



# 2023

## Rapport Extra-Financier

# SOMMAIRE

## 1. GÉNÉRALITÉS P.04

- Vision P.05
- Engagements P.06
- Modèle d'affaires P.07
- Points de vigilance RSE P.08
- Nos objectifs P.09

## 2. VOLET SOCIAL P.13

- Effectifs P.15
- Politique de recrutement P.17
- Conditions de travail P.19
- Gestion des compétences & carrières P.25
- Diversité & inclusion P.26
- Communication interne et vie d'entreprise P.29
- Témoignages : des parcours marquants P.32
- Social : indicateurs P.36

## 3. VOLET SOCIÉTAL P.38

- Partenariats avec nos clients P.40
- Liens avec nos salariés P.41
- Relations écoles P.42
- Partenariats associatifs P.43
- Relations fournisseurs et Achats Responsables P.44
- Politique sociétale : indicateurs P.45

# SOMMAIRE

## 4. VOLET ENVIRONNEMENTAL P.46

- Démarche de Bilan Carbone P.48
- Manifeste Carbone P.49
- Sensibiliser aux enjeux climatiques P.50
- Des déplacements repensés P.51
- Gestion environnementale et durabilité P.52
- Environnement : indicateurs P.54

## 5. VOLET ÉTHIQUE P.55

- Engagements éthiques et pratiques de conformité P.57
- Lutte contre la corruption P.59
- Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent P.60
- Lutte contre le harcèlement P.62
- Cyber-sécurité P.63
- Sécurité des données P.64
- Éthique : indicateurs P.66

## 6. CONCLUSION P.67



# GÉNÉRALITÉS RSE



Delanesi

## VISION :

### **vers une croissance responsable et durable**

---

Dans un contexte marqué par des crises environnementales, économiques et sociales sans précédent, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est devenue un enjeu crucial.

Les entreprises sont aujourd'hui attendues non seulement pour leur performance économique, mais aussi pour leur impact positif sur la société et l'environnement. L'urgence climatique exige des actions immédiates pour réduire et compenser notre empreinte carbone, et l'innovation technologique, bien que prometteuse, soulève également des questions éthiques et de sécurité des données.

Les évolutions réglementaires, les attentes croissantes des parties prenantes et la pression concurrentielle sont autant de défis que nous devons comprendre et intégrer dans notre stratégie globale.

Chez Delane SI, nous avons pleinement embrassé ces défis en nous engageant fermement en faveur de la RSE. Nous croyons que notre succès repose sur notre capacité à intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et économiques dans notre stratégie, et à agir de manière responsable vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.

Notre rapport annuel RSE 2023 témoigne de nos actions et de notre engagement au cours de l'année écoulée. Il reflète notre détermination à être transparents et à démontrer notre engagement envers nos clients, collaborateurs, fournisseurs et la société dans son ensemble.

En 2023, nous avons intensifié nos efforts pour améliorer notre performance environnementale, promouvoir une culture d'entreprise inclusive et renforcer notre engagement en faveur de l'éthique des affaires et de la lutte contre la corruption.

Nos initiatives cette année ont inclus la réduction de notre empreinte carbone, l'adoption de pratiques durables et la mise en place de programmes de formation pour sensibiliser nos employés aux enjeux RSE. Nous avons également renforcé nos partenariats avec des organisations locales et internationales pour maximiser notre impact positif.

Ce rapport est non seulement une rétrospective de nos actions passées, mais aussi une feuille de route pour notre engagement futur. En partageant nos réussites et nos défis, nous souhaitons inspirer et mobiliser tous nos partenaires à rejoindre notre démarche pour un avenir plus durable et responsable.

# NOS ENGAGEMENTS

---



## ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT

Depuis 2007, nous renouvelons chaque année notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, les Droits du Travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.



## ECOVADIS

ECOVADIS évalue la manière dont les entreprises ont intégré les principes de la RSE dans ses activités et leur impact.

Chaque année, Delane SI se soumet à l'évaluation EcoVadis pour évaluer sa politique RSE dans son ensemble. En 2023, nous avons été labellisés Gold pour notre exercice 2022.



## MANIFESTE CARBONE

La Bilan Carbone s'intègre dans une stratégie de Groupe. Notre objectif est d'analyser notre empreinte carbone et de mettre en place des plans d'action pour la réduire. Nous avons déployé un Manifeste Carbone prévoyant nos enjeux et actions en termes de Développement Durable.



## ACHATS RESPONSABLES

Signataire de la Charte RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables), Delane SI a développé une politique d'Achats Responsables pour impliquer sa chaîne de valeur dans un dispositif vertueux.



## POLITIQUE HANDICAP

Réalisé en partenariat avec l'AGEFIPH, le Diagnostic Action permet d'identifier les objectifs à atteindre, les leviers à activer pour développer l'emploi des travailleurs handicapés et définir une feuille de route adaptée.



## DISPOSITIF ÉTHIQUE

Considérant qu'il est de notre responsabilité de nous assurer que nous construisons un environnement éthique et juste, dans le respect des réglementations qui nous gouvernent nous et notre organisation, nous avons déployé un Code de Conduite ainsi qu'un dispositif d'alerte professionnelle.

# MODÈLE D'AFFAIRES

---

Au cœur du modèle de Delane SI, réside notre engagement à fournir une expertise inégalée et des conseils éclairés à nos clients Grands Comptes dans le domaine Banque - Finance - Assurance.

Nous nous concentrons sur les besoins prioritaires de nos clients, en mettant notamment l'accent sur les méthodes AGILES, le développement et l'automatisation des infrastructures.

Chaque jour, nous relevons une multitude de défis pour garantir la stabilité de nos projets communs.

Notre objectif constant est d'améliorer notre capacité à attirer et à fidéliser nos collaborateurs, car ils sont notre atout le plus précieux.

## POINTS DE VIGILANCE RSE

---

Identifier, évaluer et gérer les risques RSE de manière proactive est indispensable dans la démarche de Delane SI.

Pour une ESN du secteur BFA, il est aujourd'hui indispensable d'identifier, évaluer et gérer les risques liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises de manière proactive et ajustée.

Delane SI s'engage à veiller à anticiper et atténuer les impacts négatifs de ces derniers au coeur même de sa démarche et de son activité :

- **Conformité réglementaire** : la nature fortement réglementée de l'industrie financière conduit aux collaborateurs de Delane SI à constamment se conformer à un ensemble de règles et de réglementations, telles que MiFID II, le RGPD ou encore des normes de sécurité.
- **Éthique des affaires** : les conflits d'intérêt, la fraude, la corruption ou le blanchiment d'argent font partie des risques liés à l'éthique des affaires pour une entité telle que Delane SI. Des pratiques commerciales non éthiques peuvent entraîner de lourdes conséquences.
- **Impact environnemental** : bien que celui-ci soit moins flagrant dans le secteur tertiaire du Conseil, les ESN ont également un impact environnemental à travers leur consommation énergétique, leurs déplacements professionnels et la gestion de leurs déchets électroniques. Réduire cet impact et adopter des pratiques durables peut atténuer les risques liés à la responsabilité environnementale.
- **Cybersécurité et protection des données** : les entreprises opérant dans le secteur financier se montrent particulièrement vulnérables aux cyberattaques en raison de la sensibilité des données qu'elles traitent. Les risques liés à la violation de la confidentialité des données des clients, les fuites d'informations ou attaques sont des préoccupations majeures.
- **Gestion des talents** : le recrutement et la rétention des talents qualifiés dans un secteur compétitif comme la Finance de Marché ou encore l'ingénierie sont des défis majeurs. Les entreprises doivent s'efforcer de créer un environnement de travail inclusif, offrant des opportunités de développement professionnel et un équilibre vie privée / vie professionnelle, afin de minimiser les risques liés à la perte de compétences clés.



# NOS OBJECTIFS

L'année 2023 a été marquée par un déploiement significatif de notre démarche RSE, grâce à la professionnalisation de nos équipes dédiées et au soutien actif de notre maison mère, avec ses ressources et ses équipes spécialisées. Cette dynamique nous a permis de renforcer et d'amplifier nos actions en matière de responsabilité sociale et environnementale.

En mai, notre politique RSE globale a de nouveau été reconnue par le label Gold d'EcoVadis, témoignant de nos progrès continus et de notre engagement envers l'excellence. De plus, en tant que signataires des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous continuons à aligner nos pratiques sur les standards internationaux en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Les objectifs RSE de Delane SI sont les suivants :

SUJET	Retour 2023	Objectifs 2024
Démarche éco-responsable	<p>En 2022, nous avons franchi une étape majeure avec la réalisation de notre premier Bilan Carbone, couvrant l'exercice 2021.</p> <p>Ce bilan a servi de point de départ pour structurer et intensifier nos efforts en matière de durabilité.</p> <p>À la suite de cette évaluation, nous avons déployé plusieurs axes de travail en 2023.</p> <p>Nous avons notamment adopté un Manifeste Carbone élaboré par le Groupe Moongy, auquel nous appartenons, et mis en place des programmes de formation et sensibilisations pour nos collaborateurs.</p>	<p>Poursuivre et renforcer les initiatives déjà en place, en élargissant notre portée et en augmentant notre impact, intensifier la collaboration avec nos partenaires, fournisseurs et clients pour promouvoir des pratiques écoresponsables tout au long de notre chaîne de valeur, mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation plus réguliers pour mesurer et ajuster nos actions en conséquence font partie des priorités qui nous conduiront à réduire notre impact carbone à moyen et long terme selon les objectifs fixés par notre Manifeste Carbone.</p>

# NOS OBJECTIFS

SUJET	Retour 2023	Objectifs 2024
Achats responsables	<p>Nous avons franchi des étapes importantes dans la mise en oeuvre de notre politique d'Achats Responsables, affirmant ainsi notre rôle en tant qu'acteur clé de la chaîne d'approvisionnement durable et responsable.</p> <p>Nous avons affiné notre politique en y intégrant un ensemble de bonnes pratiques conformes aux exigences légales et réglementaires de notre secteur, pour garantir que nos processus d'achats respectent les normes les plus élevées.</p> <p>Déployé à l'échelle du Groupe Moongy et valable pour chaque entité, le Code de Conduite des Fournisseurs a établi nos attentes et exigences vis-à-vis de nos partenaires commerciaux en termes de respect des droits humains, d'écoresponsabilité et d'éthique.</p>	<p>En 2024, nous continuerons à mettre en oeuvre et à renforcer notre politique d'Achats Responsables, en veillant à ce qu'elle soit étroitement liée à nos politiques d'éthique, d'environnement, et à notre Code de Conduite des Fournisseurs.</p> <p>Nous nous assurerons qu'elle reste alignée avec les évolutions législatives et les meilleures pratiques de notre secteur.</p> <p>Nous renforcerons le choix et l'évaluation de nos partenaires commerciaux sur la base de critères RSE stricts, favorisant ainsi une chaîne d'approvisionnement durable.</p> <p>Le Manifeste Carbone déployé au niveau du Groupe Moongy et applicable à chaque entité détaille les exigences et objectifs relatifs à la réduction de notre empreinte carbone, en définissant des critères précis pour nos fournisseurs. Nous continuerons de sensibiliser et former nos collaborateurs et fournisseurs à l'importance des Achats Responsables, dans l'optique de renforcer les connaissances et compétences nécessaires à la mise en oeuvre efficace de notre politique.</p> <p>De plus, nous encourageons un dialogue ouvert avec nos parties prenantes pour recueillir leurs retours et améliorer continuellement nos pratiques respectives.</p>

# NOS OBJECTIFS

---

SUJET	Retour 2023	Objectifs 2024
<b>Actions solidaires</b>	<p>La solidarité fait partie intégrante de l'ADN de Delane SI. Elle imprègne plusieurs de nos actions. 2023 n'y a pas dérogé : nous avons réalisé notre traditionnelle collecte de jouets neufs et autres cadeaux au profit des enfants hospitalisés de Necker, qui a une fois de plus, permis de participer à un Noël plus chaleureux pour eux : de très nombreux jouets ont été offerts à cette occasion. Cette année, plusieurs associations ont aussi été sélectionnées pour leur action en vue d'être soutenues par Delane SI. Autisme France, la SPA (Société Protectrice des Animaux) ainsi que l'association Rêves d'enfants. Les salariés ont tous été invités à choisir quelle association soutenir.</p> <p>Nous avons également fait bénéficier la structure locale des Restaus du Coeur d'un don conséquent d'objets publicitaires (mugs isothermes, stylos...).</p>	<p>Réitérer nos actions solidaires est une évidence.</p> <p>Au-delà de la collecte rituelle de jouets au profit de l'Hôpital Necker, le soutien associatif sera renouvelé. De plus, 2024 annonce la mise en place et le déploiement du mécénat de compétences en partenariat avec Vendredi, qui permet à nos salariés de mettre leur expertise au profit d'associations. Enfin, des actions ponctuelles visant à soutenir financièrement des associations choisies, telles que Skin ou encore Handisport sont prévues.</p>

# NOS OBJECTIFS

---

SUJET	Retour 2023	Objectifs 2024
Politique éthique	<p>Initiée lors des exercices 2021 et 2022 avec l'introduction de premiers outils tels que le Code de Conduite, la Procédure d'Alerte puis progressivement le Code de Conduite des Fournisseurs, déployés à l'échelle du Groupe Moongy, notre politique d'éthique s'est vue formalisée en 2023, ce qui a permis de consolider nos efforts et de garantir une application cohérente et rigoureuse des principes éthiques à travers toutes nos activités.</p>	<p>En 2024, nous poursuivrons notre engagement en matière d'éthique en renforçant plusieurs actions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mise à jour régulière des Codes de Conduite pour qu'ils reflètent les évolutions légales et les meilleures pratiques du secteur,</li><li>• Formation continue : étendre les programmes de formation à plusieurs niveaux de l'organisation pour maintenir un haut niveau de vigilance et de conformité</li><li>• Suivi et évaluation : renforcement des mécanismes de suivi pour évaluer l'efficacité de nos politiques et procédures éthiques, et ajustement de nos actions en conséquence.</li></ul>



# VOLET SOCIAL



Delanesi

# NOTRE CAPITAL HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ, LE BIEN-ÊTRE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES

---

Chez Delane SI, nous croyons fermement en notre responsabilité en tant qu'acteur économique envers la société et la planète. Nous sommes conscients des défis sociaux et environnementaux auxquels notre monde est confronté et nous sommes engagés à jouer notre rôle pour contribuer à un avenir plus durable et équitable. C'est dans cet esprit que nous avons intégré les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies au cœur de notre stratégie de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE).

Dans notre démarche RSE, nous accordons une attention particulière au volet social, car nous sommes convaincus que le bien-être des individus est fondamental pour le développement durable. Ainsi, nous avons identifié plusieurs Objectifs de Développement Durable qui guident nos actions et initiatives dans ce domaine :

- **Objectif 1 - Élimination de la pauvreté**

Nous nous engageons à lutter contre la pauvreté en promouvant l'inclusion économique et sociale, en offrant des opportunités d'emploi et de développement personnel à tous nos collaborateurs, et en soutenant des initiatives visant à réduire les inégalités.

- **Objectif 3 - Bonne santé et bien-être**

La santé et le bien-être de nos collaborateurs sont notre priorité. Nous investissons dans des programmes de prévention et de promotion de la santé, nous offrons des avantages sociaux et des conditions de travail sûres et saines, et nous encourageons un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Objectif 5 - Égalité entre les sexes**

Nous sommes résolus à promouvoir l'égalité des genres au sein de notre entreprise en favorisant la diversité et l'inclusion, en garantissant l'équité salariale et en soutenant le développement professionnel des femmes.

- **Objectif 8 - Travail décent et croissance économique**

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail inclusif et respectueux, où chacun peut s'épanouir professionnellement. Nous promouvons le dialogue social, nous respectons les droits du travail et nous soutenons le développement des compétences de nos collaborateurs.

En intégrant ces Objectifs de Développement Durable dans notre démarche RSE, nous contribuons à bâtir un avenir plus juste, équitable et prospère pour tous, tout en renforçant notre engagement envers nos collaborateurs, nos clients et nos parties prenantes.

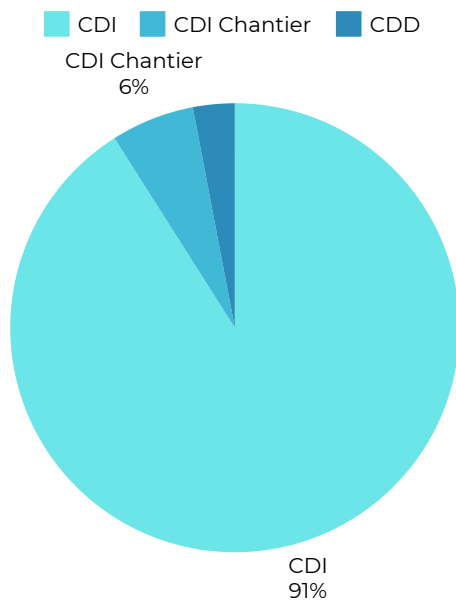


# EFFECTIFS

## Portrait de nos effectifs

91 % des contrats sont à Durée Indéterminée (CDI).

Afin de permettre à ses collaborateurs de bénéficier d'un environnement stimulant, Delane SI cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.



### Évolution des effectifs depuis 2020, données au 31/12 :

Année	2020	2021	2022	2023
Nombre de collaborateurs	409	397	373	319

### Répartition des effectifs par tranches d'âges depuis 2020 :

Tranche d'âge	2020	2021	2022	2023
Moins de 30 ans	196	173	143	111
30 - 39 ans	160	175	162	141
40 - 49 ans	31	43	41	41
50 ans et +	22	20	27	26

# EFFECTIFS

---

## Analyse des mouvements du personnel

Les mouvements du personnel chez Delane SI en 2023 témoignent d'une dynamique entre recrutements et départs, avec une attention particulière portée à la fidélisation et aux compétences de nos collaborateurs.

Depuis 2021, la gestion de notre capital humain a été une priorité pour Delane SI, reflétant notre engagement à attirer, développer et retenir les talents dans un secteur en constante évolution. Le dynamisme de notre secteur, combiné aux exigences spécifiques de l'IT, de la Finance de Marché, de la Banque et de l'Assurance, a nécessité une approche proactive et stratégique en matière de gestion des ressources humaines.

Au cours de l'année, nous avons renforcé les compétences de nos équipes et adapté nos processus de recrutement pour garantir une adéquation entre les compétences des candidats et les besoins spécifiques de nos projets.

Nous avons également investi dans des programmes de formation continue, permettant à nos collaborateurs de rester à la pointe des dernières innovations technologiques et des évolutions du secteur.

Nous avons également renforcé notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Ces initiatives ont contribué à enrichir notre culture d'entreprise.



# POLITIQUE DE RECRUTEMENT

---

## Enjeux

Chez Delane SI, le recrutement occupe une place stratégique. Dans un secteur aussi dynamique que celui des Services Numériques, nous nous devons d'en faire une composante essentielle de notre activité. Notre succès reposant sur la qualité et l'expertise de nos collaborateurs, nous mettons en oeuvre des processus rigoureux et innovants pour attirer les meilleurs candidats.

Le recrutement en chez Delane SI présente des enjeux spécifiques :

### Qualité des talents

Recruter des professionnels hautement qualifiés et spécialisés et crucial pour répondre aux exigences techniques et réglementaires de nos clients

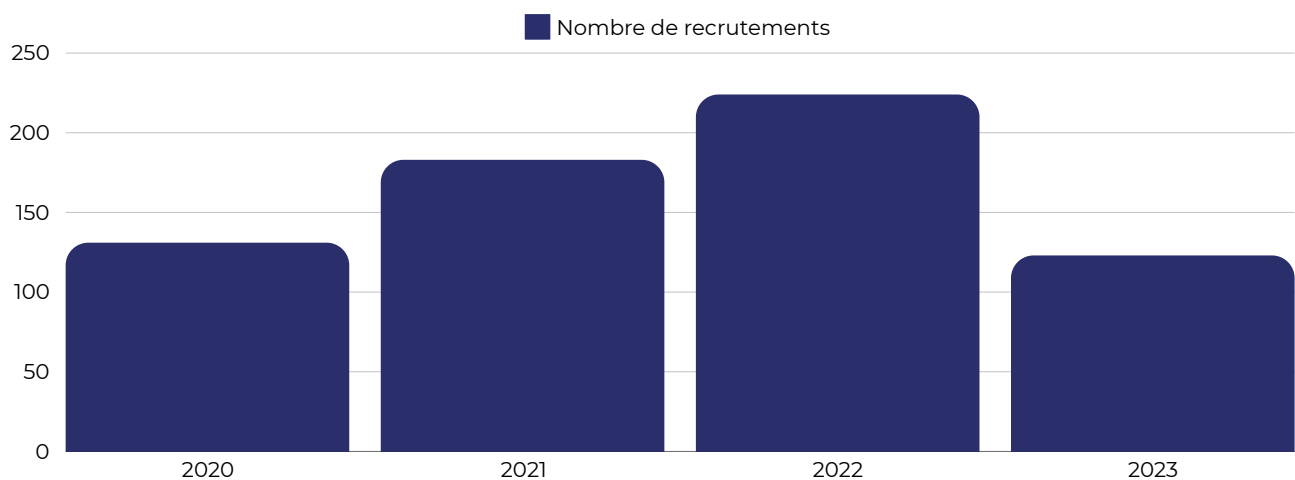
### Adaptabilité

Les besoins de nos clients évoluent rapidement, nécessitant une grande flexibilité dans notre capacité à trouver et intégrer des talents

### Rétention

La compétition autour des talents qualifiés est féroce. Il est donc impératif de non seulement attirer les bons candidats, mais aussi de les fidéliser.

## Évolution des recrutements



# POLITIQUE DE RECRUTEMENT

---

## Expertise de notre Département Recrutement

Nos Chargés de Recrutement sont des experts dans leur domaine, possédant une connaissance régulièrement mise à jour du secteur de la Banque, de l'Assurance et Finance de Marché ainsi que des technologies associées, ce qui leur permet de comprendre précisément les attentes des clients et les compétences et qualifications requises pour chaque poste.

Nous avons mis en place des processus de recrutement structurés et efficaces pour garantir la qualité et la rapidité de nos recrutements, combinés à des méthodologies qui sont à la fois rigoureuses et flexibles. L'application de principes AGILES nous permet de répondre rapidement aux besoins de nos clients et l'évaluation continue de nos méthodes nous permet d'améliorer nos pratiques.

Enfin, une collaboration étroite entre les équipes Business et Recrutement est cruciale pour aligner les efforts de recrutement avec les besoins opérationnels. Une communication régulière, des objectifs communs et un feedback mutuel sont moteurs de cette synergie, dans l'intérêt de l'entreprise, du client mais aussi et surtout du candidat.

## Processus de recrutement

Le processus de recrutement chez Delane SI comprend :

- Entretien téléphonique de pré-qualification
- Entretien candidat RH et présentation d'un ou plusieurs projets
- Entretien avec un Ingénieur d'Affaires
- Complétion du dossier de compétences via notre outil dédié DoYouBuzz et réalisation d'un test technique selon le profil via l'outil CodinGame
- Envoi du dossier de compétences à nos clients
- Coaching personnalisé pour chacun de nos candidats lorsqu'une rencontre entre avec un client est programmée
- Entretien client pour le candidat accompagné de l'Ingénieur d'Affaires
- Signature du contrat de travail entre Delane SI et le candidat
- Démarrage du Consultant sur le projet de notre client

## Cooptation

La cooptation est un processus de recrutement reposant sur les recommandations internes. Les collaborateurs recommandent des candidats qualifiés de leur réseau personnel pour des postes vacants, ce qui bénéficie à l'entreprise, aux collaborateurs et à leurs contacts. Ce processus facilite le recrutement, renforce l'adéquation entre les candidats et les postes, et permet aux employés de participer au développement de l'entreprise. Chez Delane SI, nous valorisons la cooptation pour renforcer nos équipes et communiquons régulièrement à ce sujet.

## Démarche qualité et retour d'expérience des candidats

Dans une optique d'amélioration continue et pour garantir la qualité de nos échanges, une enquête de satisfaction est diffusée auprès des candidats par mail.

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

## Temps de travail

Le temps de travail est un élément clé de l'organisation du travail chez Delane SI. Nous nous conformons aux dispositions légales et réglementaires concernant la durée légale du travail, les temps de repos, les heures supplémentaires, ainsi que les dispositifs d'aménagement du temps de travail tels que la modulation, l'annualisation ou les conventions collectives applicables. Nous veillons à respecter ces modalités afin de garantir des conditions de travail équilibrées pour nos collaborateurs.

Voici les modalités auxquelles nous nous conformons :

- Repos quotidien : selon le Code du Travail, chaque salarié a droit à un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail
- Repos hebdomadaire : les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, généralement accordé le dimanche
- Congés payés : les salariés ont droit à des congés payés annuels, dont la durée minimale varie en fonction du nombre de jours travaillés dans l'année.
  
- 99.50 % des effectifs sont employés à temps plein
- 100 % des temps partiels sont des 4/5ème
- Dépendant de la convention SYNTEC, les salariés de Delane SI bénéficient de RTT dont le nombre varie selon la classification du salarié ainsi que sa modalité de temps de travail.

Effectifs employés à temps plein	99.50 %
Proportion des temps partiels qui sont des 4/5ème	100 %

Les salariés soumettent chaque mois leurs temps de travail ainsi que leurs absences, demandes de congés payés et RTT sur l'ERP déployé dans toute l'entreprise, Workday.

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

## Équilibre vie professionnelle / vie privée

### Politique de télétravail

A partir du premier confinement, le télétravail a été instauré.

Depuis, son application est régie par le biais d'une charte de télétravail, élaborée dans le cadre d'une réflexion avec le Comité Social et Économique, qui permet de le généraliser dans chaque circonstance où cela est possible.

En voici les modalités :

#### Objectifs

La mise en place du télétravail permet de répondre positivement aux attentes des salariés. La limitation des trajets contribue non seulement au bien-être au travail mais aussi à une démarche plus éco-responsable.

#### Prérequis pour la mise en place du télétravail

Il doit concerner tout travail qui peut être réalisé par un salarié hors des locaux de l'employeur par le biais des technologies de l'information et de la communication.

#### Population éligible

Le télétravail régulier peut s'appliquer à tous les salariés de la société, indépendamment de leurs fonctions et de leur statut. Les alternants et stagiaires peuvent en bénéficier en accord avec leur maître ou tuteur de stage.

#### Modalités

La charte de télétravail comprend et établit toutes les modalités pour les situations de télétravail régulier, mais aussi les situations particulières et exceptionnelles de télétravail. Le temps de travail, le suivi de l'activité et le respect de la vie privée sont des dimensions prévues et détaillées par la charte de télétravail.

#### Organisation

Les différents aspects matériels, financiers, ainsi que la santé et la sécurité et les questions d'assurance sont également prévus par la charte de télétravail afin d'assurer les conditions de travail optimales pour nos salariés.

### Politique d'absences

Nous accordons une importance primordiale à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de nos collaborateurs. Nous reconnaissons l'importance de moments clés de leur vie personnelle et nous efforçons de soutenir nos employés lors de ces événements importants.

Avec l'objectif de créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel et personnel, plusieurs dispositions de possibilités d'absences diverses sont prévues :

- Mariage ou PACS : 4 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés + congé maternité / paternité
- Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés
- Décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS : 3 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : de 5 jours ouvrés + 8 jours de congé de deuil à 7 jours ouvrés + 8 jours de congé de deuil
- Décès d'un parent : 3 jours ouvrés
- Décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrés
- Décès d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère (parent du conjoint) : 3 jours ouvrés

# CONDITIONS DE TRAVAIL

## Rémunérations

Les rémunérations évoluent en fonction des profils, des expériences et des métiers. Ils peuvent inclure des éléments variables lorsque cela est pertinent et peuvent être complétés par des programmes de participation.

Le salaire est versé mensuellement sur 12 mois selon les modalités en vigueur dans la société.

Année	2020	2021	2022	2023
Charges de personnel en K€	16 620	16 666	17 375	22 000

## Avantages sociaux

Conformément à la convention collective SYNTEC, nos collaborateurs bénéficient de primes de vacances.

De plus, nous mettons à leur disposition une carte Titre Restaurant MyEdenred pour faciliter les prises de repas sur les journées de travail.

Un Comité Social et Économique prend en charge les fonctions de Comité d'Entreprise et permet de proposer à nos collaborateurs une large gamme d'offres et avantages, favorisant ainsi l'accès aux loisirs et à la culture.

L'entreprise prend partiellement en charge le coût de la mutuelle complémentaire santé.

50 % du coût des transports collectifs est remboursé au collaborateur par Delane SI.

De manière générale, notre politique sociale prévoit toutes les dispositions des avantages dont bénéficient nos collaborateurs.

## Dialogue social

Le groupe assure un dialogue régulier avec les Institutions Représentatives du Personnel incluant les membres du CSE, les membres du CSSCT, les Délégués Syndicaux.

Chaque année, les entités respectent les consultations obligatoires sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise ainsi que les conditions de travail et l'emploi.

Des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont également prévues et peuvent déboucher soit sur un accord ou un désaccord.

Le Comité Social et Économique (CSE) de Delane SI joue un rôle essentiel dans la prise en compte des intérêts collectifs des salariés. Il prend en charge la gestion des activités sociales et culturelles, et assure la responsabilité de l'amélioration des conditions de travail.

**Sur le critère du dialogue social, DELANE SI s'engage à ce que 100% de ses collaborateurs continuent d'être couverts par une convention collective d'ici fin 2024.**

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

## Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail sont au coeur des préoccupations des entreprises. En France, la loi impose à chaque entreprise de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des employés. Cela inclut la prévention des risques professionnels, la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que la promotion de la santé physique et mentale de tous les collaborateurs.

Chez Delane SI, nous considérons que la santé et la sécurité de nos salariés sont des priorités absolues, et nous avons mis en place des politiques et des pratiques pour assurer un environnement de travail sûr et sain pour tous.

Le Règlement Intérieur de l'entreprise, en conformité avec les dispositions légales, vise à mettre en place les mesures d'hygiène et de sécurité au travail, et définit des conditions de travail préservant la santé et la sécurité de chacun. Il prévoit aussi l'obligation pour les salariés de se soumettre aux examens médicaux obligatoires, de respecter les consignes de sécurité et de participer aux exercices d'évacuation, ou encore de signaler tout accident du travail ou situation dangereuse à l'employeur. Il accorde également aux salariés le droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

Nombre de jours d'ITT suite à un accident du travail ou un accident du trajet	0
---	---

Nombre de maladies professionnelles	0
-------------------------------------	---

### Répartition des absences pour maladie selon durée, Bilan Social Delane SI

Durée	2020	2021	2022	2023
Nombre d'arrêts de - de 30 jours	206	432	219	149
Nombre d'arrêts de + de 30 jours	17	34	24	27
Nombre d'arrêts de + de 6 mois	3	0	3	3

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

## Santé et sécurité au travail

Type	2021	2022	2023
Nombre d'accidents du travail	1	0	0
Nombre de jours d'ITT suite à un accident du travail	0	0	0
Nombre d'accidents du trajet	5	5	2
Nombre de jours d'ITT suite à un accident de trajet	27	15	15
Nombre d'accidents mortels	0	0	0
Taux d'accidents du travail	0.90%	0.75%	0.66%

Dépenses liées à la sécurité en 2023	3 559.91 €
--------------------------------------	------------

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

## **Onboarding : accueil des nouveaux arrivants**

Une feuille de route prévoit l'intégration ainsi que le parcours de vie du collaborateur de l'onboarding à l'offboarding.

Avant même l'entrée en poste du Collaborateur, celui-ci est pris en charge, notamment par nos équipes RH qui fournissent les informations essentielles et s'appêtent à répondre à toute question. Les contrats, documents administratifs sont préparées en amont pour simplifier les démarches.

L'accueil est personnalisé et le Collaborateur se voit remettre un kit de bienvenue comprenant des goodies et un livret d'accueil contenant les informations nécessaires et relatives à l'entreprise, son fonctionnement, ses procédures et contacts utiles.

Une visite des locaux est effectuée pour présenter les différents services et interlocuteurs du nouvel arrivant par son Manager qui s'assure, par la suite, de sa bonne intégration dans ses équipes.

Côté évènementiel, des Verres de Bienvenue sont organisés au cours de l'année afin de permettre aux personnes ayant intégré l'entreprise peu auparavant d'être accueillis dans un cadre informel et convivial.



# GESTION DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES

## Formation interne soutenue

La formation est un enjeu fondamental pour Delane SI et ses collaborateurs. En 2023, Delane SI a poursuivi son engagement en faveur du développement des compétences de ses collaborateurs. La formation interne s'est structurée autour de plusieurs axes stratégiques, permettant d'adapter notre expertises aux évolutions rapides de notre secteur.

La formation continue est au coeur de la stratégie de renforcement des compétences des talents de Delane SI. Adaptée aux besoins identifiés lors d'entretiens annuels et professionnels, ou initiée dès l'intégration des salariés sur leurs postes, personnalisée en fonction de leurs besoins et attentes, elle se voit enrichie de sessions spécifiques, visant à couvrir des compétences techniques et / ou comportementales (blockchain, cybersécurité, management...)

Année	2020	2021	2022	2023
Nombre de salariés bénéficiant d'une formation avec un organisme externe	39	48	42	52

Outre la formation continue et le recours aux organismes externes, nous avons déployé un dispositif de formation en interne en partenariat avec la société EDFLEX, spécialisée dans la formation professionnelle. Learn2Succeed propose une large variété de contenus de formation accessibles en e-learning sous plusieurs formats : articles, podcasts, MOOC...

### Domaines de formation les plus suivies sur Learn2Succeed

Méthodes AGILES	Analyse et Finance de Marché	DATA	Langages de Développement	MOA
-----------------	------------------------------	------	---------------------------	-----

## Évolution des carrières

La gestion des carrières chez Delane SI vise à offrir à nos salariés les moyens de réussir leurs éventuelles mobilités internes, en tenant compte à la fois de leurs besoins individuels et des exigences de nos clients. Nous nous engageons à améliorer la gestion de carrière de nos collaborateurs en favorisant les opportunités de mobilité au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, chaque collaborateur réalisera, à chaque date anniversaire de son arrivée, un entretien annuel combiné à l'entretien professionnel avec son Manager. Ce moment d'échange permettra de faire le point sur les objectifs, les compétences et les aspirations du Collaborateur. L'appartenance de Delane SI au Groupe Moongy permet d'optimiser les opportunités de mobilité dont peuvent bénéficier ses salariés.

Dans l'ensemble, une GEPP ou Gestion des Emplois et Parcours Professionnels a été réalisée afin de formaliser la stratégie de Delane SI en termes de recrutement, de développement des compétences et d'évolution des carrières.

Cette approche reflète notre engagement envers le développement professionnel de nos salariés, en offrant des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise. Nous encourageons ainsi la mobilité interne et nous mettons tout en œuvre pour accompagner nos collaborateurs dans leur parcours professionnel, en leur fournissant les outils et le soutien nécessaires pour atteindre leurs objectifs de carrière.

# DIVERSITÉ ET INCLUSION

---

La diversité et l'inclusion sont des sujets prioritaires pour toute entreprise qui souhaite créer un environnement de travail équitable, respectueux et productif pour tout collaborateur.

En 2023, Delane SI a renforcé son engagement en matière de diversité et d'inclusion, s'inscrivant dans une démarche proactive visant à promouvoir l'égalité des chances et à valoriser la diversité sous toutes ses formes.

## Adhésion à la Charte de la Diversité

En tant que signataire de la Charte de la Diversité, Delane SI s'engage à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de ses équipes. Cet engagement se traduit par des actions concrètes visant à assurer un environnement de travail inclusif et respectueux.

## Formation et sensibilisation

### Formation "Recruter sans discriminer"

La discrimination en entreprise est un sujet complexe et sensible, qui fait partie des enjeux majeurs de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Elle est fondée sur plusieurs critères tels que l'âge, le sexe, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle ou encore le handicap. Traitement inégalitaire dans le cadre du travail, freins à la promotion professionnelle ou encore discrimination à l'embauche : elle peut prendre plusieurs formes et intervenir à différents stades de la vie du collaborateur. Pour sensibiliser nos Chargés de Recrutement aux enjeux de la diversité et de l'inclusion, nous avons mis en place la formation "Recruter sans discriminer". Dispensée chaque année par le biais de l'APEC, cette formation vise à garantir des pratiques de recrutement équitables, en se concentrant sur l'élimination des biais conscients et inconscients lors des processus de sélection des candidats.

### Fresque de la Diversité

Nous avons participé à la Fresque de la Diversité, organisée par l'AGEFIPH. Cette initiative permet de renforcer la compréhension de tous de la diversité et d'être sensibilisé à l'inclusion. Cet évènement a fait l'objet d'un relai sur nos supports de communication dont notre page LinkedIn.

## Égalité dans les processus de promotion

En tant qu'entreprise responsable, nous considérons que la lutte contre toute forme de discrimination est une priorité, afin d'assurer un environnement de travail équitable et respectueux de tous nos salariés.

Dans notre Code de Conduite, nous soulignons notre attention particulière envers le respect de la vie privée de nos salariés, ainsi que notre engagement en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations liées à l'âge, au sexe, à l'origine, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, au handicap et aux convictions religieuses. Nous condamnons également toute forme de harcèlement moral ou sexuel.

Dans le cadre de notre procédure d'alerte, nous encourageons nos salariés à signaler de manière confidentielle tout comportement contraire à l'éthique, y compris la discrimination. Ce dispositif nous permet de prendre des mesures appropriées et rapides.

L'égalité et l'inclusion dans nos processus de recrutement et promotions est également prévue par notre règlement intérieur.

## Égalité Femmes - Hommes

Il est de notoriété publique qu'il reste beaucoup à faire pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et pour atteindre une réelle parité.

Dans le domaine des ESN et de l'informatique en général, les disparités se montrent plus flagrantes. Sous représentées dans les métiers techniques, les femmes sont également victimes de stéréotypes de genre persistants, et les entreprises connaissent certaines difficultés à recruter et retenir les talents féminins qualifiés.

Cependant, les entreprises ont un rôle clé à jouer pour promouvoir et conforter l'égalité entre femmes et hommes.

Dans le cadre de la loi sur l'égalité Femmes - Hommes, les entités du Groupe publient chaque année avant le 31 Mars leur index EGAPRO. L'indice de mesure a une valeur maximale de 100 points, et si l'indice de l'entreprise est inférieur à 75 points, elle est amenée à mettre en place un plan d'action pluriannuel visant à améliorer cette situation.

En 2023, Delane SI a obtenu un index de 49/100 pour son exercice annuel, en dessous du seuil minimal de 75 points requis par la loi du 5 septembre 2018 sur l'égalité professionnelle.

Pour remédier à cette situation, la Direction de Delane SI met en place plusieurs mesures :

- Taux d'augmentations individuelles : analyse et ajustement des critères d'augmentation, sensibilisation des managers
- Écart de répartition des promotions : analyse des processus de promotion, renforcement des formations
- Augmentation au retour de congé maternité : sensibilisation des managers, suivi régulier des augmentations
- Parité parmi les plus hautes rémunérations : sensibilisation au recrutement, garantie de candidatures des deux sexes, communication sur les réussites féminines.

En conclusion, Delane SI vise à améliorer son index de l'égalité professionnelle pour atteindre une note globale de 89/100 en 2024. Ce plan est valable jusqu'au 31 décembre 2024 et entrera en vigueur dès son dépôt.

## Politique Handicap

### Diagnostic Action avec l'AGEFIPH

Delane SI s'efforce en continu d'être plus "handi-accueillant".

En 2022, nous avons renforcé notre contact avec l'AGEFIPH afin de poser les bases et principes de notre politique handicap. Dans cette perspective, une phase de Diagnostic Action a été lancée afin de nous permettre de disposer d'une vision claire de la situation, d'identifier les objectifs à atteindre et les leviers à activer pour développer l'emploi des travailleurs handicapés, et de définir une feuille de route adaptée à nos spécificités.

Le Diagnostic Action s'est poursuivi en 2023, permettant d'identifier et analyser les besoins spécifiques liés au recrutement et à l'intégration de travailleurs handicapés.

### Participation à DUODAY

Pour la première fois, Delane SI a participé à Duoday, une initiative visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en leur permettant de passer une journée en immersion dans l'entreprise. Cette expérience a permis de sensibiliser d'avantage nos équipes à la diversité et à l'inclusion.

# DIVERSITÉ ET INCLUSION

## Politique Handicap

### Formation des membres du CODIR

Les membres du Comité de Direction (CODIR) ont suivi une formation dispensée par l'AGEFIPH pour mieux comprendre les enjeux et les bonnes pratiques en matière de handicap.

### Maintien dans l'emploi

Delane SI a initié des contacts avec le CIAMT et Cap Emploi pour bénéficier de leur expertise et de leur soutien. Un suivi des reconnaissances de handicap a été mis en place, avec des alertes pour les suivis des échéances, garantissant ainsi un accompagnement adapté et continu.

### Information et communication

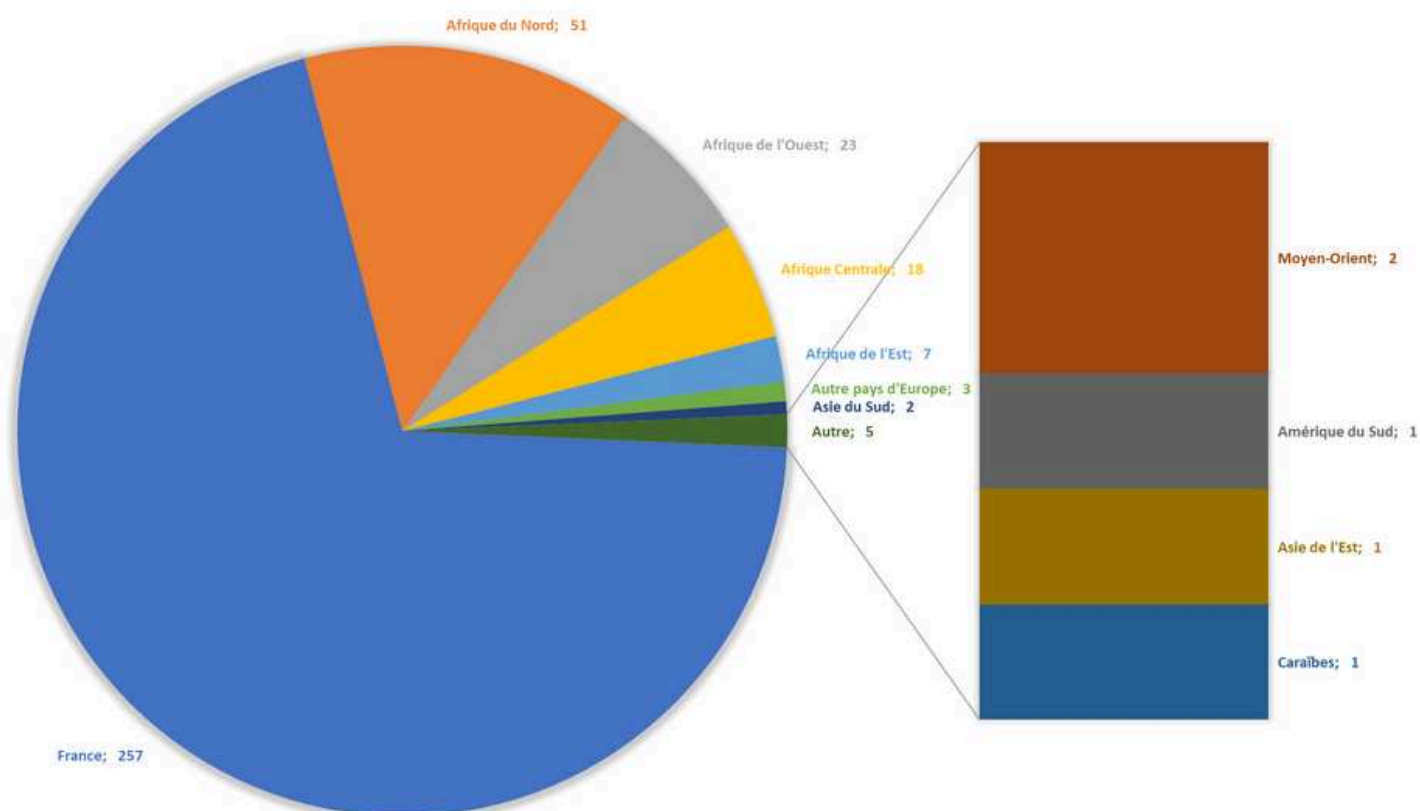
La question du handicap a été intégrée dans notre plan de communication interne. Un parcours de sensibilisation sur le handicap, accessible via notre plateforme de e-learning, a été déployé pour éduquer les différentes équipes, renforçant ainsi la culture d'inclusion au sein de l'entreprise.

### Collaboration avec le secteur adapté et protégé

Nous avons exploré les possibilités de collaboration avec le secteur adapté et protégé, recensant les achats et prestations de services actuels. Cette démarche vise à renforcer nos partenariats avec les acteurs offrant des prestations adaptées aux besoins des travailleurs handicapés.

## Diversité

NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES CHEZ DELANE SI



# COMMUNICATION INTERNE ET VIE D'ENTREPRISE

---

## Outils de communication

Des outils de communication interne sont mis en place au sein de chaque filiale :

- Dispositif de communication instantanée et travail collaboratif,
- Newsletters internes,
- Réunions de service...

Nous organisons également des séances informelles de bienvenue et de présentation pour permettre à nos nouveaux collaborateurs de se sentir accueillis et intégrés dans la structure.

L'objectif général de ces outils et initiatives est de favoriser la communication et de créer un environnement de travail où les échanges sont encouragés.

### [MyDelane, le Réseau Social Interne de Delane SI](#)

En 2023, Delane SI a entrepris une réflexion approfondie sur la mise en place d'un Réseau Social Interne. Cette initiative s'inscrit dans notre démarche de renforcer la communication et la culture d'entreprise, tout en adressant plusieurs problématiques clés.

Notre principale motivation est de renforcer la marque employeur en créant un espace où les salariés peuvent recueillir l'information, interagir, partager et collaborer, mais aussi en réduisant les silos d'information et assurer une meilleure transparence à tous les niveaux de l'entreprise. En effet, la surcharge de courriels est un problème courant dans de nombreuses entreprises. MyDelane permettra de centraliser les informations essentielles et les discussions de groupes, réduisant ainsi le nombre de courriels internes et augmentant l'efficacité de la communication.

Nous souhaitons également créer un véritable sentiment de communauté au sein de l'entreprise. MyDelane sera un outil en mesure de favoriser le partage d'expertise, la collaboration interservices et l'engagement des collaborateurs. Les groupes d'intérêts, les forums de discussion et les événements en ligne seront autant d'opportunités pour les employés de se connecter et d'échanger.

Le choix du prestataire est actuellement à l'étude : une analyse rigoureuse nous permettra de mettre en lumière la solution qui répondra à nos besoins et fonctionnalités, de sécurité et d'utilisation. Ce choix est guidé par notre volonté de fournir à nos employés un outil intuitif et performant, capable de s'intégrer harmonieusement à nos processus et outils existants.

Le déploiement de MyDelane est prévu pour 2024. Nous mettrons en place une stratégie de lancement et de formation pour garantir une adoption réussie par l'ensemble des employés. Plusieurs ressources seront disponibles pour accompagner nos utilisateurs dans leur prise en main de cet outil.

En somme, MyDelane représente une avancée significative pour Delane SI, en alignant notre communication interne avec les besoins modernes de collaboration et de partage. Ce projet permettra de renforcer notre culture d'entreprise, d'améliorer la circulation de l'information et de créer un environnement de travail plus connecté et efficace.

# COMMUNICATION INTERNE ET VIE D'ENTREPRISE

---

## Communications, formations transverses et sensibilisations

Nous avons décidé de nous engager sur les sujets essentiels liés au bien-être, à la sécurité et à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs. Dans ce contexte, et pour renforcer notre engagement à l'égard de la santé et de la sécurité au travail, des mailings de communication et de sensibilisation sont réalisés et diffusés en partenariat avec les institutions adéquates telles que le CSE ou encore le CIAMT, auprès de tous les salariés.

Des parcours de formation sont également créés et diffusés, mis en place grâce à notre partenariat avec Edflex et à notre plateforme de formation Learn2Succeed.

Voici quelques thématiques abordées au cours de l'année et disponibles pour chacun :

- Gestion du stress et risques psychosociaux
- Équilibre alimentaire en poste de travail
- Lutte contre la sédentarité
- Gestes et postures et lutte contre les Troubles MusculoSquelettiques
- Sécurité routière et risque piéton
- Sécurité incendie, évacuation et manipulation d'extincteur

Des sujets ESG, liés à notre démarche RSE ainsi qu'aux problématiques actuelles, notamment environnementales, sont également proposées : réduction de l'empreinte numérique professionnelle ou personnelle, gestion des déchets... Mais aussi sécurité des données, handicap...

## Baromètre RH - Employee voice

Pour mesurer et améliorer la satisfaction de nos collaborateurs, nous avons mis en place un baromètre RH qui recueille les opinions et retours d'expériences. Afin de garantir une collecte de données efficaces et transparente, nous déployons la solution Peakon auprès des salariés : cet outil permet de sonder ces derniers sur divers aspects de leur expérience professionnelle, tels que la qualité de vie au travail, la reconnaissance, les opportunités de développement et l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Grâce à Peakon, nous obtenons une vision claire de l'engagement et de la satisfaction de nos collaborateurs. Les résultats nous permettent d'identifier les points à renforcer et les axes d'amélioration pour créer un environnement de travail plus motivant et plus épanouissant.

**Delane SI nourrit l'ambition d'atteindre d'ici fin 2025 une participation de 80% de ses employés à un sondage visant à évaluer le sentiment d'appartenance et la satisfaction au sein de l'entreprise.**

# COMMUNICATION INTERNE ET VIE D'ENTREPRISE

---

## Culture d'entreprise, vie interne et évènements

Chez Delane SI, la vie d'entreprise est dynamisée par divers événements et initiatives visant à fédérer nos collaborateurs, favoriser les échanges et renforcer les liens entre les équipes. Nous considérons que ces moments de convivialité et de partage sont essentiels pour renforcer notre esprit d'équipe et notre cohésion interne.

Nous organisons régulièrement des événements internes tels que des afterworks, des Verres de Bienvenue pour les nouveaux arrivants, et une soirée annuelle. Ces événements rassemblent tous les collaborateurs dans une atmosphère détendue et festive, en dehors du cadre de travail habituel. Ils offrent à chacun l'opportunité de se rencontrer, d'échanger et de créer des liens, quel que soit son département ou son niveau hiérarchique.

En mettant en place ces événements, nous souhaitons encourager une communication interne ouverte, favoriser les échanges informels et créer un sentiment d'appartenance à la communauté Delane SI. Ces moments contribuent également à renforcer notre culture d'entreprise et nos valeurs communes.

Chaque année, nous organisons un événement phare : un team building sur mesure destiné à tous les collaborateurs. Cet événement, qui se déroule à Paris, vise à renforcer les liens entre les équipes, favoriser la collaboration et stimuler la créativité. Il offre à nos collaborateurs l'occasion de participer à des activités ludiques et engageantes, tout en renforçant leur esprit d'équipe.

Chez Delane SI, nous croyons fermement en l'importance de la communication interne, de la cohésion d'équipe et du bien-être au travail. Nous pensons que ces événements et initiatives sont des opportunités précieuses pour développer des relations solides, encourager la collaboration et cultiver un environnement de travail épanouissant.

# TÉMOIGNAGES

---

## Des parcours marquants chez Delane SI



Cyril SALEILLES  
Directeur Général

La création de Delane SI était motivée par une vision claire : instaurer une dynamique fondée sur la proximité et le contact humain, en plaçant les collaborateurs au centre de nos préoccupations. En effet, après avoir accumulé plus d'une dizaine d'années d'expérience dans le domaine des services informatiques, j'ai rejoint le projet de création de Delane SI en 2005 avec l'objectif de sortir des problématiques récurrentes du secteur, telles que, notamment, le manque d'accompagnement. Alors animés de l'ambition de créer une structure différente, centrée sur l'Humain, où nous serions à l'écoute de chacun, réactifs et transparents, nous sommes aujourd'hui fiers d'avoir concrétisé cette vision.

Notre approche a été la clé de notre succès, et nous permet de bâtir une entreprise solide et dynamique.

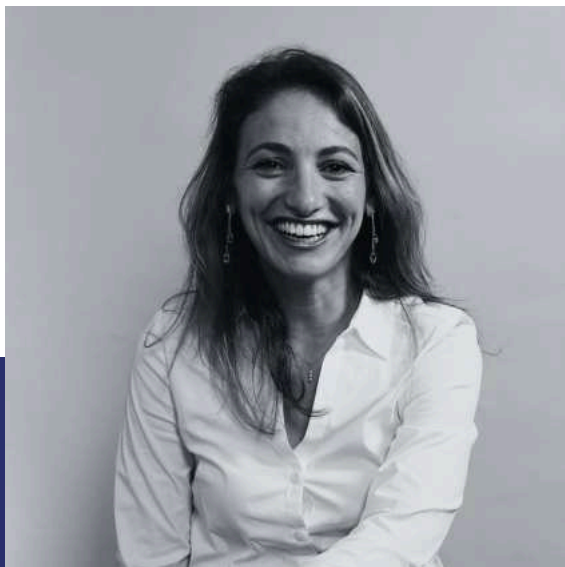
Ensemble, nous sommes prêts à relever de nouveaux et nombreux défis et continuer d'innover pour répondre aux attentes de chacune de nos parties prenantes et aux impératifs de notre environnement.



# TÉMOIGNAGES

---

## Des parcours marquants chez Delane SI



Estelle,  
Directrice Opérationnelle  
Chez Delane SI depuis 2012

Mon aventure chez Delane SI a commencé il y a dix ans et depuis lors, je n'ai eu de cesse de grandir et d'évoluer au coeur de l'entreprise et avec elle.

J'ai commencé ma carrière en tant que Chef de Produit Marketing, puis ai poursuivi sur ma lancée chez Delane SI en découvrant l'univers du Consulting en tant que Business Developer. Au fil des années, j'ai pu développer mes responsabilités en devenant Responsable de Business Unit puis Directrice Commerciale. C'est avec fierté et gratitude que je suis aujourd'hui Directrice Opérationnelle, une poste qui me permet de mettre à profit mon expérience et mes compétences pour guider nos équipes et atteindre nos objectifs ambitieux.

Mon parcours a été guidé par des mentors dont j'ai pu écouter les conseils afin de gravir les échelons : je suis reconnaissante d'avoir pu travailler aux côtés de professionnels inspirants.



Charlotte,  
Responsable Communication et RSE  
Chez Delane SI depuis 2022

Après avoir achevé mes études à l'EDHEC et plusieurs années d'expérience dans le secteur du Luxe, j'avais acquis de solides compétences en matière de Management et Gestion de Projet. Je suis entrée chez Delane SI en 2022 avec une mission passionnante : prendre en charge la Communication et la Responsabilité Sociale d'Entreprise sur le périmètre de l'ensemble des structures du Groupe. Cela représentait une opportunité unique de déployer de nombreux chantiers, de construire une stratégie RSE complète et solide, et d'apporter ma contribution à la croissance et au développement durable de l'entreprise et ses filiales. Intégrer le monde des ESN et du Consulting a représenté un véritable défi et la chance de me familiariser avec de nouvelles réalités, élargir mes horizons professionnels au contact d'équipes réactives et impliquées dans la marque employeur.

Ce qui me stimule au quotidien, c'est de contribuer à la création d'une culture d'entreprise basée sur des valeurs fortes et engagées.

# TÉMOIGNAGES

---

## Des parcours marquants chez Delane SI



**Flavie,**  
Responsable Administrative & Financière  
Chez Delane SI depuis 2022

Après l'obtention de mon Master en Corporate Financial Management à l'ESSCA, j'ai eu la chance d'intégrer en juillet 2022 Delane SI en tant que Contrôleur de Gestion.

Fournir des indicateurs clés de gestion afin de permettre le pilotage de cette entreprise dynamique et ambitieuse est mon objectif au quotidien. Grâce à ce poste central dans l'entreprise, j'ai l'occasion d'évoluer main dans la main avec l'ensemble des services, en allant de la partie commerciale et recrutement à la partie Fonctions Supports.

Delane SI est une entreprise de défis où les opportunités professionnelles sont nombreuses. Cela m'a notamment permis d'évoluer sur des responsabilités managériales et de reprendre en binôme la direction financière après moins de deux années passées dans l'entreprise.



**Vanessa,**  
Responsable ADV Groupe  
Chez Delane SI depuis 2015

Mon parcours chez Delane SI m'offre l'opportunité de grandir et m'épanouir en tant que Responsable ADV.

Après une formation en Management des Événements et des Loisirs Sportifs, et une spécialisation en Marketing et Communication, j'ai commencé ma carrière en tant que Négociatrice en Immobilier avant de me diriger vers le métier de l'Administration des Ventes.

En 2015, j'ai rejoint Delane SI et au fil des années, j'ai vu mon périmètre s'élargir d'une structure à quatre, avec l'opportunité de recruter et manager une équipe talentueuse pour devenir Responsable ADV Groupe.

Delane SI, c'est avant tout un environnement de travail dynamique, propice à mon développement professionnel : j'y suis amenée à optimiser mes compétences, relever de nouveaux défis, au sein d'une équipe solidaire et impliquée.

# TÉMOIGNAGES

---

## Des parcours marquants chez Delane SI



Léa,  
Manager Recrutement  
Chez Delane SI depuis 2022

Le Recrutement m'ayant toujours passionnée car représentant le parfait mélange entre relation humaine et challenge, j'ai tout naturellement commencé chez Delane SI sur un poste de Chargée de Recrutement en alternance, dans le cadre de mon Master en Gestion Stratégique des Ressources Humaines.

En quête de challenges, de défis, d'évolution, mais aussi grâce à la confiance de Delane SI, j'ai évolué au bout d'un an et demi sur des postes à plus grandes responsabilités.

J'occupe actuellement le poste de Manager Recrutement qui inclut le management d'une équipe de 6 Chargés de Recrutement.

Cela fait maintenant 2 ans que je suis chez Delane SI. Deux années qui m'ont permis d'en apprendre beaucoup sur le monde du Recrutement, de développer des connaissances sur le secteur bancaire et des compétences en Management. Cette expérience me permet aussi de beaucoup en apprendre sur moi-même.



Hugo,  
Responsable Business Unit  
Chez Delane SI depuis 2023

Mon diplôme d'Ingénieur en Génie Mécanique en poche, je me suis orienté vers un poste d'Ingénieur d'Affaires dans le secteur du BTP. Ce poste représentait un vrai défi pour moi : l'occasion d'accéder à un poste à responsabilités avec des perspectives d'évolution rapide sur des postes de cadre dirigeant, et de me former au développement commercial, au recrutement ou encore au management de mes équipes. J'ai intégré AGAP2, société du groupe Moongy, en septembre 2018 et ai grandi dans la société jusqu'à atteindre le poste de Responsable de Business Unit, ce qui implique la gestion d'une équipe d'environ 110 collaborateurs en CDI et 10 Ingénieurs d'Affaires. C'est en 2023 que l'on m'a proposé de découvrir un nouveau secteur, en reprenant le poste de Responsable de Business Unit Banque de Détail & Assurances chez Delane SI. Au-delà du défi que représente la reprise d'une équipe en place, j'ai appris à découvrir et à m'adapter au secteur de l'IT et de la Banque - Finance - Assurance, bien éloigné dans la technique et les pratiques du secteur BTP. Je suis heureux de faire partie d'un groupe qui encourage la mobilité interne et favorise la prise de responsabilité et la confiance donnée au collaborateur. Ce sont les valeurs d'écoute, de transparence et de réactivité que je souhaite véhiculer au quotidien auprès de l'ensemble des collaborateurs Delane.

# VOLET SOCIAL : INDICATEURS CLÉS

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2023	Objectif 2024
Effectifs	Effectifs moyen annuels	Recrutement et fidélisation des collaborateurs	311	-
Création d'emploi	% de salariés en CDI	Embauche de collaborateurs en CDI	91 %	-
Organisation du travail	% de salariés étant informés de la charte et des modalités de télétravail	Communication à la signature du contrat de travail	100 %	100 %
Formation	Ingénieurs d'Affaires formés par le dispositif interne	Développement des compétences des salariés	100 %	100 %
Formation	Salariés ayant bénéficié de la formation interne aux fonctions supports à leur arrivée	Développement des compétences des salariés	100 %	100 %
Santé / Sécurité	Accidents du travail : taux de fréquence		0.66 %	-
Santé / Sécurité	Accidents du travail : taux de gravité		0.02 %	-
Santé / Sécurité	% de salariés ayant reçu une sensibilisation relative au stress et à l'ergonomie au travail	Sensibilisation interne	100 %	100 %
Santé / Sécurité	% de salariés ayant reçu une sensibilisation relative aux gestes de premiers secours, à l'évacuation en cas d'incendie et à l'utilisation d'extincteur	Sensibilisation interne	100 %	100 %

## VOLET SOCIAL : INDICATEURS CLÉS

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2023	Objectif 2024
Égalité femmes / hommes	Index égalité Femmes / Hommes (EGAPRO)	Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	49/100	minimum 83
Création d'emplois	Pourcentage de Cadres et Ingénieurs dans l'effectif		84.72 %	-
Inclusion	Nombre de RQTH déclarées	Salariés en situation de handicap	2	-
Lutte contre la discrimination	% des acteurs du recrutement formés à "Recruter sans discriminer"	Formation de sensibilisation "Recruter sans discriminer"	100 %	100 %
Dialogue social	% de salariés couverts par une convention collective		100 %	100 %
QVT	Organisation d'évènements pour favoriser la cohésion entre les collaborateurs	Vie d'entreprise	10	11
Formation	Montant de la CUPFA versée à l'OPCO	Financement de la Formation professionnelle continue	304 575 €	-
Égalité Femmes - Hommes	Pourcentage de femmes dans les effectifs		52.4 %	
Politique Handicap	Montant de Chèques CESU octroyés aux salariés handicapés		1 400 €	



# VOLET SOCIÉTAL



Delanesi

# COLLABORER POUR UN AVENIR DURABLE

---

Dans cette section sociétale de notre rapport, nous mettons en lumière le rôle primordial de Delane SI en tant qu'entreprise citoyenne et responsable. Conscients de notre impact sur la société, nous nous engageons activement à contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies.

À travers notre politique d'Achats Responsables, nous nous alignons avec l'ODD 1, "Pas de pauvreté", en soutenant des fournisseurs locaux et en favorisant l'inclusion des petites entreprises, réduisant ainsi les inégalités sociales et économiques.

Notre engagement pour l'ODD 12, "Consommation et production responsables", se manifeste par notre encouragement à adopter des pratiques durables, à réduire l'empreinte carbone et à promouvoir une société plus inclusive.

Respectant l'ODD 8, "Travail décent et croissance économique", nous exigeons de nos partenaires qu'ils garantissent des conditions de travail sûres et équitables, respectant les droits humains fondamentaux. En choisissant des fournisseurs partageant nos valeurs, nous contribuons à la création d'emplois décents et à une croissance économique durable au sein des communautés.

Nous nous engageons également à réduire les inégalités (ODD 10) en collaborant avec des partenaires impliqués dans la diversité et l'inclusion. Nous encourageons l'égalité des genres et l'inclusion des groupes marginalisés tout en adoptant des pratiques commerciales équitables.

L'ODD 13, "Lutte contre le changement climatique", et l'ODD 15, "Vie terrestre", sont au cœur de nos préoccupations, nous incitant à collaborer avec des partenaires engagés dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la transition vers une économie bas carbone.

Grâce à nos actions associatives et partenariats, nous soutenons des projets sociaux, environnementaux et éducatifs. En ligne avec les ODD 16 et 17, respectivement "Paix, justice et institutions efficaces" et "Partenariats pour la réalisation des objectifs", nous croyons en la nécessité de construire des partenariats solides pour maximiser notre impact et contribuer à un monde meilleur.



# **PARTENARIATS CLIENTS : CULTIVER LA CONFIANCE POUR UNE EXCELLENCE PARTAGÉE**

---

Chez Delane SI, nous considérons nos clients comme des partenaires essentiels dans notre quête d'excellence. Notre engagement envers eux repose sur des principes de confiance mutuelle, de transparence, et de collaboration étroite, permettant ainsi de bâtir des relations durables et fructueuses.

## **Engagement envers la Qualité et l'Innovation**

Nous plaçons la satisfaction de nos clients au cœur de nos priorités. En collaborant étroitement avec eux, nous identifions leurs besoins spécifiques et développons des solutions innovantes et personnalisées. Cette approche sur-mesure nous permet de rester à l'avant-garde des tendances du marché et de constamment améliorer la qualité de nos produits et services.

## **Transparence et Éthique**

La transparence est un pilier fondamental de notre relation avec nos clients. Nous maintenons une communication ouverte et honnête, assurant que toutes nos actions et décisions sont claires et compréhensibles. En adhérant à des pratiques commerciales éthiques et en respectant les droits humains, nous renforçons la confiance et la fidélité de nos clients.

## **Accompagnement et Proximité**

Nous nous engageons à être proches de nos clients, en leur offrant un accompagnement personnalisé et en restant attentifs à leurs besoins évolutifs. Cette proximité nous permet de réagir rapidement et efficacement, assurant ainsi une expérience client optimale et des solutions adaptées à chaque situation.

## **Responsabilité Sociétale et Environnementale**

Notre relation avec nos clients s'inscrit également dans une démarche de responsabilité sociétale et environnementale. Nous les encourageons à adopter des pratiques durables et à réduire leur empreinte carbone, en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Ensemble, nous œuvrons pour un avenir plus durable et respectueux de l'environnement.

## **Flexibilité et Résilience**

Nous savons que le marché évolue constamment et que des défis imprévus peuvent survenir. Nous faisons preuve de flexibilité et de résilience, adaptant nos services et nos offres pour répondre aux besoins changeants de nos clients. En période de crise, nous restons un partenaire fiable et réactif, soutenant nos clients dans leurs propres efforts d'adaptation.

## **Intégration dans l'Écosystème Global.**

Notre engagement envers nos clients va au-delà des transactions commerciales. Nous nous intégrons dans un écosystème global en collaborant avec diverses parties prenantes, incluant fournisseurs, communautés locales, et Organisations Non Gouvernementales. Cette intégration nous permet de créer des synergies positives et d'accroître notre impact sociétal et environnemental.

Les relations privilégiées que nous entretenons avec nos clients sont le moteur de notre excellence. En bâtissant des partenariats basés sur la confiance, la transparence, et l'innovation, Delane SI s'engage à offrir des solutions de haute qualité tout en contribuant à un avenir plus durable et équitable.



# RENFORCER LES LIENS AVEC NOS SALARIÉS : UNE COLLABORATION HUMAINE AU COEUR DE NOTRE SUCCÈS

---

Chez Delane SI, nous valorisons nos collaborateurs comme des partenaires essentiels dans notre engagement envers une responsabilité sociétale accrue. Notre approche repose sur le respect, l'inclusion et la promotion active du bien-être et du développement professionnel de chaque individu.

## **Collaboration Active**

Nous cultivons une culture d'entreprise fondée sur la transparence et le dialogue ouvert avec nos collaborateurs. Leur feedback est essentiel pour l'amélioration continue de nos pratiques et de notre impact sociétal. Nous encourageons la participation active de nos équipes dans la définition de nos initiatives RSE et leur implication dans des projets communautaires.

## **Valorisation des Talents**

Nous investissons dans le développement personnel et professionnel de nos collaborateurs en leur offrant des opportunités de formation continue et de croissance. Cette approche vise à renforcer leurs compétences et leur employabilité tout en contribuant à leur épanouissement au sein de notre organisation.

## **Engagement Communautaire**

Nous encourageons nos collaborateurs à s'impliquer dans des initiatives communautaires et des projets bénévoles qui ont un impact positif sur la société. Par le biais de notre programme de bénévolat d'entreprise et de soutien à des causes locales, nous renforçons notre intégration dans le tissu social et contribuons au bien-être des communautés où nous opérons.

En conclusion, notre relation avec nos collaborateurs va au-delà de l'entreprise ; elle reflète notre engagement envers une citoyenneté d'entreprise responsable et une contribution significative à la société. En valorisant nos talents et en promouvant une culture de collaboration et d'engagement, nous renforçons notre impact positif tout en construisant un avenir durable pour tous.

# **PARTENARIATS ÉDUCATIFS : NOURRIR L'AVENIR PAR L'ÉDUCATION ET L'INNOVATION**

---

Chez Delane SI, nous considérons l'éducation comme un pilier essentiel de notre engagement envers l'avenir numérique et social. En partenariat privilégié avec certaines écoles ciblées, nous façonnons activement le paysage de la formation en soutenant leurs programmes académiques et en collaborant étroitement avec leurs étudiants pour favoriser leur intégration professionnelle.

Nous investissons significativement dans l'éducation en France à travers la taxe d'apprentissage, soutenant ainsi plusieurs écoles et instituts de formation, renforçant ainsi notre impact positif sur le développement des compétences numériques et technologiques.

Notre participation active à des salons et forums étudiants nous permet de rencontrer les talents de demain et de les accompagner à chaque étape de leur parcours professionnel.

À l'horizon 2024-2025, notre politique de relations écoles se renforce et se structure autour d'objectifs ambitieux. Nous visons à intensifier nos partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur pour développer des programmes éducatifs alignés sur les besoins du marché numérique en constante évolution. Nous cherchons également à diversifier nos actions pour promouvoir l'inclusion et la diversité au sein de nos futurs collaborateurs, favorisant ainsi une société numérique plus inclusive et équitable.

Chez Delane SI, nous sommes fiers de contribuer activement à l'éducation et à la formation des talents, car nous croyons fermement que c'est en investissant dans les compétences de demain que nous façonnons un avenir numérique prometteur pour tous.

# CONSTRUIRE ENSEMBLE UN AVENIR RESPONSABLE ET SOLIDAIRE

---

Nous nous efforçons chaque année de soutenir des causes qui nous tiennent à coeur, en mettant en place des initiatives solidaires et en nouant des relations avec des associations locales et nationales. Ces actions reflètent notre volonté de contribuer positivement à la société et de promouvoir des valeurs de solidarité et d'entraide parmi nos collaborateurs.

## **Soutien à l'Hôpital Necker**

Chaque année, nous organisons une collecte de jouets neufs et autres cadeaux (livres, loisirs créatifs...) pour les enfants et adolescents de l'Hôpital Necker. Cette initiative permet d'apporter un peu de joie et de réconfort aux jeunes patients pendant les périodes festives. En plus des contributions individuelles et volontaires de nos collaborateurs, l'entreprise effectue un don significatif pour renforcer l'impact de cette collecte.

## **Démarche solidaire avec trois associations**

Pour élargir notre engagement, nous avons instauré une démarche solidaire en fin d'année. Nos collaborateurs ont la possibilité de choisir parmi trois associations différentes sélectionnées pour leurs actions variées et impactantes. Pour chaque choix exprimé, Delane SI effectue un don de 20 € en leur nom. Cette initiative permet de sensibiliser nos équipes à différentes causes et de les impliquer directement dans nos actions solidaires. Cette année, la SPA (Société Protectrice des Animaux), Autisme France et Rêves d'Enfants ont été sélectionnées.

## **Soutien aux Restaus Du Coeur**

Nous avons également apporté notre soutien aux Restaus du Coeur par le biais de leur antenne locale de Boulogne-Billancourt. En leur remettant un lot significatif de goodies (comprenant stylos, carnets, mugs isothermes), nous leur avons permis de les vendre pour financer l'activité et l'action de l'antenne ou encore de les fournir directement à leurs bénéficiaires afin qu'ils puissent en disposer.

## **Perspectives 2024**

Pour 2024, nous visons à renforcer encore d'avantage notre démarche solidaire : nous prévoyons d'intensifier nos actions et d'augmenter nos dons, afin de soutenir un plus grand nombre d'initiatives et de maximiser notre impact sociétal. Nous continuerons à mobiliser nos collaborateurs autour de ces projets, en cultivant un esprit de solidarité et de responsabilité sociale au sein de Delane SI.

## **Lancement du Mécénat de Compétences dès 2024**

En 2024, Delane SI élargira son engagement associatif et son ancrage sociétal en lançant son programme de Mécénat de Compétences et d'InterContrat solidaire, en partenariat avec Vendredi. Ce programme s'apprête à offrir à nos collaborateurs en intermission la possibilité de mettre leur expertise au service d'associations et de projets de leur choix. Cette initiative permet de valoriser les compétences de nos salariés tout en soutenant des causes qui leur tiennent à coeur. Ce projet reflète notre volonté de contribuer de manière significative à la société en permettant à nos talents de s'investir dans des actions solidaires. Nos collaborateurs auront ainsi l'opportunité de porter leur savoir-faire et leur expérience à des organisations qui ont besoin de soutien, renforçant ainsi notre culture d'entreprise basée sur la solidarité et l'entraide.

# RELATIONS FOURNISSEURS : VERS UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

---

Dans notre engagement en faveur d'une approche responsable et durable, nous accordons une importance primordiale à nos relations avec nos fournisseurs et sous-traitants. Nous avons mis en place une politique d'Achats Responsables qui guide nos actions et reflète nos valeurs en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Notre ambition est d'établir des relations solides et durables avec nos fournisseurs, basées sur la confiance, le respect mutuel et le partage d'objectifs communs en matière de responsabilité. Nous recherchons des partenaires qui partagent notre engagement envers **des pratiques commerciales éthiques, la protection de l'environnement, le respect des droits de l'homme et la promotion du bien-être des travailleurs.**

Pour encadrer cette démarche, nous avons élaboré une **charte des Achats Responsables** qui définit les principes et les critères que nous attendons de nos fournisseurs. Cette charte couvre tous les domaines de responsabilité, y compris la dimension sociale, environnementale et économique. Nous veillons à ce que nos fournisseurs respectent les normes internationales, les réglementations en vigueur et les bonnes pratiques sectorielles.

Nous avons également mis en place un **Code de Conduite des Fournisseurs**, qui énonce les comportements éthiques et les valeurs que nous attendons de nos partenaires. Ce Code de Conduite aborde des sujets tels que le respect des Droits de l'Homme, l'égalité des chances, la lutte contre la corruption, la protection de l'environnement et la santé et la sécurité au travail.

Afin de mesurer et d'évaluer l'engagement de nos fournisseurs en matière de responsabilité sociale et environnementale, nous avons développé un **questionnaire RSE**. Ce questionnaire nous permet d'impliquer nos fournisseurs dans notre démarche responsable, de prendre conscience de leur état d'avancement dans leur propre démarche RSE et d'identifier les domaines d'amélioration potentiels. Nous encourageons également nos fournisseurs qui sont aux débuts de leur démarche RSE à progresser et les accompagnons dans cette démarche.

De plus, en vue d'accompagner nos fournisseurs dans notre démarche, une interlocutrice dédiée assure la responsabilité des achats responsables et des services généraux (relations fournisseurs, gestion du matériel de travail, des équipements...) au siège social. Cette Office Manager est engagée dans une démarche de formation continue pour optimiser ses connaissances et compétences à jour en permanence après avoir suivi le cycle de formation dispensé par la BPI, "Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables : de la conviction à la performance".

En tant qu'entreprise responsable, nous nous efforçons nous-mêmes d'**être un fournisseur responsable à l'égard de nos clients**. Nous nous engageons à fournir des produits et des services de qualité, respectueux de l'environnement, en favorisant l'innovation durable et en contribuant à la création de valeur pour nos clients.

Nous attendons également de leur part une prise de responsabilité sur les sujets RSE dans leur ensemble et nous attachons à leur respect des principes des Droits de l'Homme. Le cas contraire peut nous amener à rompre nos contrats et relations.

En résumé, notre politique d'achats responsables vise à établir des relations de confiance avec nos fournisseurs, à promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables, et à contribuer à la création d'un écosystème responsable et engagé. Nous croyons fermement que travailler ensemble avec nos fournisseurs vers une démarche responsable est essentiel pour répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et économiques de notre époque.

## VOLET SOCIÉTAL : INDICATEURS CLÉS

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2023
Solidarité	Nombre de dons financiers annuels	Actions solidaires aux associations impliquant les choix de nos collaborateurs	3
Solidarité	Nombre de projets soutenus	Projets solidaires	5
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont une politique RSE formalisée	Suivi des fournisseurs	69 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont une démarche environnementale	Suivi des fournisseurs	81 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont réalisé un Bilan Carbone	Suivi des fournisseurs	50 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre enquête qui se font évaluer sur Ecovadis	Suivi des fournisseurs	38 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre enquête qui ont une politique RH favorisant la diversité et l'inclusion	Suivi des fournisseurs	88 %
RSE	Montant des dépenses RSE		140 055 €



# VOLET ENVIRONNEMENTAL



Delanesi

# RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE : NOTRE ENGAGEMENT POUR UN AVENIR DURABLE

---

Notre engagement envers la préservation de l'environnement est profondément ancré dans la stratégie d'entreprise de Delane SI. Face aux défis environnementaux critiques d'aujourd'hui, nous nous engageons résolument à prendre des mesures concrètes pour réduire notre empreinte écologique et promouvoir un avenir durable. Alignés avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, notamment les ODD 7, 11, 12, 13 et 15, nous avons adopté une approche intégrée pour répondre à ces enjeux majeurs.

L'ODD 7, qui vise à assurer l'accès à une énergie propre et abordable, guide notre quête incessante d'efficacité énergétique et notre transition vers des sources d'énergie renouvelable.

Nous encourageons nos équipes à adopter des pratiques éco-responsables et à privilégier les modes de transport doux, en accord avec l'ODD 11 qui promeut des villes et des communautés durables.

Dans le cadre de l'ODD 12, nous avons mené un Bilan Carbone approfondi pour évaluer nos émissions de gaz à effet de serre et identifier les domaines nécessitant des améliorations environnementales. Ce bilan nous guide dans l'élaboration de stratégies concrètes pour réduire nos émissions, optimiser nos processus opérationnels et sensibiliser nos collaborateurs aux meilleures pratiques environnementales.

La lutte contre le changement climatique, centralisée autour de l'ODD 13, constitue une priorité majeure pour nous. Nous nous sommes fixé pour objectif de diminuer notre empreinte carbone, de promouvoir l'efficacité énergétique et de favoriser l'utilisation d'énergies renouvelables.

Enfin, l'ODD 15, qui s'attache à la préservation de la vie terrestre, nous pousse à adopter une gestion responsable des déchets et à protéger la biodiversité. Nous établissons des politiques rigoureuses de gestion des déchets et nous soutenons des initiatives visant à préserver les écosystèmes fragiles et à restaurer la biodiversité locale.

Par ces actions concertées, nous nous engageons à jouer un rôle actif dans la transition vers une économie plus verte et durable. Chez Delane SI, nous sommes pleinement conscients de notre responsabilité envers l'environnement et nous continuerons à innover et à améliorer nos pratiques pour contribuer à un avenir plus respectueux de la planète et plus durable pour les générations futures.



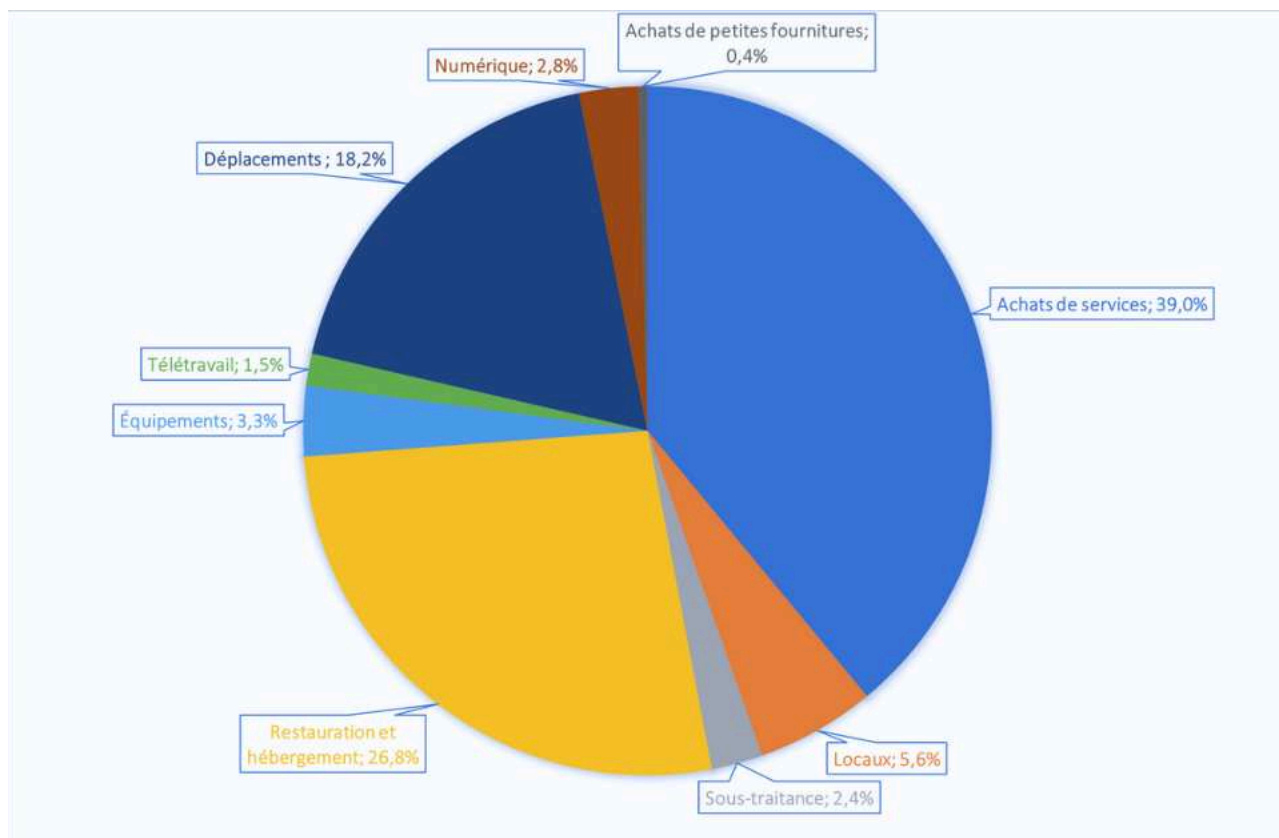
# DÉMARCHE DE BILAN CARBONE

## Empreinte carbone

La réalisation d'un bilan carbone (soit un bilan d'émissions de gaz à effet de serre, BEGES ou bilan GES) a pour but d'évaluer la quantité de gaz à effet de serre rejeté dans l'atmosphère par les activités humaines et en particulier les entreprises.

En 2022, Delane SI réalise son Bilan Carbone pour l'exercice 2021.

Il indique une empreinte absolue de 913 tCO<sub>2</sub>e, avec la répartition suivante :



## Analyse des résultats

Les activités de Delane SI émettent du CO<sub>2</sub> : nos achats auprès des fournisseurs, les déplacements de nos collaborateurs ainsi que leurs habitudes alimentaires sur leur lieu de travail, les dépenses énergétiques liées aux locaux, les déchets ordinaires générés...

Nos principaux postes d'émissions sont les achats de services, la restauration et les déplacements.

L'intensité carbone par collaborateur est de 1.3 tCO<sub>2</sub>, ce qui est moins élevé que la moyenne des filiales MoOngy.



# MANIFESTE CARBONE

---

## Nos objectifs



Dans le but d'aligner les résultats de notre entreprise avec les objectifs de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à +1,5°C, nous nous sommes engagés à limiter les émissions de CO2 de chaque collaborateur à 1 tonne équivalent CO2 par an d'ici 2050, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Pour avancer vers cet objectif à long terme, nous avons défini un objectif intermédiaire ambitieux : réduire nos émissions de 30% d'ici 2030, ce qui équivaut à atteindre 1,4 tonnes de CO2 par collaborateur.

Nous sommes conscients que l'horizon 2050 peut sembler lointain, mais nous sommes fermement déterminés à prendre des mesures concrètes et à nous engager dès maintenant pour réduire notre impact environnemental et contribuer à la lutte contre le changement climatique.

## Plan d'action

Nous nous engageons résolument à jouer un rôle actif dans la préservation de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. Ainsi, nous avons développé un Manifeste environnemental qui définit nos engagements spécifiques et nos actions concrètes pour réduire notre empreinte carbone et promouvoir des pratiques durables au sein de notre organisation.

### Mobilité Durable

Nous nous efforçons de promouvoir une mobilité durable en encourageant l'utilisation de modes de transport écologiques. Cela inclut la promotion du covoiturage ou des transports collectifs.

### Achats Responsables

Nous avons intégré des critères stricts de durabilité et d'éthique dans notre politique d'achats et privilégions les fournisseurs et partenaires qui partagent nos valeurs environnementales, en favorisant les produits locaux, durables et éco-labellisés. Notre objectif est de réduire notre empreinte écologique tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

### Locaux Durables

Nous cherchons à optimiser l'efficacité énergétique de nos locaux et à réduire notre consommation d'énergie. Cela inclut l'installation de systèmes de gestion de l'énergie, l'utilisation de matériaux écologiques pour nos infrastructures, et la promotion de pratiques de construction durables.

### Alimentation Décarbonée

Nous encourageons une alimentation plus durable au sein de nos installations, en privilégiant les produits biologiques, locaux et de saison. Nous soutenons également les initiatives visant à réduire le gaspillage alimentaire et à promouvoir une alimentation plus équilibrée et respectueuse de l'environnement.

### Sensibilisation

Nous considérons la sensibilisation comme un pilier essentiel de notre stratégie. Nous organisons régulièrement des formations, des ateliers et des campagnes de sensibilisation pour éduquer et mobiliser nos collaborateurs autour des enjeux environnementaux.

En adoptant ce Manifeste, nous nous engageons à intégrer des pratiques responsables dans tous les aspects de notre activité. Ensemble, avec nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes, nous aspirons à jouer un rôle positif et significatif dans la construction d'un avenir durable et résilient pour tous.

# SENSIBILISER AUX ENJEUX CLIMATIQUES

---

## **Sensibilisation de nos collaborateurs à la sobriété énergétique**

La sensibilisation et la formation aux enjeux d'écoresponsabilité sont des piliers essentiels de notre engagement envers un avenir durable. Chaque action compte, et c'est pourquoi nous investissons dans la sensibilisation de nos collaborateurs pour inculquer des pratiques responsables et durables au sein de notre entreprise. Sensibiliser et former nos collaborateurs est crucial pour créer une culture d'entreprise consciente de son impact sur la planète. En comprenant les défis auxquels nous faisons face, nos collaborateurs sont mieux équipés pour adopter les comportements écoresponsables dans leur quotidien professionnel et personnel. Cela inclut la gestion des ressources, la réduction des déchets, et l'adoption de modes de travail plus durables. Nous veillons donc à conscientiser nos équipes régulièrement par le biais de formations spécialisées qui abordent des thématiques telles que la gestion de l'énergie, la gestion des déchets, la biodiversité, et l'adoption de produits durables. Pour garantir une formation et une sensibilisation continues et accessibles à toutes et tous, nous sommes en mesure d'exploiter notre plateforme de e-learning et plus particulièrement ses ressources dédiées à l'écoresponsabilité. En effet, Learn2Succeed nous permet de construire des parcours personnalisés, adaptés aux besoins spécifiques de chaque projet et chaque thématique.

## **Fresque du Climat**

En tant qu'entreprise, il est de notre responsabilité de contribuer à sensibiliser nos salariés au réchauffement climatique et à ses conséquences. La participation à l'initiative de la Fresque Du Climat a permis à une équipe de participants volontaires de mieux comprendre les grands principes du fonctionnement du climat et ses enjeux, au cours d'un atelier créatif et pédagogique, mais aussi de réfléchir en intelligence collective à des idées et solutions au changement climatique.

# DES DÉPLACEMENTS REPENSÉS

---

## **Visio-conférence et entretiens candidats à distance**

Depuis 2020, une part essentielle des entretiens candidats a eu lieu à distance, via Teams. Cette pratique gardera une place importante au delà de la crise sanitaire passée, afin de limiter les déplacements.

## **Alternative aux déplacements en avion**

Nous avons pris la décision ferme de refuser l'utilisation de l'avion pour nos déplacements professionnels au sein de notre entreprise. Conscients des enjeux climatiques actuels, nous sommes convaincus que des alternatives existent et qu'il est de notre devoir de les explorer.

Alors que de nombreuses entreprises continuent de recourir massivement à l'avion pour leurs voyages d'affaires, nous avons depuis nos débuts choisi une approche différente, plus responsable. En optant pour des modes de transport plus durables, tels que le train, ou encore la visioconférence, nous réduisons significativement notre impact environnemental et contribuons ainsi à la lutte contre le changement climatique.

Cette décision stratégique s'inscrit dans notre engagement à agir en accord avec nos valeurs et à promouvoir une culture d'entreprise écoresponsable. En privilégiant des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement, nous montrons l'exemple et encourageons nos collaborateurs à faire de même, en adoptant des pratiques de mobilité durable dans leur vie quotidienne.

## **Mobilité douce**

La mobilité douce, également appelée mobilité durable, fait référence à l'utilisation de modes de transport respectueux de l'environnement et favorables à la santé. Dans un contexte où les préoccupations environnementales sont de plus en plus présentes, la mobilité douce est devenue un enjeu majeur pour les particuliers mais surtout pour les entreprises soucieuses de réduire leur empreinte carbone et de promouvoir des modes de déplacement plus durables.

Conscients des impacts négatifs des déplacements professionnels sur l'environnement, nous nous engageons à favoriser la mobilité douce au sein de notre organisation. Nous souhaitons encourager nos collaborateurs à adopter des modes de transport alternatifs tels que la marche, le vélo, les transports en commun, le covoiturage ou encore les véhicules électriques.

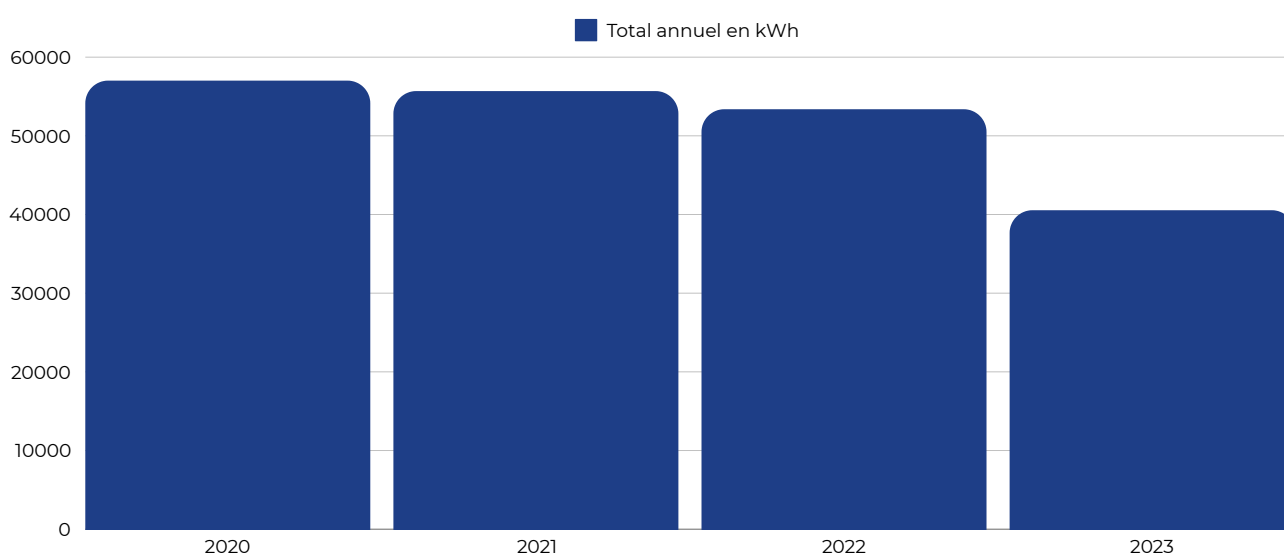
Cette transition vers la mobilité douce présente de nombreux avantages. Tout d'abord, elle contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la pollution atmosphérique, améliorant ainsi la qualité de l'air et préservant notre environnement. De plus, elle favorise une meilleure santé et qualité de vie pour nos collaborateurs en les incitant à pratiquer une activité physique régulière, tout en réduisant le stress lié aux déplacements routiers. Cette philosophie s'harmonise avec les principes énoncés dans le Manifeste Carbone.

# GESTION ENVIRONNEMENTALE ET DURABILITÉ

## Effacité énergétique des bâtiments

L'entreprise a privilégié des systèmes à faible consommation d'énergie tels que des éclairages à LED, des climatisations individuelles réglables avec un bon rapport entre la puissance fournie et la puissance électrique consommée, ainsi que des détecteurs de présence, entre autres.

## Consommation énergétique du Siège Social de Delane SI



## Numérique responsable, sobriété numérique, durabilité des équipements

Téléphones fixes, smartphones, ordinateurs, imprimantes : l'utilisation professionnelle d'équipements IT entraîne de fortes et préoccupantes émissions à effet de serre.

Pour réduire cette empreinte carbone, nous collaborons avec nos partenaires : AGS et Agap2 pour mener une politique d'achats en respectant certains critères lors de nos investissements IT : recyclage, durabilité, consommation énergétique, mais aussi maturité RSE du constructeur. Ce dernier doit avoir pris des engagements et mener des actions concrètes afin de réduire son empreinte environnementale.

Le secteur du numérique connaît des initiatives pour une utilisation plus sobre des ressources.

Le groupe s'efforce d'augmenter les durées d'utilisation de ses équipements informatiques et téléphones portables.

Un challenge 0 mail a été lancé et les signatures sont refondues afin d'inciter à limiter l'impression et une utilisation responsable.

# GESTION ENVIRONNEMENTALE ET DURABILITÉ

---

## **Recyclage : papier, postes de travail informatiques, cartouches d'encre**

Avec le programme Green World Alliance de Xerox, nous contribuons à réduire l'impact environnemental des consommables d'imprimantes et d'éviter l'élimination en décharges en recyclant les consommables Xerox usagés et en fin de vie.

Nous envoyons des cartouches vides usagée dans des cartons écologiques « Eco Box » et nous recevons des cartouches pleines, c'est une solution qui nous permet de réutiliser les toners et de revaloriser les métaux et le plastique et de convertir les déchets en énergie.

## **Tri sélectif**

Parce que nous sommes responsables de notre gestion, de notre destruction et de notre valorisation de déchets, nous mettons à disposition des bacs de tri à tous nos salariés :

- Des bacs pour recycler les papiers et les cartons,
- Des bacs pour recycler les contenants en plastique, comme les bouteilles ou les gobelets de la pause-café.

## **Des goodies écoresponsables**

Notre politique d'Achats Responsables prévoit le choix de fournisseurs respectueux de nos normes et attentes RSE, notamment en termes de dimension environnementale. Le Code de Conduite des fournisseurs leur sera envoyé, doublé d'un questionnaire. Cette action concerne pleinement notre démarche de communication et de distribution de goodies et objets médias. Ces derniers peuvent être offerts à nos salariés ou encore à des étudiants lors de forums. Nous avons décidé de nous concentrer sur l'achat d'objets publicitaires utiles, réutilisables et le plus responsable possible (made in France, matières recyclées ou qui s'inscrivent dans le cadre de travail avec des ESAT). Les Welcome pack distribués aux nouveaux salariés devront désormais respecter ces critères et seront autorisés des objets tels que :

- carnets de notes
- stylos
- mugs ou tasses
- gourdes
- tote-bags

## VOLET ENVIRONNEMENTAL : INDICATEURS CLÉS

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2023	Objectif 2024
Réduction des émissions de GES	Empreinte carbone absolue	Réalisation d'un Bilan Carbone	913 tCO2e	-
Sensibilisation aux enjeux énergétiques	Salariés ayant reçu la communication de sensibilisation à la sobriété énergétique	Sensibilisation à la Sobriété Énergétique	100 %	100%
Consommation énergétique	Consommation d'électricité de notre siège social	-	40 542 kWh	-
Mobilité	% de trajets de - 1 000 Km réalisés en avion	Encadrement des modes de voyage et de l'usage de l'avion	0 %	0 %



# VOLET ÉTHIQUE



Delanesi

# ENGAGEMENT ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ : CONSTRUIRE UN FUTUR RESPONSABLE

---

En intégrant les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans notre quotidien, nous nous efforçons de créer un environnement de travail qui reflète nos valeurs fondamentales et notre engagement envers une éthique irréprochable.

Par notre champ d'action, nous visons non seulement à protéger notre entreprise et ses clients, mais aussi à contribuer positivement à la société et à l'économie dans son ensemble. Notre ambition est de bâtir un avenir durable fondé sur la confiance, l'intégrité et la responsabilité, en accord avec les ODD et les principes du Pacte Mondial.

**Lutte contre la corruption** : Nous avons mis en place des politiques rigoureuses pour prévenir toute forme de corruption au sein de notre organisation, en conformité avec l'ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces) et le principe 10 du Pacte mondial, qui prône la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. Nos collaborateurs sont formés régulièrement sur les risques de corruption et les mesures à prendre pour les éviter. Nous appliquons une tolérance zéro envers toute pratique corruptrice.

**Prévention du blanchiment d'argent et de la fraude** : Pour garantir l'intégrité de nos opérations financières, nous avons instauré des procédures de vérification et de contrôle. En alignement avec les ODD 8 (Travail décent et croissance économique) et 16, notre approche proactive nous permet de protéger nos clients et notre entreprise contre les menaces, assurant ainsi des transactions financières transparentes et sécurisées.

**Cybersécurité** : Dans un secteur aussi sensible que la Finance de Marché, ou de la Banque, la sécurité des données est primordiale. Nous nous employons à protéger les informations sensibles de nos clients et de notre entreprise, en accord avec l'ODD 9 (Industrie, innovation et infrastructure). Nos équipes sont formées aux meilleures pratiques en matière de sécurité informatique, et nous effectuons régulièrement des audits de sécurité pour assurer la robustesse de nos systèmes contre les cybermenaces, contribuant ainsi à un environnement numérique sécurisé et résilient.

**Intégrité des personnes** : Nous valorisons l'éthique personnelle de nos collaborateurs et nous nous assurons qu'ils adhèrent aux standards les plus élevés de conduite professionnelle. En lien avec les ODD 5 (Égalité entre les sexes) et 8, ainsi que les principes 1 et 6 du Pacte mondial (respect des droits de l'homme et des conditions de travail décentes), notre Code de Conduite interne établit des directives claires sur le comportement attendu, incluant le respect mutuel, la transparence et la responsabilité. Nous encourageons une culture d'intégrité et de respect, essentielle pour maintenir un environnement de travail sain et fiable.





# ENGAGEMENTS ÉTHIQUES ET PRATIQUES DE CONFORMITÉ

---

Depuis 2019 et conformément à la loi Sapin II, Delane SI a mis en place un dispositif de plusieurs mesures visant à prévenir la corruption et le trafic d'influence. Ces mesures comprennent la diffusion et l'intégration d'un Code de Conduite dans les Règlements Internes des différentes entités du groupe, ainsi que la création d'un système d'alerte interne accessible à l'ensemble des salariés via une adresse mail spécifique.

## Code de Conduite

Il est de notre devoir de construire un environnement éthique et juste. Notre Code de Conduite a été rédigé pour guider chaque membre de notre organisation dans la prise de décisions éclairées et responsables. Il incarne les principes et standards qui définissent nos actions et notre comportement, reflétant les valeurs fondamentales sur lesquelles repose notre entreprise et notre Groupe.

Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, employés, dirigeants, ainsi qu'à nos parties prenantes externes et établit un cadre clair et précis pour assurer que toutes nos activités sont menées de manière transparente, éthique et conforme aux réglementations en vigueur. En tant qu'élément central de notre culture d'entreprise, ce document est remis à chaque nouveau collaborateur dès son arrivée et reste accessible à toute partie prenante sur simple demande.

En voici les principes :

- Principe n1 : Respect du droit
  - Règle n1 : Lutter contre la corruption et le trafic d'influence
  - Règle n2 : Respecter la libre concurrence
- Principe n2 : Respect de la personne et de son environnement
  - Règle n3 : Respecter les salariés
  - Règle n4 : Assurer la sécurité
  - Règle n5 : Réduire notre empreinte environnementale
- Principe n3 : Respect de l'entreprise
  - Règle n6 : Protéger les informations confidentielles
  - Règle n7 : Protéger les données personnelles
  - Règle n8 : Protéger les actifs de l'entreprise

Loin d'être statique, le Code de Conduite évolue continuellement pour s'adapter aux nouvelles réalités et défis de notre environnement d'affaires. Nous encourageons un dialogue ouvert et continu sur les questions éthiques et de conformité, permettant ainsi à chacun de contribuer activement à la création d'un cadre de travail respectueux et responsable.

Le respect du Code de Conduite est une condition essentielle de notre appartenance à l'entreprise. En cas de non respect de la conformité, des mesures disciplinaires peuvent être prises.

En somme, le Code de Conduite est le pilier de notre engagement envers l'éthique et la responsabilité. En guidant nos actions quotidiennes, il nous aide à bâtir une entreprise plus juste et durable.

# ENGAGEMENTS ÉTHIQUES ET PRATIQUES DE CONFORMITÉ

---

## Procédure d'alerte

En lien direct avec le Code de Conduite et en vue de construire un climat de dialogue permettant à chacun de s'exprimer et de partager ses préoccupations, Delane SI a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle ouvert à l'ensemble des salariés de la société et aux cocontractants extérieurs. Ce dispositif permet de signaler de façon confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur, et plus généralement tous comportements contraires à l'éthique tels que :

- Corruption et trafic d'influence
- Harcèlement et discrimination
- Fraude
- Conflit d'intérêt
- Violation de la législation en matière de protection des données personnelles
- Atteinte à l'environnement
- Droit et protection des personnes

## Modalités

L'alerte peut être communiquée par mail auprès d'une adresse dédiée, [ethics@delanesi.com](mailto:ethics@delanesi.com). Le correspondant éthique est désigné en raison de son impartialité et soumis à une obligation de confidentialité renforcée.

## Traitement des alertes

Delane SI s'engage à traiter le signalement dans un délai raisonnable et à préserver la confidentialité liée à l'exercice du droit d'alerte. Dans le cas contraire, elle peut être adressée à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. La boîte mail "ethics" est consultée à raison de deux fois par semaine.

## Protection du lanceur d'alerte

Delane SI s'engage à garantir la confidentialité des données traitées conformément à la réglementation applicable, et à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de conséquences négatives telles que la discrimination, le harcèlement ou des sanctions disciplinaires du fait d'avoir eu recours au dispositif d'alerte.

## Données à caractère personnel

Recueillies dans le cadre d'une alerte professionnelle, elles sont traitées conformément au Règlement général sur la protection des données. Ces dispositions ouvrent le droit au lanceur d'alerte à l'accès, la rectification, l'effacement, l'opposition, la limitation et la portabilité des données. Pour user de ce droit, il convient d'adresser un mail à : [gdpr.compliance@moongy.group](mailto:gdpr.compliance@moongy.group).

<p>Pourcentage des salariés sensibilisés à la procédure d'alerte et à ses modalités en 2023</p>	<p>100 %</p>
---	--------------

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

Delane SI s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur pour lutter contre la corruption, conformément aux règles du Pacte Mondial des Nations Unies et des lois nationales. Dans cette optique, notre entreprise conduit ses activités avec légalité, intégrité et transparence. Nous sommes fermement opposés à toute forme de corruption et de trafic d'influence, et appliquons une politique de tolérance zéro à cet égard.

## Dans le Code de Conduite

Relevant du Principe N1 du Code de Conduite de Delane SI, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence y voit définir ses champs d'application, à savoir :

- Cadeaux et invitations
- Mécénat, sponsoring et donations à des partis politiques
- Conflits d'intérêts

## Formation Corruption

Le sujet de la corruption demeurant d'actualité, la diffusion du Code de Conduite s'est vue renforcée par le biais d'une formation en interne. Particulièrement susceptibles d'être concernés par les sujets de la corruption en raison de la nature de leur métier, les Ingénieurs d'Affaires ont tous été assujettis à cette formation. Régulièrement en contact avec les prospects et les partenaires commerciaux, ils peuvent être exposés à des situations à risques en matière de corruption : avantages concurrentiels, pots-de-vin...

Objectifs de la formation corruption :

- Mieux comprendre la différence entre la corruption et le trafic d'influence
- Voir des cas concrets de corruption et comment réagir face à une situation délicate
- Prendre conscience des potentielles sanctions
- Échanges et retours d'expérience

Taux de participation des Ingénieurs d'Affaires à la formation Corruption	100 %
Objectif de salariés Ingénieurs d'Affaires formés à la lutte contre la corruption chaque année jusque fin 2024	100 %

# LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

---

La lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent constitue un enjeu crucial pour toute entreprise, notamment dans le secteur de la Finance où la vigilance est de rigueur. En France, la réglementation est particulièrement stricte, en accord avec les directives européennes qui renforcent continuellement les mesures de prévention et de contrôle.

## Contexte Réglementaire

Les entreprises françaises sont tenues de se conformer à une série de lois et de réglementations visant à prévenir et détecter les activités frauduleuses et le blanchiment d'argent. Parmi les principales législations figurent :

- La Directive (UE) 2015/849, dite 4e Directive anti-blanchiment.
- La Directive (UE) 2018/843, dite 5e Directive anti-blanchiment.
- Le Code Monétaire et Financier en France, qui impose des obligations spécifiques de vigilance, de déclaration de soupçon, et de conservation des données.

Ces réglementations obligent les établissements financiers et les entreprises assujetties à adopter une approche par les risques, c'est-à-dire à évaluer et gérer les risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme de manière proactive et continue.

## Expertise en Compliance et Conformité

Delane SI, en tant qu'acteur clé dans le domaine de la Banque et de la Finance de Marché, dispose d'une expertise pointue en matière de compliance et de conformité. Nos consultants spécialisés apportent leur savoir-faire à nos clients dans le secteur de Banque et de la Finance, en les aidant à se conformer aux exigences réglementaires et à mettre en place des systèmes de contrôle internes robustes.

## Formation Continue en Lutte contre le Blanchiment et la Fraude

Pour maintenir un haut niveau de compétence et de vigilance, Delane SI a mis en place, avec un organisme dédié, la dispense d'une session de formation dédiée à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT). Cette formation est amenée à être dispensée via une plateforme e-learning sur une période de trois mois. Elle a pour objectifs :

### Mise à jour des connaissances

Permettre à nos collaborateurs de rester informés des dernières évolutions réglementaires et des meilleures pratiques.

### Identification des clients à risque

Décrire les types de clients concernés et comprendre les critères de vigilance.

### Consolidation des connaissances réglementaires

Approfondir la connaissance des directives européennes successives et de leurs implications pratiques.

### Sanctions et déclarations de soupçon

Informers sur les obligations de déclaration et les sanctions en cas de non-conformité.

# LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

---

## Programme de la Formation

Le programme structuré en quatre modules inclut des exercices interactifs et des évaluations régulières pour garantir une assimilation efficace des connaissances :

### [Cadre législatif et réglementaire](#)

Définitions et cadre institutionnel de la LCB-FT.

### [Connaissance des clients](#)

Identification des clients et des bénéficiaires effectifs, traitement des personnes politiquement exposées.

### [Évolutions réglementaires](#)

Obligation de vigilance, cartographie des risques, et mise en œuvre de la vigilance.

### [Sanctions et déclarations de soupçon](#)

Processus de déclaration et sanctions encourues.

## Évaluation et Certification

Les participants doivent réussir des tests techniques et réglementaires pour obtenir une certification, garantissant leur capacité à appliquer les connaissances acquises dans leur quotidien professionnel. Cette formation permet à Delane SI de s'assurer que ses collaborateurs sont parfaitement alignés avec les exigences réglementaires en matière de LCB-FT, renforçant ainsi notre engagement à lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent.

Delane SI, en tant qu'entreprise responsable, s'engage à maintenir une vigilance constante contre la fraude et le blanchiment d'argent. Nos actions, soutenues par une formation continue et des experts en conformité, témoignent de notre détermination à protéger l'intégrité de nos opérations et à soutenir nos clients dans leur démarche de conformité réglementaire.

# INTÉGRITÉ DES PERSONNES ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

---

Nous accordons une importance primordiale à la promotion d'un environnement de travail sain, respectueux et inclusif pour l'ensemble de nos collaborateurs. Lutter contre le harcèlement sous toutes ses formes est profondément ancré dans nos valeurs éthiques. Nous considérons que le respect mutuel, la dignité et le bien-être de chacun sont des valeurs fondamentales. Par conséquent, nous avons mis en place une politique rigoureuse de lutte contre le harcèlement, afin de prévenir et d'éliminer toute forme de comportement inapproprié au sein de notre organisation.

## **Harcèlement moral**

Le harcèlement moral constitue une infraction grave qui peut avoir des conséquences dévastatrices sur la santé physique et mentale de la personne concernée, ainsi que sur son évolution professionnelle. Chez Delane SI, nous condamnons fermement le harcèlement moral sous toutes ses formes, qu'il s'agisse d'insultes, de menaces, de retraits de mission ou de tout autre comportement répété qui porte atteinte à la dignité et aux droits des individus.

## **Harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Nous considérons également le harcèlement sexuel et les agissements sexistes comme des violations majeures de nos principes éthiques. Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité et créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Nous avons une tolérance zéro envers ces comportements inappropriés et nous nous engageons à protéger nos collaboratrices et collaborateurs contre toute forme de harcèlement sexuel.

## **Actions et protection des personnes**

Pour prévenir et lutter activement contre le harcèlement, nous avons mis en place les mesures suivantes :

### [Sensibilisation et formation](#)

Nous organisons régulièrement des sessions de sensibilisation et de formation pour tous nos collaborateurs afin de leur fournir les connaissances nécessaires pour identifier, prévenir et signaler le harcèlement.

### [Canal de signalement confidentiel](#)

Nous avons mis en place une ligne éthique, accessible à tous nos employés, qui permet de signaler de manière confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur. Les signalements sont traités de manière confidentielle et enquêtés de manière approfondie. La procédure d'alerte consiste à envoyer un mail à [ethics@moongy.group](mailto:ethics@moongy.group).

### [Rôle des responsables hiérarchiques et des ressources humaines](#)

Les responsables hiérarchiques et le service des Ressources Humaines ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, détecter et sanctionner le harcèlement moral ou sexuel. Ils sont formés pour agir de manière diligente et bienveillante dans la gestion de ces situations.

### [Accompagnement et support](#)

Nous avons désigné des référents harcèlement au sein de l'entreprise et du Comité Social et Économique (CSE) pour orienter, informer et accompagner les collaborateurs victimes de harcèlement. Nous encourageons les victimes à se tourner vers ces référents.

# CYBER-SÉCURITÉ

---

La sécurité des systèmes d'information est un enjeu stratégique pour DELANE SI et pour le groupe Moongy de manière générale. La gouvernance de la sécurité IT, la gestion des systèmes d'information et les solutions que nous fournissons à nos clients sont bâties de sorte à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité. Avec la nomination d'un nouveau RSSI en octobre 2022, un programme sur 3 ans a été défini.

## Feuille de route

Notre feuille de route vise à :

- Protéger nos données et celles que nous confient nos clients des menaces internes et externes
- Assurer la résilience et la conformité du système d'information
- Réagir rapidement et efficacement en cas d'incident

## Réalisations 2023

Sur 2023, les réalisations sont :

- Un plan de sensibilisation à la cybersécurité a démarré, avec des communications régulières, des tests de sensibilisation au hameçonnage, des formations en ligne concernant les menaces et les techniques des attaquants, etc.
- Le système d'information est devenu plus robuste, avec une amélioration de la politique des mots de passe, le chiffrement des postes de travail, l'extension de l'authentification multi facteurs
- La détection des vulnérabilités a été mise en place, avec en plus, une analyse constante de la surface d'attaque externe
- La gouvernance sécurité a été renforcée avec des politiques et des standards de gestion d'incidents, de gestion des vulnérabilités, de protection des actifs, de gestion des changements, etc.
- L'attribution de droits d'administration sur les postes est soumise à un processus de dérogation

# SÉCURITÉ DES DONNÉES

---

Les collaborateurs de Delane SI sont régulièrement amenés à travailler sur des applications clients qui gèrent des données sensibles. Afin d'assurer la confidentialité et l'intégrité de ces données, le groupe s'engage contractuellement à respecter des règles de sécurité strictes, en accord avec la législation en vigueur. Les procédures internes définissent également les cas exceptionnels où un salarié a le droit d'accéder à des données personnelles.

Delane SI se conforme au Règlement Général sur la Protection des Données soit RGPD, qui s'applique également aux données des clients et des collaborateurs, ainsi qu'à celles des candidats. Cela implique la mise en oeuvre de mesures nécessaires pour garantir la protection de ces données et éviter tout risque de violation de la vie privée.

Un dispositif de compliance est ainsi communiqué sur les différents sites Web des entités et permet l'accessibilité de tous à ses données personnelles.

En outre, nous attachons une grande importance au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles de nos candidats, collaborateurs et utilisateurs de nos sites. Nous avons mis en place des mesures de sécurité et des dispositifs spécifiques pour garantir la confidentialité et la protection de vos informations.

## Sensibilisations

Notre site internet est soumis à des conditions d'utilisation que l'utilisateur doit reconnaître et accepter en accédant aux informations mises à disposition par Delane SI. Les mentions légales fournissent les informations sur l'éditeur du site, la conception et la réalisation, ainsi que l'hébergeur du site. De plus, nous informons l'utilisateur que les fichiers nominatifs faisant l'objet d'un traitement informatisé sur notre site ont été déclarés à la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL). Il dispose d'un droit d'accès, d'opposition et de rectification de ses données personnelles.

L'ensemble de nos collaborateurs a été sensibilisé au sujet du RGPD par le biais d'une communication interne associée d'un parcours de formation grâce à notre dispositif interne Learn2Succeed.

## Mentions légales

Notre site internet est soumis à des conditions d'utilisation que l'utilisateur doit reconnaître et accepter en accédant aux informations mises à disposition par Delane SI. Les mentions légales fournissent les informations sur l'éditeur du site, la conception et la réalisation, ainsi que l'hébergeur du site. De plus, nous informons l'utilisateur que les fichiers nominatifs faisant l'objet d'un traitement informatisé sur notre site ont été déclarés à la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL). Il dispose d'un droit d'accès, d'opposition et de rectification de ses données personnelles.

<https://delanesi.com/mentions-legales/>



# SÉCURITÉ DES DONNÉES

---

## Politique de confidentialité

Notre politique de confidentialité détaille la collecte et le traitement des données personnelles concernant nos différents interlocuteurs, notamment nos candidats. Lors de nos processus de recrutement, nous recueillons les informations mentionnées dans les CV et l'historique de nos échanges. Les données sont conservées pendant une durée de 13 mois conformément à la loi. De plus, notre site utilise des cookies pour recueillir des informations liées aux visites. Nous utilisons ces données à des fins strictes de marketing et d'analyse statistique. Les utilisateurs ont le droit d'accéder, de rectifier et d'effacer vos données personnelles en nous contactant à l'adresse [gdpr.compliance@moongy.group](mailto:gdpr.compliance@moongy.group).

<https://delanesi.com/privacy-policy/>

## Protection des données personnelles

La sécurité des données est une priorité chez Delane SI. Nous mettons en place des bonnes pratiques de sécurité informatique à tous les niveaux pour protéger les informations personnelles. Nos employés qui traitent les données sont sensibilisés aux règles de protection des données personnelles.

Pour en savoir plus sur les cookies, leur fonctionnement et les moyens de s'y opposer, les utilisateurs du site Internet ou nos candidats peuvent consulter le site de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

Pour toute question concernant notre Politique de Protection des Données Personnelles, ils peuvent nous contacter à l'adresse email suivante : [gdpr.compliance@moongy.group](mailto:gdpr.compliance@moongy.group).

## DoYouBuzz

Doyoubuzz est une plateforme de recrutement utilisée par notre société pour le traitement des données personnelles de nos candidats. Selon les conditions générales d'utilisation, les données collectées comprennent la création d'une base de CV et de dossiers de compétences. Les opérations réalisées sur ces données incluent la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la modification, la consultation, l'utilisation, la communication et la destruction. Les finalités du traitement sont le recrutement de nouveaux collaborateurs et la mise en avant des compétences de la société. Les données personnelles des utilisateurs seront conservées pendant une durée maximale de deux ans à partir du dernier contact. Les utilisateurs ont le droit de récupérer leurs données personnelles au format JSON et de bénéficier du droit à l'oubli.

# SÉCURITÉ DES DONNÉES

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2023	Objectif 2024
Lutte contre la corruption	Salariés ayant reçu le code de conduite	Envoi par email	100 %	100 %
Lutte contre la corruption	% des Ingénieurs d'Affaires ayant suivi la formation anti-corruption	Animation formation interne anti-corruption dispensée aux Ingénieurs d'Affaires	100 %	100 %
Lutte contre la corruption	Nombre hebdomadaire de consultations de la boîte mail ethics@moongy.group	Veille active des signalements des faits de corruption	2	2
Lutte contre la corruption	Cas de corruption signalés	Veille active des signalements de faits de corruption	0	0
Lutte contre le harcèlement	Salariés informés des modalités d'alerte pour toute question de harcèlement	Communication de la procédure d'alerte à la signature de contrat	100 %	100 %
Lutte contre le harcèlement	Salariés sensibilisés aux questions de harcèlement (définitions, cas de figure et modalités de traitement)	Communication par mail	100 %	100 %
Lutte contre le harcèlement	Nombre hebdomadaire de consultations de la boîte mail ethics@moongy.group	Veille active des signalements de faits de harcèlement	2	2
Cyber-sécurité	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	Tests de sensibilisation au hameçonnage	0	0



# CONCLUSION

Chez Delane SI, notre engagement envers la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est au cœur de notre vision et de nos valeurs. En 2023, nous avons continué à intégrer des principes fondamentaux de durabilité, d'éthique, et de responsabilité sociale dans toutes nos actions et décisions, établissant ainsi une lignée solide qui guide notre croissance et notre développement.

Nous avons poursuivi notre mission de créer un impact positif et durable à travers des initiatives stratégiques et cohérentes. En plaçant nos clients, nos collaborateurs, et nos partenaires au centre de nos préoccupations, nous avons renforcé nos relations et notre réputation d'intégrité et de fiabilité. Cette année, nous avons mis en œuvre des actions concrètes qui traduisent notre engagement à long terme envers un avenir plus durable.

En 2023, nos efforts ont été marqués par des avancées significatives dans plusieurs domaines clés. Nous avons renforcé nos initiatives environnementales, alignées avec les Objectifs de Développement Durable (ODD), en réduisant notre empreinte carbone et en promouvant des pratiques écoresponsables.

Sur le plan éthique, nous avons intensifié notre lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, tout en assurant la protection et la confidentialité des données.

Nos actions sociales, notamment à travers des projets associatifs et des partenariats, ont continué à refléter notre engagement à soutenir et à améliorer les communautés dans lesquelles nous opérons. Nos collaborateurs, bénéficiant d'un environnement de travail inclusif et stimulant, restent au cœur de notre succès, et nous avons mis en place des programmes pour leur développement continu et leur bien-être.

En perspective pour 2024, nous nous engageons à renforcer chacun de ces axes avec des objectifs encore plus ambitieux. Nous continuerons à développer notre approche RSE en intégrant de nouvelles initiatives et en adaptant nos pratiques pour répondre aux défis émergents. Notre vision pour l'avenir est claire : être un acteur de référence en matière de responsabilité sociétale, en créant de la valeur pour nos parties prenantes tout en contribuant activement à la construction d'un monde plus durable et équitable.

Nous remercions tous nos partenaires, clients, et collaborateurs pour leur soutien indéfectible et leur engagement. Ensemble, nous sommes déterminés à poursuivre notre chemin vers un avenir meilleur, guidés par nos principes de durabilité, d'éthique, et de responsabilité.



Delanesi