



Rapport de développement durable 2022

EVS Broadcast Equipment

→ evs.com



À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable

À propos de ce rapport

Rapport publié en avril 2023. Le rapport de durabilité 2023 d'EVS Broadcast Equipment reprend un aperçu global de nos efforts en matière de durabilité au cours de l'exercice 2022¹. Ce rapport annuel couvre toutes nos entités à travers le monde.

Dans la continuité de notre premier rapport de durabilité pour l'exercice 2021, nous nous efforçons d'améliorer et d'augmenter continuellement la transparence dans nos rapports. Ce rapport couvre les contributions et les résultats de chaque employé dans le cadre de la promotion de la durabilité chez EVS. En collaboration avec l'équipe de direction et notre conseil d'administration, nous nous engageons à assurer la réussite financière à long terme et la durabilité de notre entreprise.

En 2021, nous avons commencé à considérer la durabilité comme une mission faisant partie intégrante de notre stratégie. Nous sommes maintenant conscients du fait que des actions isolées ne seront pas suffisantes et que la rentabilité à long terme ne peut être atteinte que dans un monde sain et durable. Cette prise de conscience a mené à la définition et au lancement de notre stratégie ESG en 2022.

En 2023, nous nous concentrerons sur la révision de notre matrice de matérialité et sur

la définition d'objectifs à long terme clairs en matière de durabilité.

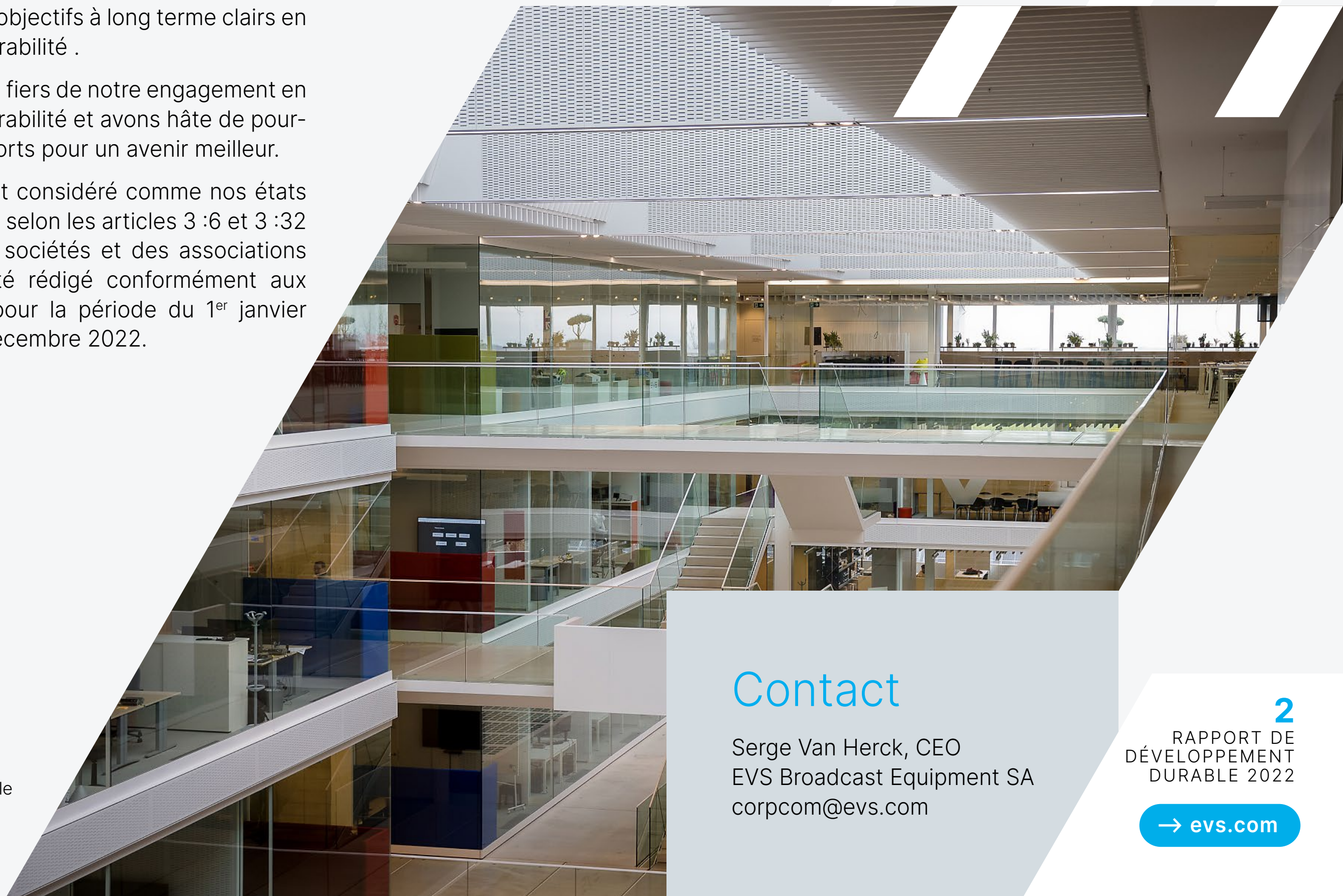
Nous sommes fiers de notre engagement en matière de durabilité et avons hâte de poursuivre nos efforts pour un avenir meilleur.

Ce rapport est considéré comme nos états non financiers selon les articles 3 :6 et 3 :32 du Code des sociétés et des associations belge. Il a été rédigé conformément aux normes GRI pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

1. La période de référence de notre rapport de durabilité est alignée avec celle de notre rapport financier.

Contact

Serge Van Herck, CEO
EVS Broadcast Equipment SA
corpcom@evs.com



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 sur tout type d'écran.

En tant que leader du marché, il est de notre devoir d'assurer cet impact de manière durable. Avec notre programme ESG, notre ambition est d'accroître l'attention que nous accordons aux questions environnementales et sociales liées à notre entreprise. Nous utiliserons les capacités d'innovation et de création de nos employés pour trouver des solutions.

« Se concentrer sur la croissance rentable » – est le titre de notre « Strategy Map » pour 2023. Il est clair pour l'ensemble de nos employés qu'en 2023 nous devons adopter un état d'esprit axé sur une croissance rentable et durable.

Nous croyons également que nous avons besoin d'une approche plus proactive en matière de durabilité et qu'un engagement à long terme est nécessaire. Depuis toujours soucieux des critères environnementaux et sociaux, nous nous améliorons quotidiennement pour nous axer encore plus sur la durabilité. Notre impact sur l'environnement, les personnes et la société doit être pris en compte dans toutes les discussions car il compte autant pour nous que pour nos clients. En 2023, nous réévaluerons nos sujets importants et élaborerons une stratégie ambitieuse pour 2030 basée sur ces sujets.

Comme vous le lirez tout au long de ce rapport, nous avons déjà mené des initiatives

pour avoir un impact positif, en gardant à l'esprit l'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 notre ambition en matière de durabilité.

En 2022, nous avons fait un premier pas dans cette démarche en calculant pour la première fois notre « empreinte carbone ». Il s'agissait d'une première analyse tangible de notre impact environnemental qui nous a permis d'identifier nos plus grandes sources d'émission.

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 ». Nous avons reçu la certification Top Employer Belgium 2023 en reconnaissance de nos efforts dans ce domaine. Au niveau de la communauté, nous avons continué de soutenir l'éducation, le sport et la culture à travers différentes actions sociales.

Nous sommes une entreprise proche du client, c'est ancré dans notre ADN. Être orienté client est ce qui nous aide à renforcer davantage notre réputation de leader et à réaliser nos ambitions de croissance. Nous aidons nos clients à produire le contenu en

direct le plus exigeant en leur offrant de la tranquillité d'esprit et un coût total de possession moindre. Nous fournissons des produits, des solutions et des services de qualité supérieure avec l'assurance que nous pouvons nous adapter aux changements rapides de notre secteur et de notre société en général. L'agilité, l'innovation et l'accent que nous mettons sur le succès de nos clients sont les éléments qui nous ont aidés à maintenir notre dynamique de croissance et à atteindre un chiffre d'affaires record en 2022. 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.



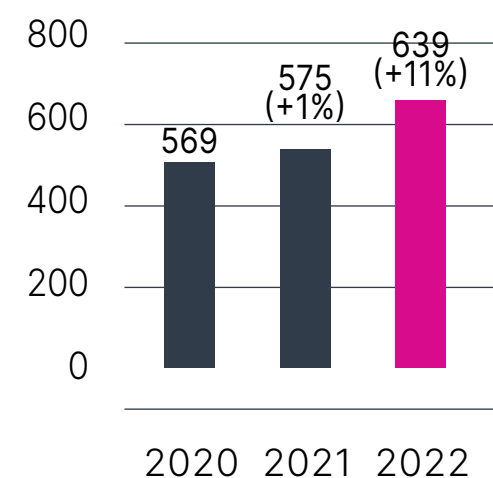
Nous avons l'intention d'investir davantage dans l'avenir en soutenant les jeunes talents, les initiatives environnementales et notre communauté en général.

Serge Van Herck / CEO

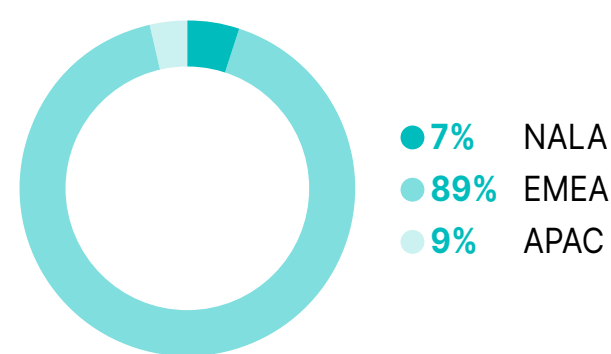
EVS en un coup d'œil



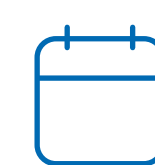
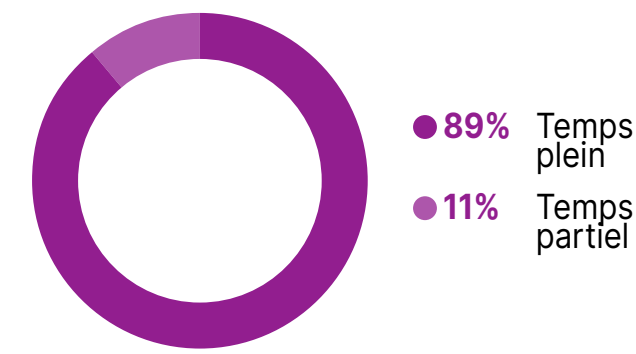
**Nombre
d'employés
à la fin de l'année²**



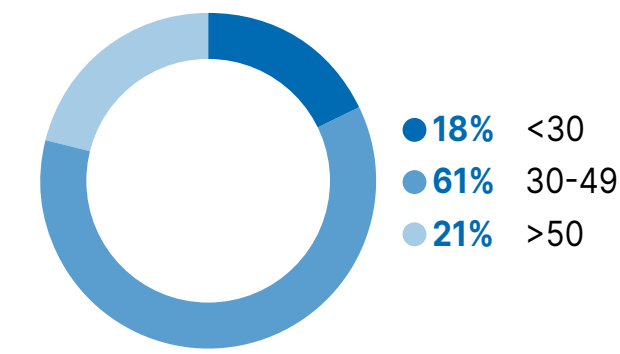
**Répartition
par région**



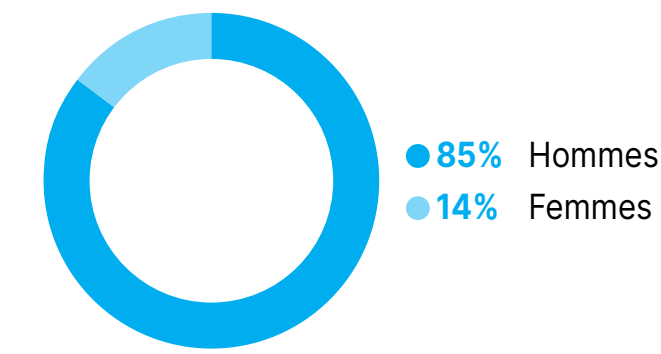
**Répartition
par type de travail**



**Répartition
par moyenne d'âge**



**Répartition
par genre**



34
nationalités

Nous créons un retour sur l'émotion

Fondée en 1994, EVS est une société de technologie de diffusion et de média. Basée à Liège, en Belgique, la société est présente au niveau mondial, grâce à plus de 600 employés répartis dans plus de 20 bureaux dans le monde entier. EVS a réalisé d'emblée un travail de pionnier en matière de technologie de télévision « tapeless » (sans bande), avec notamment le lancement du système Live Slow-Motion (LSM), devenue rapidement la technologie de relecture standard pour tous les événements sportifs diffusés dans le monde.

Qui sommes-nous ?

EVS est reconnue mondialement comme le leader de la technologie de la vidéo en di-

rect pour la diffusion et les productions de nouveaux médias. Notre passion et notre intention sont d'aider nos clients à créer des histoires captivantes qui déclenchent le meilleur retour sur l'émotion. Grâce à nos technologies de pointe et nos équipes axées sur le client, nous nous efforçons d'offrir les meilleures solutions possibles à nos clients, en leur assurant de pouvoir créer du contenu captivant et impactant. Nous sommes fiers d'être en tête du secteur et restons engagés à stimuler l'innovation et l'excellence dans tout ce que nous faisons.

Que fournissons-nous ?

Notre technologie est utilisée par des clients du monde entier pour fournir des images sportives en direct, des émissions de divertissement et du contenu d'actualité de dernière minute à des milliards de téléspecta-

teurs en temps réel. Grâce à nos solutions innovantes, nous permettons à nos clients d'attirer l'attention et de captiver leur public avec du contenu percutant de haute qualité. Nous sommes fiers de jouer un rôle clé dans la diffusion de certains moments les plus passionnants et captivants du sport, du divertissement et de l'actualité au public du monde entier.

Le succès de nos clients

EVS est devenu un acteur clé du secteur offrant ses technologies fiables et innovantes, et fournissant une assistance de haut niveau à des clients situés dans de nombreuses parties du monde. Nous nous concentrons sur le succès de nos clients, ce qui nous a permis de rester en tête du secteur, et nous nous

engageons à aider nos clients à se développer au fur et à mesure que le secteur évolue. Pour tenir cette promesse, nous continuons à investir dans les dernières technologies. Grâce à notre travail de pionnier dans le domaine de l'IP, de l'intelligence artificielle, de multiples résolutions vidéo et du cloud, nous maintenons une longueur d'avance, tout en veillant à ce que nos clients disposent de solutions intelligentes, fiables et évolutives qui produisent les meilleurs reportages en direct aujourd'hui et demain.

2. Pour cette section, nous parlons des team members en effectifs plutôt qu'en équivalent ETP.

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 les uns avec les autres. Nous sommes orientés vers le succès de nos clients. Nous apprécions le travail d'équipe. Nous sommes responsables. Nous sommes passionnés. Nous visons l'excellence. Nous nous concentrons sur l'innovation. Nous sommes agiles.

Notre chaîne de valeur

En tant que société de technologie, nous comptons sur des partenaires de service et de fabrication du monde entier.

Vous trouverez ci-dessous un diagramme des partenaires avec lesquels EVS interagit fréquemment :

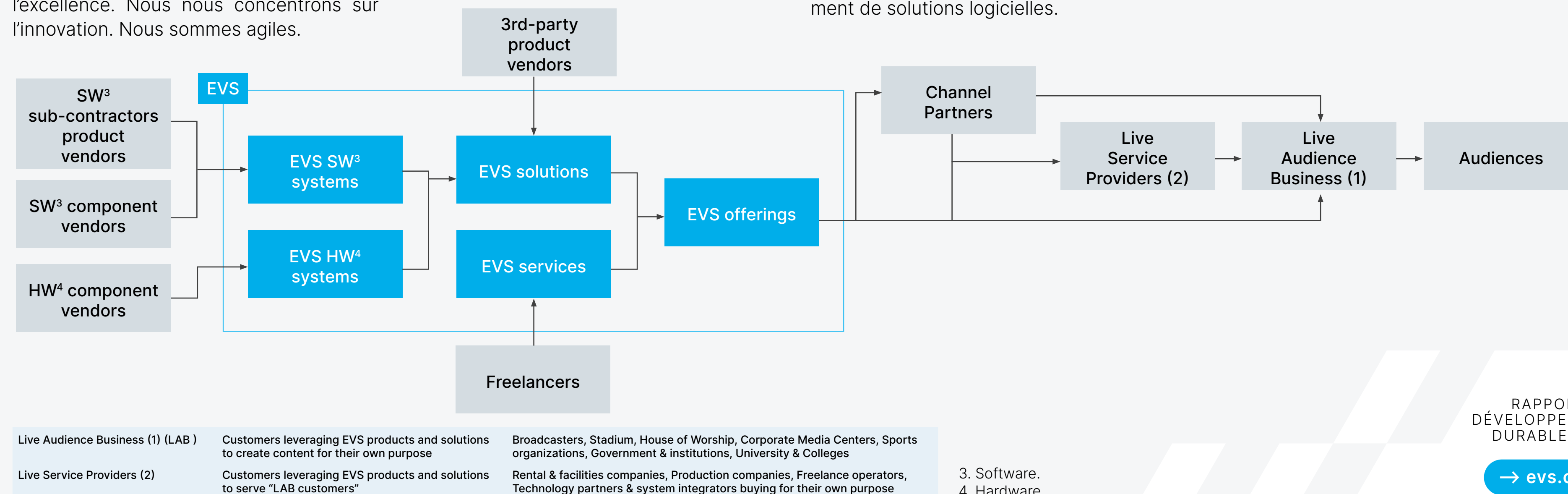
Au sein de la chaîne de valeur, la relation d'EVS avec les fournisseurs clés est importante. Nous comptons sur nos fournisseurs pour nous approvisionner en composants hardware et software. Nous avons adopté un cadre stratégique d'approvisionnement avec lequel nous évaluons attentivement les risques relatifs à notre chaîne d'approvisionnement, tant en termes d'importance et de dépendance qu'en termes de durabilité. Les pénuries récentes sur le marché des composants ont forcé EVS à devenir beaucoup plus proactive dans la gestion de sa chaîne d'approvisionnement. Dans certains cas, cela a mené à une augmentation volontaire de nos

stocks. Dans d'autres cas, cela a mené à la refonte de nos solutions pour s'assurer que nous pouvons continuer à fournir des solutions de qualité à nos clients. Les risques liés à notre cadre stratégique d'approvisionnement sont surveillés par notre département d'achat.

La recherche et le développement sont essentiels pour EVS : plus de la moitié des membres de notre équipe travaillent dans le département R&D pour assurer l'évolution continue de nos solutions vers les technologies et tendances du marché récentes. Cette position forte nous offre une certaine flexibilité dans notre collaboration avec les partenaires. Dans le cadre de la recherche et du développement, nous travaillons également avec des partenaires stratégiques pour nous assurer de créer un écosystème global pour nos solutions. Dans ce contexte, nous travaillons principalement avec des sous-traitants externes pour le développement de solutions logicielles.

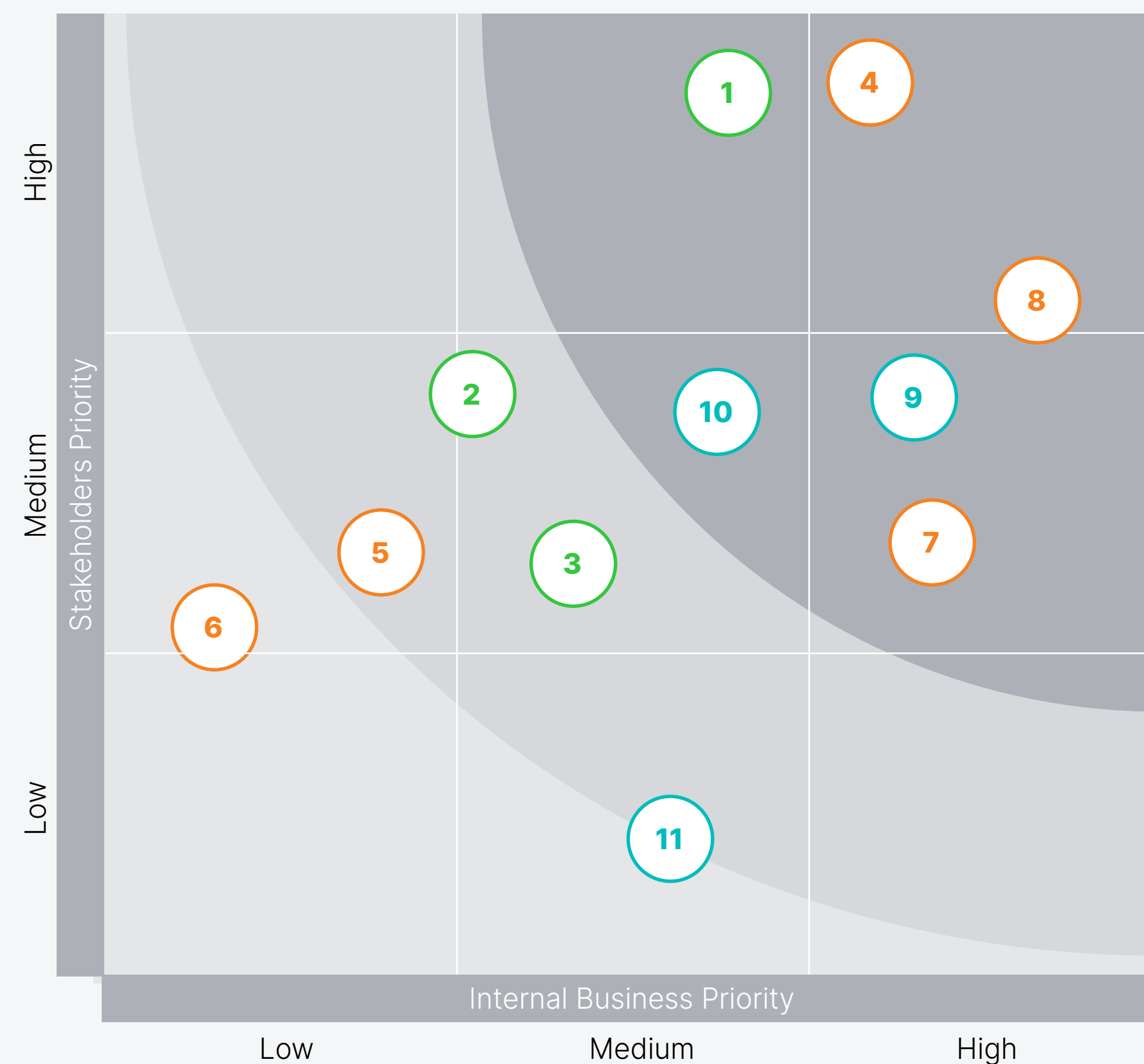
Enfin, nous entretenons également des partenariats stratégiques dans le domaine de la vente et de l'assistance. Notre Programme Partenaire de distribution assure que nos canaux de vente et d'assistance certifiés nous apportent une aide dans des zones ou régions spécifiques. La relation avec nos partenaires de distribution est gérée par le biais d'un processus de certification, qui assure à EVS que tous ses partenaires agissent dans un cadre clair, disposent des connaissances et de la certification adéquates en tant que représentant d'EVS devant nos clients.

Nos clients peuvent également, dans certains cas, être nos partenaires. Lorsque nous proposons nos solutions à un Live Service Provider, ce client créera à son tour du contenu pour un client LAB qui, au final, touchera les téléspectateurs finaux, à savoir notre public.



Notre stratégie de durabilité

Matrice de matérialité



- 1. Besoin énergétique des produits et solutions EVS
- 2. Matériaux recyclés utilisés
- 3. Empreinte carbone de l'entreprise



- 4. Bien-être des Team Members
- 5. Diversité & Inclusion
- 6. Contribution sociale locale
- 7. Gestion des talents
- 8. Expérience clients



- 9. Cybersécurité
- 10. Chaîne d'approvisionnement durable
- 11. Gestion des processus d'entreprise

- High importance for external stakeholders and for EVS business
- Medium importance for external stakeholders and for EVS business
- Low importance for external stakeholders and for EVS business

La matrice de matérialité nous permet de visualiser les thèmes de durabilité ayant une importance capitale pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Les thèmes considérés comme importants tant pour les parties prenantes d'EVS que pour EVS en tant que société sont placés dans le coin supérieur droit de la matrice. Les thèmes situés au milieu de la matrice sont considérés comme ayant une importance moyenne tant pour les parties prenantes d'EVS que pour EVS en tant que société. Enfin, les thèmes de faible importance se trouvent en bas à gauche de la matrice. Cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas importants, mais simplement qu'il ne s'agit pas de questions urgentes que nous devons aborder immédiatement.

L'analyse de la matrice montre que le « bien-être des team members », la « gestion des talents », l'« expérience client », la « cybersécurité », les « besoins énergétiques des produits et solutions EVS » et la « chaîne d'approvisionnement durable » sont les thèmes les plus importants pour nous.

La matrice de matérialité est censée être évaluée régulièrement à mesure que notre entreprise et le monde qui nous entoure évoluent. Afin de nous préparer à la directive à venir sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

(CSRD), une mise à jour de notre matrice de matérialité est prévue pour 2023. Nous analyserons plus en détail les risques et opportunités que la durabilité représente pour EVS tout comme les impacts d'EVS sur le climat, l'environnement et la société.

En 2022, nous avons déjà légèrement adapté notre matrice de matérialité dans un souci de clarté. Les adaptations suivantes ont été effectuées :

- L'« approvisionnement durable des matériaux », les « fournisseurs locaux » et les « fournisseurs des pratiques ESG » sont désormais regroupés sous le thème plus large « chaîne d'approvisionnement durable »
- L'« anti-discrimination » est reprise dans le thème plus large « diversité et inclusion »
- L'« attraction et la rétention des talents » est reprise dans le sujet plus large « gestion des talents »
- Les « changements climatiques et incidents majeurs » ont été renommés « empreinte carbone de l'entreprise »
- La « gestion des processus d'entreprise » a été ajoutée

Nous avons divisé nos thèmes clés en trois catégories : planète, personnel & communautés et gouvernance

Planète

- **Besoins énergétiques des produits et solutions EVS.** Type et quantité d'énergie nécessaire à l'utilisation des produits et solutions EVS.
- **Matériaux recyclés utilisés.** Matériaux recyclés utilisés dans les produits et services EVS.
- **Empreinte carbone de l'entreprise.** Mesures prises pour limiter l'impact environnemental de nos propres activités.

Personnel & communautés

- **Bien-être des team members.** Bien-être physique et psychologique des membres de notre équipe.
- **Diversité & inclusion.** Encourager un climat qui favorise la diversité et l'inclusion. Tolérance zéro pour toute forme de discrimination.
- **Contribution sociale locale.** Impact des activités d'EVS sur la communauté locale, implication dans la communauté locale.
- **Gestion des talents.** Politiques définissant comment attirer, retenir et booster les membres de l'équipe afin d'avoir la bonne personne au bon endroit au bon moment dans l'entreprise.
- **Expérience client.** Satisfaction des clients sur tous les aspects des services et solutions, y compris les pratiques ESG.

Gouvernance

- **Cybersécurité.** Limitation des risques liés à l'utilisation de l'informatique et la capacité à reprendre les activités après une cyberattaque.
- **Chaîne d'approvisionnement durable.** 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). Dans ce cadre, l'accent est mis ici sur la recherche, dans la mesure du possible, de fournisseurs locaux afin de limiter l'impact sur l'environnement.
- **Gestion des processus d'entreprise.** Optimisation de nos processus pour améliorer l'efficacité et la satisfaction des clients.

Même si elle n'est pas reprise dans notre matrice de matérialité, il est évident que **l'éthique des affaires** est d'une importance capitale pour nous. Cet aspect n'est pas repris dans notre matrice car nous n'y consacrons pas d'efforts importants étant donné que nous respectons déjà tous les règlements. Nous continuerons à aborder ce thème dans nos rapports de durabilité.

En 2023, nous définirons notre stratégie et nos ambitions (mesurables) pour chaque matérialité que nous annoncerons dans notre prochain Rapport Développement Durable (rapport de 2023 publié en 2024).



Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
 taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

Télécharger le rapport annuel EVS 2022

Télécharger la version imprimable

Notre cadre de durabilité

Planète

Empreinte carbone des clients

Thèmes importants abordés :

- Besoins énergétiques des produits et solutions EVS
- Matériaux recyclés utilisés

Empreinte carbone de l'entreprise

Thèmes importants abordés :

- Empreinte carbone de l'entreprise



Personnel

Thèmes importants abordés :

- Gestion des talents
- Diversité & inclusion (main-d'œuvre)
- Bien-être des membres de l'équipe



Communautés

Thèmes importants abordés :

- Contribution sociale locale
- Expérience client



Gouvernance

Thèmes importants abordés :

- Cybersécurité
- Chaîne d'approvisionnement durable
- Gestion des processus d'entreprise



Éthique des affaires

Thèmes abordés :

- Code de conduite
- Anti-corruption ou extorsion
- Droits de l'homme



Engagement des parties prenantes

Chez EVS, nous sommes conscients de l'importance de s'engager avec nos parties prenantes et nous nous efforçons de développer des relations solides avec eux. Nous approchons chaque groupe de parties prenantes différemment, en adaptant nos méthodes pour répondre au mieux à leurs besoins et préoccupations.

Afin de prendre en compte les opinions de nos clients concernant nos services, nous avons élaboré une enquête de satisfaction. Afin de nous assurer que notre stratégie de durabilité répond à leurs attentes, nous analysons aussi régulièrement leurs rapports non financiers. En outre, en décembre 2022, nous avons lancé des entretiens avec les clients pour discuter et collaborer activement avec leurs équipes de durabilité afin de mieux cibler leurs besoins. Nous prévoyons également de développer des partenariats plus solides avec certains d'entre eux étant donné que nous ferons partie de leur groupe de travail pour étudier leur impact environnemental.

Concernant nos fournisseurs, nos équipes d'achat échangent régulièrement avec eux par téléphone ou e-mail. Début 2023, nous avons l'intention d'utiliser Ecovadis pour étudier nos plus gros fournisseurs. Des discussions avec la plateforme sont en cours.

Nous cherchons aussi activement à obtenir un feedback de nos actionnaires et investisseurs par le biais d'entretiens et d'enquêtes spécifiques.

Nos membres d'équipe sont une priorité absolue pour nous, nous faisons connaître les membres de notre équipe de durabilité au sein de l'entreprise afin de nous assurer que chacun sache vers qui se tourner en cas en question. Nous menons une enquête sur l'engagement chaque année pour rassembler leurs feedbacks et leur fournir les informations nécessaires via notre page intranet SharePoint. Pour la première fois en 2022, nous avons également organisé notre première « ESG Open Doors » pour partager notre stratégie de durabilité et obtenir leur feedback afin de nous assurer que nos thèmes importants correspondent toujours à leurs priorités.

Dans l'ensemble, notre approche vis à vis des parties prenantes est axée sur l'écoute et la réponse aux besoins de chaque groupe, et nous nous consacrons au développement et à l'entretien de relations solides avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Parties prenantes	Approche
1 – Clients	- Analyse de leurs rapports non financiers ; - Enquêtes de satisfaction ; - Entretiens avec leurs équipes de durabilité
2 – Fournisseurs	Les fournisseurs sont fréquemment sondés pendant l'année par téléphone ou par e-mail
3 – Communauté / Société	- Les communautés sont impliquées dans la communication avec les associations ; - Une communication plus large avec les communautés est assurée via les réseaux sociaux.
4 – Actionnaires / Investisseurs	Entretien avec quelques actionnaires
5 – Team members	- Enquête sur l'engagement ; - Enquête ESG et résultats communiqués (décembre 2021) ; - Organisation d'un « ESG Open Door » pour permettre à tous les team members de poser leurs questions et de réévaluer leur matérialité (2022) ; - Notre page SharePoint ESG (intranet) fournit les informations nécessaires et permet une communication bilatérale entre les employés grâce à la section commentaires de cette page.





Télécharger le rapport annuel EVS 2022



Télécharger la version imprimable

Gouvernance de la durabilité

Au sein d'EVS, plusieurs organes administratifs jouent un rôle important dans le développement, le déploiement et l'application de la stratégie ESG. Nous avons créé une structure de gouvernance qui intègre la durabilité dans l'ensemble de notre organisation.



Conseil d'administration

- Le Conseil d'administration détermine la stratégie d'EVS, y compris la stratégie de développement durable.
- Deux fois par an, la stratégie de développement durable est discutée lors de la réunion du Conseil d'administration.
- **En 2023, un membre du conseil assumera le rôle de sponsor du développement durable**

L'équipe de direction

- 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 et la validation du contenu du rapport de développement durable.
- Six fois par an (minimum), la stratégie de développement durable est discutée lors de la réunion de l'équipe de direction.
- **En 2023, chaque pilier de la stratégie ESG sera attribué à un membre** spécifique de l'équipe de direction qui sera en charge de définir les objectifs et le plan d'action pertinents pour son pilier.

L'équipe de développement durable

- L'équipe de développement durable est composée de membres de différents départements (RH, Finance, Business Application, Customer Success, Engineering, Legal, Marketing...) et dirigée par Dounia Czorniak – Deputy CPO au sein de l'équipe RH.
- Le rôle de l'équipe est de surveiller les progrès et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable et de fournir des rapports.
- L'équipe se réunit une fois par mois pour discuter du thème de la durabilité.

À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable

L'équipe développement durable

Notre équipe développement durable a été créée en 2021. Comme l'ESG est un sujet vaste qui implique de nombreux départements au sein d'EVS, nous avons demandé à des team members de différents départements (RH, Finances, Business Application, Succès de nos clients, Engineering, Legal, Marketing...) de faire partie de cette équipe.

En 2022, nous avons agrandi notre équipe, en passant de 6 à 13 membres, pour atteindre nos grandes ambitions en matière de durabilité. Grâce à une équipe talentueuse et dévouée, nous sommes à présent bien équipés pour affronter de nouveaux défis et

poursuivre notre trajectoire de croissance.

Pour y parvenir, nous avons sélectionné minutieusement des membres d'équipe volontaires de différents départements et fonctions pour rejoindre l'équipe. La diversité du bagage et des opportunités s'est ajoutée à la force et la créativité de notre équipe.

Chaque membre s'est engagé sur une base de 6 mois minimum jusqu'à avril 2023, moment auquel une évaluation de l'équipe et de nos processus est prévue.

Équipe actuelle :

- **Martin Castin** – Innovation Engineer
- **Elisa Crepin** – Business Operations Analyst
- **Geoffrey Crespin** – Senior Solutions Architect – Live Video
- **Dounia Czorniak** – Deputy CPO
- **Nicolas Bayers** – Head of Legal
- **Loïc Bologne** – Head of Workplace and Procurement
- **Yvan Bosak** – Senior HR Officer
- **Manfred Eisele** – VP Sales, DACH
- **Valérie Hospied** – Head of Corporate Digital Transformation
- **Floriane Magera** – Innovation Engineer
- **Dilan Riley** – System Engineer
- **Kristel Skilbecq** – Senior Executive Assistant
- **Sébastien Verlaine** – Head of Marketing and Communications

La durabilité fait partie de notre ADN ; nous l'appliquons au quotidien, nous concrétisons notre état d'esprit et agissons pour préserver le futur.

Loïc Bologne

La mise en œuvre de directives ESG est devenue une exigence standard de nos clients. Nous voulons respecter cette exigence et être un exemple pour notre secteur.

Manfred Eisele

Auparavant, la cybersécurité était parfois un inconvénient, mais elle est désormais nécessaire à chaque instant.

Geoffrey Crespin

La durabilité n'est plus un choix ni une tendance. C'est la réalité que toutes les entreprises devraient intégrer si nous voulons faire partie du futur. Nous deviendrons le leader du secteur de la vidéo en direct seulement si nous adoptons une approche de responsabilité envers le monde.

Dounia Czorniak



Gestion des risques

Chaque entreprise fait face à des risques, et EVS ne fait pas exception. Ce qui diffère, c'est la manière dont les entreprises gèrent ces risques. Dans l'idée d'anticiper et de gérer les différents risques potentiels, nous avons mis en œuvre un cadre de risques avec de multiples objectifs :

- Permettre une identification structurée des risques : les risques sont examinés périodiquement 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. Lors de 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.

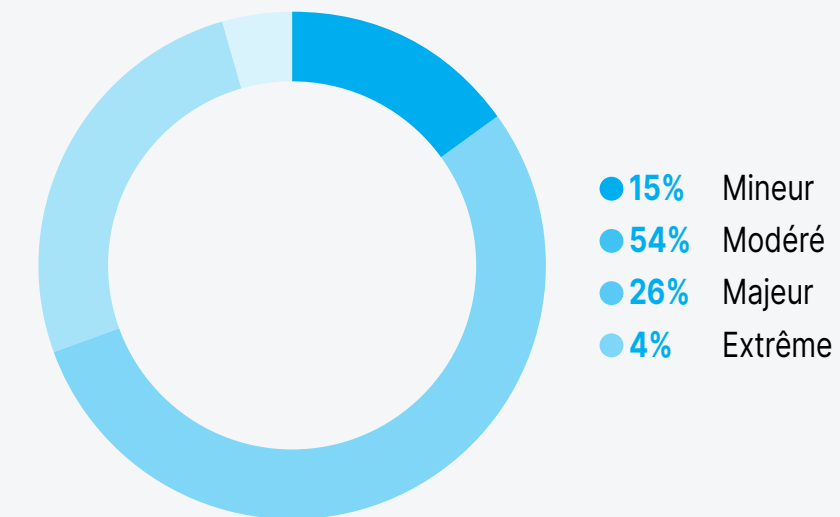
Cette approche permettra :

- Une meilleure concentration et utilisation des ressources.
- Une meilleure direction 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.

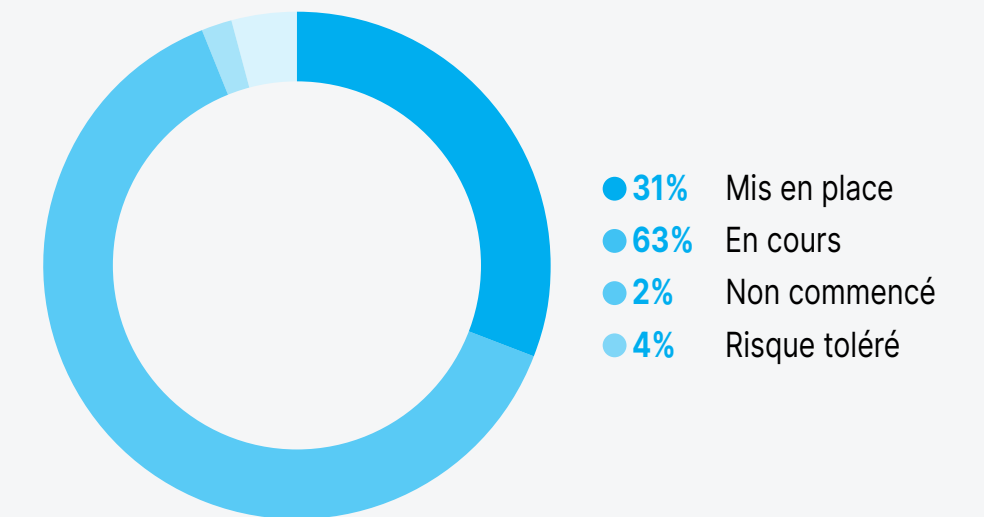
Nous nous concentrons principalement sur les risques hautement prioritaires, mais nous signalons tous les risques identifiés, afin d'être en phase avec la stratégie globale d'EVS, d'assurer la cohérence et d'atteindre nos objectifs d'entreprise. Cela nous aide également à voir si notre allocation des ressources est efficace.

En 2022, 46 risques⁵ ont été identifiés et surveillés. Les risques inhérents sont évalués sur la base de la combinaison de l'impact potentiel (selon un cadre prédéfini⁶) et de la probabilité. Pour chaque risque, le traitement d'atténuation (traiter, éliminer ou tolérer) et les mesures sont définis avec la direction. Les mesures d'atténuation sont ensuite suivies et surveillées pour assurer la progression de la réduction de l'impact ou de la probabilité du risque. La répartition en fonction de l'évaluation des risques inhérents et du statut des mesures d'atténuation est présentée ci-contre :

Risques selon l'évaluation des risques inhérents :



Statut des mesures d'atténuation des risques :



5. Les 46 risques identifiés sont tous des risques liés aux activités d'EVS et pas seulement liés à l'ESG.
 6. Pour plus d'informations concernant notre cadre prédéfini des risques, veuillez consulter notre rapport financier - section gestion des risques.

Catégories des risques mondiaux en lien avec les aspects cruciaux du développement durable :

Tous les risques identifiés n'ont pas un impact sur les aspects ESG matériels. Nous avons mis en lumière ci-dessous l'ensemble des catégories de risques globaux qui ont été évalués comme ayant des liens avec nos aspects ESG matériels:

Catégorie du risque	Description du risque	Impact	Probabilité	Évaluation des risques inhérents	Mesures d'atténuation	Suivi des mesures d'atténuation	Lien avec les aspects ESG matériels
Information / Cybersécurité	L'absence d'un cadre de sécurité de l'information clair pour faire face aux risques de cybersécurité pourrait entraîner l'arrêt de systèmes critiques et l'interruption des activités	Majeur	Probable	Extrême	Mise en place d'un cadre dans lequel les risques de sécurité et les failles sont détectés et traités ; inclus dans le programme de continuité des activités	Mis en place	Cybersécurité
Pénuries de composants et impact client	Les dynamiques changeantes du marché de la pénurie des composants et son impact sur les prix, les marges et les délais de livraison	Modéré	Probable	Majeur	Analyser continuellement les pénuries potentielles, prendre des décisions stratégiques et minimiser l'impact des prix grâce à des réunions de direction bihebdomadaires	Mis en place	Chaîne d'approvisionnement durable, gestion des processus d'entreprise
Diversification des fournisseurs / approvisionnement multiple	Défaut d'identification correcte des besoins d'approvisionnement (planification des ressources en matériel / Anticipation de la demande), de mise en place d'une stratégie d'approvisionnement double ou multiple pour les composants critiques ou de suivi efficace des performances des fournisseurs pour mener à des achats inadéquats ou à des interruptions des activités	Majeur	Possible	Majeur	Mise en place d'un cadre d'approvisionnement stratégique par la chaîne d'approvisionnement	En cours	Chaîne d'approvisionnement durable, gestion des processus d'entreprise

À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

Catégorie du risque	Description du risque	Impact	Probabilité	Évaluation des risques inhérents	Mesures d'atténuation	Suivi des mesures d'atténuation	Lien avec les aspects ESG matériels
Changements climatiques	L'incapacité à anticiper les impacts négatifs des changements climatiques et de la transition vers une économie mondiale sobre en carbone (actions politiques et juridiques, changements technologiques, évolution de la demande du marché) peut mener à l'interruption des activités	Modéré	Rare	Mineur	Mise en place d'un plan de continuité des activités dans le cas d'événement négatif (y compris les conditions météorologiques extrêmes) ; souscription d'une assurance appropriées pour les inondations et incendies ; augmentation de l'utilisation des énergies renouvelables (par ex. panneaux solaires) ; analyse de l'empreinte carbone avec un tiers et mesures en conséquence ; réduction de l'impact environnemental et financier (déduction fiscale) des voitures de société en passant à une flotte électrique ; obtention d'un score CDP pour quantifier et divulguer les notes ESG aux parties prenantes.	En cours	Empreinte carbone de l'entreprise, besoins énergétiques des produits et solutions EVS
Développement d'un pool de talents	L'incapacité à développer un pool de talents suffisant et diversifié pour anticiper les besoins futurs et la succession des personnes clés dans l'organisation peut entraîner une perte de connaissances essentielles et une interruption potentielle des activités	Majeur	Possible	Majeur	Formaliser les réflexions sur le développement des talents, y compris l'identification des personnes clés, l'inventaire des tâches accomplies, l'identification de la relève potentielle, la planification du transfert	En cours	Gestion des talents, bien-être des membres de l'équipe, diversité & inclusion
Diversification des clients et des produits	L'incapacité à étendre la base de clients et les gammes de produits peut entraîner une dépendance excessive à l'égard d'un nombre restreint de clients clés et d'un nombre restreint de produits clés	Majeur	Possible	Majeur	Croissance externe dans le but d'étendre la gamme de produits et la base client Croissance interne – extension de la base client pour les produits existants et pour les solutions récemment développées au-delà des serveurs XT	En cours	Expérience client, gestion des processus d'entreprise
Droits de propriété intellectuelle	Le risque d'enfreindre les droits de propriété intellectuelle de tiers lors du développement de produits peut entraîner des sanctions graves	Extrême	Possible	Extrême	Suivi proactif de la gestion de l'IP, notamment la gestion de l'Open Source, des droits d'auteur et des brevets	Mis en place	Gestion des processus d'entreprise, cybersécurité, éthique des affaires



Thèmes environnementaux

En tant que société informatique, nous sommes conscients que nos activités ont un impact sur l'environnement.

À l'échelle mondiale, le secteur de l'informatique représente 4 % des émissions de gaz à effet de serre, un taux presque équivalent à celui du secteur de l'aviation⁷. De plus, ce secteur observe une croissance rapide, et sa consommation énergétique augmente de 9 % chaque année. Si aucune mesure n'est prise, on peut s'attendre à ce que la part des émissions de GES du secteur augmente fortement au niveau mondial.

Il est de notre devoir de mesurer l'impact à la fois de nos solutions et de nos sites et de trouver des solutions pour le réduire au maximum.

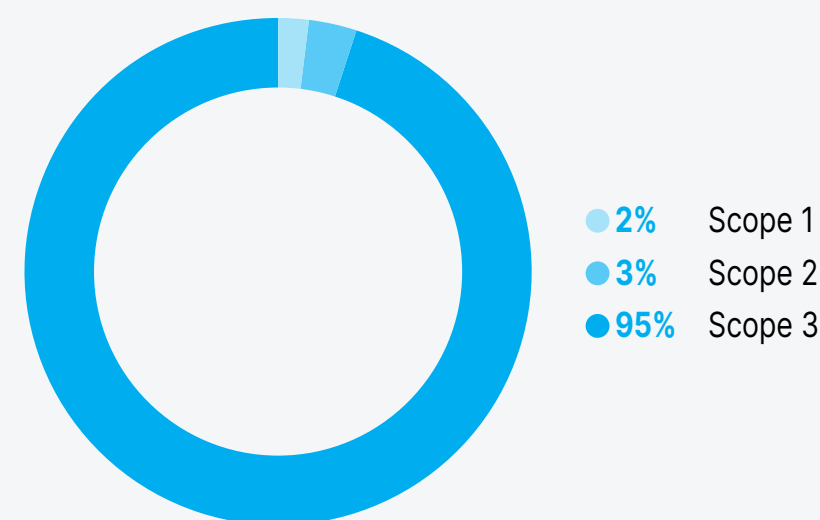
Nous voulons devenir le numéro un de la production en direct en gardant la durabilité à l'esprit.

1^{er} calcul de l'empreinte carbone

En 2022, EVS a évalué son empreinte carbone pour la première fois en utilisant la méthode Bilan Carbone®. Cette méthodologie est entièrement conforme au GHG Protocol et à la norme ISO 14069.

Nous avons pris en compte les activités de l'entreprise sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Pour avoir un aperçu complet de l'impact d'EVS, nous avons décidé d'inclure le scope 3 du Bilan Carbone® (scope 1, 2 et 3).

Résultats de l'empreinte carbone 2021



Pour réaliser cet exercice, nous avons utilisé nos données de 2021.

Comme définis dans la méthode Bilan Carbone®, les gaz à effet de serre d'une entreprise sont divisés en différents scopes.

- Les émissions de **Scope 1** sont celles qui sont directement émises par des sources possédées ou contrôlées par l'entreprise ;
- Les émissions de **Scope 2** sont les émissions de l'énergie achetée ;
- Les émissions de **Scope 3** sont les émissions qui ont une conséquence sur les activités de l'entreprise mais qui sont émises par des sources qui ne sont pas possédées ou contrôlées par l'entreprise.

Les sources d'émissions suivantes ont été prises en compte dans le calcul de l'empreinte carbone d'EVS

- Consommation énergétique des bureaux
- Achat d'intrants 1 (lié aux produits et services EVS)
- Achat d'intrants 2 (lié aux activités)
- Emballage
- Logistique
- Transport de personnes
- Déchets
- Actifs immobilisés
- Utilisation des produits
- Fin de vie du produit

Les scopes 1 et 2 représentent 5 % de nos émissions totales tandis que le scope 3 représente 95 % de celles-ci.

Il s'agissait du premier calcul de notre empreinte carbone. Cela nous a permis de prendre les bonnes décisions et mesures pour réduire notre impact sur le monde. Pour calculer nos émissions, l'ensemble de nos bureaux ont été pris en compte (20 bureaux – 1 siège social, 5 R&D et 14 bureaux de vente). Néanmoins, comme c'était la première fois que nous collections ce type de données, certains des éléments requis n'étaient pas disponibles. Par conséquent, une certaine incertitude persiste quant au résultat global de notre empreinte carbone : nous évaluons l'incertitude de l'empreinte carbone à 11 %. Les plus grandes sources d'incertitude sont : l'achat d'intrants 1 (lié aux produits et services EVS) et la logistique

en raison du manque de données, et les actifs immobilisés en raison de l'utilisation de ratios monétaires (moins précis).

Exclusions majeures

Source d'émission	Scope	Données exclues
Achat d'intrants 1 (lié aux produits et services EVS)	3	Achat de produits de la filiale MI (R&D Gilze)
Logistique (entrante)	3	Livraisons de fournisseurs/sous-traitants lorsque le transport n'est pas organisé par le siège social.
Utilisation des produits	3	Produits assemblés par la filiale MI (R&D Gilze).
Utilisation des produits	3	Produits assemblés par la filiale MI (R&D Gilze).

7. https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2019/03/Lean-ICT-Report_The-Shift-Project_2019.pdf



L'empreinte carbone estimée de EVS est de 305tCO₂e/m€ pour l'année 2021 (42 046 tonnes de CO₂e pour un chiffre d'affaires de 137,6 millions d'euros).

- **Scope 1** : 659 tCO₂e
- **Scope 2** : 1 345 tCO₂e
- **Scope 3** : 40 043 tCO₂e

Les principales catégories d'émission sont :

- 62 % pour la consommation électrique de nos produits commercialisés en 2021,
- 21,5 % pour les intrants (achats de composants, produits, etc.) liés aux produits et services EVS,
- 6 % pour le transport de personnes⁸,
- 3,5 % pour l'énergie consommée sur site.

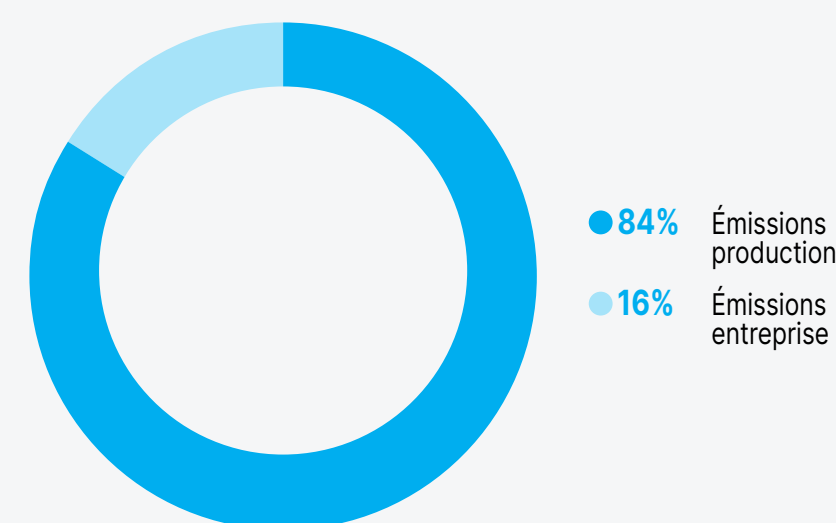
Ces catégories représentent plus de 93 % des émissions totales du Bilan Carbone® 2021 d'EVS. Afin de faciliter la compréhension de l'empreinte carbone et d'établir

un plan d'action clair pour la réduire, nous avons décidé de diviser les émissions en 2 catégories :

- Émissions liées à nos produits et services (utilisation du produit, fin de vie du produit et achats d'intrants 1 (liés aux produits et solutions EVS))
- Émissions liées à notre entreprise (toutes les autres)

Ces catégories représentent respectivement 84 % et 16 % de l'empreinte carbone.

Émpeinte carbone 2021 (% par catégorie)



Quelles sont les prochaines étapes ?

En 2023, nous concentrerons nos efforts sur :

- L'amélioration de la qualité des données en collaboration avec les différentes équipes impliquées.
- La mise en œuvre de politiques d'approvisionnement durable.
- La sensibilisation sur l'éco-conception en matière de R&D.
- La sensibilisation des parties prenantes et les encourager à prendre des initiatives proactives.
- La fixation de nos objectifs de réduction.

En 2024, nous estimerons à nouveau le calcul des scopes 1 et 2 pour vérifier la qualité de nos données et procéder à des ajustements au besoin.

En 2025, nous réaliserons une nouvelle mesure (des 3 scopes) basée sur l'année 2024.

Télécharger le rapport annuel EVS 2022

Télécharger la version imprimable

8. Le transport de personnes ayant été fortement touché par la pandémie de COVID-19 en 2021, nous avons calculé la moyenne entre 2021 et 2022 pour obtenir une meilleure estimation de l'impact « normal » du transport de personnes.

Empreinte carbone de la société

Thèmes importants : Empreinte carbone de la société

Consommation énergétique au sein d'EVS

L'énergie consommée par nos bâtiments représente 3,5 % de nos émissions totales.

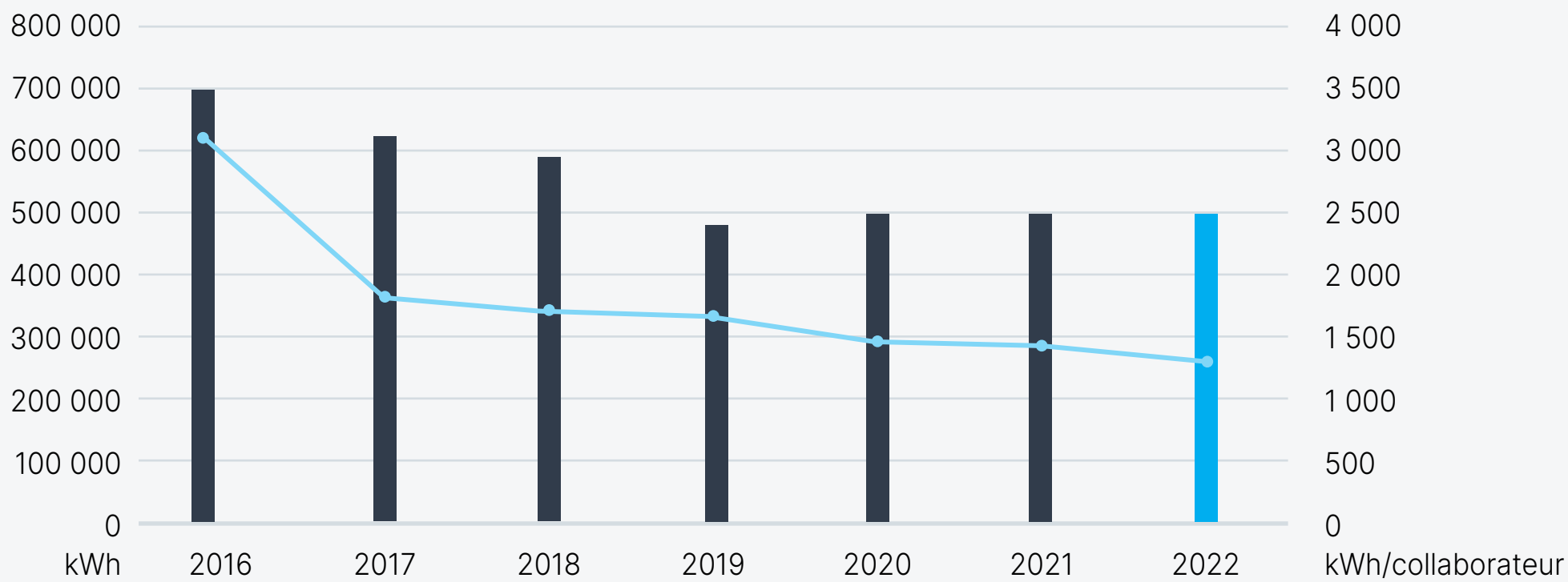
Le siège social d'EVS représente la moitié des émissions (52 %) liées à la consommation énergétique des sites. En effet, le siège social est le plus grand bureau d'EVS (52 % du personnel est basé à Liège).

Cependant, la consommation élevée liée aux équipements informatiques énergivores et à la taille du bâtiment est contrebalancée par son design intelligent, la production d'énergie renouvelable via des panneaux photo-

voltaïques et par les mesures d'amélioration en termes d'efficacité énergétique prises par les équipes d'EVS ces dernières années. L'électricité est la seule énergie utilisée dans le bâtiment du siège social de Liège (alimentation, chauffage, refroidissement).

Après une forte diminution de la consommation entre 2016 et 2019, la consommation d'énergie de notre siège social est stable depuis 2019. Cependant, proportionnellement, notre consommation par employé a continué à baisser, passant de 3kWh/employé en 2016 à un peu moins de 1,3kWh/employé en 2022.

Siège social EVS | Énergie consommée



Remarque : l'énergie totale consommée (produite et achetée sur le réseau). En 2020, nous avons augmenté notre production d'énergie solaire en passant de 600 panneaux photovoltaïques à 2 300.

At 31/12/2022	Consomma- tion énergé- tique totale en 2022 (GWh)	Production propre 2022	Énergie achetée 2022	Production propre 2021	Énergie achetée 2021	Production propre 2020	Énergie achetée 2020
Siège social (1 bureau)	5	9,19 %	4,63 GWh	9,78 %	4,6 GWh	3,81 %	4,63 GWh
R&D (5 bureaux)	0,9						
Vente (11 bureaux)	0,1						

La meilleure énergie est celle qui n'est pas consommée.

À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable

SIÈGE SOCIAL EVS, Liège, Belgique

Le siège social d'EVS, situé dans l'environnement boisé du Parc scientifique de Liège, comprend des bureaux, des salles de formation, des salles de serveurs et des salles de production sur 23 000 m². Ce bâtiment tout en verre permet aux utilisateurs de profiter d'une lumière naturelle agréable et d'un 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 notre déménagement au nouveau siège social en 2015, nous nous sommes engagés continuellement à réduire l'impact de notre bâtiment.

- Nous avons installé des panneaux solaires sur le toit du bâtiment. En 2020, nous avons augmenté notre production d'énergie verte en passant de 600 à 2 300 panneaux photovoltaïques. Ils couvrent aujourd'hui 10 % de notre demande énergétique totale.
- Nous récupérons l'eau de pluie sur notre toit. Celle-ci est utilisée pour l'entretien extérieur, les installations sanitaires et pour refroidir la salle de serveurs par refroidissement adiabatique (processus de réduction

tion de la chaleur par un changement de la pression de l'air causé par l'expansion du volume). La capacité totale est d'environ 220 m³ d'eau de pluie, ce qui permet au siège social d'EVS d'être autonome pendant ± 30 jours.

- Notre siège social est également le terrain de jeu de centaines d'abeilles. Deux ruches ont été installées à côté de notre bâtiment en 2020. Nous espérons ainsi contribuer à inverser leur déclin et à soutenir nos écosystèmes locaux.



Groupe de travail énergie

Créé en 2022, le groupe de travail énergie est composé de membres de l'équipe de direction, de spécialistes des infrastructures et des départements R&D et projets.

Les principaux objectifs de ce groupe de travail énergie sont :

- Assurer le suivi de la consommation énergétique et prévoir quelques campagnes spécifiques.
- Interpeller les utilisateurs quant aux consommations restantes.
- Garder un œil sur l'impact financier.
- Privilégier les mesures de réduction de la consommation énergétique telles que le développement spécifique de nos machines.

Ces développements ont pour but d'être également utilisés par les clients.

Ambition 2023 : réduire de 15 % la consommation énergétique de nos sites par rapport à 2022.

En 2023, nous installerons des compteurs intelligents dans nos bureaux principaux de :

- Gilze (Pays-Bas)
- Fairfield – New Jersey (États-Unis)
- Paris (France)
- Toulouse (France)
- Darmstadt (Allemagne)

Cela nous permettra de mesurer plus précisément la consommation de ces bureaux et de suivre l'impact des mesures prises pour la réduire.

Mobilité

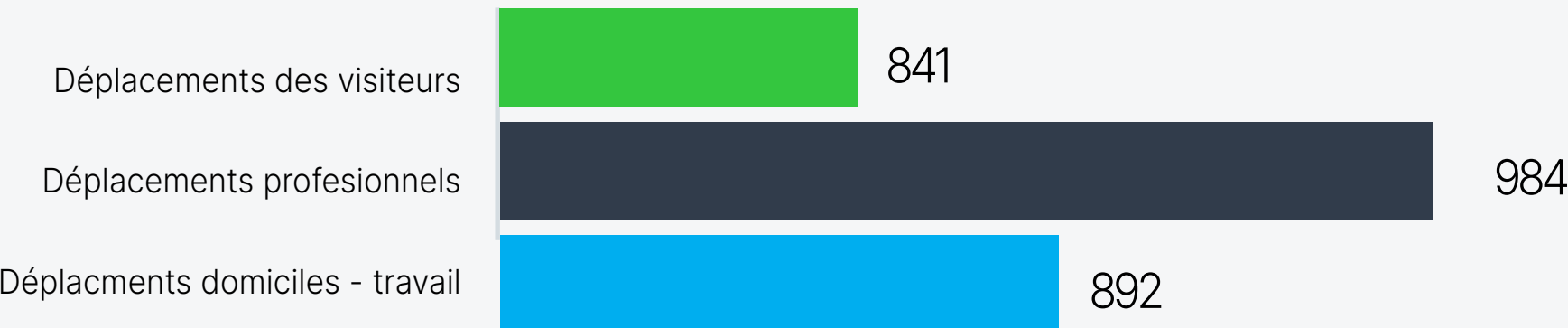
Le transport de personnes (déplacements domicile-travail et professionnels) représente 6 % de nos émissions totales en 2021.

Les déplacements professionnels des membres de l'équipe sont à l'origine de la majeure partie des émissions de gaz à effet de serre dans ce domaine : près de 70 % des émissions.

Les déplacements des visiteurs⁹ représentent un peu plus de 30 % des émissions liées à la mobilité.

Nous nous concentrons par conséquent sur la mobilité des membres de l'équipe.

Déplacement : émissions de GES par type de déplacements, en tCO₂e



Type de transport	Distance totale parcourue (km)	Émission de CO ₂ e (tonnes)	Poids dans le total du BC®
Domicile - lieu de travail	4 693 536	892	2,0%
Professionnels	5 951 088	984	2,2%
Visiteurs	3 005 956	841	1,9%
Total	13 650 580	2 717	6%



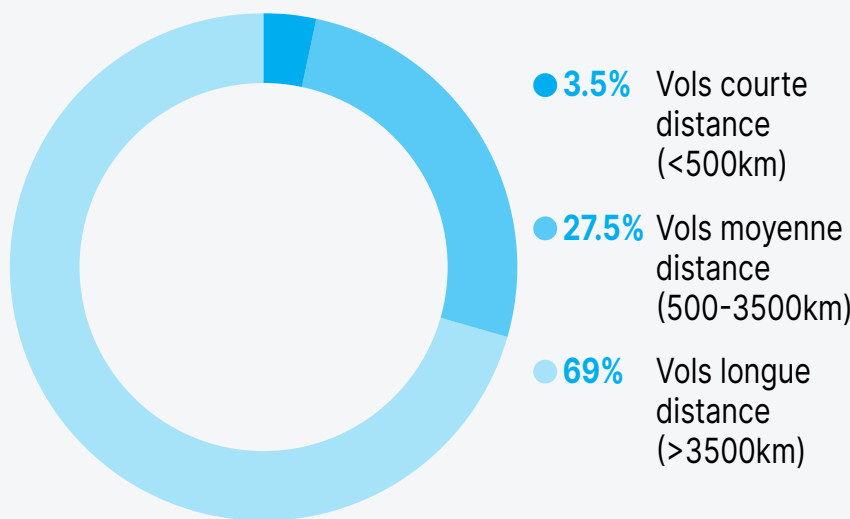
9. L'impact de l'empreinte carbone des déplacements des visiteurs est très incertain en raison des estimations formulées et de l'exclusion de certains flux compte tenu du manque de données.

Déplacements professionnels des membres de l'équipe

Les déplacements professionnels des membres de l'équipe représentent 36 % des émissions de GES liées à la mobilité et un peu plus de 2 % des émissions totales.

Le transport aérien est la principale source d'émissions. Cependant, la majorité de nos vols sont des vols long-courriers. Les vols court-courriers sont limités et ne sont employés qu'en cas d'urgence.

Empreinte carbone 2021 (% par catégorie)



En 2022, nous avons mis en place une limitation des voyages en avion dans notre politique de déplacement. Le transport aérien est uniquement autorisé pour les trajets de plus de 400 km. Voici l'introduction de notre politique de déplacement ci-dessous : «Les possibilités sont infinies... Sauf pour notre planète ! Veuillez tenir compte de votre empreinte carbone lorsque vous voyagez. Construire un avenir meilleur dans lequel nous réduisons davantage notre impact environnemental est la responsabilité de chaque entreprise, de chaque organisation et de chaque être humain.»

Déplacements domicile-travail des membres de l'équipe

Les déplacements domicile-travail des membres de l'équipe représentent 33 % des émissions liées à la mobilité. Selon les estimations, la mobilité sobre en carbone (marche, vélo, transports en commun et voitures électriques) représente 270 700 km (6 % des déplacements domicile-travail en 2021).

Au siège social d'EVS, chaque membre de l'équipe a la possibilité de prendre une voiture de société en leasing. En 2022, 78 % des membres de l'équipe en Belgique ont opté pour une voiture de société. Il s'agit d'un sujet complexe pour EVS, car l'emplacement du siège social complique les déplacements par le biais d'un autre moyen de transport que la voiture.

Nous avons la ferme ambition de réduire les émissions de CO₂ des voitures de société en commandant des voitures électriques.

	2022	2021
Commande de voitures électriques	59%	2%

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.

Au siège social, nous avons actuellement 72 bornes de recharge.

Nous continuons à rembourser intégralement les frais de transport en commun des membres de l'équipe qui choisissent de les utiliser. En 2023, nous proposerons de nouvelles solutions de mobilité alternatives telles que des vélos électriques au lieu ou en combinaison avec la voiture. Nous offrons également une allocation de vélo, c'est-à-dire une indemnité de kilométrage accordée par EVS aux membres de l'équipe qui utilisent un vélo pour se rendre sur le lieu de travail. En 2023, nous augmenterons cette allocation à 0,27 €/km.



Impact environnemental des produits

Thèmes importants : Besoins énergétiques des produits et solutions EVS, matériaux recyclés utilisés.

En tant que société informatique, il n'est pas surprenant que l'impact environnemental de nos produits soit de la plus haute importance. En effet, notre empreinte carbone a révélé que la consommation d'électricité de nos produits représente la part la plus importante de nos émissions GES. L'électricité consommée par les produits que nous avons commercialisés en 2021 représente **62 % de notre empreinte carbone totale**¹⁰. C'est donc le premier levier à enclencher pour la réduire.

Par ailleurs, la production et de la fin de vie de nos produits représente environ 22 %¹¹ de notre empreinte carbone, ce qui prouve qu'il s'agit également d'un sujet important sur lequel agir.

Les clients accordent une importance croissante à l'empreinte carbone de nos produits car ils se soucient de leur propre empreinte carbone et de leurs factures d'électricité. Nous avons constaté que de plus en plus de clients demandent des données sur l'empreinte carbone et introduisent des questionnaires ESG dans leur processus d'appel d'offre.

Besoins énergétiques des solutions EVS

En 2022, EVS a évalué pour la première fois son empreinte carbone. Dans le cadre de cet exercice, nous avons dû collecter pour la première fois les données relatives à la consommation totale d'électricité de nos serveurs.

Nous avons estimé que les produits que nous avons commercialisés en 2021 consomment environ **80 GWh d'électricité durant toute leur durée de vie**, en incluant l'énergie totale nécessaire pour leur refroidissement. Cependant, ce nombre n'est qu'une première estimation et doit être affiné pour notre prochain exercice d'empreinte carbone.

Ces données proviennent de différentes sources et ont différents degrés de précision. En effet, les ressources (en Amps) consommées par nos machines ont parfois été mesurées selon une utilisation réaliste de l'application, et parfois à pleine charge, ce qui représente une surestimation. De plus, nous ne disposons pas d'un aperçu précis de la manière dont les clients utilisent nos machines, et nous avons donc émis quelques hypothèses. Nous pensons que les clients de nos centres de production utilisent leurs produits en permanence, tandis que ceux du segment de la diffusion extérieure les utilisent moins. Étant donné que nous ne disposons pas de données précises à cet égard, nous avons émis l'hypothèse d'une utilisation de 1 200 heures par an.

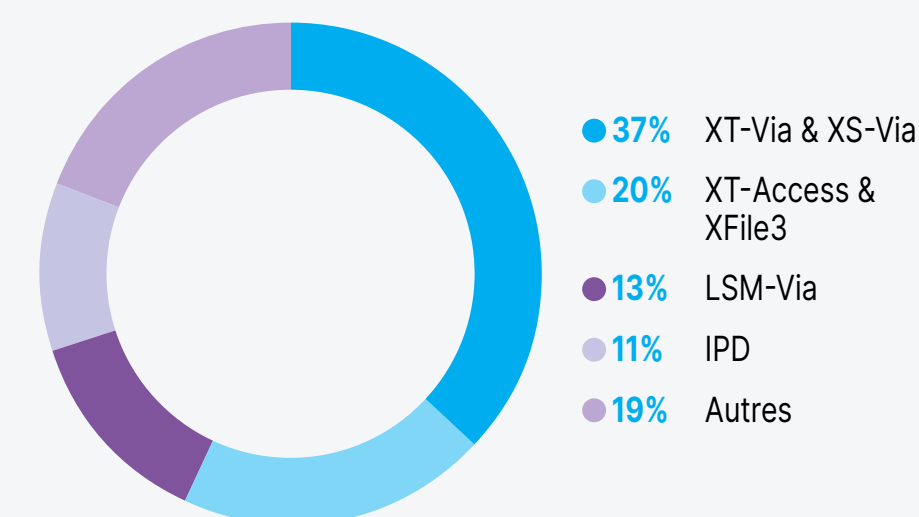
Il faut également noter que les produits EVS Media Infrastructure n'étaient pas compris



dans le rapport mais qu'ils le seront pour le prochain calcul de l'empreinte carbone. Ces produits sont fortement utilisés (hypothèse d'utilisation permanente) et aura donc un impact considérable sur les résultats de l'empreinte carbone.

Concernant la répartition de cette consommation énergétique parmi nos produits, nous avons constaté sans surprise que nos serveurs phares hardware XT-Via et XS-Via représentent la majorité de la consommation énergétique avec 37 %. Il s'agit donc du produit principal auquel nous allons consacrer nos efforts en matière de réduction de la consommation énergétique. Il faut également noter que 4 familles de produits représentent plus de 80 % de notre consommation énergétique, ce qui ne nous surprend pas non plus : ces produits représentent également plus de 80 % des machines que nous produisons (hors EVS Media Infrastructure). C'est pour cela que XTAccess & XFile3, LSM-Via et IPD (IP Director et IPD-VIA) seront les prochains produits que nous essayerons d'optimiser. Nous devons cependant encore analyser les possibilités de réduction de la consommation énergétique de ces produits.

Consommation énergétique (2021)



^{10/11} Comme mentionné ci-dessus, il s'agissait du premier calcul de notre empreinte carbone et certaines incertitudes persistent quant au résultat total de notre empreinte carbone (11 %). De plus, les produits assemblés par la filiale MI (R&D Gilze) n'ont pas été pris en compte dans notre analyse.

À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable



Comme cet aspect est important pour notre empreinte carbone, EVS s'engage à réduire la consommation énergétique de ses produits. En 2023, nous analyserons quel serait un objectif réalisable et établirons un plan d'action pour l'atteindre.

Les clients sont de plus en plus exigeants quant aux performances de nos produits et ces exigences continueront probablement de croître : concernant la résolution d'image (l'UHD consomme évidemment plus d'énergie), la flexibilité SDI/IP, les fonctionnalités d'intelligence artificielle, et bien d'autres caractéristiques. Tout cela nécessite bien sûr davantage d'énergie. Trouver le bon équilibre entre la consommation énergétique et la qualité est le défi que nous devons relever.

Éco-conception des produits

L'éco-conception de nos solutions fait également partie de nos priorités en 2023. Nous visons à réduire l'impact environnemental de nos produits tout au long de leur cycle de vie, et ce dès la phase de conception. Nous analyserons les aspects suivants :

- Réduction des ressources utilisées dans nos produits et emballages
- Augmentation des ressources recyclées utilisées dans nos produits et emballages
- Prolongation du cycle de vie de nos produits pour préserver les ressources
- Garantie d'une bonne recyclabilité des produits

Pour relever ces défis, EVS est devenue membre de l'**Institut Belge du Numérique Responsable**, un groupe d'organisations qui s'efforcent de réduire l'impact de leurs équipements informatiques et de leurs produits. Nous pensons que l'Institut nous fournira des ressources et des conseils adéquats pour atteindre notre objectif, tant grâce

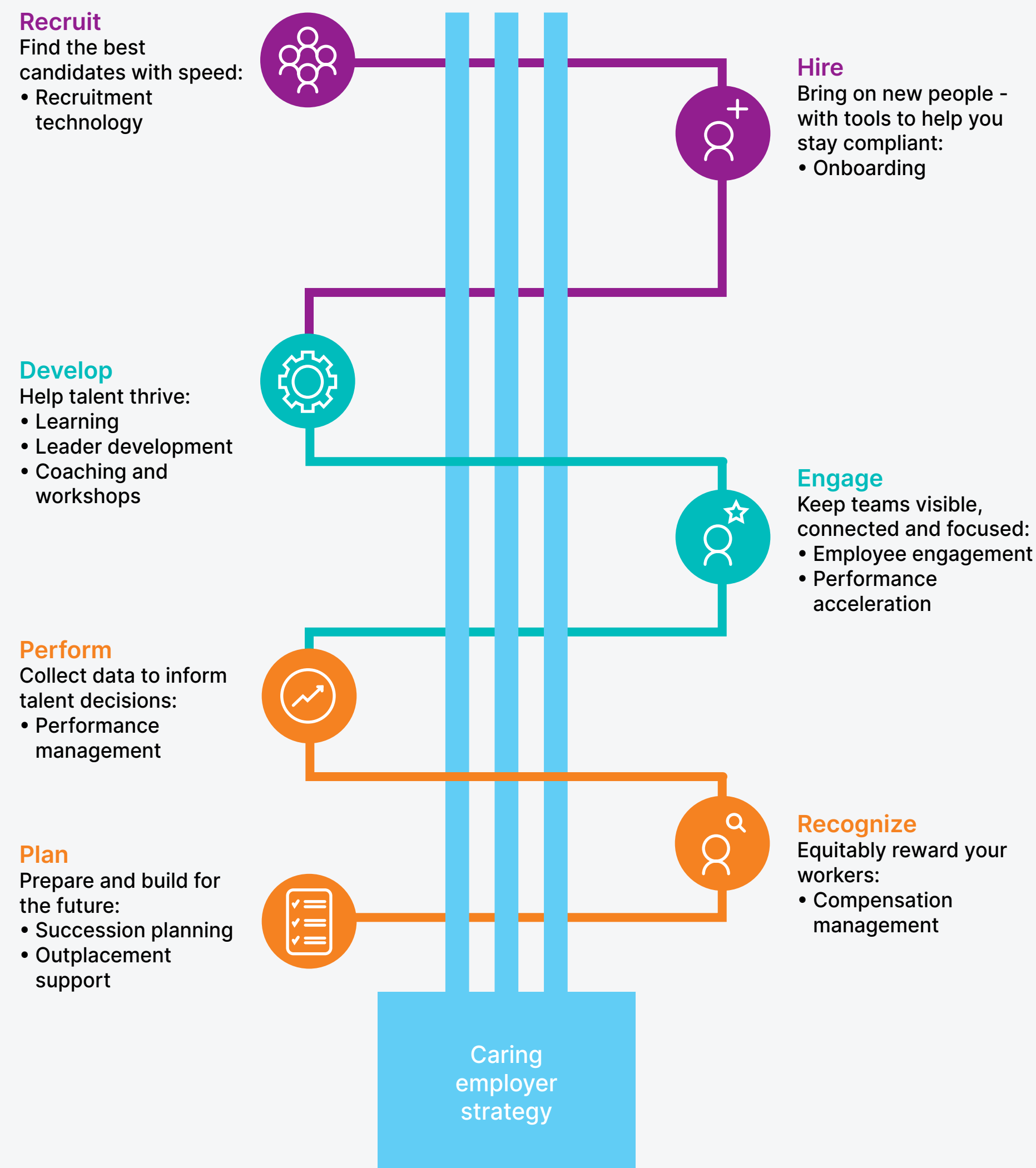
au partage d'expériences et de connaissances qu'à la formation spécialisée de nos membres d'équipe sur des thèmes tels que l'éco-conception.

Un autre projet sur lequel nous travaillons actuellement est le « **Balanced Computing** », selon lequel l'ensemble des ressources, en particulier celles nécessaires sur place pour les clients, devrait dépendre des besoins moyens, et non pas des besoins urgents, qui entraînerait un gaspillage de ressources et d'électricité. Pour y parvenir, nous avons accepté la virtualisation et le déploiement de certains produits sur le cloud. De cette manière, ils peuvent être activés et étendus à la demande, en fonction des besoins de production. De plus, comme les solutions SaaS représentent des coûts sur une base horaire pour le client, celui-ci a un intérêt supplémentaire à désactiver ces ressources lorsqu'il n'en a plus besoin, économisant ainsi de l'énergie.

Enfin, nous pensons faire davantage d'efforts pour permettre à nos clients de mieux gérer leurs équipements sur place en fonction de leurs besoins. Nous prévoyons de rendre **la mise en veille** de nos produits plus économe en énergie et de faciliter le déclenchement de **l'arrêt** pour nos clients afin de leur permettre d'économiser de l'énergie. Il s'agit toutefois d'un projet à long terme car nous ne voulons pas endommager les fonctionnalités existantes ou la robustesse que nos clients apprécient. De plus, nous n'avons clairement aucun contrôle sur la manière dont nos clients utilisent nos produits et sur le fait qu'ils utilisent ou non des énergies renouvelables pour les alimenter. Nous devons donc nous appuyer sur notre relation et les aider à tirer le meilleur parti de nos produits actuels et futurs tout en consommant la quantité d'énergie adéquate pour obtenir les performances nécessaires.



Thèmes sociaux



Team members

Thèmes importants : Gestion des talents, diversité & inclusion, bien-être des team members

Gestion des talents

Le monde des affaires changent - et les attentes des employés évoluent en parallèle. Les entreprises doivent attirer et retenir les meilleurs talents et booster leurs performances tout en s'assurant qu'elles disposent des personnes qualifiées nécessaires pour atteindre leurs objectifs d'entreprise.

Chez EVS, nous articulons nos efforts de gestion des talents autour de trois piliers clés :

1. Attirer les talents
2. Développer les talents
3. Retenir les talents

Les team members sont notre atout principal. Ils sont au cœur de l'organisation. Ils sont à la base de tout ce que nous faisons. Grâce à eux, nous sommes capables d'innover, d'atteindre l'excellence et d'offrir à nos clients, dans le monde entier, des solutions de qualité avec un soutien inégalé. Par conséquent, nous avons à cœur d'offrir un environnement de travail stimulant à nos talents afin qu'ils puissent collaborer efficacement à la réalisation de nos objectifs communs de manière durable et éthique.

Chez EVS, nous sommes convaincus du lien significatif entre la gestion des talents et la performance organisationnelle. Nos politiques en matière de personnel sont conçues pour développer une main-d'œuvre à l'épreuve du temps, tout en l'autonomisant et en enrichissant l'expérience pour les membres de l'équipe .

Attirer les talents

La façon dont les employés perçoivent leur travail à l'heure actuelle est diamétralement opposée à la vision que nous connaissons il y a quelques années. De nos jours, les employés envisagent de démissionner si leur entreprise ne correspond plus à leurs valeurs ou si elle ne s'intéresse pas aux mêmes valeurs que celles auxquelles ils croient.

Il est donc essentiel de communiquer notre proposition de valeur en tant qu'employeur et d'échanger à ce sujet avec nos candidats pour attirer les meilleurs talents.

Rémunération et avantages

Notre stratégie de rémunération vise à s'aligner sur les compétences et l'expérience de

chaque team member et pour inclure des opportunités de partage des bénéfices. De plus, nous offrons une variété d'avantages financiers et non financiers adaptés aux besoins spécifiques de chaque bureau, en mettant l'accent sur l'amélioration et l'optimisation continues de ces offres. Par exemple, au siège social, ces avantages comprennent une voiture de société, des appareils mobiles, une assurance santé et groupe, une connexion internet, des repas sains et équilibrés, des activités sportives, etc. Tous les membres de l'équipe peuvent profiter de ces avantages, à l'exception d'une voiture de société en Belgique, qui n'est octroyée qu'aux personnes travaillant au moins à 3/5.

Réseaux sociaux

EVS est présente sur les réseaux sociaux tels que LinkedIn, Facebook, Instagram et Twitter. Tous nos postes vacants sont publiés sur les réseaux sociaux, partagés par les membres de notre équipe sur leur réseau, mais également annoncés en interne sur le site web de l'entreprise. 29 % des postes vacants sont pourvus par le biais de la mobilité interne.

En 2022, EVS a poursuivi l'optimisation de la numérisation du processus de recrutement en acquérant un module de recrutement compatible avec notre plateforme RH.

Ce module permettra à l'équipe de recrutement de publier des offres d'emploi simultanément sur différents sites d'annonces d'emploi (LinkedIn, site web d'EVS, etc.), de centraliser les candidatures reçues au sein du même outil et d'améliorer l'expérience d'intégration.

Présence d'EVS

La présence d'EVS dans les salons pour l'emploi et nos relations avec les meilleures universités augmente également la visibilité d'EVS en termes de recrutement à travers le monde.

Un autre moyen de promouvoir EVS localement est de participer à la « Journée Découverte Entreprises », une initiative régionale ouverte à toutes les entreprises de la région wallonne en Belgique désireuses d'ouvrir leurs portes à la communauté locale. En 2022, EVS a accueilli 520 personnes qui ont visité son siège social.

Au 31/12/2022	Hommes	Femmes	< 30	30-50	> 50
Nouvelles embauches	83	15	39	47	12
Taux	85 %	15 %	40 %	48 %	12 %

Au 31/12/2022	NALA ¹²	EMEA ¹³	APAC ¹⁴
Nouvelles embauches	10	87	1
Taux	10 %	89 %	1 %



Le team building est un aspect essentiel de toute organisation prospère. Une équipe solide peut améliorer la communication et la productivité, et favoriser une culture de travail positive. En 2018, EVS a créé un groupe appelé Ed Force 1 qui organise différentes activités amusantes au cours de l'année pour renforcer les liens entre les membres de notre équipe. Ces activités permettent non seulement de rompre avec la routine du quotidien, mais elles permettent également aux membres de l'équipe d'apprendre à se connaître d'un point de vue personnel, ce qui contribue à instaurer un climat de confiance et de camaraderie.

Dans l'ensemble, nous sommes convaincus que les activités organisées par Ed Force 1 ont un impact positif sur notre organisation. En décembre dernier, parmi les 350 team members, 300 se sont inscrits à la fête de Noël. Un franc succès !

Nous continuerons à organiser des activités de groupe au cours de l'année à venir afin d'améliorer davantage la performance et la satisfaction des team members.

12. Amérique du Nord - Amérique latine
13. Europe – Moyen-Orient
14. Asie Pacifique

Développer les talents

Chez EVS, nous nous engageons à proposer aux membres de l'équipe des opportunités de développement.

Nous offrons un large éventail d'opportunités d'apprentissage et de développement, y compris des formations en direct, des formations en ligne, des supports de lecture, des cours de langue et des programmes de développement interne et externe. Ces opportunités s'offrent à tous les membres de l'équipe. Notre catalogue Learning & Deve-

lopment est accessible via notre intranet. Grâce à ce catalogue, l'ensemble du personnel à travers le monde a accès à une gamme variée de contenus de formation classés par thèmes, depuis leur ordinateur ou leurs appareils mobiles.

Nous sommes persuadés qu'en investissant dans le développement continu de notre équipe, nous investissons dans la réussite de notre entreprise.

	Formal	Informal
Synchronous	Private lessons	On-the-job-training
	Webinar	Coaching
	Seminar	Peer-to-peer-coaching
	Face-to-face training	
	...	...
Asynchronous	E-learning	Readings
	Mooc	Podcasts
	Virtual training	Documentation
		YouTube
	...	...

Management 3.0

Pour la deuxième année consécutive, en 2022, nous avons organisé des sessions de formation « Management 3.0 » pour améliorer nos compétences en gestion. La formation a remporté un immense succès : 205 membres de l'équipe ont été certifiés Management 3.0 en 2022. Ils ont fait preuve d'ouverture, d'énergie et de sincérité, ce qui nous a aidé à atteindre l'excellence dans ce domaine.

EVS utilise principalement LinkedIn Learning pour les formations d'apprentissage en ligne (e-learning). En 2022, 265 membres de l'équipe ont obtenu un accès à la plateforme pour suivre des cours en ligne.

En 2022, le nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein est d'environ 3 jours.

Nombre moyen d'heures de formation	
Hommes	19,76
Femmes	25,08
Employés	22,04
Direction	20,52
Haute direction	16,72
Équipe de direction	45,60

Le processus d'amélioration continue individuelle (ICIP) est le processus utilisé chez EVS pour l'amélioration continue. Au moins une fois par an, tous les membres de notre équipe, avec leur manager, prennent le temps :

- D'évaluer le passé = évaluation annuelle
- D'améliorer le présent = entretiens individuels réguliers
- De définir des orientations pour l'avenir = définition d'objectifs

C'est l'occasion de prendre le temps de discuter et de fixer de nouveaux objectifs

	2022	2021	2020	2019
% des membres de l'équipe qui suivent l'ICIP ¹⁵	94%	86%	97%	91%

ESG training

En 2022, nous avons lancé une nouvelle formation en matière d'ESG pour améliorer les connaissances de notre personnel sur le thème de la durabilité et sur son lien avec EVS, les membres de notre équipe, les investisseurs et les autorités de contrôle. Cette formation a été suivie par 89 % des membres de l'équipe, dont 97 % ont réussi l'examen.

Notre objectif pour 2025 est d'atteindre un taux de participation de 95 %. À cet effet, la formation sera incluse dans l'intégration des nouveaux employés.

15. Le pourcentage est calculé en divisant le nombre d'ICIP reçus par le nombre de membres de l'équipe employés

Retenir les talents

Chez EVS, encourager les membres de l'équipe à rester est une priorité fondamentale. En 2022, le taux de rotation était de 10 %, avec quelques départs regrettés. L'âge moyen des membres de l'équipe d'EVS est relativement jeune : 42,5 ans avec une ancienneté de 7,21 ans.

Au 31/12/2022	Hommes	Femmes
Départs	45	9
Effectif	525	88
Taux ¹⁶	8,57 %	10,23 %

Au 31/12/2022	NALA ¹⁷	EMEA ¹⁸	APAC ¹⁹
Départs	2	50	2
Effectif	35	557	28
Taux ²⁰	5,71 %	8,98 %	7,14 %

Enquête sur l'engagement des membres de l'équipe

Tous les experts se rejoignent pour dire qu'il existe une forte corrélation entre le niveau d'engagement au sein d'une entreprise et les résultats commerciaux. Par conséquent, il est important de mesurer le niveau d'engagement des membres de notre équipe.

Au cours des quatre dernières années, les membres de notre équipe du monde entier ont été invités à participer une fois par an à notre enquête sur l'engagement. Malgré une légère baisse du taux de participation en 2022 par rapport à 2021, nous avons constaté une augmentation de 2 % du niveau de satisfaction par rapport à l'année passée.

Outre le niveau de satisfaction global, les variables que nous avons mesurées cette année sont :

• **La crédibilité** (c'est à dire la mesure dans laquelle les membres de l'équipe considèrent la direction comme crédible) est passée de 79 % à 83 % entre 2021 et 2022 ;

	2022	2021	2020	2019
Taux de participation à l'enquête sur l'engagement	80%	88%	84%	85%
Niveau de satisfaction ²¹	91%	89%	87%	67%

- **Le respect** (c'est à dire le soutien, la collaboration et la bienveillance) a également augmenté, passant de 78 % à 80 % entre 2021 et 2022 ;
- **L'équité** (c'est à dire l'équité, l'impartialité et la justice) a fortement augmenté, passant de 65 % à 77 % entre 2021 et 2022, mais reste la variable la plus faible qui nécessite une attention supplémentaire pour les prochaines années ;
- **La fierté** (c'est à dire exprimer la fierté qu'un membre de l'équipe peut éprouver chez EVS et dans l'organisation, en particulier à propos de son équipe, de son travail, des produits et services développés par EVS) est passée de 77 % à 81 %, mais elle reste la seule variable sous le score du marché, qui nécessite également une attention supplémentaire pour les prochaines années ;

• **La camaraderie** (c'est-à-dire la sensation d'intimité, de convivialité, de communauté) est la variable la plus élevée et continue de croître en passant de 81 % à 84 %.

Nous sommes fiers de ces résultats. Ils montrent clairement qu'EVS est un bon lieu de travail et mérite sa certification Top Employer reçue début 2023.

Notre objectif pour 2023 est d'aller encore plus loin dans l'évaluation de la satisfaction des membres de notre équipe. Nous voudrions lancer une pulse survey. Il s'agit d'un bon moyen d'évaluer la satisfaction de notre personnel de manière plus régulière.

Avec cette pulse survey, les membres de l'équipe peuvent donner un feedback plus fréquemment, et nous saisisons cette occasion pour réagir plus rapidement au feedback reçu.

L'ESG est un mode de vie. Toutes les mesures que nous prenons doivent suivre un objectif guidé par nos croyances en un avenir meilleur.

Elisa Crepin

16. Nombre de départs par nombre total d'employés de la catégorie
17. Amérique du Nord - Amérique latine
18. Europe - Moyen-Orient
19. Asie Pacifique
20. Nombre de départs par nombre total d'employés de la catégorie
21. Pourcentage d'employés répondant « Presque toujours vrai » ou « Souvent vrai » à la question « EVS est-il un bon lieu de travail ? »





Top Employer 2023

Le programme de certification mondial Top Employer Institute évalue les entreprises en matière de ressources humaines et récompense celles qui offrent à leurs employés le meilleur environnement de travail. L'intégralité de la politique RH est examinée via un audit et une enquête couvrant 6 domaines et 21 thèmes tels que le développement des compétences, la formation, la gestion des talents, la durabilité, le bien-être au travail, la diversité...

Grâce à cette certification, nous sommes reconnus comme un employeur de qualité sur le marché du travail. De plus, il est important pour nous de savoir que la priorité que nous accordons aux membres de notre équipe et la politique RH en vigueur depuis des années vont dans la bonne direction. Le programme Top Employer nous permet également de nous comparer aux autres entreprises certifiées afin de continuer à améliorer notre politique de ressources humaines.

Être certifié Top Employer Belgique 2023 signifie que nous ne nous contentons pas seulement de fournir les meilleures solutions à nos clients, mais que nous mettons tout en œuvre pour en faire de même pour les membres de notre équipe.

Nous visons l'excellence ensemble et cherchons à accomplir des grandes choses ensemble. Nous y parvenons en renforçant année après année notre culture d'innovation et de responsabilité.

Notre ambition 2023 est claire : figurer dans le top 10 du Top Employers de Belgique (entreprises de moins de 1 000 employés)

La certification récompense notre dévouement envers les membres de notre équipe qui sont le fondement de la réussite d'EVS, et qui jouent tous un rôle déterminant dans notre mission d'aider nos clients à créer de l'émotion pour des milliards de personnes à travers le monde, chaque jour, où qu'elles se trouvent.

Serge Van Herck / CEO

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable



Diversité & inclusion

Chez EVS, nous considérons que la valeur fondamentale de notre entreprise repose sur son personnel. De ce fait, le bien-être et l'inclusion de tous les membres de notre équipe sont de la plus haute importance pour nous, quel que soit leur bagage, leur origine, leur âge, leur religion, ou leur genre. Nous considérons que notre devoir éthique primordial est d'assurer que chaque membre de notre équipe, quel que soit son identité ou son rôle au sein de notre organisation, se sente traité, inclus et respecté de manière égale et surtout, qu'il se sente à sa place chez EVS.

Cet aspect est d'autant plus important que le secteur dans lequel EVS opère est clairement réputé pour son manque de diversité. En Europe, moins de 20 % des informaticiens sont des femmes²², et en Belgique, pour 6 informaticiens diplômés, seulement l'un d'entre eux est une femme²³. Dans ce contexte, EVS veut instiguer le changement qui favorisera le rééquilibrage de ces chiffres, en sachant que l'égalité des genres est un objectif inatteignable à court terme.

En interne, les mesures en faveur de la diversité sont prises dès le processus de recrutement, dans le cadre duquel nous engageons des personnes sans tenir compte

Au 31/12/2022	Hommes	Femmes	< 30 ans	30-50 ans	> 50 ans
Conseil d'administration	6	2	0		
Équipe de direction	5	1	0	6	1
Haute direction	115	5	1	91	28
Direction	127	12	8	95	36
Employés	277	68	98	206	41

22. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
23. <https://economie.fgov.be/fr/themes/line/inclusion-numerique/women-digital>
24. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI\(2019\)635560_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf)

de leurs différences, que nous considérons plutôt comme une richesse pour l'entreprise. Notre équipe est bien consciente des préjugés inconscients qui pourraient réduire la diversité du personnel. De ce fait, nous sensibilisons à ce propos lors du recrutement et dans la vie quotidienne des membres de notre équipe.

Nous nous engageons à veiller à ce que chaque membre de l'équipe soit bien informé en matière d'inclusion, et que chacun ait accès aux outils adéquats en cas de problème. En cas de doute, notre code de conduite est disponible à tous et explique clairement les mesures à prendre dans les situations courantes. Un second outil est également disponible pour signaler des problèmes de la plus haute importance, tels que la discrimi-

nation, ou d'autres questions légalement répréhensibles. En effet, en 2022, un outil de lancement d'alerte entièrement anonyme et convivial a été mis en place.

Pour poursuivre l'information et l'éducation des membres de notre équipe en termes de diversité et d'inclusion, nous leur proposons une formation spécifique en la matière. De plus, cette formation sera obligatoire pour le recrutement et la gestion des équipes, car



Marine Simonis

En tant qu'entreprise technologique permettant à nos clients de produire du contenu vidéo en direct, une part importante de notre chiffre d'affaires provient de la diffusion de programmes sportifs. Tout comme la secteur de la technologie, le sport est également réputé pour son manque de diversité²⁴ : plus de 90 % des articles sont écrits par des journalistes masculins, et plus de 85 % de la diffusion sportive est consacrée aux athlètes masculins uniquement. Dans sa volonté d'ouvrir la voie à des univers technologiques et sportifs plus diversifiés, EVS est fière d'avoir choisi une ambassadrice qui s'inscrit parfaitement dans cette volonté : en plus d'être une athlète extraordinaire, Marine Simonis, apnéiste, organise activement des campagnes pour révolutionner le sport et mettre en lumière les athlètes féminines.

Bien-être des membres de l'équipe

Bien-être

Notre équipe EVS, composée de plus de 639 membres dévoués et ambitieux répartis dans 20 bureaux dans le monde entier, est le moteur de notre capacité à innover, à atteindre l'excellence et à fournir des solutions et un soutien inégalés de qualité à nos clients à travers le monde.

Les membres notre équipe EVS ne sont donc pas seulement notre atout le plus précieux, mais sont également à l'origine de notre succès. Chez EVS, nous sommes donc déterminés à créer un environnement de travail positif et encourageant qui favorise le bien-être, la sécurité et la satisfaction globale des membres de notre équipe.

Pour y parvenir, nous avons mis en place un éventail d'avantages, de programmes et d'initiatives tangibles et significatifs, tels que :

les préjugés des membres de l'équipe ont le plus grand impact sur la vie de chaque membre de l'équipe au sein d'EVS.

À l'avenir, nous espérons accroître la diversité de genre au sein d'EVS. Notre objectif pour 2023 est de fixer un objectif réalisable pour 2030 avec un plan d'action clair.

Ce changement sera soutenu par la poursuite de notre collaboration avec des organisations luttant pour la diversité dans le secteur de la diffusion (Rise), en sponsorisant des événements qui soutiennent les femmes et d'autres minorités dans le secteur de la technologie. Concernant ce dernier point, de nombreuses initiatives existent déjà, et notre objectif sera de choisir celles sur lesquelles nous nous concentrerons pour avoir un impact plus important.

RISE

Rise est un groupe mondial de membres à but non lucratif qui œuvre en faveur de la diversité des genres au sein du secteur des technologies des médias.

Il compte actuellement des branches dans quatre régions : au Royaume-Uni, en Europe, en Amérique du Nord et en Asie Pacifique. Son ambition est de créer une main-d'œuvre équilibrée en termes de genre au sein du secteur.

L'organisation s'efforce actuellement d'atteindre cet objectif par le biais d'initiatives clés :

- Rise Mentoring
- Strive to Rise
- Rise Awards
- Rise Events
- Rise Retreat

Nos CTO et CEO ont proposé d'être mentors en 2022.

risewib.com



- EVS s'engage à créer un environnement de travail positif et productif pour les membres de notre équipe. Nous comprenons que **l'espace physique** dans lequel une personne travaille peut avoir un impact déterminant sur son bien-être global et sa productivité. Par conséquent, nous avons concentré nos efforts sur la conception de notre siège social pour promouvoir ces qualités. Nos efforts ont été récompensés par le secteur, et nous avons reçu le prix du « Belgian Office Space of the Year » de CBRE en 2018. Nos efforts de réaménagement n'étaient pas limités au siège social : plusieurs bureaux à travers le monde ont également bénéficié de ce relooking en 2022.
- Nous sommes également engagés à fournir aux membres de notre équipe **les outils et les ressources** nécessaires pour réaliser leurs missions. Cela comprend, entre autres, le fourniture d'équipements ergonomiques.
- En plus des événements et des avantages départementaux (repas, boissons et activités spécifiques), les membres de notre équipe ont également accès à différents événements organisés par Ed Force 1, le comité interne des événements, tels que des fêtes du personnel et des événements sportifs majeurs, en vue de rassembler tout le personnel, de développer un esprit d'équipe et de faire en sorte que les membres de l'équipe se rencontrent. Les membres

de l'équipe peuvent également aller courir pendant la pause déjeuner et avoir accès à des programmes spécifiques de bien-être physique tels que le programme « Master Your Energy » (visant à booster tous les aspects de l'énergie et auquel 50 membres de l'équipe ont participé en 2022.)

- Dans le cadre de notre stratégie de « Caring Employer », nous offrons également des « Repas en tête-à-tête » et des « Repas avec vos enfants » à certains membres de l'équipe qui se sont particulièrement distingués ou qui ont incarné nos valeurs. Ces moments en famille sont un moyen de permettre aux membres de notre équipe de passer du temps avec leur famille et de profiter de ces moments.

En offrant ces opportunités et avantages, nous visons à améliorer la santé physique et mentale des membres de l'équipe, et par conséquent, à assurer qu'ils puissent déployer le meilleur de leurs capacités en travaillant. Nous pensons qu'en encourageant un style de vie plus actif et des routines plus saines sur le lieu de travail, nous créons un environnement de travail plus positif et productif pour l'ensemble du personnel.

Santé et sécurité

EVS se consacre à garantir le niveau maximal de sécurité dans toutes ses infrastructures. Cet engagement est respecté grâce à un éventail d’initiatives en 2022, telles que :

- Analyse indépendante en matière de sécurité et de prévention. Celle-ci nous permet d’être attentif à la situation actuelle et d’établir un plan d’action annuel et un plan global de prévention.
- Une section dédiée aux RH sur notre plateforme interne SharePoint, avec une assistance téléphonique pour tous les membres de l’équipe.
- Des enquêtes anonymes pour les employés ont été lancées au siège social pour obtenir du feedback et évaluer l’efficacité de nos efforts en matière de sécurité (taux de réponse 43,08 %)



Au sommet du Mont Ventoux

En 2022, 36 membres de l’équipe ont escaladé le Mont Ventoux à vélos. Tous ont atteint le sommet de cette célèbre montagne. Il s’agissait d’un défi organisé par l’équipe Ed Force 1.

- Formation santé et sécurité :

- Des sessions de coaching ergonomique assurées par un coach en ergonomie (au bureau et en télétravail) afin d’assurer que l’environnement de travail soit optimisé en termes de sécurité et de confort. Plus de 25 personnes ont participé à la formation et une vidéo de la présentation a été partagée à tous les membres de l’équipe via la plateforme SharePoint.
- Des formations aux premiers secours et de lutte contre l’incendie pour certains membres de l’équipe et des exercices d’évacuation pour l’ensemble de l’entreprise.

En 2022, nous avons eu 2 accidents du travail dans nos bureaux à l’étranger. En Belgique, nous avons déclaré 5 accidents. Aucun de ces accidents n’a eu de conséquences à long terme pour les personnes impliquées.

Le programme de course à pieds FITT

En 2022, nous avons lancé le programme de course à pieds FITT, auquel 30 membres de l’équipe ont participé. Ce programme vise à améliorer les conditions de course des membres de notre équipe avec un coach spécialisé.

En Belgique (au 31/12/2022)	2021	2022
Nombre de décès dus à des accidents du travail	0	0
Nombre d’accidents du travail avec conséquences graves (hors décès)	0	0
Nombre d’accidents du travail	2	5 ²
Nombre d’heures travaillées	55 247,36	589 313,02
Nombre de décès dus à des problèmes de santé liés au travail	0	0
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables	0	0
Jours d’absence pour cause de maladie	3 213 (4,4%)	4 001 (5,16%)
% de jours d’absence pour cause de maladie de courte durée	2,03% ²⁵	2,47%
% de jours d’absence pour cause de maladie de longue durée	2,40% ²⁵	2,69%
Nombre de participants aux cours et à la formation aux premiers secours	0	25
Nombre de participants à la formation SLCI (lutte contre l’incendie)	19	24
Nombre de participants à la formation ergo-coaching	15	25

Télécharger le rapport annuel EVS 2022

Télécharger la version imprimable

25. En 2022, nous avons décidé d’offrir une fête de fin d’année spéciale à tous les membres de notre équipe basés en Belgique : nous avons loué la patinoire de Liège pour un événement sportif de Noël et 3 des membres de notre équipe se sont légèrement blessés en patinant.

Communauté

Thèmes importants : Contribution sociale et locale, expérience client, cybersécurité

Contribution sociale

« Nous devons donner pour recevoir ». Nous entendons souvent cette expression. Chez EVS, nous préférons la mettre en pratique. En tant qu'entreprise internationale avec un ancrage local solide dans certaines parties du monde, nous voulons contribuer à améliorer chaque jour les communautés qui nous entourent.

Nous encourageons les membres de notre équipe à s'impliquer personnellement dans des œuvres caritatives, et nous apportons également notre contribution dans les communautés au niveau de l'entreprise en leur fournissant des ressources pour soutenir les projets ambitieux qui visent à améliorer les communautés locales.

En 2022, de nombreuses initiatives ont été menées (voir ci-dessous). Cependant, en 2023, nous voulons réorganiser nos activités de parrainage pour nous assurer qu'elles soient bien axées les sujets les plus importants pour EVS : le sport, l'éducation et la culture. Pour cela, un groupe de travail spéciale sera créé.

Néanmoins, comme chaque membre de l'équipe est unique, ils pourront continuer à soutenir toute organisation reconnue qui leur tient à cœur lors des « charity days » et par le biais du parrainage.

• **Parrainage des employés :** Nous laissons les membres de notre équipe soutenir des causes ou des associations qui leur tiennent à cœur. Chaque membre de l'équipe peut « dépenser » 100 € ou 115 \$ pour soutenir un projet local (projets sportifs/musicaux, écoles, soutien aux victimes de catastrophes naturelles, soutien aux victimes de guerre, etc.). En 2022, nous avons reçu environ 200 demandes de parrainage, ce qui représente un total de 28 600 € octroyés à des initiatives locales.

• **« Charity days » :** En 2022, nous avons introduit un nouveau type de jour de congé. Chaque année, chaque membre de l'équipe d'EVS peut consacrer **une journée entière** à une association caritative. L'objectif est de donner la possibilité de prendre un jour de congé payé par an pour soutenir une organisation reconnue choisie par le membre de l'équipe. Comme nous venons tout juste d'introduire ce nouveau type de jour de congé, les membres de l'équipe n'ont pas encore contribué à beaucoup d'œuvres caritatives, mais l'objectif est d'atteindre au moins un taux de participation de 80 % d'ici à 2030.

Intégrer les normes ESG est la bonne solution et cela propulse également l'entreprise EVS et ses activités au niveau supérieur.

Nicolas Bayers



EVS soutient l’éducation

YOUTHSTART	CODER DOJO	BROADCAST ACADEMY
Depuis 2021, nous soutenons « YouthStart ». Il s’agit d’une organisation qui propose un parcours aux jeunes en décrochage scolaire. EVS soutient YouthStart financièrement, mais également en organisant la cérémonie de certification suivant la fin du programme au siège d’EVS. Certains membres de l’équipe font également partie du jury qui évalue les projets présentés.	Accorder du temps est l’un des plus beaux cadeaux. C’est pour cette raison qu’EVS soutient CoderDojo, une organisation à but non lucratif qui soutient les bénévoles qui enseignent la programmation aux enfants entre 7 et 18 ans. Nous encourageons les membres de notre équipe à donner un peu de leur temps pour cette cause. Nous soutenons également financièrement CoderDojo.	EVS est un partenaire stratégique de la Broadcast Academy. La Broadcast Academy adopte une approche unique qui s’appuie sur des professionnels et des experts en diffusion pour aider d’autres professionnels à développer et à améliorer leurs compétences de diffusion. Cette formation est adaptée au public et se concentre sur des compétences pertinentes pour la tâche, le rôle et le secteur.

EVS soutient le sport

ELA RUN	SPONSOR D’ATHLÈTE
Depuis 2017, EVS participe à la course « ELA run ». ELA Belgique organise des sessions de course à pieds inter-entreprises ou entreprises/universités. Ces courses à pieds sont organisées pour sensibiliser à la leucodystrophie et pour lever des fonds pour la recherche : « Tous en baskets pour battre la maladie ». Chaque année, plus de 60 membres de l’équipe participent à cet événement. C’est l’occasion pour eux de soutenir une grande cause tout en s’amusant avec leurs collègues.	Marine Simonis est une apnéiste belge. Entrée dans le monde de l’apnée il y a seulement quatre ans, Marine Simonis détient déjà les records nationaux des disciplines poids constant sans palmes (CNF) et poids constant (CWT). En tant que sponsor, EVS est fière de soutenir Marine dans toutes ses aventures à couper le souffle, alors qu’elle parcourt le monde pour participer aux compétitions d’apnée les plus prestigieuses. Marine mène également une campagne active pour révolutionner le sport et mettre en lumière les athlètes féminines.

EVS soutient la culture

THÉÂTRE DE LIÈGE	OPÉRA ROYAL DE WALLONIE
Avec ses 65 000 spectateurs et ses 250 levers de rideaux pour 40 à 60 pièces par saison, le théâtre de Liège est aujourd’hui la première scène de Wallonie et dispose d’une équipe d’environ soixante employés permanents, y compris les artisans des ateliers de costumes et de décors. EVS apporte un soutien financier au Théâtre de Liège.	L’Opéra Royal de Wallonie-Liège est l’une des trois grandes maisons d’opéra de Belgique. Saison après saison, l’Opéra Royal développe une série de projets spécifiques, à vocation formative, éducative et sociale. Le SVE soutient financièrement l’ORW.

Nous avons sponsorisé le sport, la culture et l’éducation pour un montant de plus de 100 000 € en 2022.

Petites initiatives :

- **Don de sang** : Chaque année, EVS organise des dons de sang à son siège. La Croix Rouge se rend au siège pour réaliser la collecte du sang des membres de notre équipe basée à Liège. Il est important pour les membres de l’équipe EVS d’aider les personnes qui ont besoin de transfusions sanguines. Depuis quelques années, plus de 10 % des membres de notre équipe donnent leur sang au siège social.
- **Miel** : En 2020, nous avons installé deux ruches près des bâtiments de notre siège. Nous mettons le miel récolté en pot et nous le vendons aux membres de notre équipe afin de lever des fonds pour des œuvres caritatives.
- **Collecte de jouets** : Chaque année, nous organisons une collecte de jouets, à l’approche de Noël, pour soutenir une initiative menée par le Pentahotel du centre-ville de Liège. L’objectif est d’offrir aux enfants défavorisés de Liège des cadeaux et d’aider les personnes sans domicile fixe en leur fournissant des vêtements et des produits d’hygiène.
- **Location de camionnettes** : Pendant les week-ends, EVS offre la possibilité aux membres de l’équipe de louer un véhicule d’EVS. Les frais de location sont fixés à 5 € et sont ensuite reversés à l’association Thermos. Depuis 30 ans, l’association offre un abri pour la nuit (4 000 nuitées par an en moyenne) et dispose d’un restaurant social (17 000 repas servis en moyenne par an).

Clients

Expérience client

Chez EVS, nous sommes stimulés par le succès de nos clients et mettons tout en œuvre pour les aider à se développer à mesure que le secteur évolue. Le succès de nos clients est ancré dans la culture de l'entreprise et est au cœur de tout ce que nous faisons.

Il est impératif pour nous de comprendre comment nos clients perçoivent la marque EVS ainsi que leur engagement en matière de durabilité et ce qu'ils attendent de leurs fournisseurs.

Par conséquent, et dans le cadre de notre ambition en matière de durabilité, nous avons défini deux objectifs en matière d'expérience client :

1. Veillez à ce que notre matrice de matérialité corresponde aux attentes de nos clients et à notre vision en matière d'ESG
2. Mettre en œuvre efficacement de nouvelles politiques ESG qui correspondent aux priorités de nos clients, mais qui augmentent également nos notes, nous aident à obtenir des certifications, et améliorent notre image de marque qu'EVS devienne leader en matière de durabilité.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons commencé à travailler sur deux initiatives clés :

1. Entretiens avec les clients
2. Enquêtes NPS

Entretiens avec les clients

En 2022, nous avons commencé à contacter les clients en Europe, aux États-Unis et au Canada pour planifier des entretiens. Le processus est en cours, mais les résultats obtenus jusqu'à présent sont enrichissants. Ces entretiens nous ont permis de :

1. Déterminer le niveau d'engagement de nos clients en matière de durabilité
2. Découvrir leurs priorités et si certains piliers ESG sont plus importants
3. Évaluer leurs attentes vis-à-vis des fournisseurs et des fournisseurs de technologie
4. Comprendre comment ils perçoivent EVS en matière de durabilité
5. Établir les bons contacts pour des engagements futurs
6. Apprendre à collaborer pour améliorer nos performances respectives en matière de durabilité

Jusqu'à présent, nous avons pu planifier 15 entretiens, mais nous prévoyons de poursuivre les entretiens avec les clients en 2023 et au-delà, et de les étendre à d'autres régions.



Enquête NPS

L'évaluation régulière de la satisfaction des clients est une priorité absolue pour nous. Dans le passé, nous menions une enquête comprenant 30 questions divisée en trois parties : (1) la perception de la marque EVS, (2) la satisfaction par rapport à nos produits et solutions, et (3) la satisfaction par rapport à nos services professionnels. Cependant, les questionnaires prenaient du temps à compléter et le taux de réponse était bas (inférieur à 5 %). Nous avons donc décidé de changer notre méthode d'évaluation de la satisfaction des clients et avons opté pour une enquête Net Promoter Score (NPS).

Le NPS est une enquête très simple à compléter, facile à quantifier dans le temps, et c'est surtout un moyen efficace d'évaluer la satisfaction, l'enthousiasme et le niveau d'engagement de nos clients. Il est également largement considéré comme l'un des meilleurs indicateurs de la croissance d'une entreprise.

En septembre 2022, nous avons invité par e-mail plus de 1 200 contacts clients à répondre à notre brève enquête en deux questions. Ces contacts provenaient de comptes qui avaient acheté des produits et/ou des solutions EVS au cours des cinq dernières années et qui ont été identifiés comme des influenceurs ou des décideurs importants dans notre gestion de la relation client.

Les résultats de l'enquête ont montré qu'EVS avait obtenu un score de 49, ce qui est considéré comme « bon » sur l'échelle NPS²⁶. Les résultats indiquent également que 56 % des répondants ont donné une note de 9 ou plus, 38 % ont donné une note de 7 ou 8, et seulement 6 % ont donné une note inférieure à 7.

De plus, la deuxième question de l'enquête nous a permis d'identifier deux points d'attention : (1) la clarté et la flexibilité de notre modèle de licence, et (2) l'expérience avec notre nouveau service de ticketing en ligne. Tous deux ont été signalés aux services compétents afin que des mesures puissent être définies, exécutées et contrôlées.

Bien que le score élevé et les informations précieuses obtenues lors de cette première enquête soient positifs, notre taux de réponse de 7 % reste décevant. Pour que les résultats de nos enquêtes NPS deviennent plus fiables et plus pertinents avec le temps, nous devons trouver des moyens d'accroître le taux de réponse.

Étant donné notre engagement à surveiller nos progrès au fil du temps, nous mènerons cette enquête deux fois par an. De plus, nous avons commencé à étendre la méthode NPS dans d'autres aspects de notre entreprise, tels que les activités de soutien et de formation, pour s'assurer que la satisfaction de nos utilisateurs et de nos clients soit suivie à tous les niveaux.

Cybersécurité

La hausse des cyberattaques à l'échelle mondiale et le caractère professionnel des attaques lancées par les organisations cybercriminelles imposent aux fabricants le défi de développer, de mettre en place et de réévaluer constamment les stratégies en matière de sécurité. En tant que fournisseur et architecte de premier plan de solutions d'infrastructure IP pour le secteur de la diffusion, EVS doit mettre en place une stratégie de cybersécurité qui assure une protection complète de ses produits et des systèmes informatiques majeurs.

La protection et la gestion des données personnelles conformément au RGPD est une priorité fondamentale d'EVS. Notre responsable de la protection des données à caractère personnel (DPO) supervise notre programme de conformité en matière de confidentialité des données, qui est régi par plusieurs procédures internes. Il est épaulé par une équipe juridique qui assure la conformité au RGPD au quotidien et au niveau mondial.

Étant parfaitement consciente de l'importance croissante de la sécurité des entreprises au niveau informatique, l'équipe de direction s'engage pleinement en faveur de la cybersécurité. Cet engagement se traduit par de nouveaux processus et une attention particulière accordée à la sécurité des produits EVS.

EVS continuera d'œuvrer au développement sécurisé des produits et solutions, mais aidera aussi les clients à sécuriser les workflows d'EVS.



La grande majorité des clients d'EVS jouent un rôle important dans la diffusion fiable d'informations d'actualité et d'événements sportifs à travers le monde. La protection contre les cyberattaques et les menaces spécifiques est une part importante des activités d'EVS. En 2022, nous n'avons reçu aucune plainte fondée concernant des violations de données.

Grâce aux initiatives débutées l'an dernier, nous avons :

- Réalisé des évaluations rapides des risques aux failles « zero-day ».
- Communiqué avec nos clients à propos des failles des produits EVS en matière de cybersécurité et sur la manière d'y remédier.
- Lancé un SDLC sécurisé formel. Il intègre la sécurité dans le processus, ce qui signifie que les exigences en matière de sécurité sont recueillies en même temps que les exigences fonctionnelles, que l'analyse

des risques est réalisée lors de la phase de conception et que les tests de sécurité se déroulent parallèlement au développement.

- Lancé un nouveau produit de sécurité EVS SHIELD pour aider nos clients à protéger les centres de diffusion et les grands événements sportifs.
- Couvert tous les processus critiques d'EVS avec un plan de continuité des activités de cybersécurité.
- Démarré le plan antisinistre pour les principaux services d'EVS.
- Initié la création d'une CSIRT (Cyber Security Incident Response Team).
- Sécurisé les services SaaS d'EVS et les grands événements.

26. Les notes vont de -100 à 100, les notes supérieures à 0 étant considérées comme bonnes et les notes supérieures à 50 comme excellentes.

Thèmes de gouvernance

Thèmes importants : Chaîne d'approvisionnement durable

Chaîne d'approvisionnement durable

La gestion de la chaîne d'approvisionnement est un sujet très vaste. Elle couvre toutes les activités nécessaires à la transformation des matières premières en produits/solutions finis livrés à nos clients. Chez EVS, nos activités comprennent la prévision, l'achat, la gestion des stocks, la planification, la production et l'expédition.

Chacune de ces activités a un impact direct sur l'environnement, mais également sur les personnes impliquées.

Chez EVS, nous pensons que les pratiques de gestion devraient être centrées tant sur la performance économique que sur les préoccupations sociales, économiques et environnementales. Notre objectif pour 2023 est donc de définir une stratégie et une ambition de durabilité pour notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous concentrerons sur les pratiques ESG des fournisseurs et l'approvisionnement local.

Bien sûr, nous n'avons pas attendu de fixer cette stratégie à long terme pour entamer la mise en place de mesures.

Les conditions générales d'achat d'EVS contiennent déjà des déclarations et garanties spécifiques de la part de nos fournisseurs, indiquant qu'ils respectent les lois en vigueur, ne sont pas impliqués dans l'esclavage moderne et se conforment à notre code de conduite externe²⁷.

En 2022, dans le cadre du premier calcul de notre empreinte carbone, nous avons évalué l'impact environnemental de notre chaîne d'approvisionnement. Cet exercice s'est avéré particulièrement intéressant. Néanmoins, il nous manquait des données pour avoir un aperçu complet. En 2023, en plus de notre stratégie de durabilité, nous identifierons donc plus précisément nos expéditions. Nous examinerons également la possibilité d'utiliser une plateforme professionnelle comme Ecovadis pour permettre un échange d'information détaillé et systématique avec nos fournisseurs.

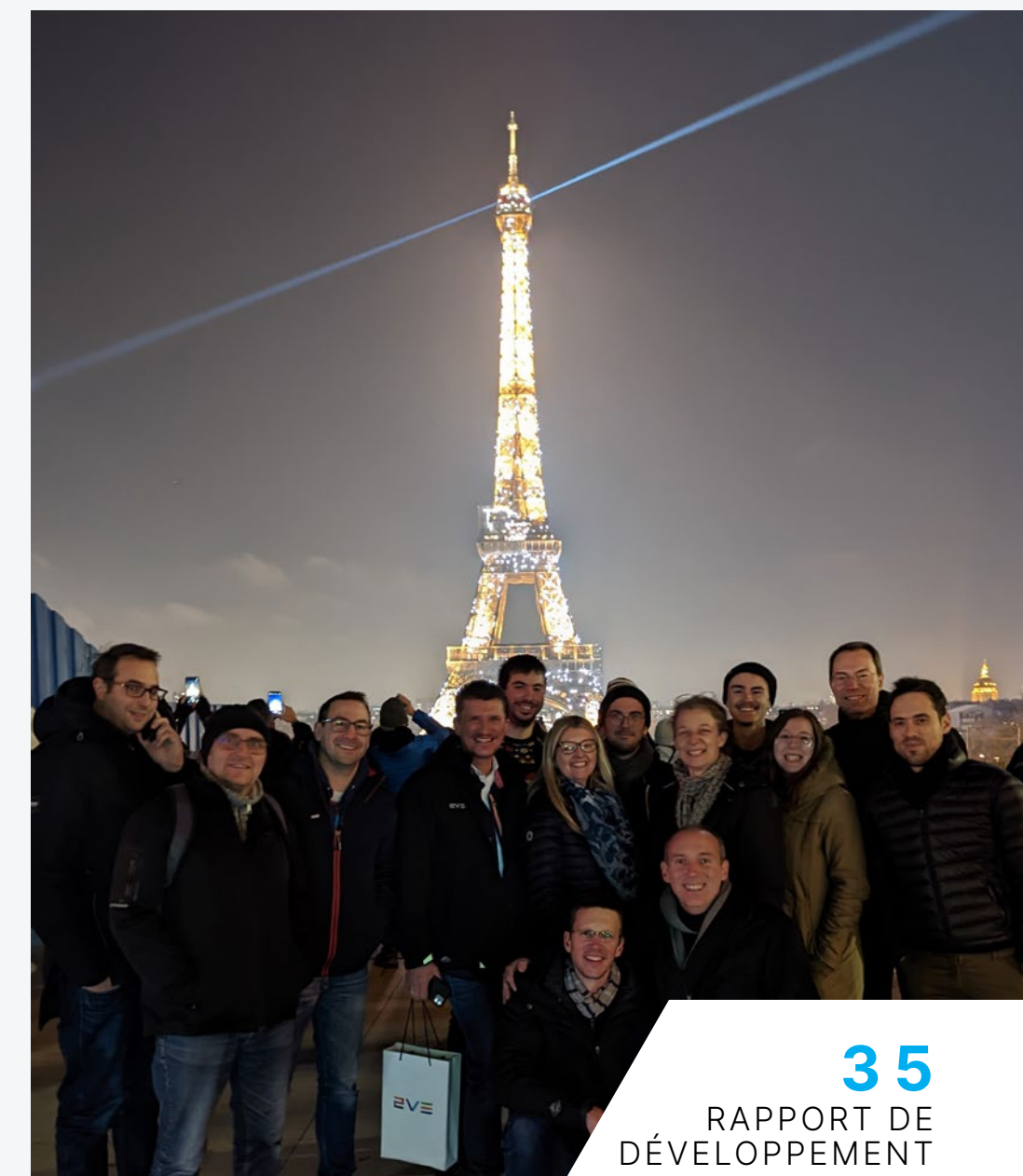
Éthique des affaires

Avec plus de 600 membres de l'équipe 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

de tous les employés d'EVS. Par conséquent, nous attendons de l'ensemble des membres de l'équipe qu'ils agissent toujours dans le respect de l'éthique des affaires. Chez EVS, cela signifie faire ce qu'il faut de la bonne manière. Nous croyons fermement que ce n'est qu'avec intégrité qu'EVS peut rester une entreprise prospère, sur la bonne voie pour l'avenir.

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 membres de notre équipe 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 aux dispositions de leur contrat, mais également à tous nos fournisseurs et sous-traitants conformément à nos conditions applicables.

Le Code de conduite d'EVS ainsi que la politique de signalement permet à tous les membres de l'équipe de signaler des violations réelles ou présumées du Code de conduite d'EVS, des politiques et des lois.



À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable

1. Respect des droits de l'homme

EVS accorde la priorité aux pratiques de travail équitables, aux conditions de travail humaines et au respect des droits de l'homme en tant que valeur fondamentale. 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 trafic d'êtres humains dans le cadre de ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement pour répondre aux exigences de la loi britannique sur l'esclavage moderne²⁸.

2. Anti-corruption & extorsion

Chez EVS, nous nous efforçons de mener une activité de manière honnête et éthique et nous ne tolérons pas les pratiques telles que la corruption et l'usage de « pots de vin ».

Notre code de conduite EVS fournit des conseils aux membres de notre équipe pour qu'ils agissent comme il se doit dans ces domaines, car la distinction entre la corruption et les cadeaux ou autres courtoisies commerciales est parfois floue.

3. Politique de signalement

Afin de renforcer constamment notre engagement éthique et conformément, notamment, à la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et à la loi belge du 15 décembre

2022, EVS a mis à jour sa politique de signalement qui est désormais disponible sur notre site web.

Cette politique de signalement fournit un canal sécurisé et confidentiel permettant à toute personne qui le souhaite de signaler des violations du code de conduite d'EVS, des politiques et des lois. Dans ce contexte, EVS s'engage à veiller à ce que chacun (pas seulement les membres de l'équipe, mais aussi les fournisseurs, les clients et les tiers) se sente libre de s'exprimer sans avoir peur des représailles, et d'enquêter sur tout cas potentiel d'inconduite.

La politique de signalement met clairement en évidence les personnes qui peuvent émettre un rapport, quand un rapport doit être émis, le processus ainsi que la protection et la confidentialité dont le dénonciateur peut bénéficier.

Évaluation 2022

En 2022 :

- Il n'y a eu aucune action en justice concernant les droits de l'homme, l'anti-corruption, le comportement anticoncurrentiel ou la protection des données, ni aucun cas significatif de non-respect des lois ou des règlements.
- Aucune violation réelle ou présumée du code de conduite d'EVS, des politiques et des lois n'a été signalée par le biais de la procédure de signalement.
- Des formations en ligne obligatoires sur le code de conduite d'EVS (y compris le respect des droits de l'homme, l'anti-corruption/extorsion, la protection des données) ont été suivies par tous les membres de l'équipe depuis 2021 (et seront suivies à nouveau tous les deux ans) et par tous les nouveaux employés chaque semestre.

- Des formations en ligne obligatoires sur la protection des données à caractère personnel ont également été dispensées à plus de 50 membres de l'équipe qui traitent quotidiennement des données à caractère personnel.



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

Gouvernance d'EVS

Le Conseil d'administration (CA)

Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour un mandat allant d'un à quatre ans. Le Conseil se réunit six à huit fois par an pour discuter de l'évolution des affaires, de la stratégie de l'entreprise, des budgets, des décisions stratégiques et du suivi des filiales, ainsi que pour examiner les performances de l'entreprise. Il examine également les projets d'acquisition et de partenariat, approuve certains communiqués de presse, prépare les assemblées générales, discute du renouvellement des mandats des administrateurs et de la nomination de nouveaux membres du Conseil. Avant chaque réunion du Conseil, les membres reçoivent des rapports, des résultats financiers, des documents d'investissement et d'autres informations relatives aux 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 nomination et de rémunération.

En ce qui concerne la composition du Conseil d'administration, EVS respecte le quota obligatoire pour les sociétés cotées en bourse 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 nomination et de rémunération.

Au 31 décembre 2022, les membres du conseil d'administration étaient Johan Deschuyffeleer (président), Michel Counson, Martin De Prycker, Chantal De Vrieze, Anne Cambier, Frédéric Vincent et Marco Miserez. Le conseil d'administration s'est réuni 7 fois en 2022.

Le curriculum des membres du conseil d'administration est disponible sur notre site web. [Conseil d'administration | EVS](#)

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

Comité de nomination et des rémunérations

Le comité de nomination et des rémunération 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 des 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 4 fois en 2022.

Michel Counson, Frédéric Vincent, Anne Cambier, Johan Deschuyffeleer (représentant permanent de The House of Value BVBA - Advisory and Solution BV), Martin De Prycker (représentant InnoConsult bvba), Chantal De Vrieze (représentant permanent de 7 Capital sprl), Marco Miserez



Comité d'audit

Le Comité d'audit est composé d'administrateurs non exécutifs. Ce comité assume les missions décrites à l'article 7:99 du Code belge des sociétés et des 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 2022, en présence, pour la plupart des points, du CEO, du CFO, du responsable de la comptabilité, du responsable de la gestion des risques et de l'auditeur de la société.

Équipe de direction²⁹

L'équipe de direction coordonne les progrès de l'entreprise et gère ses activités. Ses membres sont en contact permanent, reçoivent des informations sur la situation financière, les ventes, les projets, le développement de produits, les problèmes des clients, etc. L'équipe est responsable de la prise de décisions clés.

Au 1^{er} 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).

L'entreprise accorde une grande importance à la diversité et travaille sur la diversité des âges, l'éducation et le parcours professionnel, ainsi que la représentation géographique et les compétences des membres de son équipe de direction et de son équipe de haute direction.

Veerle De Wit (représentant WeMagine SRL), Xavier Orri (représentant ToIs SRL), Pierre Matelart (représentant M2C SRL), Serge Van Herck (représentant InnoVision BV), Nicolas Bourdon (représentant Ikaro SRL), Quentin Grutman (représentant RCG SRL), Alex Redfern (représentant Openiris SRL)



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



Télécharger le rapport annuel EVS 2022



Télécharger la version imprimable

Taxonomie européenne

Dans cette section, nous rendons compte des indicateurs de performance clés requis en vertu du règlement UE 2020/852³⁰ (taxonomie de l'UE) et des actes délégués connexes³¹. La taxonomie de l'UE vise à orienter et à canaliser les capitaux 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.

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 quelles mesures les activités économiques d'une entreprise, en termes de recettes, de capital et de dépenses opérationnelles (CapEx et OpEx) sont durables sur le plan environnemental.

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

- contribue de manière substantielle (SC) 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 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 effectuée dans le respect de garanties minimales³².

La taxonomie de l'UE établit quand une activité est considérée comme « contribuant de manière substantielle » et « ne causant pas de préjudice significatif » aux objectifs environnementaux au moyen de critères d'examen technique, à savoir des critères fondés sur des données scientifiques définis individuellement pour chaque activité (par ex. seuils de performance, limites d'intensité carbone, évaluation des risques climatiques, etc.).

Notre processus d'évaluation de la taxonomie de l'UE

Notre activité principale consiste à concevoir et fabriquer des solutions vidéo pour le secteur de la vidéo en direct. Les codes NACE d'EVS sont :

- J62 « Programmation, conseil et autres activités informatiques »
- G4741 « Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé »
- C2630 « Fabrication d'équipements de communication »

Analyse de l'éligibilité de la taxonomie de l'UE

Chiffre d'affaires

Pour débiter le processus d'évaluation de la taxonomie de l'UE, nous avons divisé chaque activité réalisée dans le cadre de notre activité principale et nous avons effectué une évaluation d'éligibilité. Dans ce cadre, nous avons pris en considération le fait qu'une activité éligible est une activité décrite dans le Climate Delegated Act, que cette activité économique réponde ou non à un ou tous les critères techniques de sélection inclus dans ces actes délégués. Pour identifier les activités éligibles, nous avons vérifié si les descriptions des activités correspondaient aux services que nous fournissons dans le cadre de notre activité principale ; nous avons ensuite vérifié les codes NACE, noms d'activi-

30. Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 22/06/2020.

31. Le Climate Delegated Act de la taxonomie de l'UE 2021/2139 et le Disclosure Delegated Act 2021/2178, modifiés ensuite par le Complementary Delegated Act 2022/1214.

32. 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.

tés et sections pertinents. Dans un premier temps, nous avons identifié trois activités pour lesquelles nous avons procédé à une évaluation plus approfondie de l'éligibilité :

- activité 8.2 de l'Annexe I du Climate Delegated Act - « Solutions fondées sur des données pour les réductions d'émissions de GES »
- activité 8.3 de l'Annexe II du Climate Delegated Act - « Activités de programmation et de diffusion »
- activité 8.2 de l'Annexe II du Climate Delegated Act - « Programmation, conseil et autres activités informatiques »

Suite à notre évaluation de l'éligibilité, nous avons conclu que la seule activité prise en compte pour une analyse plus approfondie est l'activité 8.2 de l'Annexe II « Programmation, conseil et autres activités informatiques ».

La raison était la suivante :

- activité 8.2 de l'Annexe I du Climate Delegated Act - « Solutions fondées sur des données pour les réductions d'émissions de GES » : Les codes NACE mentionnés dans la description³³ de l'activité (J61, J62, J63) correspondent au code NACE d'EVS (J62). Cependant, le nom de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS ni à la description de l'activité. EVS est le leader de la technologie de vidéo en direct pour les productions audiovisuelles et les nouveaux médias, mais nos solutions ne sont

pas destinées à réduire les émissions de GES.

- activité 8.3 de l'Annexe II du Climate Delegated Act - « Activités de programmation et de diffusion » : Au premier abord, le nom de l'activité 8.3 pourrait sembler correspondre à l'activité d'EVS. Cependant, la description³⁴ de l'activité ne correspond pas à l'activité d'EVS. EVS vend des équipements (hardware et software) pour le secteur de la diffusion, mais ne crée pas directement du contenu, ne produit pas de programmes ni n'acquiert le droit de distribuer du contenu et de le diffuser par la suite. Cette activité de diffusion est généralement réalisée par nos clients, par le biais de nos équipements. De plus, les codes NACE mentionnés dans la description de l'activité (J60) ne correspondent pas au code NACE d'EVS.
- activité 8.2 de l'Annexe II du Climate Delegated Act - « Programmation, conseil et autres activités informatiques » ; Le nom et la description³⁵ de l'activité correspondent à l'activité d'EVS tout comme au code NACE mentionné dans la description de l'activité (J62).

Activité 8.2 - « Programmation, conseil et autres activités informatiques »

L'activité 8.2 est comprise dans l'Annexe II du Climate Delegated Act. Il s'agit d'une activité adaptée qui pourrait contribuer considérablement aux objectifs d'adaptation au

changement climatique. Par conséquent, et conformément aux différentes FAQ³⁶ publiées par la Commission européenne, pour les activités adaptées : (i) seuls le CapEx et l'OpEx peuvent être considérés pour une évaluation plus approfondie et (ii) pour qu'une telle activité soit éligible, EVS doit réaliser une évaluation des risques et de la vulnérabilité liés au climat de son activité économique et établir un plan de dépenses pour réduire les risques climatiques physiques les plus importants de l'activité. Comme c'est la première fois qu'EVS doit rendre compte de son alignement sur la taxonomie, une telle évaluation n'a encore jamais été réalisée et, par conséquent, notre activité n'est pas éligible à la taxonomie de l'UE. Cependant, une fois cette évaluation menée et un plan de dépense mis en place, les CapEx et OpEx d'EVS relatifs à cette activité seront éligibles. L'activité 8.2 sera alignée lorsque les critères techniques de sélection pertinents seront remplis, c'est à dire lorsque des solutions d'adaptation seront mises en place et lorsqu'EVS répondra aux garanties sociales minimales. Il est important de souligner qu'il n'y a aucun critère DNSH pour cette activité.

Dépenses

La prochaine étape de notre évaluation d'éligibilité était de vérifier l'éligibilité de nos dépenses en se basant sur l'étape précédente, nous avons conclu qu'aucune de nos principales activités de revenus génératrices

n'était éligible. Par conséquent, notre plus grande contribution aux objectifs environnementaux d'atténuation du changement climatique et/ou d'adaptation de celui-ci se ferait par le biais de nos CapEx et OpEx, via l'achat de biens et de services relatifs aux activités éligibles à la taxonomie de l'UE et aux mesures individuelles menant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, telles que l'installation, l'entretien et la réparation d'équipements économes en énergie, de bornes de recharge pour véhicules électriques, de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique de nos bureaux, et autres (c'est-à-dire les activités énumérées aux points 7.3 à 7.6 de l'Annexe I du Climate Delegated Act). Pour toutes ces dépenses, nous avons pris en compte les éléments CapEx et OpEx conformément aux définitions figurant aux sections 1.1.2 et 1.1.3 de l'Annexe I du Disclosure Delegated Act.

Notre analyse a abouti aux conclusions suivantes :

28 % de notre CapEx a été jugé éligible à la taxonomie de l'UE par le biais de l'achat de biens et de services relatifs à des activités éligibles à la taxonomie de l'UE et à des mesures individuelles de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Les services identifiés comme éligibles à l'atténuation du changement climatique sont les suivants :

33. « Le développement ou l'utilisation de solutions TIC sont destinées à collecter, transmettre, stocker des données et à les modéliser et les utiliser lorsque ces activités visent principalement à fournir des données et des analyses permettant de réduire les émissions de GES. De telles solutions TIC peuvent inclure, inter alia, l'utilisation de technologies décentralisées (c'est-à-dire la technologie des registres distribués), l'internet des objets (IDO), la 5G et l'intelligence artificielle »

34. « Les activités de programmation et de diffusion incluent la création de contenu ou l'acquisition du droit de distribuer du contenu pour le diffuser ensuite, comme la radio, la télévision et les programmes de données ou de divertissement, d'information, de débats et autres, y compris la diffusion de données généralement intégrées à la diffusion radio ou télévisée. La diffusion peut être effectuée en utilisant différentes technologies, par ondes radio, satellite, câble réseau ou internet. Cela comprend également la production de programmes qui sont en général diffusés de manière fragmentée (format limité, comme les informations, le sport, l'éducation, et la programmation pour la jeunesse) par abonnement ou sur une base tarifaire, à un tiers, en vue d'une diffusion ultérieure au public.

35. « Fournir une expertise dans le domaine des technologies de l'information : écriture, modification, test et soutien de logiciels ; planifier et concevoir des systèmes informatiques qui intègrent le matériel informatique, des logiciels et des technologies de communication ; gérer et exploiter sur place les systèmes informatiques ou les infrastructures de traitement des données des clients ; et exercer d'autres activités professionnelles et techniques relatives à l'informatique. »

36. Questions fréquemment posées, par ex. Draft Commission Notice publiée le 19/12/2022 ou la Commission Notice 2022/C 385/01

- À propos de ce rapport
- Avant-propos du CEO
- EVS en un coup d'œil
- Notre stratégie de durabilité
- Thèmes environnementaux
- Thèmes sociaux
- Thèmes de gouvernance
- Gouvernance d'EVS
- Taxonomie européenne**
- Appendix
- Modèles de rapport de la taxonomie de l'UE
- Index de contenu GRI

Télécharger le rapport annuel EVS 2022

Télécharger la version imprimable

- La location de nos voitures de société (6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers ») qui représente 10 % de notre taxonomie CapEx ; et
- La location de nos bureaux (7.7 « Acquisition et propriété de bâtiments ») qui représente 18 % de notre taxonomie CapEx.

Moins d'1 % de l'OpEx a été jugé éligible à la taxonomie de l'UE par l'achat de biens et de services relatifs à des activités éligibles à la taxonomie de l'UE et à des mesures individuelles de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Les services identifiés comme éligibles à l'atténuation du changement climatique sont les suivants :

- l'entretien de notre pompe à eau (5.1 « Construction, extension et exploitation de réseaux de captage, de traitement et de distribution ») qui représente moins de 1 % de notre taxonomie OpEx ;
- l'entretien de notre installation CVC (7.5 « Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments ») qui représente moins de 1 % de notre OpEx autorisée par la taxonomie ;

- le traitement de nos déchets (5.5 « Collecte et transport de déchets non dangereux triés à la source ») qui représente moins de 1 % de notre taxonomie OpEx ; et
- l'utilisation d'un centre de données externe (8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes ») qui représente moins de 1 % de notre taxonomie OpEx.

Analyse de l'alignement à la taxonomie de l'UE

Comme aucune activité principale génératrice de revenus n'a été identifiée comme éligible, nous n'avons pas effectué d'évaluation de l'alignement sur ces activités et n'avons évalué que l'alignement de nos CapEx et OpEx éligibles (via l'achat de biens et de services relatifs à des activités éligibles à la taxonomie de l'UE et à des mesures individuelles de réduction des émissions de GES).

Pour chaque activité CapEx et OpEx éligible identifiée, l'évaluation des risques et de la vulnérabilité liés au climat est demandée (soit dans les critères SC, soit dans le critères DNSH). Comme indiqué ci-dessus, cette évaluation n'a pas encore été réalisée

(ou n'a pas encore été demandée ou reçue des fournisseurs) et, par conséquent, aucune de nos activités CapEx ou OpEx éligibles n'est alignée sur la taxonomie de l'UE. En plus de l'évaluation des risques climatique, pour chaque activité CapEx et OpEx éligible identifiée, il existe également un ensemble d'exigences supplémentaires et étendues, définies soit par les critères SC, soit par les critères DNSH. Nous avons examiné en détail ces critères et, à ce jour, aucun alignement ne peut être revendiqué car les TSC ne sont pas respectés. Comme indiqué dans la section ci-dessous, nous poursuivrons notre démarche taxonomique en 2023, avec entre autres, la vérification et la collecte des preuves nécessaires à l'alignement.

Nous avons également évalué notre conformité aux garanties sociales minimales (MSS) telles que définies à l'article 18 du règlement relatif à la taxonomie (2020/852). Notre code de conduite, qui s'applique également à nos partenaires commerciaux, couvre la plupart des sujets principaux des MSS. Comme nous voulons nous assurer que toutes les exigences des critères MSS (lignes directrices de l'OCDE, OIT, principes directeurs de l'ONU et Charte internationale des droits

de l'homme) sont correctement prises en compte (y compris, entre autres, les exigences de diligence raisonnable), nous prévoyons de procéder à une analyse plus approfondie en 2023 et de mettre en œuvre toute procédure ou politique manquante pour garantir que toutes les exigences sont satisfaites et vérifiables.

Les résultats de notre exercice figurent dans la section ci-dessus (voir - Indicateurs clés de performance de la taxonomie de l'UE) - outre les tableaux obligatoires, nous avons également inclus des tableaux simplifiés et facultatifs, ainsi que des explications supplémentaires sur les définitions des indicateurs clés de performance et les changements apportés à notre rapport sur la taxonomie de l'UE pour 2021.

Indicateurs clés de performance de la taxonomie de l'UE

Indicateurs 2022	Valeur absolue – Dénominateur (k€)	Valeur absolue – Numérateur (éligibilité) (k€)	Pourcentage des activités éligibles	Valeur absolue – Numérateur (alignement) (k€)	Pourcentage des activités alignées
CHIFFRE D'AFFAIRES	148 158 €	0 €	0%	€ 0	0%
CAPEX	12 123 €	3 366 €	27,77%	€ 0	0%
OPEX	27 402 €	154 €	0,56%	€ 0	0%

Chiffre d'affaires

Nous préparons et consolidons nos états financiers selon les normes IFRS. Notre comptabilisation du chiffre d'affaires net suit la définition³⁷ du Disclosure Delegated Act³⁸, et se trouve dans la note 3 de nos états financiers consolidés³⁹.

CAPEX

L'indicateur clé de performance CapEx est calculé conformément à la section 1.1.2 de l'Annexe I du Disclosure Delegated Act. Nous divisons nos dépenses d'investissement éligibles à la taxonomie de l'UE (ou alignées sur la taxonomie de l'UE pour le KPI d'alignement) (numérateur) par le total des dépenses d'investissement pour l'exercice 2022, comme défini à la section 1.1.2.1 de l'annexe I du Disclosure Delegated Act (dénominateur).

Pour le dénominateur CapEx, les CapEx suivants ont été inclus dans le total des dépenses d'investissement pour l'exercice 2022 :

- (a) IAS 16 Immobilisations corporelles, paragraphe 73, (e), point (i) et point (iii) ;
- (b) IAS 38/IAS 38 Immobilisations incorporelles, paragraphe 118, (e), point (i) ;
- (c) IFRS 16 Contrats de location, paragraphe 53, point (h).

Comme mentionné précédemment, pour le numérateur d'éligibilité CapEx, nous avons inclus les dépenses d'investissement sous le titre littéral (c) de la section 1.1.2.2 de l'annexe I du Disclosure Delegated Act : dé-

penses liées à l'achat de produits issus des activités éligibles à la taxonomie de l'UE et de mesures individuelles de réduction des émissions de GES. À cette fin, 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 coûts suivants relatifs aux CapEx ont été inclus dans le numérateur de l'ICP d'éligibilité :

- (a) 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » (10 % du CapEx)
- (b) 7.7 « Acquisition et propriété de bâtiments » (17 % du CapEx)

Il n'y a pas de risque de double comptage de ce numérateur, puisque toutes les proportions de CapEx définies par la taxonomie sont allouées à l'activité 6.5 ou à l'activité 7.7.

Comme mentionné dans la section ci-dessus, nous avons réalisé notre évaluation de la taxonomie et conclu qu'aucun alignement ne peut être rapporté cette année, car les TSC pour nos éléments CapEx éligibles ne sont pas respectés. C'est pourquoi nous déclarons 28 % de coûts éligibles à la taxonomie et 0 % de coûts alignés à la taxonomie pour l'ICP CapEx.

Pour plus d'informations sur ces coûts, voir les notes 11 et 12 de nos états financiers consolidés⁴⁰.

OPEX

L'ICP OpEx est calculé conformément à la section 1.1.3 de l'Annexe I du Disclosure Delegated Act, en divisant les dépenses opérationnelles éligibles à la taxonomie de l'UE (ou alignées sur la taxonomie de l'UE pour le KPI d'alignement) (numérateur) par le total des OPEX de l'exercice 2022, comme défini à la section 1.1.3.1 de l'annexe I du Disclosure Delegated Act (dénominateur)⁴¹.

Pour le dénominateur OpEx, les coûts directs non capitalisés suivants ont été inclus dans le total des OPEX de l'exercice 2022.

- (a) Recherche et développement
- (b) Mesures de rénovation des bâtiments
- (c) Entretien et réparations

Comme mentionné précédemment, pour le numérateur d'éligibilité OpEx, nous avons inclus les dépenses opérationnelles sous le titre littéral (c) de la section 1.1.3.2 de l'annexe I du Disclosure Delegated Act : dépenses liées à l'achat de produits issus des activités éligibles à la taxonomie de l'UE et de mesures individuelles de réduction des émissions de GES. À cette fin, 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 coûts suivants relatifs aux OpEx ont été inclus dans le numérateur de l'ICP d'éligibilité :

- 5.1 « Construction, extension et exploitation de réseaux de captage, de traitement et de distribution » (moins de 1 % des OpEx) ;
- 5.5 « Collecte et transport de déchets non dangereux triés à la source » (moins de 1 % des OpEx) ;
- 7.5 « Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments » (moins de 1 % des OpEx) ; et
- 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (moins de 1 % des OpEx).

Changements dans le rapport 2021

Notre analyse de la taxonomie européenne est basée sur le règlement, ses actes délégués et les questions fréquemment posées (FAQ) de la Commission européenne, ainsi que sur de nombreux rapports de la Plateforme sur la finance durable. La législation étant encore relativement nouvelle et complexe, certains points spécifiques laissent place à l'interprétation. Pour ces éléments, nous avons fait preuve de prudence dans notre approche, mais nous sommes conscients que certaines interprétations peuvent évoluer au fil du temps et aboutir à des résultats différents. Dans un souci

37. Montant provenant de la vente de produits et de 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.

38. Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission, publié au Journal officiel de l'Union Européenne le 10/12/2021.

39. Rapport annuel 2022 – note 3 « Informations sectorielles »

40. Rapport annuel 2022 – notes 11 « Autres immobilisations incorporelles » & note 12 « Immobilisations corporelles »

41. Actuellement, toutes les dépenses opérationnelles ne sont pas autorisées à être comptabilisées dans les informations relatives à la taxonomie de l'UE. Les dépenses opérationnelles 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'en assurer le fonctionnement continu et efficace.

Indicateurs 2021	Rapporté en 2021			Correction		
	Valeur absolue – Dénominateur (k€)	Valeur absolue – Numérateur (éligibilité) (k€)	Pourcentage d'activité éligible	Valeur absolue – Dénominateur (k€)	Valeur absolue – Numérateur (éligibilité) (k€)	Pourcentage d'activité éligible
CHIFFRE D'AFFAIRES	137 578	0	0%	137 578	0	0%
CAPEX	5 861	76	1,29%	5 971	3 849	64,47%
OPEX	59 481	274	0,46%	28 203	276	0,98%

de transparence, nous ferons état de toute évolution dans nos prochains rapports.

Dans cet état d'esprit, et en effectuant l'analyse de cette année, nous avons appris que les informations de la taxonomie de l'UE rapportées dans le rapport de durabilité 2021 doivent être révisées et qu'une correction doit être apportée aux CapEx et OpEx éligibles pour 2021.

Vous trouverez ci-dessous les indicateurs d'éligibilité corrigés pour l'exercice 2021:

Les corrections suivantes ont été apportées :

CapEX:

- Numérateur : Le rapport 2021 ne prenait en compte que nos dépenses liées aux fournisseurs qui ont des activités de construction et d'immobilier (activités 7.3, 7.4, 7.5, 7.6). Conformément à l'évaluation réalisée cette année (comme expliqué en détail dans les sections précédentes), nous avons reformulé ces informations pour inclure également les dépenses d'investissement liées à la location de nos voitures de société (activité 6.5) et de nos bureaux (activité 7.7).
- Dénominateur : Le rapport 2021 ne prenait en compte que les immobilisations

corporelles et les contrats de location, c'est-à-dire qu'aucune dépense liée aux immobilisations incorporelles n'était prise en considération. Ce chiffre est à présent reformulé et corrigé conformément à la définition des dépenses d'investissement figurant à la section 1.1.2 de l'annexe I du Disclosure Delegated Act et à l'évaluation réalisée cette année (comme expliqué en détail dans les sections précédentes), et les dépenses liées aux immobilisations incorporelles ont été ajoutées.

OpEX:

- Numérateur : Aucune modification n'a été apportée.
- Dénominateur : Le rapport 2021 prenait en compte nos dépenses de recherche et développement ainsi que les frais de vente et d'administration. Ce chiffre est désormais reformulé et corrigé conformément à la définition de l'OpEx figurant à la section 1.1.3 de l'annexe I du Disclosure Delegated Act et à l'évaluation réalisée cette année (comme expliqué en détail dans les sections précédentes), et les coûts directs non capitalisés liés aux mesures de rénovation, d'entretien et de réparation des bâtiments ont donc été ajoutés.

Perspectives pour 2023 et au-delà

En 2023, nous poursuivrons notre démarche taxonomique.

Tout d'abord, pour aligner les CapEx et OpEx de l'activité 8.2 « Programmation, conseil et autres activités informatiques », incluse dans l'annexe II du Climate Delegated Act, nous prévoyons de mener une évaluation des risques et de la vulnérabilité liés au climat de cette activité économique.

Nous évaluerons les risques climatiques physiques susceptibles d'être pertinents pour nos activités. Par la suite, nous procéderons à une solide évaluation des risques et de la vulnérabilité liés au climat de ces risques pertinents identifiés. Lorsque l'activité est jugée à risque, nous analyserons les solutions d'adaptation susceptibles de réduire le risque climatique physique identifié.

Dans le cadre de cette activité particulière, aucun critère DNSH ne doit être évalué. Par conséquent, et afin de finaliser l'analyse de l'alignement de l'activité 8.2, nous devons évaluer si nous respectons les garanties sociales minimales de la taxonomie, telles que définies à l'article 18 du règlement relatif à la

taxonomie. Nous devons démontrer notre alignement sur les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

En fonction de la date à laquelle la Commission européenne publiera des actes délégués sur les 4 objectifs environnementaux restants (l'utilisation durable et la protection des ressources hydriques et marines, la transition vers une économie circulaire, la lutte contre la pollution et la prévention, la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes), en 2023, nous prévoyons que nous devons également évaluer notre éligibilité et notre alignement dans le cadre de ces 4 objectifs environnementaux restants.

Appendix

Données des employés - 2022

31/12/22	Hommes	Femmes	NALA ⁴²	EMEA ⁴³	APAC ⁴⁴
Employés permanents	543	90	42	562	29
Employés temporaires	3	3	0	6	0
Employés à horaires non garantis	0	0	0	0	0
Employés à temps plein	504	67	42	502	29
Employés à temps partiel	42	26	0	66	0

	2021	2022
Pourcentage du total des employés couverts par des conventions collectives ⁴⁵	64%	64%

Affiliations

EVS s’est engagé auprès de diverses communautés :

- **Agoria et Agoria Sports & Entertainment Technology Club** [BE]. 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 repré-

sentation et un savoir-faire. Agoria nous aide à nous aligner sur le droit social à tout moment. Le Sports & Entertainment Technology Club d’Agoria est le représentant belge des leaders technologiques actifs dans le secteur du sport et du divertissement.

- **TWIST** [BE]. Technologies de Wallonie pour l’Image, le Son et le Texte (TWIST) est un cluster média qui œuvre au renfor-

cement de l’innovation et de la croissance au sein des industries des médias du sud de la Belgique.

- **IABM**. IABM est l’association du commerce international pour le secteur de la diffusion et des médias. Ils représentent les principaux fournisseurs de technologies dans le secteur de la diffusion et des médias. L’IABM facilite la mise en réseau et l’interaction qui façonnent et définissent l’écosystème unique du secteur des technologies de diffusion et de médias. Nous veillons à ce que nos 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.
- **NAB** [US]. NAB est la National Association of Broadcasters des États-Unis. Le NAB est la voix des diffuseurs radio et télévision. En tant que première association professionnelle des diffuseurs, la NAB fait progresser les intérêts de ses membres au sein du gouvernement fédéral, du secteur et des affaires publiques ; améliore la qualité et la rentabilité de la diffusion ; 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.

- **SMPTE** [États-Unis]. 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 le secteur vers la « Technical brilliance ».
- **SVG Europe**. Sports Video Group (SVG) Europe soutient la communauté professionnelle en Europe qui utilise des technologies vidéo, audio et haut débit pour produire et distribuer du contenu sportif.
- **SportsTech Belgique** [BE]. 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-fertilization 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.

À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la
taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

 Télécharger le rapport annuel EVS 2022

 Télécharger la version imprimable

- **AWEX** [BE]. La première mission de l'Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements Étrangers est d'aider au développement international des entreprises. Ils fournissent une assistance et des conseils financiers ainsi que des services d'exportation.

- **GUBERNA** [BE]. 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.

- **AMWA**. L'Advanced Media Workflow Association (AMWA) fournit un forum ouvert et collaboratif, faisant progresser les solutions commerciales pour les network media workflows grâce au développement et à la publication de spécifications, d'outils et des meilleures pratiques actuelles.

- **JT-NM**. La 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 diffuseurs et des organisations de l'industrie pour créer, stocker, transférer et diffuser des médias professionnels.

- **HPA** [États-Unis]. 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 le secteur des médias et du divertissement.

À l'avenir, nous avons l'ambition de renforcer notre présence locale dans plusieurs de nos bureaux. Nous voulons avoir un impact local sur les communautés et ce, dans plusieurs endroits, car cela fait également partie de notre ADN.

Dans un avenir proche, nous voulons mettre l'accent sur la contribution sociale locale que nous pouvons apporter dans des domaines tels que la culture et le sport.



Modèles de rapport de la taxonomie de l'UE

Chiffre d'affaires

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Proportion du chiffre d'affaires (4)	Critères de contribution importante		Critères DNSH (Does Not Significantly Harm - ne nuit pas de manière significative)						Garanties minimales (17)	Proportion du chiffre d'affaires alignée à la taxonomie, année 2022 (18)	Proportion du chiffre d'affaires alignée à la taxonomie, année N-1 (19)	Catégorie (activité de facilitation ou) (20)	Catégorie (activité de transition (21)
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources hydriques et marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																
A.1 Activités durables pour l'environnement (alignées à la taxonomie)																
Chiffre d'affaires des activités durables pour l'environnement (alignées à la taxonomie) (A.1)		€ -	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais qui ne sont pas durables pour l'environnement (activités non alignées à la taxonomie)																
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais qui ne sont pas durables pour l'environnement (activités non alignées à la taxonomie) (A.2)		€ -	0%										0%	-	-	-
Total (A.1 + A.2)		€ -	0%										0%	-	-	-
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		148 158 000 €	100%													
Total (A + B)		148 158 000 €	100%													

CapEx

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	CapEx absolu (3)	Proportion de CapEx (4)	Critères de contribution importante		Critères DNSH (Does Not Significantly Harm - ne nuit pas de manière significative)						Garanties minimales (17)	Proportion de CapEx alignée à la taxonomie, année N (18)	Proportion de CapEx alignée à la taxonomie, année N-1 (19)	Catégorie (activité de facilitation ou) (20)	Catégorie (activité de transition) (21)			
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources hydriques et marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)								
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables pour l'environnement (alignées à la taxonomie)																			
CapEx des activités durables pour l'environnement (alignées à la taxonomie) (A.1)		€ -	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais qui ne sont pas durables pour l'environnement (activités non alignées à la taxonomie)																			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6. (Annexe I)	1 258 773 €	10%																
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7 (Annexe I)	2 107 768 €	17%																
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais qui ne sont pas durables pour l'environnement (activités non alignées à la taxonomie) (A.2)		3 366 541 €	28%														0%		
Total (A.1 + A.2)		3 366 541 €	28%														0%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		8 756 459 €	72%																
Total (A + B)		12 123 000 €	100%																

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	OpEx absolu (3)	Proportion d'OpEx (4)	Critères de contribution importante		Critères DNSH (Does Not Significantly Harm - n'affecte pas de manière significative)						Garanties minimales (17)	Proportion d'OpEx alignée à la taxonomie, année N (18)	Proportion d'OpEx alignée à la taxonomie, année N-1 (19)	Catégorie (activité de facilitation ou) (20)	Catégorie (activité de transition) (21)				
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources hydriques et marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)									
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																				
A.1 Activités durables pour l'environnement (alignées à la taxonomie)																				
OpEx des activités durables pour l'environnement (alignées à la taxonomie) (A.1)		€ -	0 %	0 %	0 %	-	-	-	-	-	-	-	0 %	-	-					
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais qui ne sont pas durables pour l'environnement (activités non alignées à la taxonomie)																				
Construction, extension et exploitation de réseaux de captage, de traitement et de distribution	5.1 (Annexe I)	1 245 €	0,01 %																	
Collecte et transport de déchets non dangereux triés à la source	5.5 (Annexe I)	5 508 €	0,02 %																	
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5 (Annexe I)	1 976 €	0,01 %																	
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1 (Annexe I)	145 693 €	0,53 %																	
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais qui ne sont pas durables pour l'environnement (activités non alignées à la taxonomie) (A.2)		154 422 €	0,56 %															0 %	-	-
Total (A.1 + A.2)		154 422 €	0,56 %															0 %	-	-
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																				
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		27 247 332 €	99,44 %																	
Total (A + B)		27 401 755 €	100 %																	

48

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Modèle 1 – Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile		
Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
	Activités liées au gaz fossile	NON
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Modèle 2 – Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)							
Ligne	Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
		CCM + CCA		Atténuation		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
8	Total ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%

Modèle 3 – Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)							
Ligne	Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
		CCM + CCA		Atténuation		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%

Modèle 4 – Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur celle-ci							
Ligne	Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
		CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
2	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
3	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
4	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
5	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
6	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
7	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	CapEx: 3 366 541 € OpEx: 154 422 € Chiffre d'affaires: 0 €	CapEx: 28% OpEx: 0,56% Chiffre d'affaires: 0 €	CapEx: 3 366 541 € OpEx: 154 422 € Chiffre d'affaires: 0 €	CapEx: 28% OpEx: 0,56% Chiffre d'affaires: 0 €	0	0%
8	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	CapEx: 3 366 541 € OpEx: 154 422€ Chiffre d'affaires: 0 €	CapEx: 28% OpEx: 0,56% Chiffre d'affaires: 0 €	CapEx: 3 366 541 € OpEx: 154 422 € Chiffre d'affaires: 0 €	28% OpEx: 0,56% Chiffre d'affaires: 0 €	0	0%



À propos de ce rapport

Avant-propos du CEO

EVS en un coup d'œil

Notre stratégie de durabilité

Thèmes environnementaux

Thèmes sociaux

Thèmes de gouvernance

Gouvernance d'EVS

Taxonomie européenne

Appendix

Modèles de rapport de la taxonomie de l'UE

Index de contenu GRI

Modèle 5 – Activités économiques non éligibles à la taxonomie				
Ligne	Activités économiques	Montant	%	
1	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	
2	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	
3	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	
4	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	
5	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	
6	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	
7	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	CapEx : 8 756 459 € OpEx: 27 247 332 € Chiffre d'affaires: 148 158 000 €	CapEx: 72% OpEx: 99% Chiffre d'affaires: 100%	
8	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	CapEx : 8 756 459 € OpEx: 27 247 332 € Chiffre d'affaires: 148 158 000 €	CapEx: 72% OpEx: 99% Chiffre d'affaires: 100%	

Index de contenu GRI

Déclaration d'utilisation		EVS a établi un rapport conformément aux normes GRI pour la période allant du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.			
GRI 1 utilisé		GRI 1: Base 2021			
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s)		n/a			
NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	LOCALISATION	NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	LOCALISATION
GRI 2: Informations générales 2021	2-1 Détails de l'organisation	Rapport annuel - Nous sommes EVS	GRI 2 : Divulgations générales 2021	2-20 Processus de détermination de la rémunération	Rapport de rémunération
	2-2 Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	A popos de ce rapport - p2		2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	Déclaration de gouvernance d'entreprise
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	A popos de ce rapport - p2		2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Avant-propos du CEO - p3
	2-4 Reformulations d'informations	n/a		2-23 Engagements politiques	Ethique des affaires - p35-36
	2-5 Assurance externe	n/a		2-24 Intégration des engagements politiques	Ethique des affaires - p35-36
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	EVS en un coup d'oeuil - p5		2-25 Processus de remédiation aux impacts négatifs	Thèmes environnementaux - p15-22 Thèmes sociaux - p23-34 Thèmes de gouvernance - p35-36
	2-7 Employés	EVS en un coup d'oeuil - p4		2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et soulever des préoccupations	Ethique des affaires - p35-36
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	n/a		2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	Ethique des affaires - p35-36
	2-9 Structure et composition de gouvernance	Gouvernance d'EVS- p37-38 Notre stratégie de durabilité - p6 -14		2-28 Adhésions a des associations	Appendix - p44-45
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport de gestion - déclaration de gouvernance d'entreprise		2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Notre stratégie de durabilité - p6 -14
	2-11 Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport de gestion - déclaration de gouvernance d'entreprise		2-30 Négociations collectives	Appendix - p44-45
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Notre stratégie de durabilité - p6 -14	THÈMES PERTINENTS		
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Notre stratégie de durabilité - p6 -14	GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Notre stratégie de durabilité - p6 -14
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Notre stratégie de durabilité - p6 -14		3-2 Liste des thèmes pertinents	Notre stratégie de durabilité - p6 -14
	2-15 Conflits d'intérêts	Déclaration de gouvernance d'entreprise	Lutte contre la corruption		
	2-16 Communication des préoccupations majeures	Ethique des affaires - p35-36	GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Ethique des affaires - p35-36
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Déclaration de gouvernance d'entreprise		205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures du lutte contre la corruption	Ethique des affaires - p35-36
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Déclaration de gouvernance d'entreprise	GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Ethique des affaires - p35-36
	2-19 Politiques de rémunération	Rapport de rémunération			

NORME GRI	ELEMENT D'INFORMATION	LOCALISATION
Comportement anticoncurrentiel		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Ethique des affaires - p35-36
GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Ethique des affaires - p35-36
Énergie		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Empreinte carbone de la société - p17-19
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation de l'énergie au sein de l'organisation	Empreinte carbone de la société - p17-19
	302-1 Consommation de l'énergie en dehors de l'organisation	Impact environnemental des produits - p21-22
	302-3 Intensité énergétique	Empreinte carbone de la société - p17-19
	302-4 Réduction de la consommation de l'énergie	Empreinte carbone de la société - p17-19
Émissions		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Thèmes environnementaux - p15 - 22
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	1 ^{er} calcul d l'empreinte carbone - p15-16
	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	1 ^{er} calcul d l'empreinte carbone - p15-16
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	1 ^{er} calcul d l'empreinte carbone - p15-16
	305-4 Intensité des émissions de GES	1 ^{er} calcul d l'empreinte carbone - p15-16
Emploi		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Membres de l'équipe - p23 - 30
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Membres de l'équipe - p23 - 30
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Membres de l'équipe - p23 - 30

NORME GRI	ELEMENT D'INFORMATION	LOCALISATION
Santé et sécurité au travail		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Membres de l'équipe - p23 - 30
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigations des événements indésirables	Membres de l'équipe - p23 - 30
	403-5 Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Membres de l'équipe - p23 - 30
	403-9 Accidents du travail	Membres de l'équipe - p23 - 30
	403-10 Maladies professionnelles	Membres de l'équipe - p23 - 30
Formation et éducation		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Membres de l'équipe - p23 - 30
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Membres de l'équipe - p23 - 30
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Membres de l'équipe - p23 - 30
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performances et d'évolution de carrière	Membres de l'équipe - p23 - 30
Diversité et égalité des chances		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Membres de l'équipe - p23 - 30
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des corps de gouvernance et des employés	Membres de l'équipe - p23 - 30
Communautés locales		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Communauté - p31-34
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Communauté - p31-34
Confidentialité des clients		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Communauté - p31-34
GRI 418 : Confidentialité des données des clients	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Communauté - p31-34