nos objectifs communs de manière durable et éthique. Nous avons également continué à travailler à domicile, ce qui offre à nos employés un meilleur équilibre travail-vie personnelle tout en réduisant l'empreinte carbone liée aux voyages. D'autres valeurs que nous partageons en ligne avec nos objectifs de durabilité sont le respect, la responsabilité collective et l'ambition.

Nos employés sont nos principaux atouts. Ils sont la source d'innovation qu'EVS utilise pour développer des solutions, les offrir à des clients du monde entier, les installer les solutions et fournir à ces clients la formation et la maintenance nécessaires. L'équipe de direction d'EVS accorde donc une attention particulière à fournir aux employés un environnement de travail basé sur le développement personnel et le respect de l'individu. Cela comprend, entre autres :

---

<sup>5</sup> % Est calculé en divisant le nombre de documents ICIP reçus par le nombre d'employés (à l'exclusion des absents de longue durée)

- Une culture bienveillante pour tous les employés. Le respect, l'empathie et l'inclusion sont importants pour EVS. Nous voulons traiter nos employés de la même manière qu'ils traitent nos clients. Nous voulons aussi être excellents dans nos relations avec les autres ;
- Une organisation apprenante et un développement continu. Nous organisons des programmes de formation internes et externes pour assurer le développement personnel et l'épanouissement personnel de chaque employé. Conformément à nos programmes de formation, nous visons à atteindre un développement continu pour tous nos employés. Nous soutenons cet objectif avec notre processus d'amélioration continue individuelle et nos programmes de gestion des talents. En outre, EVS a remporté les Corporate HR Awards 2019 en Belgique dans la catégorie Meilleure efficacité organisationnelle.
- Un large éventail d'activités. Plusieurs activités sont organisées par et pour nos employés. Ceux-ci visent à rassembler tout le monde, à faire en sorte que les employés se rencontrent et à renforcer l'esprit d'équipe. Nous organisons des événements d'entreprise, des événements départementaux mais nous aimons aussi marcher et courir ensemble à l'heure du déjeuner dans le quartier par exemple. Ce faisant, nous améliorons notre santé physique et mentale et sommes prêts à recommencer à travailler dans les meilleures conditions. EVS encourage un mode de vie plus actif et des routines plus saines sur le lieu de travail. Dans le cadre de notre stratégie d'employeur bienveillant, nous avons également offert des « dîners pour deux » et des « dîners pour deux et vos enfants » à certains employés qui se sont particulièrement démarqués ou qui ont nos valeurs de manière exemplaire. Ces moments en famille sont une façon d'offrir aux employés de prendre du temps avec leur famille et de profiter de ces moments. Quarante employés ont bénéficié de cet avantage en 2021.

## Rémunération et avantages sociaux

Même si nous croyons que l'engagement et la satisfaction de nos employés ne vient pas que du salaire, mais aussi et surtout par un travail qui fait du sens, nous savons que la rémunération et les avantages sociaux peuvent être un critère important pour attirer et retenir les talents.

Par conséquent, nous offrons :

- Un package de rémunération global compétitif. Notre stratégie de rémunération vise à lier le package de rémunération aux compétences et à l'expérience de chaque personne. Nous mettons également l'accent sur les programmes de participation aux bénéfices des entreprises ;
- Autres avantages. EVS offre à ses employés différents avantages en plus de leur rémunération globale. Ces avantages sont évalués, bureau par bureau, afin de les rendre aussi pertinents que possible pour les employés de ces bureaux. L'analyse continue et l'optimisation de notre offre d'avantages sociaux est l'une de nos principales priorités, car elle aide nos employés à se consacrer le plus possible à leur travail. Tous les avantages sont fournis à tous les employés, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein à l'exception d'une voiture de société en Belgique, pour laquelle les employés doivent travailler au moins à 3/5.

## Bien-être de nos employés

### ***Bien-être physique et psychologique de nos employés.***

Au cours des trois dernières années, les employés du monde entier ont participé annuellement à une enquête sur leur niveau de satisfaction et d'engagement. Le taux de participation a même augmenté au fil des ans.

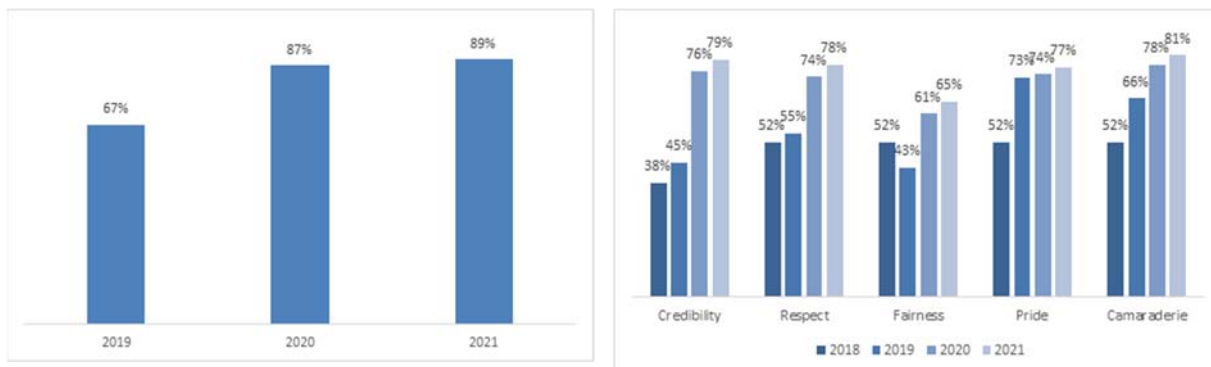
| 2021 | 2020 | 2019 |
|------|------|------|
|------|------|------|



|                                                                       |     |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| Taux de participation à l'enquête sur la satisfaction et l'engagement | 88% | 84% | 85% |
| Niveau de satisfaction <sup>6</sup>                                   | 89% | 87% | 67% |

---

<sup>6</sup> Pourcentage d'employés répondant « Presque toujours vrai » ou « Souvent vrai » à la question « EVS est-il une Great Place to Work? »



Le graphique ci-dessus montre le pourcentage d'employés qui pensent qu'EVS est une « Great Place to Work ». Nous sommes heureux de voir une évolution favorable, en particulier entre 2020 et 2021, malgré l'augmentation déjà impressionnante entre 2019 et 2020. Nous continuerons à travailler sur la satisfaction des employés pour atteindre un pourcentage encore meilleur l'année prochaine. C'est important pour nous parce que nous voulons réduire le turnover et promouvoir un sentiment de justice, de respect, de bienveillance et de fierté. Ces valeurs nous aideront à atteindre l'esprit durable que nous construisons actuellement.

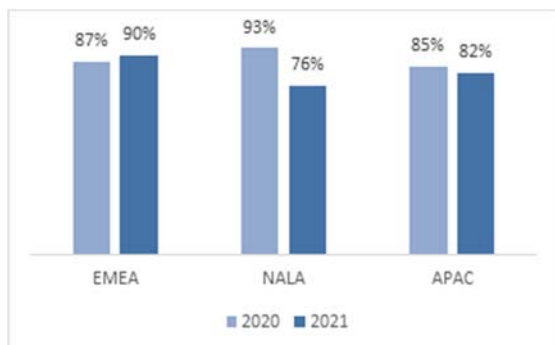
La figure plus détaillée ci-dessus montre les résultats sur la satisfaction générale au travail et le bien-être. Les variables que nous avons mesurées au cours des quatre dernières années sont les suivantes :

- **Crédibilité.** Cette variable exprime le degré de confiance des employés à l'égard de la direction. La crédibilité peut être obtenue par la communication, l'intégrité et les compétences pour gérer les questions de gestion ;
- **Respect.** Également lié à la confiance, le respect est la partie essentielle de notre culture bienveillante qui reflète la façon dont les gens sont considérés, soutenus, entendus et pris en compte ;
- **Justice.** En ce qui concerne le respect que nous avons pour nos employés, la justice reflète la non-discrimination, l'impartialité et l'équité ;
- **Fierté.** Cette variable exprime la fierté que les employés peuvent éprouver chez EVS et dans l'organisation, plus précisément à propos de leurs équipes, de leurs emplois, des produits et services développés par EVS ;
- **Camaraderie.** Cela exprime la façon dont nous formons une communauté créant une atmosphère fun et positive.

Nous pouvons observer beaucoup de choses grâce à cette enquête. Tout d'abord, nous pouvons voir que toutes les variables ont évolué positivement même pendant la pandémie (2020 et 2021). C'est une réalisation dont nous sommes fiers. C'est un signe que nous sommes sur la bonne voie. Cependant, l'équité et la fierté sont encore inférieures à d'autres variables. Elles n'ont pas évolué aussi bien que les autres au cours des deux dernières années. Pour l'équité, l'explication est essentiellement liée à l'aspect financier. Dans d'autres aspects, nous avons de très bons résultats. Par exemple, plus de 90 % de nos employés pensent que les gens sont traités équitablement, peu importe leur orientation sexuelle, leur sexe et leur origine ethnique.

En ce qui concerne la fierté, les employés sont plus disposés à « donner plus » pour effectuer leur travail que l'année dernière, ce qui est une bonne nouvelle. Neuf employés sur dix sont fiers de dire aux autres qu'ils travaillent chez EVS. Cependant, nous devons travailler sur les nouveaux arrivants.

L'équité et la fierté sont meilleures dans le département des ressources humaines et la direction générale en 2021, mais en 2022, des mesures seront prises pour améliorer le sentiment d'équité et de fierté que les employés éprouvent dans l'ensemble des départements.



Dans le graphique ci-contre, nous pouvons voir l'évolution du pourcentage d'employés qui pensent qu'EVS est une « Great Place to Work » entre 2020 et 2021 en fonction de leur lieu de travail. Le déclin le plus important et le plus alarmant peut être observé en Amérique du Nord et en Amérique latine (NALA). En 2022, nous déploierons notre attention et notre énergie pour cette partie d'EVS. Nous nous rendrons régulièrement dans les bureaux pour mettre en

œuvre des mesures et surveiller leurs effets sur la satisfaction des employés sur leur lieu de travail.

En Asie-Pacifique (APAC), il y a aussi une diminution. Nous pouvons observer que plus le bureau est proche du siège, plus le niveau d'engagement est élevé. En Europe-Moyen-Orient (EMEA), le niveau d'engagement a augmenté de 3%, ce qui est un bon signal car il s'agit de la zone avec le plus grand nombre d'employés. Mais nous sommes conscients que le défi en 2022 et au-delà sera d'augmenter le niveau d'engagement dans le reste du monde.

### MASTER YOUR ENERGY

Être capable de gérer notre énergie devient de plus en plus important. C'est pourquoi nous avons lancé MASTER YOUR ENERGY @ EVS, un nouveau programme de bien-être plein d'inspiration, d'exercices d'activation, d'outils et de moments de réflexion avec des coaches externes et des experts de « Energy Lab » et « Better Minds at Work ». Conformément à notre stratégie d'employeur bienveillant, cette initiative vise à aider nos employés à travailler sur leur énergie personnelle pour construire et maintenir une culture saine et performante pour eux et pour EVS.



En bref, « Master your energy » est un parcours d'environ 5 à 6 mois qui se concentre sur l'énergie physique, mentale et émotionnelle :

- L'énergie physique est liée aux habitudes de nutrition et d'hydratation, au niveau d'activité physique et à la qualité du sommeil et de la récupération ;
- L'énergie mentale concerne la gestion du stress, la résilience, la productivité et la capacité de se concentrer dans ce monde (de travail) ;
- L'énergie émotionnelle plongera plus profondément dans la motivation (intrinsèque), l'importance d'avoir un état d'esprit positif et de croissance et de trouver le bon équilibre.

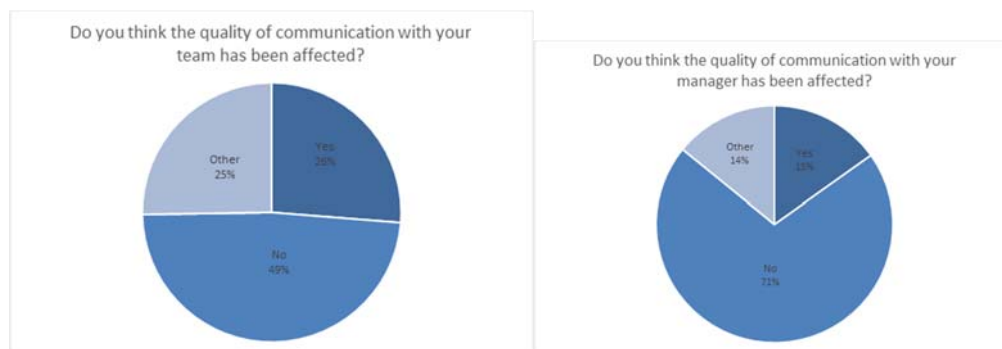
Lors du lancement, 50 employés de par le monde pourront participer à ce programme.

### PULSE SURVEY LIÉE À LA SITUATION COVID

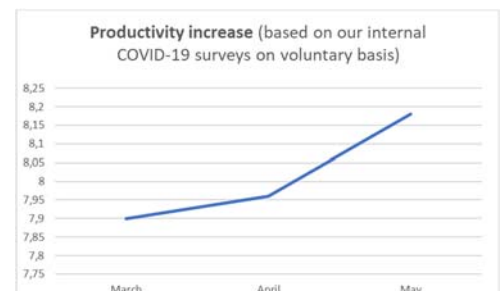
Tout au long de l'année, l'équipe des RH a organisé plusieurs réunions portes ouvertes (virtuelles) pour s'assurer que les employés qui ne se sentaient pas bien en raison de la situation sanitaire (covid-19) puissent trouver de l'aide. Nous avons également lancé plusieurs enquêtes courtes pour toujours être au courant de l'ambiance actuelle au sein d'EVS liée à la situation COVID-19. Dans le cadre de notre culture bienveillante, il était important pour nous de prendre soin du bien-être des employés, surtout pendant la pandémie. Nous avons introduit en 2020 une enquête COVID-19 proposée aux employés dans le monde entier. Plusieurs fois en 2021, nous avons recueilli des opinions, à propos de la communication, l'équilibre travail-vie personnelle, la présence au bureau, la volonté des employés

de revenir et des demandes spécifiques liées à la situation. Être capable de surveiller certains indicateurs nous a aidés à être nous améliorer, à identifier les aspects positifs et négatifs, à saisir les opportunités et à prendre les mesures appropriées. Nous avons recueilli pour chaque enquête entre 177 et 220 réponses en 2021, selon le mois de l'enquête.

L'un des principaux problèmes était la communication. La communication des managers, qui a été évaluée à plus de 8,6/10 en mars et avril, a légèrement diminué pour atteindre 8,23/10. Ce score était satisfaisant, mais nous pouvions agir pour l'augmenter à nouveau. Sur le graphique ci-dessous, on peut voir qu'en mai 2021, plus de 70% des employés pensent que la communication avec leur manager n'a pas été affectée, soit environ 10% de moins qu'en novembre 2020. Ces résultats nous ont poussés à encourager encore plus de collaboration et de réunions, même virtuellement, également entre les employés, car à peine 50% des employés pensaient en mai 2021 que la communication au sein de leur équipe n'avait pas été affectée.



En ce qui concerne l'équilibre travail-vie personnelle, environ 70 % sont satisfaits de leur équilibre travail-vie personnelle en mai, comparativement à 75 % en novembre 2020. Nous avons identifié des causes possibles : concentration, enfants et espace de travail (équipements, outils, lieu dédié). Cependant, nous avons également tenu compte de la productivité et nous avons été heureux de voir que nos efforts ont permis une augmentation de la productivité entre mars et mai. Elle a évolué de 7,9/10 à 8,18/10.



## CATERING

Les employés se voient offrir une sélection de repas sains et équilibrés tous les jours, préparés par des producteurs locaux. En 2021, plus de 15 000 repas ont été fraîchement préparés, dont 100% par des producteurs locaux. Les repas non consommés ont été donnés à des associations locales.

EVS offre aux membres de son équipe la possibilité de commander des produits locaux et de les faire livrer sur le lieu de travail. Point Ferme, coopérative à vocation sociale regroupant environ 40 agriculteurs liégeois et des environs, livre directement du producteur au consommateur. Leur objectif est de donner à chacun l'accès à une alimentation saine en circuit court et de maintenir une agriculture durable.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> <https://pointferme.be/>

## Santé et sécurité des employés

En 2021, nous n'avons eu aucun accident du travail dans aucun de nos bureaux à l'étranger. En Belgique, nous avons déclaré deux blessures à la tête demandant des premiers soins. Aucun de ces accidents n'a eu de conséquence pour les personnes impliquées. Le taux d'accidents en 2021 était donc inférieur à 0,5% et aucun d'entre eux n'était lié au travail.<sup>8</sup>

|                                                                         | 2021                  | 2020      | 2019        |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------|-------------|
| Jours d'absence pour maladie (Belgique uniquement)                      | 1686 (2.2%)           | 2207 (3%) | 1117 (1.5%) |
| % de jours d'absence pour maladie de courte durée (Belgique uniquement) | 0.5%                  | 0.7%      | 0.7%        |
| % de jours d'absence pour maladie de longue durée (Belgique uniquement) | 1.7%                  | 2.3%      | 0.8%        |
| Total des accidents du travail                                          | 2                     | 0         | 0           |
| Cours et formation en secourisme                                        | 0                     |           |             |
| Formation SLCI (lutte contre incendie)                                  | 19 – 5 % des employés |           |             |
| Formation ergo-coaching                                                 | 15 – 4 % des employés |           |             |

Nous avons perdu 2207 jours en 2020 pour raison de maladie en Belgique. Cela est certainement dû à la pandémie. Cependant, même si la pandémie était toujours présente en 2021, nous avons réussi à perdre moins de jours qu'en 2020. Malgré cela, nous nous inquiétons de l'augmentation des maladies de longue durée depuis 2019 et adopterons des mesures pour réduire les absences. Nous continuerons, par exemple, à organiser des formations sur le burn-out.

En 2021, aucune formation aux premiers secours n'a eu lieu, car nous ne pouvions pas l'organiser à distance. En ce qui concerne la formation ergo-coaching, nous l'avons proposée à tous nos employés mais seulement 15 d'entre eux l'ont demandée, d'où le faible taux de formation ergo-coaching.

2021 a été une année étrange et difficile pour la plupart des employés en raison de la pandémie de COVID-19. Cependant, EVS a réussi, grâce à l'aide d'EdForce1 – le comité interne des événements – à organiser plusieurs événements (virtuels ou non, selon les bureaux, le calendrier et le respect de la législation en place). Pour célébrer la fin de l'année, un marché de Noël a été organisé au siège tandis que d'autres événements ont eu lieu dans les bureaux étrangers – toujours en fonction de la législation en place liée à la situation COVID-19 (déjeuners de Noël, boissons...). Des cadeaux ont de nouveau été offerts aux enfants de tous les employés en novembre pour célébrer la Saint-Nicolas avec un nouveau concept en Belgique : « collect & drink & go » pour garder la possibilité de rencontrer des collègues tout en respectant les mesures en place. Certains événements ont eu lieu dans des bureaux avec la distribution de gaufres, chips, pop-corn, etc. Un grand événement cette année a été la Ladies Night. Une fête organisée uniquement pour les dames d'EVS pour les remercier de faire partie d'EVS.

---

<sup>8</sup> Nombre de salariés impliqués dans un accident du travail divisé par le nombre moyen de salariés

## Diversité et inclusion

### ***Mettre en place un contexte qui favorise la diversité et l'inclusion.***

La diversité est une représentation des groupes de genre et minoritaires à tous les niveaux de l'organisation. Un milieu de travail inclusif est un milieu de travail où des personnes d'origines différentes sont culturellement et socialement acceptées et traitées sur un pied d'égalité. Nous nous engageons à fournir un environnement de travail positif où les employés sont traités équitablement, avec respect et sans discrimination.

La diversité et l'inclusion sont essentielles pour découvrir les talents, pour avoir la bonne personne à la bonne place dans l'organisation pour finalement atteindre l'excellence. C'est pourquoi nous attirons l'attention sur la représentation des groupes minoritaires à tous les niveaux. Les employés sont les bienvenus quels que soient leur origine culturelle, leur sexe, leur langue maternelle, leur âge, etc. Nous avons une tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination. Le respect est l'une de nos valeurs essentielles. Trop souvent, notre industrie est considérée comme une industrie masculine. Cela est en train de changer. Nous promouvons la diversité dans notre processus de recrutement qui est ouvert à tous. De plus, nous utilisons l'anglais comme langue d'entreprise pour éviter le favoritisme et nous offrons aux employés plusieurs types de cours de formation avec un seul objectif en tête : la progression. Tous ceux qui, au sein d'EVS, ont la compétence, le talent et la volonté d'évoluer peuvent le faire.

En 2021, aucun incident lié à la discrimination n'a été signalé parmi les employés d'EVS.

|                                                             |                                       |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Femmes 14% (Ambition 2030 : 30%)                            | Hommes 86 %                           |
| Femmes dans le management 12% (Ambition 2030 : 30%)         | Hommes dans le management 88%         |
| Femmes dans des postes de cadre 7% (Ambition 2030 : 30%)    | Hommes dans des postes de cadre 93%   |
| Femmes dans l'équipe de direction 17% (Ambition 2030 : 30%) | Hommes dans l'équipe de direction 83% |

Nous pouvons trouver des perles rares partout. Dans cette optique, en 2021, nous avons collaboré avec Passwerk (<https://www.passwerk.be/diensten?lang=fr>). Passwerk est une entreprise qui offre les services de consultants avec un spectre autistique pour tester des logiciels. En 2022, nous continuerons à travailler avec eux.

Nous pouvons comparer nos données avec la représentation moyenne de la main-d'œuvre féminine dans les grandes entreprises technologiques au cours des dernières années. Selon une source de Deloitte, la proportion de femmes occupant des postes techniques se situe approximativement entre 22 et 25 %, tandis que la proportion de femmes dans l'ensemble des postes de travail se situe approximativement entre 30 et 33 %. Nous avons trouvé des résultats similaires dans un rapport publié en janvier 2022 sur [statista.com](https://www.statista.com/statistics/1126823/worldwide-developer-gender/#:~:text=According%20to%20a%20global%20software,realty%20of%20software%20development%20jobs) (répartition par sexe parmi les développeurs de logiciels dans le monde 2021). Plus précisément, ils ont écrit : « selon une enquête mondiale sur les développeurs de logiciels en 2021, la grande majorité des développeurs sont des hommes, représentant 91,7% de tous les répondants ». Cela peut expliquer pourquoi nous n'avons pas beaucoup de femmes chez EVS. L'un de nos objectifs est d'atteindre un pourcentage similaire à celui du marché (30% des femmes) sachant que notre secteur a un marché actuellement dominé par les hommes. <sup>910</sup>

Comme beaucoup d'entreprises, EVS s'oriente vers l'égalité des sexes. Faire l'expérience de l'inégalité dans nos équipes n'est pas acceptable, d'autant plus que nous avons une vision axée sur les personnes. Nous voulons créer un contexte inclusif, égalitaire et durable afin de permettre aux employés d'exprimer leur plein potentiel. C'est une condition essentielle pour atteindre l'agilité, l'excellence et aider nos clients à créer des émotions.

L'an dernier, en termes de salaire de base, les femmes gagnaient 19 % de moins que les hommes. Cependant, lorsque nous prenons le salaire de base en équivalent temps plein (ETP = 1), l'écart tombe à 13% et si l'on considère le « total cash at target » (TCT), l'écart reste à peu près le même (14%). Nous sommes allés plus loin en examinant le delta du TCT entre les hommes et les femmes par niveau de responsabilité. Ce faisant, nous avons remarqué qu'il est tantôt positif et tantôt négatif. Cela signifie que pour une fonction ayant le même niveau de responsabilité, il n'y a pas de différence de salaire entre les hommes et les femmes chez EVS.

Cependant, les femmes ont tendance à prendre plus de temps partiel que les hommes. Des mesures seront prises pour améliorer cette situation dans les années à venir, mais nous n'avons pas encore de plan au stade actuel des choses. Nous n'avons que des idées, comme aider les employés à mieux gérer l'équilibre travail-vie personnelle même lorsqu'ils travaillent à temps plein : nous continuerons à avoir un service de repassage (payant) au bureau par exemple. Nous garderons également nos douches, offrant la possibilité de pratiquer du sport pendant le repas de midi plutôt qu'après la journée de travail. Nous envisageons également d'offrir un service de livraison de repas au travail.

Nous prévoyons de faire un sondage interne en 2022, pour savoir comment nous pourrions mieux aider les employés (et en particulier les jeunes mamans) à mieux gérer leur temps tout en travaillant à temps plein.

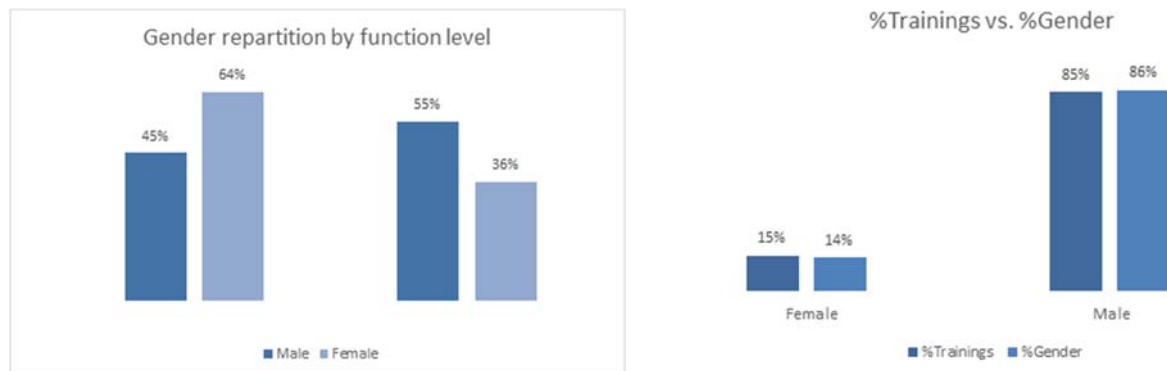
|                                | Delta Femmes / Hommes |
|--------------------------------|-----------------------|
| Salaire de base                | -19%                  |
| Salaire de base (ETP = 1)      | -13%                  |
| Total Cash at Target (ETP = 1) | -14%                  |

<sup>9</sup> 0 <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/industry/technology/technology-media-and-telecom-predictions/2022/statistics-show-women-in-technology-are-facing-new-headwinds.html>

<sup>10</sup> 11 <https://www.statista.com/statistics/1126823/worldwide-developer-gender/#:~:text=According%20to%20a%20global%20software,realty%20of%20software%20development%20jobs>

En analysant la répartition des genres par niveau de fonction, nous pouvons conclure que les femmes chez EVS exercent moins de responsabilités que les hommes. En regardant la répartition, nous voyons que la majorité des hommes ont une fonction « dans une catégorie supérieure » (55% d'entre eux), tandis que seulement 36% des femmes EVS ont un emploi dans cette catégorie. Nos actions seront donc également orientées sur cette question, en gardant à l'esprit que la raison principale en est probablement l'importante valorisation de la « disponibilité horaire » lors de d'une promotion.

D'autre part, la figure ci-dessus montre que les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne les formations.



En conclusion, chez EVS, lorsque l'on compare le niveau de rémunération pour exactement le même niveau de responsabilités et le même temps de travail, il est égal entre les hommes et les femmes. Néanmoins, les femmes ont tendance à prendre plus de temps partiel que les hommes et il semble plus difficile pour elles d'acquérir des responsabilités.

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chez EVS, il y a deux instances consacrées à la représentation des employés. Ils sont libres de s'associer et ont le droit de négocier collectivement.

Il existe un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) qui a pour tâche de proposer et d'aider à mettre en œuvre des moyens de promouvoir le bien-être des travailleurs. Le but de ces instances est d'aider l'employeur, les supérieurs hiérarchiques et les employés dans l'application des règlements relatifs au bien-être des travailleurs. Il s'agit de la prévention de première ligne, grâce à laquelle un effort est fait pour aborder les problèmes de manière multidisciplinaire.

Il existe également un Comité d'Entreprise (CE). Cet organe a deux missions principales :

- Informer les employés sur les questions financières et économiques liées à l'entreprise ;
- Informer et contrôler l'application et le respect de la législation sociale au sein de l'entreprise.

Ces deux instances sont composées de représentants des employés et de l'employeur.

En 2020, les premières élections sociales de l'histoire d'EVS ont eu lieu. Depuis, les employés sont représentés par une délégation syndicale. Au cours des trois dernières années, nous n'avons signalé aucune grève dans aucun de nos bureaux.



## 7. Questions sociales

### Contribution sociale locale

#### ***Impact des activités d'EVS sur la communauté locale, implication dans la communauté locale.***

Nous soutenons le bénévolat des employés et les dons de bienfaisance en fournissant des contributions financières et en nature aux communautés dans lesquelles l'entreprise est présente ou a un impact. L'équipe de direction d'EVS, avec le soutien du conseil d'administration, a mis en place un programme de parrainage dans lequel chaque employé d'EVS a la possibilité de soutenir financièrement un programme local, une école ou un club sportif avec une contribution pouvant s'élever jusqu'à 100 EUR par employé. Le but de ce programme est de soutenir financièrement les causes qui comptent le plus pour les employés et d'aider la communauté locale. Après les terribles inondations de juillet 2021, l'équipe de direction a décidé de tirer parti de ce programme pour soutenir des projets et des organisations locales afin d'aider les victimes touchées par cette catastrophe naturelle. Les employés d'EVS pouvaient demander jusqu'à 200 EUR (au lieu de 100 EUR) pour soutenir ces initiatives. En conséquence, en 2021, sur les 214 demandes reçues, 93 concernaient des associations qui viennent en aide aux victimes de catastrophes naturelles. Au total, 18 600 EUR ont été transférés à des organisations soutenant des programmes de secours dans quatre pays. EVS a réussi à soutenir jusqu'à 30.800 EUR pour des projets locaux à travers le monde (principalement en Belgique mais aussi aux Pays-Bas, en France, en Allemagne, en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni).

En dehors de cela, le département IT d'EVS a offert 85 ordinateurs aux écoles qui ont été touchées par les inondations. Nous avons également offert des smartphones à la « Croix-Rouge » et reçu pour cela un certificat d'impact social.



Donner du temps est l'un des meilleurs cadeaux. C'est la raison pour laquelle EVS soutient Coderdojo, une organisation à but non lucratif qui soutient les bénévoles qui enseignent des compétences en programmation aux enfants âgés de 7 à 18 ans. Nous encourageons les employés à donner un peu de leur temps, car nous savons à quel point il est important d'investir dans les talents de demain. En 2021, nous avons fourni des fonds à cette organisation pour un montant de 20 000 EUR. Nous espérons compter un jour l'un de ces enfants comme futur employé !<sup>11</sup>

<sup>11</sup> <https://www.coderdojobelgium.be/fr>

## BROADCAST ACADEMY

EVS est un partenaire stratégique de la Broadcast Academy.

La Broadcast Academy est unique dans son approche car elle s'appuie sur des professionnels et des experts en broadcast pour aider d'autres professionnels à développer et à améliorer leurs compétences en broadcast. La formation est personnalisée pour s'adapter à son public en mettant l'accent sur les compétences pertinentes pour la tâche, le rôle et l'industrie.

### Objectifs

- Partager les connaissances et l'expérience des bonnes pratiques de l'industrie ;
- Standardiser les compétences pour assurer la cohérence suivant la couverture ;
- Développer et améliorer le bassin de compétences en TV broadcasting ;
- Offrir une expérience pratique pour faciliter l'apprentissage.

### Affiliations

EVS s'est engagé auprès de diverses communautés grâce à une communication continue avec les associations. Les organisations dans lesquelles nous sommes impliqués sont :

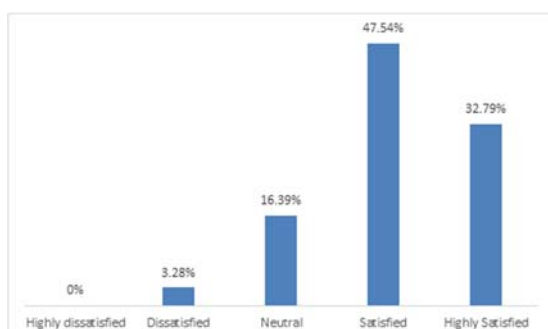
- Agoria et Agoria Sports & Entertainment Technology Club. Agoria aide les entreprises à prendre les bonnes mesures vers un avenir durable en fournissant des conseils sur mesure, une assistance et des conseils spécifiques au secteur, des données précieuses, un réseau, une représentation et un savoir-faire. Agoria nous aide à nous aligner sur le droit social à tout moment. ([https://www.agoria.be/en/avantages de l'adhésion à agoria](https://www.agoria.be/en/avantages-de-ladhesion-a-agoria)). Le Sports & Entertainment Technology Club d'Agoria est le représentant belge des leaders technologiques actifs dans le secteur du sport et du divertissement. ([https://www.agoria.be/en/themes/développement-marché/sport-divertissement/sport-divertissement-technologie-club](https://www.agoria.be/en/themes/developpement-marche/sport-divertissement/sport-divertissement-technologie-club)) ;
- TWIST. Technologies de Wallonie pour l'Image, le Son et le Texte (TWIST) est un cluster média qui travaille à renforcer l'innovation et la croissance au sein des industries des médias du sud de la Belgique. (<https://www.twist-cluster.com/bienvenue.htm?lng=fr>) ;
- IABM. L'IABM est l'Association du commerce International pour l'industrie du Broadcast et des Médias. Ils représentent les principaux fournisseurs de technologies dans l'industrie du broadcast et des médias. L'IABM facilite la mise en réseau et l'interaction très importantes qui façonnent et définissent l'écosystème unique de l'industrie des technologies de diffusion et de médias. Ils veillent à ce que leurs membres soient tenus informés, en fournissant une infrastructure de services et d'installations pour encourager la discussion et la collaboration tout au long de la chaîne d'approvisionnement de BaM. (<https://theiabm.org/>) ;
- NAB. NAB est la National Association of Broadcasters des États-Unis. Le NAB est la voix des broadcasters radio et télévision. En tant que première association professionnelle des broadcasters, la NAB fait progresser les intérêts de ses membres au sein du gouvernement fédéral, de l'industrie et des affaires publiques ; améliore la qualité et la rentabilité du broadcasting ; encourage l'innovation en matière de contenu et de technologie ; et met en lumière les façons importantes et uniques dont les stations desservent leurs collectivités. (<https://www.nab.org/>);
- SMPTE. La SMPTE est la Society of Motion Picture and Television Engineers. La SMPTE est la société mondiale des professionnels des médias, technologues et ingénieurs qui travaillent ensemble pour faire progresser l'industrie vers la « Technical brilliance ». (<https://www.smppte.org/qui-nous-sommes?hsLang=fr>) ;
- SVG Europe (Advancing the Creation, Production and Distribution of Sports Content). Sports Video Group (SVG) Europe soutient la communauté professionnelle en Europe qui utilise des

technologies vidéo, audio et broadband pour produire et distribuer du contenu sportif. (<https://www.svg-europe.org/about-svg-europe/>) ;

- SportsTech Belgique. La mission de cette organisation est de favoriser l'innovation, les initiatives de start-ups et l'entrepreneuriat en matière de technologie sportive belge ; construire une stratégie de cross-fertilisation à long terme entre les acteurs belges du sport et de la technologie au niveau local et international et amener la Belgique à l'avant-garde de l'écosystème International Sports Tech. (<https://sportstechbelgium.be/>) ;
- AWEX (Wallonia.be Export Investment). La première mission de l'Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements Étrangers est d'aider au développement international des entreprises. Ils fournissent des conseils financiers et une assistance et des services d'exportation. (<https://www.awex-export.be/fr/accueil>) ;
- Guberna (Institut des administrateurs). GUBERNA veut stimuler la bonne gouvernance dans toutes les organisations et, ce faisant, s'appuie sur des rôles clairs, une prise de décision qualitative, l'éthique et l'intégrité. La gouvernance comprend le leadership naturel et l'entrepreneuriat et trouve un équilibre entre l'audace et l'action. La création de valeur durable est l'objectif ultime. (<https://www.guberna.be/en/our-purpose>) ;
- AMWA. L'Advanced Media Workflow Association (AMWA) fournit un forum ouvert et collaboratif, faisant progresser les solutions commerciales pour les network media workflow grâce au développement et à la publication de spécifications, d'outils et des meilleures pratiques actuelles. (<https://www.amwa.tv/about>) ;
- TMN. Le Joint Taskforce On Network Media (JTMN) contribue au développement d'une infrastructure réseau packet-based pour l'industrie des médias professionnels en réunissant des fabricants, des broadcasters et des organisations de l'industrie pour créer, stocker, transférer et diffuser des médias professionnels. (<https://www.it-nm.org/>) ;
- HPA. La Hollywood Professional Association (HPA) est une association à but non lucratif dédiée à la reconnaissance, à l'éducation et à la mise en relation des entreprises avec une communauté diversifiée qui fournissent une expertise créative et technique, un soutien, des outils et une infrastructure pour la création, la distribution et l'archivage de contenu professionnel dans l'industrie des médias et du divertissement. (<https://hpaonline.com/about/who-we-are/>).

## PROGRAMME D'ENQUÊTE DE SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Dans le cadre de notre « Strategy Map », en 2020, EVS a mis en œuvre un nouveau programme de satisfaction client qui vise à mesurer objectivement le niveau de satisfaction de nos clients dans toutes les régions. La recherche descriptive, avec un sondage de 34 questions divisé en trois sections (image de la marque, produits et solutions, et service à la clientèle), a été utilisée pour recueillir les réponses d'un échantillon aléatoire de clients deux fois par an chaque année. Les résultats sont documentés dans un rapport et partagés en interne pour sensibiliser, assurer la consistance de notre proposition en matière de valeur à tout niveau et identifier les domaines d'amélioration.



Lors de la première enquête, nous avons été déçus par le taux de réponse. Nous nous attendions à un taux de réponse de 20 % et nous n'avons atteint que 5 %. Notre objectif premier est donc d'augmenter ce taux de réponse en expliquant le but de l'enquête. Nous sous-traiterons également pour collecter les données à l'avenir car nous n'avons pas assez de ressources en interne pour appeler tous nos clients.

Même si nous n'avons pas le taux de réponse idéal, nous pouvons voir que la majorité de nos clients sont satisfaits ou très satisfaits. Aucun d'entre eux n'est très insatisfait et moins de 20% sont neutres ou insatisfaits. Nous espérons que notre prochain sondage montrera également un taux de satisfaction élevé. Nous sommes impatients de voir l'évolution dans notre prochain rapport.

## 8. Questions de gouvernance

### Gestion durable de la chaîne d'approvisionnement

***Gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la chaîne d'approvisionnement (pratiques de travail, droits de l'homme, éthique des affaires, énergie et changement climatique et gestion des déchets, gestion des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des minerais de conflit).***

Nos conditions générales d'achat EVS exigent de nos fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations, notamment en termes de droits de l'homme, de travail et de pratiques anti-esclavagistes. En 2021, nos principaux fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement ont dû répondre à des questions spécifiques et remplir une déclaration spécifiquement envoyée par EVS à cet égard pour nous assurer que nous pouvons respecter les principes de l'approvisionnement durable à tout moment.

En outre, EVS s'assure que ses fournisseurs adhèrent aux normes les plus élevées d'éthique des affaires grâce au Code de conduite des partenaires commerciaux d'EVS auquel ils doivent tous se conformer.

EVS prévoit plus d'actions en 2022 afin d'analyser mieux et plus proactivement les risques dans la chaîne d'approvisionnement.

### CYBERSÉCURITÉ

***Limitation des risques liés à l'utilisation de l'informatique.***

Stimulé par la transformation numérique et l'adoption de nouvelles pratiques de travail, le paysage des cybermenaces pour les broadcasters et les créateurs de contenu médiatique se développe à un rythme rapide. Les solutions de diffusion s'appuient de plus en plus sur les réseaux IP, ce qui conduit inévitablement à une exposition beaucoup plus large des vulnérabilités au monde extérieur.

En tant que fournisseur et architecte de premier plan de solutions d'infrastructure IP pour l'industrie du broadcast, EVS prend la cybersécurité très au sérieux. Au service d'une clientèle croissante de diffuseurs et de sociétés de production de haut niveau diffusant des informations et des événements sportifs majeurs dans le monde entier, nous nous engageons à protéger méticuleusement nos clients contre les parties malveillantes et les perturbations que leurs attaques peuvent déclencher.

Nous construisons une culture axée sur la sécurité dans l'ensemble de notre entreprise : en employant des experts en sécurité dédiés pour évaluer et prévenir les menaces au niveau des produits et des flux de travail, en utilisant les derniers outils de sécurité, en nous conformant aux normes de l'industrie, aux meilleures pratiques et en élaborant une feuille de route de solutions sécurisées dès la conception. En matière de cybersécurité, une bonne gestion est fondamentale, c'est la raison pour laquelle, en 2021, nous avons :

- Testé la résilience de la sécurité (tests d'intrusion) et effectué une analyse de vulnérabilité du réseau ;
- Exécuté des audits de sécurité sur les nouvelles versions des produits et solutions afin d'identifier les vulnérabilités. Ils sont répertoriés, documentés et un plan de résolution est défini. Cela fait partie du processus applicable à tous produits avant leur lancement ;
- Défini et communiqué des directives générales de sécurité pour le développement de futurs produits et solutions ;
- Défini une feuille de route de cybersécurité d'entreprise prenant en compte des normes telles que la norme ISO 27001 (La norme internationale pour la sécurité de l'information) et

couvrant les 5 éléments constitutifs de la chaîne de valeur de la cybersécurité : Identifier – Protéger – Détecter – Répondre – Restaurer. Des actions et des priorités ont été définies dans chaque domaine ;

- Organisé des séances de sensibilisation à la sécurité pour tous les employés ;
- Procédé à des tests de phishing aléatoires réguliers et fourni une formation spécifique sur la cybersécurité à ceux qui ont échoués.

Du point de vue du client, en tirant parti de notre expertise en cybersécurité et de décennies de connaissances en matière de diffusion, notre équipe de conseillers qualifiés en cybersécurité a conçu et mis en œuvre de nouveaux services et solutions de sécurité conformément au cadre de chaîne de valeur de la cybersécurité suivant :

- Audit. Nous avons aidé certains clients à auditer leur infrastructure ;
- Protéger. Le WAF EVS est mis en œuvre lors de grands événements et est utilisé pour sécuriser notre nouvelle solution SaaS MediaHub. L'EVS Shield est une nouvelle solution permettant d'appliquer les derniers contrôles de cybersécurité tels que la micro-segmentation et le zero trust ;
- Détecter. L'EVS Sniffer est utilisé lors de grands événements pour détecter les cyber comportements suspects ;
- Apprendre. Sessions avec les clients et les fournisseurs pour partager les *lessons learned* et *best practices*.

La cybersécurité est et restera une priorité absolue pour EVS au cours de l'année à venir.



En 2021, nous avons effectué plusieurs tests de phishing.

Les résultats du test de phishing de base en décembre 2021 ont été bons avec 7,6%

des employés cliquant sur le lien. Cependant, les résultats de notre test de phishing avancé n'ont pas été satisfaisants avec 83 (13%) des employés qui ont cliqué sur le lien et 45 d'entre eux qui ont fourni leur identifiant et leur mot de passe. Les résultats ne sont pas meilleurs au sein de l'équipe de direction car 20% (2 sur 10) des utilisateurs ont cliqué sur le lien et ont fourni leur identifiant et leur mot de passe.

Pour 2022, nous poursuivons ces tests avec l'ambition d'être en dessous de 7% des employés cliquant sur le lien.

#### CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un mandat allant d'un à quatre ans. Le conseil d'administration se réunit six à huit fois par an pour discuter de l'évolution des activités, de la stratégie de l'entreprise, des budgets, des décisions stratégiques, du suivi des filiales et de l'examen de la performance de l'entreprise. Ils examinent également les projets d'acquisition et de partenariat, préparent des communiqués de presse, préparent les assemblées générales et discutent du renouvellement des mandats des administrateurs et de la nomination de nouveaux mandats. Avant chaque réunion du Conseil, les membres reçoivent des rapports, des résultats financiers, des documents d'investissement et d'autres renseignements sur les points à l'ordre du jour. Le Conseil a mis en place deux comités pour l'aider dans sa mission : un comité d'audit et un comité de

rémunération. Les décisions finales restent collectives pour l'ensemble du Conseil d'administration et sont prises à la majorité.

En ce qui concerne la composition du conseil d'administration, EVS respecte le quota obligatoire pour les sociétés cotées tel que stipulé par la loi belge. Ces exigences en termes de diversité ont été suivies et sont intégrées dans le processus de recrutement de notre Comité de Rémunération et de

Nomination.

En 2021, le nombre d'hommes au sein du conseil d'administration d'EVS est resté stable (4) alors que le mandat d'une femme a pris fin, portant le ratio précédent de 43% de femmes à 33%.



Les membres du conseil d'administration sont Johan Deschuffeleer (président du conseil d'administration), Michel Counson, Martin De Prycker, Chantal De Vrieze, Philippe Mercelis et Anne Cambier. Le conseil d'administration respecte l'équilibre entre les genres en ayant deux femmes à bord pour un total de six membres du conseil.

**Johan Deschuyffeleer** (représentant permanent de The House of Value BVBA - Advisory and Solution BV) a plus de 35 ans d'expérience internationale dans le secteur des TIC et de la technologie. Après avoir occupé plusieurs fonctions au début de sa carrière - en tant qu'ingénieur et directeur chez Siemens et Hewlett-Packard - Johan a été directeur général Belux chez Compaq. Par la suite, Johan est retourné chez Hewlett Packard en tant que directeur général de Belux pour ensuite façonner la stratégie de vente mondiale de la Silicon Valley. Il s'est ensuite dirigé vers Technology Services EMEA et plus tard vers Technology Consulting WW. Johan est actuellement Président du Conseil d'Administration d'Orange Belgique et Directeur chez AE, Automation et GIMV. Johan est titulaire d'un diplôme d'ingénieur industriel et a également suivi un cours de middle management à la Vlerick Management School.

**Anne Cambier** (représentante permanente de Accompany you SRL) est directrice de sa propre société de conseil aux entreprises. Tout au long de sa carrière, elle a progressivement développé une passion pour les aspects humains de l'entreprise, avec un accent particulier sur les compétences et les modèles de leadership dans le contexte du changement technologique. De 1999 à 2015, Anne a travaillé pour Orange Belgium, où elle a contribué à la croissance rapide de la téléphonie mobile en Belgique. Chez Orange, avant de prendre ses responsabilités en tant que Chief People Officer, elle a développé une vaste connaissance transversale des affaires en dirigeant plusieurs activités dans les domaines du commerce, des opérations clients, de la chaîne d'approvisionnement et des achats. Anne a débuté sa carrière en 1992 chez Accenture, travaillant pour plusieurs entreprises clientes en Europe, principalement dans les secteurs de l'industrie et des services publics. Elle est titulaire d'un diplôme de Génie Civil en Mathématiques Appliquées de l'Ecole Polytechnique de Louvain (UCLouvain) et d'un Executive Master en Management de Solvay Brussels School (SBS).

**Michel Counson** CTO Hardware et Directeur Général de l'entreprise, est diplômé de l'Institut Electronique de Liège en 1982. Il a commencé sa carrière en tant qu'ingénieur matériel chez TECHNIQUE DIGITAL VIDEO S.A. en 1983 avant de fonder sa propre entreprise, VIDEO SYSTEM



ENGINEERING S.P.R.L., en 1986 qui travaillait en partenariat avec EVS sur de nombreux projets. Les deux sociétés ont fusionné en 2000.



Johan Deschuyffeleer



Anne Cambier



Michel Counson

**Martin De Prycker** (représentant InnoConsult bvba) a été nommé observateur du conseil d'administration d'EVS en novembre 2015. Il est administrateur indépendant chez EVS depuis mai 2016. Il est Managing Partner chez Qbic Fund (un fonds interuniversitaire soutenant des entreprises dérivées en Belgique) et Managing Director chez Innoconsult (cabinet de conseil spécialisé dans la gestion de l'innovation et les solutions TIC). Entre 2009 et 2013, il a été Fondateur & CEO de Caliopa (une startup en photonique sur silicium permettant le transport de centaines de Gbps sur fibre optique). Entre 2002 et 2009, il a été CEO de Barco (fabricant de matériel et de logiciels d'affichage basé en Belgique). Il s'est concentré sur la croissance de l'entreprise via l'utilisation des écrans et en se séparant des gammes de produits non essentielles. Auparavant, il était CTO et membre du Comité Exécutif d'Alcatel-Lucent. Avant de devenir CTO d'Alcatel-Lucent, il était responsable de l'établissement du leadership mondial d'Alcatel-Lucent sur le marché de l'accès haut débit. Il est membre du conseil d'administration de Proximus, Newtec (société belge de conception, développement et fabrication d'équipements et de technologies pour les communications par satellite), Anteryon, Track4C et Venture Spirit. M. De Prycker est titulaire d'un doctorat en informatique, d'une M.Sc en électronique de l'Université de Gand, ainsi que d'un MBA de l'Université d'Anvers.

**Chantal De Vrieze** (représentante permanente de 7 Capital sprl) est CEO d'Econocom Benelux depuis octobre 2016. Elle a débuté sa carrière en 1984 chez AGFA, puis à la Banque Van Breda, où elle a acquis une solide expérience en vente et marketing. Entre 2003 et 2015, elle a successivement été directrice commerciale, administratrice déléguée d'Econocom Benelux et membre du conseil d'administration du groupe Econocom (fournisseur européen de solutions numériques B2B). En juin 2015, elle devient Country Manager d'Altran Belgium (groupe de conseil international pour l'innovation et l'ingénierie avancée). Elle est diplômée en droit de l'Université de Gand. Elle est également membre du conseil d'administration d'Axa Belgium, de Guberna (Institut belge des administrateurs) et d'Agoria, et membre du comité stratégique de la FEB.

**Philippe Mercelis** a débuté sa carrière chez ING (anciennement « BBL ») en 1987. Il a occupé divers postes tels que la gestion du back-office, le product management lending B2B le directeur marketing B2B et diverses fonctions commerciales dans les secteurs de la banque commerciale et de l'assurance. Il avait également été administrateur et membre du comité exécutif d'ING Lease et d'ING Commercial Finance. En plus de ces fonctions, il a occupé divers postes, notamment au sein de Private Equity et de Fonds d'investissement publics. Philippe Mercelis est actuellement Head of Corporate Banking Bruxelles - Brabant chez Belfius Bank.

Le Conseil a mis en place deux comités pour l'aider dans sa mission : un comité d'audit et un comité de rémunération.





Martin De Prycker

Mr. De Prycker (representing InnoConsult bvba) was appointed as Board Observer of EVS in November 2015. He is an Independent Director at EVS since May 2015. He was previously Managing Partner at Qbic Fund (an inter-fund supporting spin-off companies) and Managing Director at Innoconsult (company specialized in Innovation Management

company designing, developing and manufacturing equipment and technologies for satellite communications), Anteryon, Track4C and Venture Spirit. Mr De Prycker holds a Ph.D in Computer Sciences, a M.Sc. in Electronics from the University of Ghent, as well as a MBA from the University of Antwerp.



Chantal DE VRIEZE



Philippe Mercelis

Philippe Mercelis started his career at ING (formerly named "BBL") in 1987. He held various positions as back office management, product manager, lending B2B, B2B marketing director and various commercial functions in both commercial banking and insurance sectors. He had also been a director and member of the executive committee of ING Lease.

## Comité de rémunération (RemCo)

Le Comité des rémunérations est composé du CEO (invité) et de quatre administrateurs indépendants non exécutifs. Ce comité assume la mission décrite à l'article 7:100 du Code belge des sociétés et associations. Plus généralement, il assiste le Conseil d'administration dans ses responsabilités concernant la fixation de la politique de rémunération, la révision et la fixation de la rémunération des dirigeants et managers de l'entreprise ainsi que les avantages et variables à long terme et la politique de bonus. Les membres de ce comité se sont réunis 7 fois en 2021. Au 31 décembre 2021, le conseil d'administration était composé comme suit :

|                     | Comité d'audit | Comité de rémunération | de                                        |                                              |                                                      |
|---------------------|----------------|------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                     |                |                        | Activités en 2021                         |                                              |                                                      |
|                     |                |                        | Participation au conseil d'administration | Participation aux réunions du comité d'audit | Participation aux réunions du comité de rémunération |
| Michel COUNSON      | -              | -                      | 7                                         | -                                            | -                                                    |
| Martin DE PRYCKER   | Membre         | Membre                 | 7                                         | 4                                            | 5                                                    |
| Chantal De VRIEZE   | Membre         | -                      | 7                                         | 4                                            | -                                                    |
| Philippe MERCELIS   | Président      | Membre                 | 4                                         | 3                                            | 3                                                    |
| Anne CAMBIER        | -              | Président              | 7                                         | -                                            | 5                                                    |
| Johan DESCHUYFELEER | Membre         | Membre                 | 7                                         | 5                                            | 5                                                    |

## Comité d'audit

Le Comité d'audit est composé de quatre administrateurs non exécutifs. Ce comité assume les missions décrites à l'article 7:99 du Code belge des sociétés et associations. Plus généralement, il assiste le Conseil d'administration dans ses responsabilités concernant l'intégrité des informations financières relatives à la société et, notamment, la supervision des rapports financiers, de la fonction d'audit interne, de la fonction d'audit externe et des relations entre la société et ses actionnaires. Le Comité d'Audit s'est réuni 4 fois en 2021 en présence, pour la plupart des sujets, du CEO, du CFO et de l'Auditeur de l'entreprise.

Conformément à l'article 3:6 du Code des sociétés belge, au sein du Comité d'audit, Philippe Mercelis (ayant plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des services financiers), Chantal De Vrieze (Certificat en droit, et de nombreuses années d'expérience dans des fonctions exécutives, y compris dans les groupes Altran et Econocom), Martin DePrycker (titulaire d'un doctorat en informatique, ainsi qu'un MBA de l'Université d'Anvers) et le président du conseil d'administration qui est également membre du comité d'audit ont les compétences en comptabilité et en audit.

## Équipe de direction<sup>12</sup>

Au 1er février 2022, les membres de l'équipe de direction sont Serge Van Herck (CEO), Quentin Grutman (Chief Customer Officer), Alexander Redfern (Chief Technology Officer), Nicolas Bourdon (Chief Marketing Officer), Pierre Matelart (Chief People Officer), Veerle De Wit (Chief Financial Officer) et Xavier Orri (EVP of Operations and Projects).<sup>13</sup>

L'équipe de direction coordonne le suivi et le développement de l'entreprise et de ses affaires. Ses membres sont en contact permanent, reçoivent des informations sur la situation financière du groupe, les ventes et les projets, l'état du développement de produits et de solutions, l'état du déploiement des projets, les problèmes des clients et le Comité prend des décisions opérationnelles telles que la nomination ou le licenciement du personnel et la conclusion d'accords contractuels. C'est l'organe décisionnel du groupe.

L'entreprise, consciente de l'importance d'assurer une certaine diversité dans son personnel, a également continué à travailler sur la diversité des âges, de l'éducation et du parcours professionnel ainsi que sur la composante géographique de son comité exécutif et de l'équipe de direction d'EVS en général, y compris et en particulier la diversité des compétences professionnelles.

Depuis janvier 2022, notre équipe de direction élargie d'EVS (connue sous le nom de Skippers' Team) est diversifiée sous plusieurs angles. Sa taille s'est étendue de 42 à 56 membres avec une augmentation des compétences en gestion, transformation, technologies, logiciels et services ainsi qu'une diversité géographique et une exposition internationale de ses membres. L'augmentation de la taille de l'équipe de direction élargie est principalement due à l'arrivée de Xavier Orri dans l'équipe de direction avec, par conséquent, les personnes lui rapportant en direct faisant désormais partie de l'équipe des skippers.



---

<sup>12</sup> <https://evs.com/company/leadership-team>

<sup>13</sup> Serge Van Herck (InnoVision BV), Quentin Grutman (RCG SRL), Alexander Redfern (Openiris Ltd), Nicolas Bourdon (Ikaro SRL), Pierre Matelart (M2C SRL), Veerle De Wit (WeMagine SRL) et Xavier Orri (Tols SRL)

## 9. Respect des droits de l'homme

Promouvoir des pratiques de travail équitables, des conditions de travail décentes et le respect des droits de l'homme cela inclut, sans toutefois s'y limiter, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé, la garantie de salaires équitables et de la rémunération des heures supplémentaires, le salaire minimum, la fourniture d'avantages sociaux et la liberté d'association. En particulier, EVS veille à ce qu'il n'y ait pas d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement pour répondre notamment aux exigences de la loi britannique sur l'esclavage moderne.<sup>14</sup>

Nos conditions générales d'achat comprennent des déclarations et des garanties spécifiques de nos fournisseurs qu'ils se conforment aux lois applicables, ne soient pas impliqués dans l'esclavage moderne et se conforment à notre code de conduite externe. Les fournisseurs reçoivent également régulièrement des enquêtes où ils doivent répéter ces déclarations en termes notamment d'esclavage moderne. En 2021, il n'y a eu aucune violation des droits de l'homme.

## 10. Code de conduite et confidentialité des données d'EVS

### Code de conduite d'EVS

Avec plus de 570 employés travaillant dans plus de 20 bureaux dans le monde entier, EVS est aujourd'hui l'un des principaux fournisseurs de technologie vidéo en direct, avec une empreinte mondiale. Un tel succès dépend de la conduite des employés d'EVS. Par conséquent, nous nous attendons à ce qu'ils se conduisent toujours avec intégrité. Chez EVS, cela signifie faire la bonne chose de la bonne manière. Nous croyons fermement que ce n'est qu'avec intégrité qu'EVS peut rester une entreprise prospère.

À cette fin, nous avons mis à jour notre code de conduite EVS en 2020, afin de refléter les valeurs d'intégrité de notre entreprise et d'offrir des conseils pour aider les employés à prendre la bonne décision dans chaque situation, même lorsque la bonne chose à faire n'est pas évidente. Le Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés d'EVS, ainsi qu'à tous les sous-traitants fournissant des services à EVS dans le monde entier, quel que soit le poste et le niveau de responsabilité conformément à la disposition de leur contrat, mais également à tous nos fournisseurs et sous-traitants conformément à nos conditions applicables. En 2021, aucun conflit d'intérêts n'a été signalé.

Plus de 500 employés ont terminé en 2021 un apprentissage en ligne pour amener leurs connaissances du Code de conduite EVS à un niveau supérieur.

### Confidentialité des données

Chez EVS, nous accordons la plus grande importance à la confidentialité de nos clients et de leurs données. À cette fin, notre politique de protection des données s'appliquant à nos employés ainsi que notre déclaration de confidentialité et nos conditions applicables à nos clients, fournisseurs et partenaires expliquent clairement quand et quelles données personnelles sont collectées, à quelles fins et sur quelle base juridique, si et dans quelle mesure les données personnelles peuvent être partagées, combien de temps nous conservons les données personnelles, comment nous les protégeons ainsi que les mesures mises en place pour mettre à jour, corriger et donner accès aux données personnelles.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

<sup>15</sup> <https://evs.com/privacy-statement>

EVS s'engage à respecter toutes les lois applicables à nos activités dans les différents pays où nous exerçons nos activités, y compris les lois sur la protection de la vie privée. En particulier, nous sommes conformes au règlement général européen sur la protection des données (RGPD). En 2021, aucune violation de ces lois n'a été signalée.

## 11. Anti-corruption et anti-corruption

Chez EVS, nous ne tolérons pas de pratiques telles que la corruption ou les pots-de-vin.

Notre code de conduite EVS fournit des conseils aux employés pour qu'ils fassent la bonne chose de la bonne façon dans ces domaines, car la distinction entre la corruption et les cadeaux et autres politesses commerciales est parfois floue. En particulier, les employés ont suivi en 2021 un apprentissage en ligne mettant en évidence notre politique anti-corruption et anti-pots-de-vin conformément à notre Code de conduite EVS, en particulier lors de l'acceptation ou de l'offre de cadeaux.

|                                                                                      | 2021      | 2020     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| Nombre d'employé d'EVS qui ont suivi une formation sur la lutte contre la corruption | 502 – 87% | Pas fait |

En 2021, aucun incident lié à la corruption ou aux pots-de-vin n'a été signalé parmi les employés d'EVS.

## 12. Politique de dénonciation

Afin de renforcer en permanence notre engagement éthique et notamment conformément à la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des infractions au droit de l'Union, EVS a mis à jour sa politique en matière de lancement d'alerte qui est désormais disponible sur notre site web<sup>16</sup>. Une telle politique de dénonciation fournit un canal sécurisé et confidentiel pour permettre à toute personne qui le souhaite de s'exprimer si elle identifie une violation des lois, de notre code de conduite EVS ou de toute politique / procédure interne. Dans ce contexte, EVS s'engage à faire en sorte que tout le monde (non seulement les employés, mais aussi les fournisseurs, les clients et autres tiers) se sente libre de s'exprimer sans crainte de représailles, et d'enquêter sur tout cas potentiel d'inconduite.

La politique sur la dénonciation met clairement en évidence qui peut émettre un signalement, quand un signalement doit être émis, le processus ainsi que la protection et la confidentialité dont le dénonciateur peut bénéficier. Ceci est indiqué dans notre Code de conduite signé par tous les employés EVS. Notre politique de dénonciation est actuellement disponible en Français et en anglais. En 2021, aucune dénonciation n'a été signalée.

---

<sup>16</sup> 19 <https://evs.com/whistleblowing-policy-speaking-procedure>

## 13. Divulgations de taxonomie de l'UE

Dans cette section, nous rendons compte des indicateurs de performance clés requis en vertu du règlement UE 2020/852 (taxonomie de l'UE) et des actes délégués connexes. La taxonomie de l'UE vise à orienter et à canaliser les capitaux (publics et privés) vers des activités durables, dans le but final de financer une croissance durable et d'atteindre l'objectif de l'UE de devenir climatiquement neutre d'ici 2050.<sup>17</sup>

### Qu'est-ce que la taxonomie de l'UE?

La taxonomie de l'UE est un système de classification unifié permettant d'établir quelles activités économiques peuvent être considérées comme durables sur le plan environnemental. La taxonomie de l'UE fournit également une méthodologie pour calculer dans quelle mesure une activité (en termes de recettes, de capital et de dépenses opérationnelles limitées) est durable sur le plan environnemental.

Une activité peut être considérée comme durable sur le plan environnemental si elle :

- Contribue de manière substantielle à un ou plusieurs des six objectifs environnementaux : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, utilisation durable et protection de l'eau et des ressources marines, transition vers une économie circulaire, lutte contre la pollution et la prévention, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes
- Ne nuit pas de manière significative à l'un des objectifs environnementaux mentionnés précédemment
- Est effectué dans le respect de garanties minimales<sup>18</sup>

La taxonomie de l'UE établit quand une activité est considérée comme « contribuant de manière substantielle » ou « ne causant pas de préjudice significatif » aux objectifs environnementaux au moyen de critères d'examen technique (généralement des seuils de performance ou des limites d'intensité carbone).

### Notre processus de taxonomie de l'UE

Notre activité principale consiste en la conception et la fabrication de solutions vidéo pour l'industrie de la vidéo en direct. Pour commencer par l'analyse de l'éligibilité à la taxonomie de l'UE, nous avons désagréé chaque activité effectuée dans le cadre de notre activité principale et effectué une évaluation de l'éligibilité. À cette fin, nous avons tenu compte du fait qu'une activité éligible est une activité décrite dans le Climate Delegate Act<sup>19</sup>, que cette activité économique réponde ou non à l'un ou à l'ensemble des critères d'examen technique définis dans ces actes délégués. Les résultats de cet

---

<sup>17</sup> Règlement UE 2020/852 du Parlement européen et du Conseil, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 22.06.2020.

<sup>18</sup> Les garanties minimales sont des procédures mises en œuvre par : une entreprise qui exerce une activité économique visant à assurer l'alignement sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les principes et droits énoncés dans les huit conventions fondamentales recensées dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans la Charte internationale des droits de l'homme.

<sup>19</sup> Climate Delegate Act et Disclosure Delegate Act

exercice sont inclus dans le tableau ci-dessous (<sup>20</sup>voir – *Indicateurs clés de performance de la taxonomie de l'UE*).

Notre évaluation a conclu que notre contribution à l'objectif environnemental d'atténuation du changement climatique passe par nos dépenses d'investissement et nos dépenses d'exploitation, par l'achat de biens et de services liés aux activités éligibles à la taxonomie de l'UE, telles que l'installation, l'entretien et la réparation d'équipements d'efficacité énergétique, de stations de recharge pour véhicules électriques, de dispositifs permettant de mesurer, de réglementer et de contrôler la performance énergétique de nos bureaux, et d'autres.

Nos propres activités, pour le moment, ne sont pas incluses dans l'annexe 1 du Climate Delegate Act et ne sont donc pas éligibles à la taxonomie de l'UE.

## Indicateurs clés de performance de la taxonomie de l'UE

| Indicateur de performance clé | Montants absolus pour l'exercice 2021 | Part des activités éligibles | Part des activités non admissibles |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| ROTATION                      | 137,578                               | 0%                           | 100%                               |
| LES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT | 5,861                                 | 1,29%                        | 98,71%                             |
| OPEX                          | 59,481                                | 0,46%                        | 99,54%                             |

## TURNOVER

Nous préparons et consolidons nos états financiers selon les IFRS. Notre comptabilisation du chiffre d'affaires net suit la définition<sup>21</sup> du Disclosure Delegate Act<sup>22</sup> et se trouve dans la note 3 de nos états financiers consolidés.<sup>23</sup>

## LES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

L'indicateur de performance clé CAPEX est calculé en divisant les dépenses d'investissement éligibles à la taxonomie de l'UE (numérateur) par le total des dépenses d'investissement (dénominateur) pour l'exercice 2021.

Pour le numérateur CAPEX, nous avons inclus les dépenses en capital sous le littéral (c) de la section 1.1.2.2 de l'annexe I du Disclosure Delegate Act : dépenses liées à l'achat de la production provenant d'activités éligibles à la taxonomie de l'UE. À ces fins, nous avons analysé chacune de nos dépenses et effectué un examen par rapport aux codes NACE correspondants et aux descriptions des activités économiques incluses dans le Climate Delegated Act. Les dépenses d'investissement incluses dans le numérateur de l'indicateur de performance clé figurent dans les notes 10-11-12 de nos états financiers consolidés.<sup>24</sup>

<sup>20</sup> Règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 09.12.2021.

<sup>21</sup> Montant provenant de la vente of les produits et la prestation de services après déduction des rabais sur les ventes et de la taxe sur la valeur ajoutée et d'autres taxes directement liées au chiffre d'affaires.

<sup>22</sup> Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 10.12.2021.

<sup>23</sup> Rapport annuel 2021 – note 3 « Informations sectorielles »

<sup>24</sup> Rapport annuel 2021 – notes 11 « Autres immobilisations incorporelles » & note 12 « Actifs corporels »



## OPEX

L'indicateur de performance clé OPEX est calculé en divisant les dépenses opérationnelles éligibles à la taxonomie de l'UE (numérateur) par le total des OPEX de l'exercice 2021 tel que défini à l'annexe I, section 1.1.3.1, du Disclosure Delegate Act (dénominateur). À l'heure actuelle, toutes les dépenses opérationnelles ne sont pas autorisées à être comptabilisées dans les informations relatives à la taxonomie de l'UE. Les dépenses d'exploitation autorisées comprennent la recherche et le développement, les mesures de rénovation des bâtiments, les baux à court terme, l'entretien et les réparations, ainsi que d'autres dépenses directes quotidiennes liées à l'entretien des actifs afin d'assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs.

Pour le numérateur OPEX, nous avons inclus les dépenses au point c) littéral de la section 1.1.3.2 de l'annexe I du Disclosure Delegate Act: dépenses liées à l'achat de la production provenant d'activités éligibles à la taxonomie de l'UE. Nous n'avons inclus que les dépenses opérationnelles qui entrent dans les catégories suivantes : recherche et développement, mesures de rénovation des bâtiments, baux à court terme, entretien et réparation, et autres dépenses directes quotidiennes liées à l'entretien des actifs afin d'assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs.

Les OPEX inclus dans le numérateur de l'indicateur de performance clé se trouvent dans nos états financiers consolidés.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Rapport annuel 2021 – Voir « compte de résultat consolidé » p26

Contactez Serge Van Herck, CEO EVS Broadcast Equipment SA [corpcom@evs.com](mailto:corpcom@evs.com)

| DIVULGATION                                                                                              | PAGE                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>GRI 102 Divulgations générales</b>                                                                    |                               |
| <b>102-01</b> Nom de l'organisation                                                                      | 2, 44, 49                     |
| <b>102-02</b> Activités, marques, produits et services                                                   | 5, 16-17                      |
| <b>102-03</b> Emplacement du siège social                                                                | 5                             |
| <b>102-04</b> Lieu des opérations                                                                        | 5                             |
| <b>102-05</b> Propriété et forme juridique                                                               | Rapport financier             |
| <b>102-06</b> Marchés desservis                                                                          | Rapport financier             |
| <b>102-07</b> Échelle de l'organisation                                                                  | Rapport financier             |
| <b>102-08</b> Informations sur les employés et autres travailleurs                                       | 5, 21-33                      |
| <b>102-09</b> Chaîne logistique                                                                          | 16, 37, 43                    |
| <b>102-10</b> Changements importants à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement                 | Aucun changement significatif |
| <b>102-11</b> Principe ou approche de précaution                                                         | 14-15                         |
| <b>102-12</b> Initiatives externes                                                                       | 34-36                         |
| <b>102-13</b> Adhésion à des associations                                                                | 35-36                         |
| <b>102-14</b> Déclaration d'un décideur de haut niveau                                                   | 4                             |
| <b>102-15</b> Principaux impacts, risques et opportunités                                                | 7-15                          |
| <b>102-16</b> Valeurs, principes, normes et normes de comportement                                       | 3-6, 21                       |
| <b>102-18</b> Structure de gouvernance                                                                   | 38-42                         |
| <b>102-21</b> Consultation des parties prenantes sur des sujets économiques, environnementaux et sociaux | 8-13, 36                      |
| <b>102-22</b> Composition de l'organe de gouvernance suprême et de ses comités                           | 38-42                         |
| <b>102-24</b> Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé                           | 42                            |
| <b>102-25</b> Conflits d'intérêts                                                                        | 43                            |
| <b>102-40</b> Liste des groupes de parties prenantes                                                     | 9                             |
| <b>102-41</b> Conventions collectives                                                                    | 33                            |
| <b>102-42</b> Identifier et sélectionner les parties prenantes                                           | 9                             |
| <b>102-43</b> Approche de l'engagement des parties prenantes                                             | 8-13, 36                      |
| <b>102-44</b> Principaux sujets et préoccupations soulevés                                               | 7-15                          |
| <b>102-45</b> Entités incluses dans les états financiers consolidés                                      | Rapport financier             |
| <b>102-46</b> Définition du contenu du rapport et des limites de rubrique                                | 3, 13                         |
| <b>102-47</b> Liste des sujets matériels                                                                 | 10-13                         |
| <b>102-48</b> Retraitements de l'information                                                             | N/A                           |
| <b>102-49</b> Changements dans les rapports                                                              | 3                             |
| <b>102-50</b> Période                                                                                    | 3                             |
| <b>102-51</b> Date du rapport le plus récent                                                             | 3                             |
| <b>102-52</b> Cycle de production de rapports                                                            | 3                             |
| <b>102-53</b> Point de contact pour les questions concernant le rapport                                  | 44                            |
| <b>102-54</b> Allégations de déclaration conformément aux normes GRI                                     | 3                             |
| <b>102-55</b> Index de contenu GRI                                                                       | 45-47                         |
| <b>GRI 201 Performance économique</b>                                                                    |                               |
| <b>201-01</b> Valeur économique directe générée et distribuée                                            | Rapport financier             |
| <b>GRI 205 Lutte contre la corruption</b>                                                                |                               |
| <b>205-02</b> Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption  | 44                            |
| <b>205-03</b> Incidents de corruption confirmés et mesures prises                                        | 44                            |

|                                                                                                                                |                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>GRI 301 Matériaux</b>                                                                                                       |                  |
| <b>301-01</b> Matériaux utilisés en poids ou en volume                                                                         | 16               |
| <b>GRI 302 Énergie</b>                                                                                                         |                  |
| <b>302-04</b> Réduction de la consommation d'énergie                                                                           | 18-19            |
| <b>302-05</b> Réduction des besoins énergétiques des produits et services                                                      | 16-17            |
| <b>GRI 303 Eau</b>                                                                                                             |                  |
| <b>303-01</b> Prélèvement d'eau par source                                                                                     | 19               |
| <b>303-03</b> Eau recyclée et réutilisée                                                                                       | 19               |
| <b>GRI 306 Déchets</b>                                                                                                         |                  |
| <b>306-03</b> Poids total des déchets produits et composition des déchets                                                      | 20               |
| <b>GRI 401 Emploi</b>                                                                                                          |                  |
| <b>401-01</b> Embauche de nouveaux employés et roulement du personnel                                                          | 22-23            |
| <b>401-02</b> Avantages offerts aux employés à temps plein qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel | 26               |
| <b>GRI 403 Santé et sécurité au travail</b>                                                                                    |                  |
| <b>403-05</b> Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail                                                | 30               |
| <b>403-09</b> Accidents du travail                                                                                             | 30               |
| <b>403-10</b> Mauvaise santé liée au travail                                                                                   | 30               |
| <b>GRI 404 Formation et éducation</b>                                                                                          |                  |
| <b>404-01</b> Nombre moyen d'heures de formation par année et par employé                                                      | 24               |
| <b>404-02</b> Programmes d'amélioration des compétences des employés et programmes d'aide à la transition                      | 24-25            |
| <b>404-03</b> Pourcentage d'employés faisant l'objet d'examens réguliers du rendement et du perfectionnement professionnel     | 25               |
| <b>GRI 405 Diversité et égalité des chances</b>                                                                                |                  |
| <b>405-01</b> Diversité des organes de gouvernance et des employés                                                             | 22, 31-33, 38-42 |
| <b>405-02</b> Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes                                 | 31-33            |
| <b>GRI 406 Non-discrimination</b>                                                                                              |                  |
| <b>406-01</b> Incidents de discrimination et mesures correctives prises                                                        | 31               |
| <b>GRI 408 Travail des enfants</b>                                                                                             |                  |
| <b>408-01</b> Opérations et fournisseurs exposés à un risque important d'incidents de travail des enfants                      | 37, 43           |
| <b>GRI 409 Travail forcé ou obligatoire</b>                                                                                    |                  |
| <b>409-01</b> Opérations et fournisseurs exposés à un risque important d'incidents de travail forcé ou obligatoire             | 37,43            |
| <b>GRI 413 Communautés locales</b>                                                                                             |                  |
| <b>413-01</b> Opérations avec engagement communautaire local, évaluations d'impact et programmes de développement              | 22, 29, 34-36    |
| <b>GRI 414 Évaluation sociale des fournisseurs</b>                                                                             |                  |
| <b>414-01</b> Nouveaux fournisseurs qui ont été sélectionnés à l'aide de critères sociaux                                      | 37, 43           |
| <b>GRI 418 Confidentialité des clients</b>                                                                                     |                  |
| <b>418-01</b> Plaintes fondées concernant des violations de la vie privée des clients et des pertes de données des clients     | 43               |

# Appendix

## Annexe 1 – Objectifs de développement durable



Mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes partout dans le monde



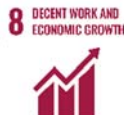
Assurer l'accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous



Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts



Mettre fin à la faim et à la malnutrition, améliorer les pratiques agricoles, assurer le bon fonctionnement des marchés, ...



Promouvoir une croissance économique inclusive et durable, l'emploi et un travail décent pour tous



Conserver et utiliser durablement les océans, les mers et les ressources marines



Assurer une vie saine et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



Construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation durable et favoriser l'innovation



Gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, arrêter et inverser la dégradation des terres, enrayer la perte de biodiversité



Assurer une éducation de qualité pour tous ; être inclusif et atteindre l'équité



Réduire les inégalités à l'intérieur des pays et entre eux (aspects sociaux, économiques et autres)



Promouvoir des sociétés justes, pacifiques et inclusives



Parvenir à l'égalité des sexes et donner du pouvoir aux femmes et aux filles



Rendre les villes et les communautés inclusives, sûres, résilientes et durables



Revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable (finances, technologie, renforcement des capacités, commerce, questions systémiques)



Assurer l'accès à l'eau et à l'assainissement (et à l'hygiène) pour tous (WASH)



Assurer des modes de consommation et de production durables (eau, énergie, alimentation, ...)

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>