

2022

Rapport « Positive Impact »



DIGITALVIRGO

Sommaire

Édito	04
Modèle d'affaires	05
Grille de matérialité	06
Gouvernance de la démarche «Positive Impact»	07
Contexte particulier de la Déclaration de Performance Extra Financière	08
Le Groupe Digital Virgo	09
Acteur clé du Paiement Mobile dans le Monde	12
Des services dédiés aux Opérateurs Télécoms	13
Des solutions sur-mesure adaptées aux écosystèmes des marchands	14
Des stratégies globales pour optimiser le paiement mobile	15
Les risques et les enjeux « Positive Impact » du Groupe	16
Risques et enjeux sociaux	16
Risques et enjeux sociétaux	19
L'Humain au coeur de la performance du Groupe Digital Virgo	20
Les hommes et les femmes au coeur de la stratégie du Groupe	21
Diversité des salariés	22
L'attractivité du Groupe	23
Intéressement et participation	24
Bien-être au travail	25
Formations	26
Rémunérations	26
Dialogue social	27
Un absentéisme relativement faible	28
Protection des salariés et accidents	28
L'environnement	29
Politique en matière environnementale	30
Pollution	30
Economie circulaire	31
Changement climatique	33
Des enjeux et engagements sociétaux	34
Engagements dans les oeuvres sociales	35
Impact territorial et développement régional	38
Sous-traitance	38
Un savoir-faire utile	38
Accompagner les équipes dans leurs engagements	38



Guillaume Briche

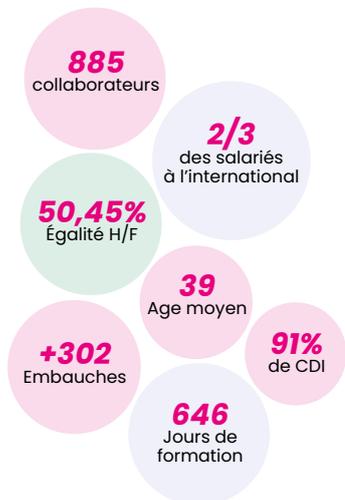
CEO du Groupe Digital Virgo

La démarche « Positive Impact » est le fruit d'une collaboration transversale de l'ensemble des Directions et Services au sein du Groupe Digital Virgo. Notre objectif est de créer de la valeur durable avec nos parties prenantes, dans une stratégie d'innovation continue. Nous investissons dans les compétences de nos talents. Notre conduite des affaires doit contribuer à une vie économique inclusive, éthique et durable.

Modèle d'affaires

Un Groupe performant

COLLABORATEURS



ACTIVITÉ



ÉCOSYSTÈME



Notre mission

Permettre l'accès à des services payants à tous, dans des pays bancarisés grâce à des parcours fluides pour le consommateur final, mais également dans des pays non ou faiblement bancarisés grâce à des méthodes de paiement alternatives.

Tendance

Marchés du paiement télécom et de la monétisation via les solutions de facturation des opérateurs télécoms.



Un groupe performant

Excellence Technologique

Croissance soutenue

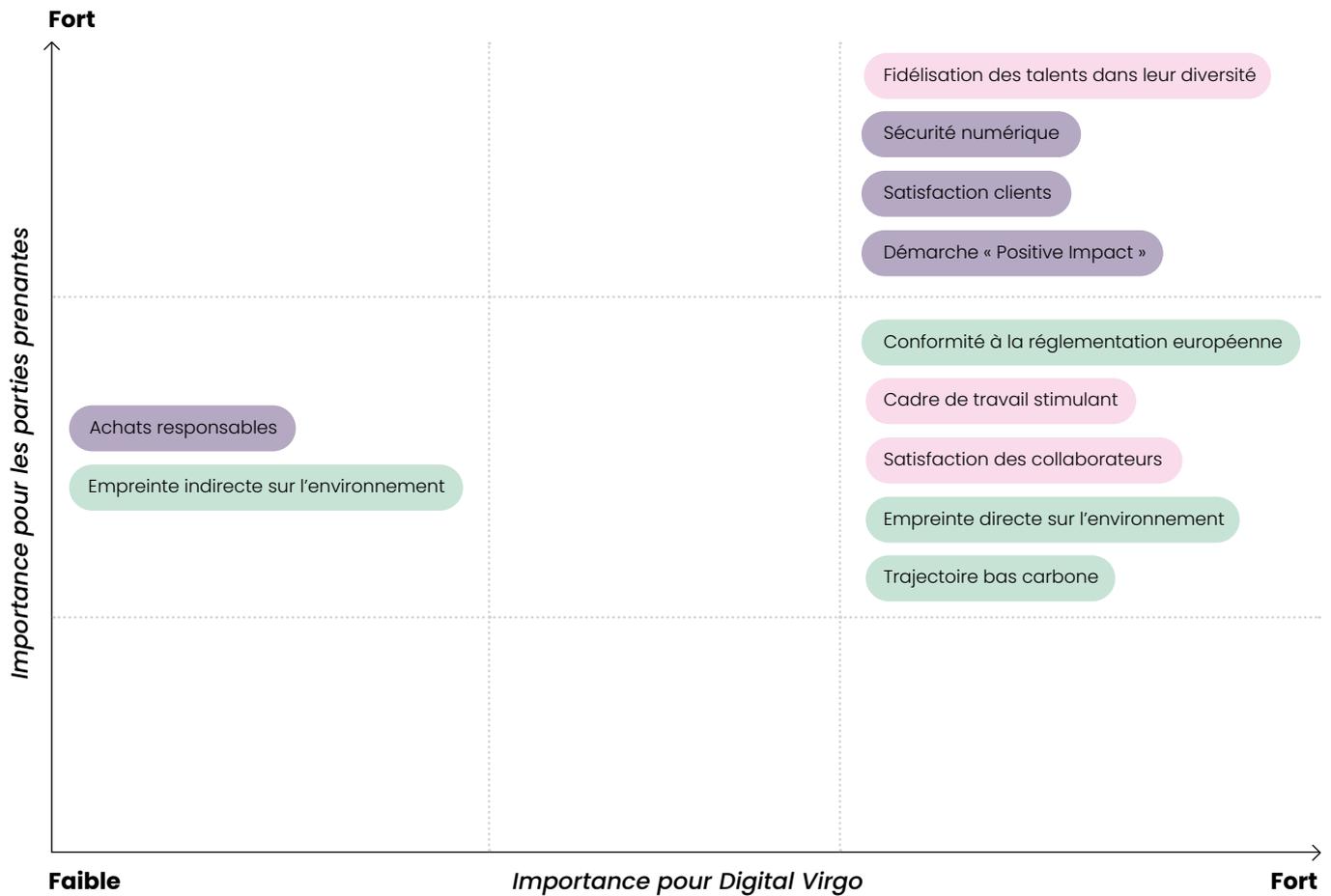
Démarche « Positive Impact » renforcée

Réponse au besoin croissant de digitalisation du paiement en utilisant un canal transactionnel simple, rapide et sécurisé.

Garantie d'un écosystème évolutif et durable, techniquement, juridiquement et économiquement.

Engagement de nos parties prenantes dans la démarche « Positive Impact ».

Grille de matérialité



SOCIAL

Cadre de travail stimulant :

Formation & innovation continue, équilibre temps de travail, travail sur site et télétravail, communication interne.

Fidélisation des talents dans leur diversité :

Diversité de genre, d'âge, d'origine, de pays, sur des métiers différents.

Satisfaction des collaborateurs :

Enquête annuelle Happy Index at Work.

SOCIÉTAL

Satisfaction clients :

Innovation et qualité de services.

Sécurité numérique :

Sécurisation des données et de nos services, dans les applications internes et dans le cloud d'AWS (Amazon Web Services).

Démarche « Positive Impact » :

Code de conduite éthique du Groupe.

Achats responsables :

Achats en conformité avec le code de conduite du Groupe.

ENVIRONNEMENTAL

Trajectoire bas carbone :

Mesurer, réduire et compenser les impacts de nos services sur l'environnement.

Empreinte directe sur l'environnement :

Gérer nos consommations (énergie, papiers, déplacements...).

Empreinte indirecte sur l'environnement :

Analyser les impacts liés au développement de nos technologies.

Conformité à la réglementation européenne :

Application des nouvelles normes « Positive Impact ».

Gouvernance de la démarche « Positive Impact »



Le Groupe Digital Virgo conduit une politique active de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) depuis 2018.

Conscient de l'importance des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, le Groupe reconnaît la démarche « Positive Impact » comme une obligation morale vis-à-vis de ses salariés et de ses parties prenantes.

La démarche « Positive Impact » est le fruit d'une collaboration transversale entre les directions au sein de Digital Virgo, en particulier entre les Ressources Humaines, le Département Communication, la Direction Technique, la Direction Financière, la Direction Juridique et les Responsables Achats et Cadre de Vie.

Un Comité « Positive Impact » a été mis en place pour déployer et suivre cette politique au niveau du Groupe. Piloté par le CEO et le Directeur Financier du Groupe, le Comité est composé de 2 coordinateurs, 8 référents métiers (RH, Communication, Moyens Généraux, Informatique) et 2 référents contributeurs de projets. Le Comité se réunit tous les 2 mois.

Le Comité déploie la stratégie « Positive Impact » autour des priorités suivantes du Groupe :

- **La gestion des talents** : le Groupe est convaincu que ses collaborateurs sont la clé de sa réussite. La Direction des Ressources Humaines place au cœur de ses préoccupations la diversité dans le processus de recrutement des collaborateurs et la fidélisation de ses salariés.
- **L'innovation numérique** : le Groupe est conscient des enjeux fondamentaux de lutter contre le changement climatique et de préserver les ressources naturelles. Le Groupe s'assure que les innovations qu'il développe intègrent dans leur conception et leurs usages les enjeux du développement durable, notamment par le biais d'une étroite collaboration avec son partenaire Amazon (AWS).
- **L'inclusion financière** : le Groupe rend possible l'accès à des services et des contenus payants grâce à des méthodes de paiement alternatives en connectant les marchands aux opérateurs télécoms dans le monde. Dans les pays peu bancarisés, le paiement alternatif est souvent la seule méthode de paiement, et il répond à un besoin d'efficacité d'accès aux services digitaux dans les régions matures.

- **L'éthique** : le Groupe s'assure dans la gouvernance de l'entreprise, comme dans ses activités, de l'application de principes éthiques et responsables que ce soit vis-à-vis de ses clients, de ses fournisseurs ou de ses collaborateurs.
- **La sécurité** : elle est au centre des dispositifs de l'entreprise. Le Groupe veille à sécuriser ses processus d'échange et ses applications.



Contexte particulier de la Déclaration de Performance Extra Financière

La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe Digital Virgo est présentée conformément à l'article R. 225-105 du Code de commerce et son décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 qui ont été pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

Les informations sociales sont établies pour l'ensemble des filiales du Groupe consolidées en intégration globale (sauf indication contraire).

Les informations sociétales et environnementales sont établies pour les filiales françaises du Groupe.

A woman with long dark hair, wearing a bright yellow top, is looking down at a smartphone. In the foreground, another person's hands are visible, also holding a smartphone. The background is softly blurred, suggesting an indoor setting with other people. The overall lighting is warm and natural.

***Le Groupe
Digital Virgo***

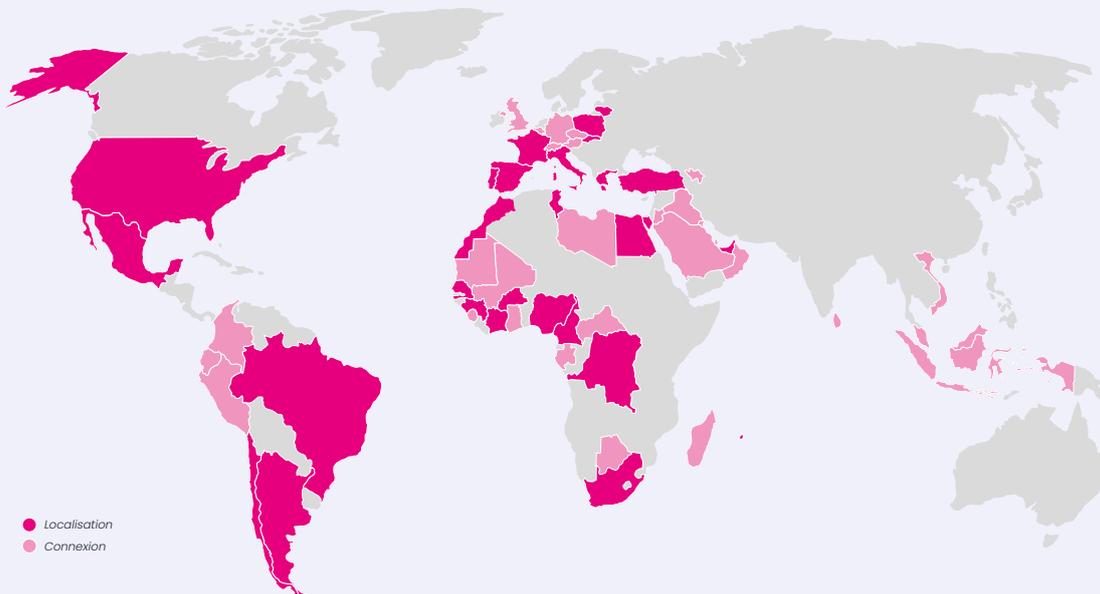
Fondé en 2008, le Groupe Digital Virgo est l'un des leaders mondiaux du paiement mobile via les solutions de facturation des opérateurs télécoms. Depuis plus de 15 ans, le Groupe accompagne ses clients opérateurs télécoms et marchands dans le déploiement, l'intégration et l'optimisation de solutions de paiement mobile alternatives.

Fort d'une croissance organique régulière et d'opérations de croissance externes, Digital Virgo a su construire un réseau mondial fondé sur une présence locale dans plus de 40 pays. Le Groupe a toujours basé sa réussite sur sa maîtrise de l'environnement des télécoms et sa capacité d'anticipation des évolutions liées au secteur du digital.

Ses expertises sont aujourd'hui déployées dans plus de 40 pays à travers plus de 30 bureaux, pour un chiffre d'affaires 2022 de 430 millions d'euros. Si son périmètre d'action est international, ses savoir-faire sont portés par ses équipes locales, au centre des préoccupations, des usages et de la culture des pays sur lesquels elles opèrent.

En 2020, le Groupe a obtenu le statut d'établissement de paiement en Europe. En 2022 viennent s'ajouter aux certifications et récompenses existantes le Prix du Paiement Mobile et le Prix du Jury lors des Mobiles d'Or ainsi que la récompense de la Meilleure Solution de Paiement sur Facture Opérateur par Juniper Research.

We are Glocal



● Localisation
● Connexion

Europe

Lyon - Paris - Milan - Florence
Aix-en-Provence - Madrid
Lisbonne - Rome - Varsovie
Bratislava - Vilnius - Athènes

Afrique

Casablanca - Cape Town
Abidjan - Bamako - Dakar
Douala Conakry - Lagos
Kinshasa - Ouagadougou
Île Maurice

MENAT (Moyen Orient)

Dubai - Istanbul - Le Caire
Tunis

LATAM (Amérique Latine)

Sao Paulo - Mexico - Santiago
Buenos Aires

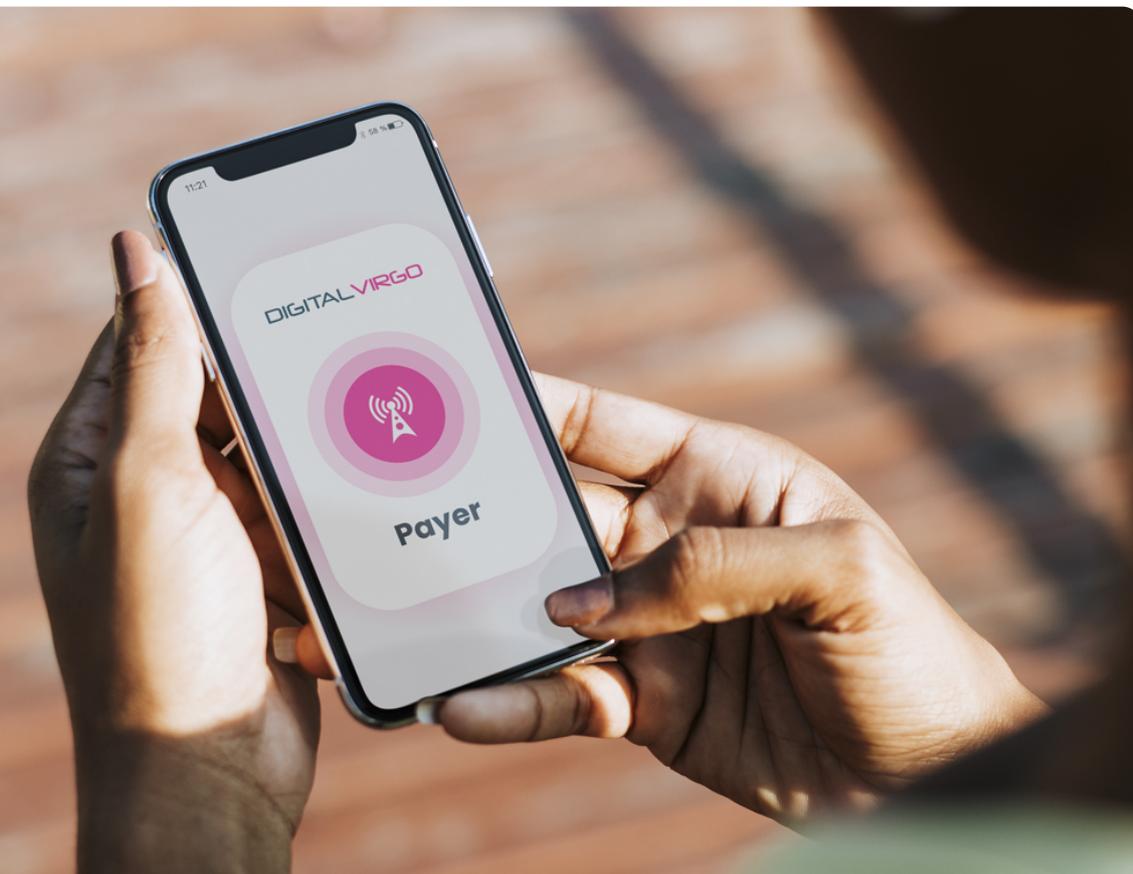




Acteur clé du Paiement Mobile dans le Monde

Le Groupe Digital Virgo compte parmi les spécialistes mondiaux du paiement mobile via les solutions de facturation des opérateurs télécoms. Le fondement des activités du Groupe réside dans sa capacité à connecter les marchands au système de facturation des opérateurs télécoms pour donner la possibilité aux consommateurs de payer leurs produits et services directement depuis la facture d'abonnement mobile mensuelle, les crédits présents sur la carte prépayée ou via la « mobile money ».

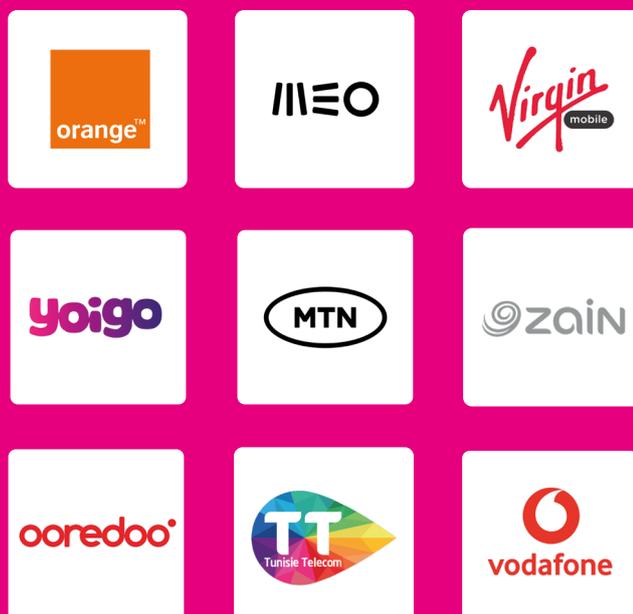
Ce modèle permet de répondre à un besoin croissant de digitalisation du paiement en utilisant un canal transactionnel simple, rapide, sécurisé et disponible partout dans le monde. La valeur ajoutée du Groupe réside dans sa capacité à aborder le paiement mobile dans sa globalité pour optimiser le paiement en tenant compte d'aspects stratégiques tels que le parcours client, l'adaptation locale des produits tant culturellement que technologiquement, le marketing digital ou le cadre réglementaire et de conformité.



Des Services Dédiés aux Opérateurs Télécoms

Les opérateurs télécoms sont au cœur de la digitalisation des paiements puisqu'ils ont l'avantage d'être en contact direct avec tous les utilisateurs de mobiles, mais également parce qu'ils ont un lien de facturation direct avec eux. Face à cet enjeu, Digital Virgo a développé un panel de services qui leur est entièrement dédié avec pour objectif de les accompagner dans l'évolution constante des opportunités que permet le digital en :

- Garantissant un écosystème évolutif et durable, techniquement, juridiquement et économiquement.
- En connectant des marchands premium et OTT (« Over The Top »*) à leur système de facturation.
- En mettant à leur disposition une plateforme technologique appelée « DV Pass » pour la gestion, le suivi et l'optimisation des transactions.
- En leur proposant des produits clé en main pour l'animation et la fidélisation de leurs bases d'abonnés :
 - Plateformes de divertissement agrégeant des contenus ou services de marchands (streaming, gaming, E-Sport, VOD, jeux, etc.)
 - Partenariat de marques avec la possibilité d'associer leur nom à celle d'un éditeur de jeux, musiques, VOD, dans le but de proposer un service en marque blanche ou pour créer une offre promotionnelle.



Des solutions sur-mesure adaptées aux écosystèmes des marchands

Le paiement via les systèmes de facturation des opérateurs télécoms est aujourd'hui au centre de la croissance des marchands puisqu'il leur offre de nouvelles sources de revenus. D'une part, il permet à ces marchands d'adresser de nouveaux pays faiblement bancarisés, d'autre part le parcours transactionnel associé au paiement mobile procure souvent une expérience utilisateur plus performante : plus besoin de renseigner ses identifiants bancaires, l'accès au service est désormais plus rapide et plus sécurisé. Ce modèle de paiement mobile répond parfaitement aux objectifs d'internationalisation et de simplification du parcours clients pour les marchands. Toutes les solutions sont créées, pensées et adaptées pour correspondre à la spécificité de chacun des écosystèmes :

- **Les créateurs et éditeurs de contenus** accompagnés par une équipe dédiée au secteur qui regroupe ses services et son expertise sous le libellé « DV Content ».
- **Les médias** avec une plateforme technologique dédiée à la monétisation des audiences et aux programmes de fidélisation : « DV Live ».
- Les professionnels de **l'écosystème billettique** avec une plateforme technologique dédiée à la gestion des tickets : « DV Ticketing ».
- Les marchands de **biens physiques** qui bénéficient aujourd'hui de la possibilité de facturer leurs produits via le paiement opérateur.

* « Over The Top » : service qui livre les contenus via internet sans toutefois recourir à un opérateur réseau classique.

Des stratégies globales pour optimiser le paiement mobile



Les Méthodes de Paiement Efficaces sont faites de Stratégies de Performance Globale.

Guillaume Briche, CEO du Groupe Digital Virgo

Pour optimiser les services raccordés au paiement mobile, le Groupe déploie des stratégies globales auxquelles il ajoute des expertises additionnelles qui vont permettre d'en accroître la performance donc les revenus.

Adaptation Locale

L'adaptation locale est au cœur de l'ADN du Groupe et au centre de la réussite de l'intégration du paiement mobile. Le réseau mondial de bureaux locaux permet aujourd'hui à Digital Virgo de répondre aux préoccupations, aux besoins et aux attentes des marchands et de leurs clients aussi bien culturellement, technologiquement qu'au niveau réglementaire.

Marketing Digital

Le paiement mobile seul ne suffit souvent pas à garantir la performance d'un service. Y associer une stratégie qui inclut des campagnes de marketing digital va permettre d'acquérir de nouveaux utilisateurs, de générer plus de trafic sur le service et donc de maximiser les revenus.

Relation Client

Les solutions de paiement mobile sont utilisées par les clients des marchands : l'utilisateur final. Il est donc impératif d'intégrer cette dimension à la stratégie du Groupe pour leur offrir une expérience utilisateur à la hauteur de leurs exigences. Un environnement sécurisé, des équipes dédiées à l'accompagnement du consommateur final, un parcours transactionnel clair et respectueux des réglementations, autant de leviers indispensables à la performance des actions de Digital Virgo.

Smart Data

En 2022, 13 milliards de hits transactionnels et 850 milliards de lignes de données ont été collectées et analysées par les équipes de Digital Virgo. Cette utilisation de la data au sein des stratégies de paiement mobile augmente le retour sur investissement des marchands et sécurise leur activité. Elle permet une prise de décision rapide et efficace et participe à renforcer la réussite des opérations.





Les Risques et les Enjeux « Positive Impact » du Groupe

Les risques liés à l'activité du Groupe portent principalement sur des éléments sociaux, sociétaux, économiques et juridiques tels que l'environnement concurrentiel dans le secteur des télécoms et des marchés publicitaires, la mise en œuvre des stratégies de croissance et l'organisation interne du Groupe, les évolutions technologiques, la sécurité des systèmes informatiques, les relations contractuelles avec les opérateurs télécoms, les marchands et les principaux fournisseurs (régies publicitaires), les réglementations applicables en matière de services de paiement, de télécommunications, de traitement des données, de publicité, de concurrence et de consommation, de fiscalité ou de propriété intellectuelle.

Risques et enjeux sociaux

Risques liés à la croissance rapide du Groupe

Le Groupe a connu une croissance importante de ses activités depuis plusieurs années. En matière de ressources humaines par exemple, cette croissance nécessite de renforcer régulièrement les structures managériales, de réussir les recrutements des personnels qualifiés nécessaires, de former suffisamment rapidement des collaborateurs aux produits et services du Groupe et de conserver le personnel qualifié. Le déploiement des procédures de contrôle des risques et la mise en œuvre des synergies possibles au sein du Groupe constituent également des enjeux importants dans le cadre de sa croissance et de son développement.

Risques liés aux évolutions technologiques et à la mise en place de nouveaux produits et services

Les innovations technologiques ont été significatives ces dernières années dans les secteurs des services de paiement mobile et de la publicité ciblée en ligne, et le rythme des innovations demeure soutenu. Le Groupe doit ainsi constamment anticiper et réagir à ces évolutions et adapter son expertise afin d'identifier et intégrer les innovations technologiques, les nouveaux produits et les attentes nouvelles des clients opérateurs télécoms ou utilisateurs finaux. De telles innovations ou modifications d'expérience utilisateurs concernent par exemple les modes variés de connexions (réseau mobile ou wifi), les caractéristiques techniques de plus en plus avancées des terminaux mobiles, l'utilisation croissante d'écrans larges ou de tablettes connectées. Dans ce contexte, le Groupe doit en permanence améliorer son savoir-faire ainsi que la qualité, la performance et la pertinence de ses services et contenus.

Risques et enjeux sociétaux

Risques liés à la transparence, à la lutte contre la corruption et à l'éthique

Par sa présence dans plus de 40 pays, le Groupe souhaite maintenir une culture de transparence, de confiance, d'intégrité et de responsabilité à la fois en interne avec ses collaborateurs, mais également en externe avec sa clientèle et ses partenaires commerciaux.

Dans le cadre de ses activités, le Groupe peut être confronté à des risques liés à la corruption, en particulier dans certains des pays dans lesquels il opère.

Afin de limiter ces risques, et en conformité avec la loi française sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite "Loi Sapin II"), le Groupe a procédé à une analyse qui a impliqué l'ensemble de ses filiales et qui a permis de réaliser une cartographie des risques de corruption dans le Groupe. Sur la base de cette cartographie, le Groupe a établi une Charte de Conformité («Compliance Guidelines»), comprenant un ensemble de mesures anti-corruption qui s'impose à tous les salariés et collaborateurs en France et à l'étranger, et qui a pour but de prévenir et de détecter des faits de corruption ou de trafic d'influence. Parmi ces mesures, le Groupe a mis à jour en 2020 son Code de Conduite, en détaillant notamment sa procédure cadeaux, invitations et conflits d'intérêts, et en renforçant sa procédure d'identification des tiers (procédure KYC : « Know Your Customer »), ainsi que sa procédure de recueil des signalements.

Deux Comités ont été créés en 2020 pour assurer la mise en œuvre de la conformité au sein du Groupe :

Le Comité de Direction « Compliance »

Le Comité de Direction « Compliance » est composé du CEO du Groupe, du Directeur Opérationnel, de la Responsable Contrôle Financier du Groupe et des Directeurs Juridique.

Les missions de ce Comité sont les suivantes :

- Définir le champ d'application du programme de conformité.
- Approuver les politiques et procédures clés.
- Mettre en place des incitations pour faire appliquer le programme de conformité.
- Échanger sur les rapports de conformité.
- Mettre en œuvre des mesures disciplinaires en cas de violation de la Charte de Conformité.

Le Comité « Compliance »

Le Comité « Compliance » est composé des Chargés de Conformité par région et de la Chargée de Conformité monde. Il se réunit tous les deux mois. Le Comité « Compliance » est dirigé par le Comité de Direction Compliance.

Les missions du Comité « Compliance » sont les suivantes :

- Établir et gérer le programme de conformité.
- Mener des procédures d'audit régulières pour déterminer les risques de conformité.
- Échanger avec la Direction et les employés du Groupe pour identifier et gérer les risques réglementaires.
- Résoudre les problèmes liés à la conformité.

Le Comité Compliance met également à jour tous les six mois une cartographie des pays à risque, en se basant sur les listes de sanctions internationales de l'Union Européenne et des Etats-Unis.

Le Groupe effectue des actions régulières de formation auprès de ses salariés et collaborateurs sur l'ensemble des volets anti-corruption. Le Comité « Compliance » du Groupe a organisé notamment une action de formation sous format d'un quizz interactif, auprès de tous les collaborateurs du Groupe en décembre 2022. Les Compliance Officers du Groupe effectuent également des formations ciblées auprès des commerciaux du Groupe, dans un objectif de proximité, pour pouvoir répondre à leurs questions et s'assurer que les règles compliance édictées au sein de la Charte de Conformité du Groupe sont respectées. Une section dédiée aux aspects conformité est disponible sur l'intranet du Groupe, tout comme la Charte de Conformité externe du Groupe.

Afin d'assurer la protection de ses valeurs, le Groupe a également mis en place, depuis 2018, un dispositif de lanceur d'alerte, via une adresse email dédiée.

Les sociétés faisant partie du Groupe sont également tenues de respecter des législations anti-corruption nationales qui existent dans la majorité des pays où le Groupe est présent.

Enfin, les sociétés faisant partie du Groupe sont tenues d'assurer le respect des dispositions fondamentales de l'organisation internationale du travail (liberté d'association, élimination de toutes les formes de travail forcé, abolition effective du travail des enfants...).



Risques liés à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB/FT)

En Europe, la directive 2015/2366/CE du 25 novembre 2015 sur les services de paiement (la «DSP2»), transposée dans l'ensemble des Etats Membres de l'Union Européenne, a modifié le champ d'application de la réglementation existante. Elle impose désormais l'obtention d'un agrément d'établissement de paiement pour certains services de paiement éligibles.

Le Groupe a obtenu une licence d'établissement de monnaie électronique en Lituanie et le statut d'agent de cet établissement en France. Ce statut nécessite le respect de procédures strictes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB/FT) par les salariés en charge de ces services, notamment d'effectuer des analyses de conformité et d'envoyer des rapports fréquents auprès des autorités bancaires compétentes (Banque de Lituanie et ACPR / Banque de France). Le Groupe a également obtenu une licence de paiement en Espagne.

Risques liés aux réglementations applicables en matière de traitement des données à caractère personnel

Dans le cadre de ses activités, le Groupe traite des données personnelles. Depuis l'entrée en application du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), le Groupe s'est inscrit dans une démarche de mise en conformité au sein des différentes entités du Groupe concernées par cette réglementation. Le Groupe a mis en place une gouvernance des données, avec la nomination de différents DPO (Data Protection Officer) par région, qui assurent le recensement des traitements, la mise à jour des registres de responsables de traitement et de sous-traitants, l'analyse de la base légale des traitements et des données personnelles contenues dans les traitements, et la mise en œuvre de procédures techniques et organisationnelles relatives à la sécurité.

Risques liés à la nature déclarative des informations fournies par les utilisateurs, au respect de la vie privée et au droit à l'image

Dans le cadre de certains services proposés par le Groupe (notamment les services relatifs à l'agrégation de contenus), les utilisateurs s'engagent sous leur entière responsabilité à fournir des informations vraies et sincères les concernant.

La gestion de certains services par le Groupe nécessite de recueillir le consentement des utilisateurs sur les données personnelles collectées, incluant éventuellement leur image, par la voie de leur acceptation des Conditions Générales d'Utilisation des services.

L'Humain au Cœur de la Performance du Groupe Digital Virgo

L'effectif 2022 du Groupe Digital Virgo est de 885 personnes, contre 866 personnes en 2021 et 681 personnes en 2020.

Suite à l'acquisition par Digital Virgo en 2020 de la division « Solutions » de Docomo Digital, filiale de NTT Docomo, 143 personnes avaient rejoint le Groupe.



885
personnes
en 2022

Les hommes et les femmes au cœur de la stratégie du Groupe

Des emplois stables



Au 31 décembre 2022, les effectifs se composent à plus de 91% de contrats à durée indéterminée (94% en 2021 et 94% en 2020). L'augmentation des contrats à durée déterminée est dû à une volonté du groupe d'intégrer plus d'alternants.

Les intérimaires sont peu présents dans le Groupe. Nous avons 1 seul intérimaire en France en 2022 pour 4 personnes en 2021 (tous situés en Pologne), et 7 personnes en 2020.

Le Groupe a recours aux contrats à durée déterminée principalement pour des remplacements (maladie ou maternité). Les contrats à durée déterminée conclus pour surcroît d'activité sont régulièrement transformés en contrat à durée indéterminée, lorsque l'activité le justifie. Par ailleurs, le Groupe intègre chaque année des stagiaires au sein de ses différents services, dont certains sont embauchés en contrat à durée déterminée ou indéterminée à l'issue de leur stage. En 2022, 11% des stagiaires ou alternants ont ainsi été embauchés contre 7% en 2021 et 17% en 2020. L'évolution constatée s'explique en partie par le fait que le Groupe a eu recours à un nombre accru de contrats d'apprentissage qui sont encore en cours au 31 décembre 2022.



Des métiers au service des parties prenantes

L'activité du Groupe se décompose au niveau social en trois métiers :

Effectif par type de contrat	2020	2021	2022
Contrats à durée indéterminée	857	810	807
Contrats à durée déterminée et stagiaires	50	56	78
Total de l'effectif	907	866	885

Répartition de l'effectif par famille de métier	2020	2021	2022
Production, projet, études, consulting	341	319	342
Commercial et support client	406	385	384
Management et services communs	160	162	159
Total de l'effectif en fin d'année	907	866	885

Une forte présence internationale

Le Groupe a développé une stratégie de proximité pour accompagner au mieux ses clients et ses partenaires. Plus des deux tiers des salariés sont ainsi localisés à l'étranger.

Répartition de l'effectif en France et à l'étranger	2020	2021	2022
Effectif France	283	280	281
Effectif à l'étranger	624	586	604
Total de l'effectif en fin d'année	907	866	885

Un effectif jeune

L'âge moyen des salariés est de 39 ans en 2022, 36 ans en 2021 et 32 ans en 2020. Il traduit la jeunesse du Groupe et le caractère innovant de ses activités opérationnelles qui nécessitent le recours à des compétences et des savoir-faire en perpétuelle évolution.

Répartition de l'effectif par tranches d'âge	2020	2021	2022
Moins de 30 ans	280	253	272
Entre 30 et 40 ans	355	323	309
Entre 40 et 50 ans	210	226	218
Plus de 50 ans	62	64	86
Total de l'effectif	907	866	885



10

INÉGALITÉS
REDUITES

Diversité des Salariés

Une diversité encouragée par le Groupe

Par son positionnement international, le Groupe est naturellement engagé dans une démarche visant à promouvoir la diversité au sein de ses équipes au travers de différentes actions, comme la sensibilisation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, ou le respect et la promotion du principe de non-discrimination sous toutes les formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

Une répartition Hommes Femmes équilibrée

Les femmes représentent **50.45%** des effectifs au 31 décembre 2022 avec **447 femmes pour 438 hommes**.

Effectif par sexe	2020	2021	2022
Hommes	457	442	438
Femmes	450	424	447
Total de l'effectif	907	866	885



Les salariés en situation de handicap

Les sociétés françaises du Groupe emploient 9 personnes handicapées (critères CDAPH) en 2022, contre 10 personnes handicapées en 2021 et 9 personnes handicapées en 2020, ce qui démontre la volonté du Groupe de maintenir l'emploi de personnes en situation de handicap. Trois recrutements de personnes handicapées ont eu lieu en 2021.

D'autre part, des actions sont menées chaque année lors de la semaine du handicap en sensibilisant les salariés par le biais de quizz, vidéos ou interviews ou témoignages de salariés en situation de handicap mais aussi en accueillant des personnes en situation de handicap qui ont besoin de mise en situation professionnelle pour une courte durée. En 2021, il a été proposé aux salariés de commander du café auprès de « Cafés Joyeux », une entreprise de restauration rapide qui emploie des personnes en situation de handicap.



L'attractivité du Groupe

Le Groupe a enregistré 302 entrées en 2022, dont 62% en CDI. Le nombre important d'entrées en 2020 s'expliquait par l'intégration de la division « Solutions » de Docomo Digital.

Entrées par type de contrat	2020	2021	2022
Contrats à durée indéterminée	358	136	187
Contrats à durée déterminée et stagiaires	89	80	115
Total de l'effectif (dont l'intégration de la division «Solutions» de Docomo Digital)*	447 (154)	216	302

Le taux de turnover est de 25,5% en 2022 contre 22,4% en 2021 contre 24,3% en 2020. Il a été calculé sur la base des départs des salariés en CDI. La société Sedeco (Ile Maurice) représente 30,4% des mouvements (entrées et sorties) de personnel en 2022 contre 17% en 2021 et 30% en 2020. Il convient également de rappeler que les taux de turnover sont généralement forts dans les secteurs d'activités du Groupe, avec des salariés très demandés pour leurs compétences.

Il n'y a eu aucun plan collectif de réduction des effectifs, ni plan de licenciement au cours des trois derniers exercices.

Départs par type de contrat	2020	2021	2022
Contrats à durée indéterminée	158	192	207
Contrats à durée déterminée et stagiaires	53	65	72
Total de l'effectif	211	257	279

* l'impact de l'intégration de la division « Solutions » de Docomo Digital est de 154 sur les entrées de l'année 2020, étant précisé que les effectifs de la division « Solutions » de Docomo Digital étaient de 143 au 31 décembre 2020.

Intéressement et participation



Intéressement des salariés

Trois sociétés étrangères du Groupe ont mis en place des modalités d'intéressement des salariés :

Digital Virgo Africa (Côte d'Ivoire) a mis en place un dispositif d'intéressement basé sur la marge brute annuelle. Les sommes affectées à ce titre s'élèvent à 67K euros pour 2022 contre 102K euros en 2021 et 96K euros en 2020.

Digital Virgo Brasil dispose d'un dispositif d'intéressement (« Profit Share Program ») basé sur l'atteinte des objectifs d'Ebitda annuel.

Desarrollos y soluciones Digitales DV (Mexique) a instauré un dispositif de participation (« Profit-sharing agreement »). 26K euros ont été affectés en 2022 (aucune somme en 2021 et 4K euros en 2020).



Accord de Participation

Un accord de participation a été conclu le 8 juin 2001 avec les sociétés membres de l'Unité Economique et Sociale en France. Les modalités de calcul de la participation sont celles de droit commun et sont conformes aux dispositions des articles L3324-1 et L3324-5 et suivants du Code du Travail.

Les charges supportées au titre de l'accord de participation pour les sociétés françaises membres du Groupe Digital Virgo s'élèvent à 1 665K euros pour 2022 contre 501K euros en 2021 et 1 043K euros en 2020.



Plan d'Épargne Entreprise

La participation des salariés en France est versée sur un Plan d'Épargne Entreprise. Le Plan d'Épargne Entreprise est géré par un organisme extérieur.

Bien-être au travail

Organisation du temps de travail



Tous les salariés des filiales françaises (32% des effectifs en fin d'année 2022) bénéficient des dispositions relatives aux 35 heures par application, soit d'accords de réduction du temps de travail, soit des dispositions de leur convention collective ou du droit du travail français en la matière. Plus particulièrement, les sociétés membres de l'Unité Economique et Sociale (UES) ont conclu un accord relatif à la réduction du temps de travail qui s'applique à l'ensemble du personnel constitué de salariés soumis aux horaires collectifs et de cadres au forfait, exception faite des cadres dirigeants qui, compte tenu de la nature des fonctions exercées et du niveau de responsabilité, ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.

En 2021, la direction des sociétés membres de l'Unité Economique et Sociale en France a souhaité apporter de la souplesse à son mode d'organisation en répondant aux attentes des salariés en matière de télétravail. Après la mise en place d'un groupe de travail et de nombreux échanges avec les salariés et les représentants du personnel, une Charte Télétravail a été élaborée, après information et consultation du CSE le 22 septembre 2021. Cette charte a vocation à instaurer et à ouvrir l'accès au télétravail au plus grand nombre. En 2022, la Charte a été revue afin d'apporter plus de souplesse aux collaborateurs en accordant 1 jour de télétravail par semaine ainsi qu'un volume annuel de 20 jours de télétravail occasionnel.

Conditions de travail

Les salariés du Groupe ne sont pas exposés à des facteurs de risques professionnels tels que :

- Des contraintes physiques marquées.
- Un environnement physique agressif.
- Des rythmes de travail de nuit, alternants ou répétitifs.

En 2021, le Groupe a souhaité permettre aux collaborateurs de s'exprimer sur leurs conditions de travail en leur proposant de participer à une enquête « Happy Index At Work », organisée par un organisme indépendant (ChooseMyCompany), qui garantit l'anonymat et la confidentialité des données personnelles.

Cette enquête a été menée via un questionnaire en ligne, articulé autour de :

questions fermées sur les thématiques suivantes

développement professionnel

fierté

relation managériale

organisation du travail

salaires & reconnaissance

plaisir

questions ouvertes :

ce que les salariés aiment le plus & aiment le moins :

dans l'entreprise

dans leur mission

L'objectif principal de l'enquête « Happy Index At Work » était d'identifier les axes d'amélioration de la qualité de vie au travail en mettant en place des actions :

- Organisation d'événements réguliers afin de rassembler les collaborateurs
- Mise en place d'une plateforme de covoiturage (France uniquement, la prise en charge sera effective en 2023)
- Développement du télétravail

4

ÉDUCATION
DE QUALITÉ

Formations

Dans le Groupe, les dispositifs de formation ont concerné 216 salariés en 2022 contre 113 salariés en 2021 et 119 salariés en 2020 .

Le nombre de jours et d'actions de formation, les coûts pédagogiques et le nombre des personnes ayant bénéficié des actions de formation sont mentionnés ci-après :

Formation des salariés	2020	2021	2022
Nombre de jours de formation	381	404	646
Nombre d'actions de formation	84	74	110
Coûts pédagogiques (euros)	65 607	72 505	128 134

Nombre de personnes formées par catégories	2020	2021	2022
Employés	79	79	160
Cadres	40	34	56
Total	119	113	216

Nombre de personnes formées par sexe	2020	2021	2022
Hommes	70	61	113
Femmes	49	52	103
Total	119	113	216

Rémunérations

La politique de rémunération du Groupe est basée sur la performance et l'atteinte des objectifs individuels fixés en début d'année. Les augmentations individuelles et les primes d'objectif constituent les principaux facteurs d'évolution des rémunérations.

Coûts annuels salariaux par fonction (en milliers d'euros)*	2020	2021	2022
Coûts techniques	13 148	13 844	14 646
Coûts commerciaux	18 531	18 705	19 485
Frais généraux	9 594	10 165	10 952
Total	41 273	42 714	45 083

* (hors éléments non courants)

Les coûts salariaux comprennent les salaires bruts (partie fixe et variable), les charges sociales, les variations de provisions sur salaires (congrés payés, RTT, ...), les dotations et les reprises de provisions pour retraites, les indemnités, les coûts des litiges avec les salariés (nets de provisions) ainsi que la participation et l'intéressement des salariés.

+25%

de collaborateurs formés
en 2022



Dialogue Social

En France, le bilan des principaux accords collectifs en vigueur en fin d'année 2022 est le suivant :

- Convention collective Nationale des télécommunications n°3303 ;
- Convention collective Nationale des bureaux d'étude technique, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil n° 1486 ;
- Accord sur l'aménagement du temps de travail du 10 décembre 1999, instituant l'Unité Economique et Sociale ;
- Accord collectif relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 22 avril 2008 (applicable aux salariés de Digital Virgo France) ;
- Accord collectif sur les garanties collectives « Remboursement des frais de santé » du 22 décembre 2003 ;
- Accord de participation d'UES du 8 juin 2001 ;
- Accord de Plan d'Épargne Entreprise d'UES du 20 juin 2003 ;
- Accord collectif sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité du 1er décembre 2009 ;
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés de l'UES de Digital Virgo du 15 mai 2021 ;
- Accord Collectif de substitution suite à la fusion de Digital Virgo Solutions et Digital Virgo France du 20 décembre 2021.

Le règlement intérieur mis à jour en avril 2023, applicable au sein des sociétés de l'Unité Economique et Sociale en France, comprend les documents suivants :

- Règlement intérieur ;
- Charte d'utilisation des véhicules de fonction ;
- Charte d'utilisation du système d'information ;
- Code de Conduite en matière de transparence et de lutte contre la corruption ;
- Charte portant procédure de recueil des signalements émis par les salariés et les collaborateurs extérieurs ou occasionnels ;
- Politique interne de protection des données personnelles et charte des bonnes pratiques.

Les élections du Comité Social et Economique se sont déroulées en mai 2019, organisées conformément aux dispositions légales en vigueur. Ces élections ont permis d'élire 10 membres titulaires et 6 membres suppléants. Elu pour 4 ans, le CSE regroupe dorénavant toutes les anciennes instances représentatives (CHSCT, Délégués du personnel, comité d'entreprise).

Au 31 décembre 2022, les sociétés membres de l'Unité Economique et Sociale sont les suivantes : Digital Virgo France, PS Mobile Access, Virgo Facilities, Addict Mobile Technology, Paruvenu.fr et PVS. Bien qu'elles soient situées hors du périmètre de consolidation du Groupe Digital Virgo, les sociétés Paruvenu.fr et PVS (filiale de Paruvenu.fr), font toujours partie de l'UES, car Paruvenu.fr et PVS sont détenues majoritairement par la société IODA SA qui détient également majoritairement la société Digital Virgo.

Un absentéisme relativement faible

L'absentéisme est relativement faible au sein du Groupe. Il est de 4,8% en 2022, dont 37 % expliqués par les congés maternité et paternité.

Ventilation des jours d'absentéisme des effectifs par motif	2020	2021	2022
Maladie	1,5%	2,3%	2.3%
Congé sans solde	0,3%	0,6%	0.5%
Congé pour évènement familial	0,3%	0,1%	0.2%
Absence injustifiée	0,2%	0,1%	0.1%
Congé maternité et paternité	1,3%	1,9%	1.8%
Autres motifs	0,2%	0,1%	0.1%
Total	3,9%	5,1%	4.8%

Protection des salariés et accidents

Les accidents de travail ou de trajet sont très peu nombreux au sein du Groupe. En France, nous avons recensé quatre accidents en 2022 (aucun en 2021, et deux en 2020: il s'agissait d'accidents de trajet).

L'environnement

Bien que la nature de l'activité du Groupe ne constitue pas a priori une menace pour l'environnement, Digital Virgo s'est engagé dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale (RSE) d'entreprise afin de construire une compétitivité à long terme s'appuyant sur des relations pérennes avec ses investisseurs, clients, fournisseurs, collaborateurs et autres partenaires.

La politique environnementale du Digital Virgo en France vise à favoriser les pratiques écoresponsables au sein de l'entreprise, valoriser les initiatives et conduire des actions afin de pérenniser la démarche. Par engagement, l'entreprise a la volonté de se mettre en conformité avec la loi, les normes et réglementations (NRE, DEEE, RoHS...), mais également de répondre aux préoccupations exprimées dans ce domaine par ses actionnaires, clients et collaborateurs. L'engagement du Groupe se traduit par des pratiques fondées sur le respect de toutes les parties prenantes liées à l'activité de l'entreprise.

15

VIE
TERRESTRE



13
LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Politique générale en matière environnementale

Le Groupe Digital Virgo n'est soumis à aucune norme environnementale et aucun de ses sites n'est classé Installation Classée pour la Protection de l'Environnement.

Bien que le Groupe ne soit soumis à aucune norme environnementale, il mène des actions de sensibilisation en faveur de l'environnement auprès de ses salariés. Ainsi, un livret des bonnes pratiques environnementales à destination des collaborateurs a été rédigé en interne, et la Charte d'Utilisation du Système d'Informations a été mise à jour pour sensibiliser les collaborateurs aux règles applicables au Développement Durable.

Les fournisseurs (distributeurs de boissons chaudes, matériel informatique, fournitures de bureau) qui adoptent une démarche « Positive Impact » et proposent des produits, matériels et processus répondant à des critères durables, sont favorisés.

2

FAIM
ZERO

De plus, il est proposé aux salariés des sites de Lyon, Aix-en-Provence et Paris des paniers hebdomadaires de fruits et légumes de saison, issus de l'agriculture raisonnée, en circuit court. Le CSE subventionne une partie de ces paniers.

De par ses activités, Digital Virgo n'a pas d'impact sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, ainsi que la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable. Par ailleurs, les activités de Digital Virgo n'ont pas d'impact direct sur le bien-être animal.



Installation de bornes de recharge électriques sur le parking du site d'Aix-en-Provence

Le Groupe a installé des bornes de recharge électriques sur le parking de son site d'Aix-en-Provence afin d'inciter les salariés à avoir un impact positif sur l'environnement en optant pour l'utilisation de voitures électriques.

Pollution

L'activité de Digital Virgo n'est pas une activité industrielle. À ce titre, elle ne produit pas directement de rejet dans l'air, l'eau ou le sol. Elle ne présente pas réellement de risques directs sur l'environnement.

De manière identique aux exercices 2020 et 2021, le Groupe n'a constitué aucune provision pour risques en matière d'environnement en 2022, n'a versé aucune indemnité en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et n'est informé d'aucune action menée à son encontre en réparation de dommages causés à l'environnement.

Au regard de ses activités, le Groupe ne génère pas de nuisances sonores.

Économie circulaire

Prévention et gestion des déchets

Les déchets générés par l'activité de Digital Virgo sont principalement constitués de fournitures de bureaux et des consommables informatiques. Le Groupe est en conformité avec les réglementations environnementales concernant la récupération et le recyclage des équipements électriques et électroniques. En 2021, 66 kilos de DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) ont été collectés sur les sites français de Lyon, Paris et d'Aix-en-Provence, contre 728 kilos en 2020. Par ailleurs, afin de prolonger la durée de vie du matériel informatique, des dons avaient été fait à deux associations à Lyon et Paris, représentant 53 kilos de matériel en 2020.

En 2022, 378 kilos de DEEE ont été collectés sur nos sites en France. Le Groupe poursuit son engagement de gestion des déchets et a donné du matériel informatique à des établissements scolaires.

Les actions de recyclage sont mises en œuvre directement par les sites. A titre d'exemple, un système de tri sélectif a été mis en place sur le site de Lyon à chaque étage dans les espaces bureaux, les sanitaires, et la cafétéria.

D'autres actions ont été mises en place telles que :

- le recyclage des consommables type toner d'imprimantes et de photocopieurs en coordination avec les fournisseurs ;
- l'installation d'une borne de recyclage des piles à Lyon.

D'autre part, les collaborateurs peuvent bénéficier du matériel dont le Groupe souhaite se séparer et lui donner une seconde vie. Ainsi, lors des déménagements de sites, du mobilier de bureau est donné aux collaborateurs pour éviter la mise au rebut, et des dons de matériel informatique sont faits à des associations.

Utilisation durable des ressources

Dans le cadre de ses activités le Groupe consomme de l'eau à usage sanitaire et pour l'arrosage de ses espaces verts.

A Aix-en-Provence où la superficie des espaces verts est la plus importante, un contrôle des compteurs est effectué et le système d'arrosage a été révisé en 2020 afin de limiter et mesurer la consommation d'eau.

Consommation d'eau en France en m³ :

Sites (en m ³)	2020	2021	2022
Aix-en-Provence	396	591	426
Marseille*	65	0	0
Lyon	287	219	270
Paris	921	870	751
Total	1669	1680	1447

* Le Groupe n'a plus de bureaux à Marseille depuis le début de l'année 2021

La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation :

Le Groupe mène un certain nombre d'actions pour limiter la consommation de papiers et de matériel électronique.

Ces actions se traduisent par :

- l'achat de papier blanc recyclé et de fournitures de bureau durables (lampes de bureau, ampoules, etc.) ;
- l'achat d'équipements électriques et électroniques qui consomment peu ;
- le remplacement des serveurs informatiques vieillissant par du matériel de nouvelle génération répondant à des critères durables ;
- l'achat de matériel multifonctions et la suppression des imprimantes individuelles couleurs permettent d'optimiser la consommation et le coût des photocopieurs.
- l'installation d'ampoules LED sur tous les sites en France

La consommation d'énergie du Groupe et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique :

L'objectif du Groupe est de maintenir ses installations en bon état de fonctionnement par le biais de maintenances préventives et évolutives et leur assurer une durée de vie la plus longue possible.

Consommation d'électricité (en MWh)	2020	2021	2022
Aix-en-Provence	177.11	189.83	179.89
Marseille*	8.83	0	0
Lyon	120.25	138.94	116.59
Paris (Bauchat et Jemmapes)	135.24	149.87	125.63
Total	441.43	478.64	422.11

* Le Groupe n'a plus de bureaux à Marseille depuis le début de l'année 2021

Consommation de gaz (enMWh)	2020	2021	2022
Paris (Bauchat et Jemmapes)	119	217	303
Total	119	217	303

Afin de limiter leurs consommations énergétiques, certains sites ont soit effectué des travaux d'optimisation énergétique, soit équipé leurs locaux de systèmes plus économes en consommation d'énergie.

Le site de Lyon a par exemple :

- installé une pompe à chaleur raccordée pour la climatisation ;
- équipé de détecteurs de mouvements les sanitaires et les cages d'escaliers ;
- posé des films de protection solaire sur une partie des vitres, pour limiter la climatisation en été ;
- mis en place un système d'arrêt général de la lumière tous les jours à partir de 22h et jusqu'à 6h sur l'ensemble du site ;
- posé une horloge électrique pour gérer l'extinction automatique des ventilo-convecteurs le soir et le week-end ;
- remplacé l'ensemble de son parc de ventilo-convecteurs.

Les locaux du site de Aix-en-Provence s'inscrivent dans une démarche HQE et une pompe à chaleur a été installée.

Changement climatique

Les déplacements des collaborateurs sont une source importante d'émission de CO₂. Afin de limiter son impact environnemental, le Groupe a installé des systèmes de visio-conférence et services de conférences téléphoniques sur les sites qui limitent les déplacements inter-sites, tant en France qu'avec les principales filiales situées à l'étranger. La mise en place d'une charte de télétravail en France permet également de réduire les déplacements et les émissions de CO₂ qui en résultent.

Des bonnes pratiques doivent être appliquées par les collaborateurs lors de leurs déplacements en voiture, telles que :

- favoriser le covoiturage lors des déplacements professionnels ;
- et préférer les transports en commun.

Certains collaborateurs disposent d'un véhicule de fonction. Le site de Lyon a intégré à sa flotte un véhicule à deux énergies, pouvant être alimenté en carburant et électricité.

Les émissions liées aux déplacements en train et en avion des collaborateurs du Groupe sont mesurées et suivies par un prestataire externe en charge de l'organisation des déplacements.

Dans le contexte de crise sanitaire en 2020, les collaborateurs s'étaient moins déplacés qu'habituellement, diminuant ainsi les émissions de CO₂ liées aux déplacements.

	2020			2021			2022		
	Ferroviaire	Aérien	Total	Ferroviaire	Aérien	Total	Ferroviaire	Aérien	Total
Périmètre France									
Émissions de CO ₂ liées aux déplacements (en T eq. CO ₂)	0.8	32.3	33.1	0.7	73.5	74.2	1.52	169.35	176.7
Distances parcourues (en Km)	249 596	320 887	570 483	321 035	739 272	1 060 307	617 830	1 743 520	2 364 582

Émissions de CO ₂ (en T eq. CO ₂)	2020	2021	2022
Consommation d'électricité	26.6	28.7	21.95
Consommation de gaz	24.0	43.8	65.23
Déplacements	33.0	74.2	176.67

Des enjeux et des engagements sociétaux



Des engagements dans les œuvres sociales

Les sociétés françaises membres de l'Unité Economique et Sociale et faisant partie intégrante du groupe Digital Virgo ont bénéficié d'une dotation annuelle de 95 000 euros en 2022 (soit une augmentation de 7% par rapport à celles de 2020 et 2019). Les collaborateurs de la société Addict Mobile Technology ont rejoint dans l'UES en juin 2022.

Des actions sociales ont eu lieu en 2022 afin de renforcer les liens entre équipes et faire preuve de transparence.

Informer régulièrement : Les Webinars

Des webinars France ont été organisés chaque mois en 2022 afin de permettre à Guillaume Briche, CEO, d'aborder des sujets qui concernent l'entreprise et les salariés. C'est aussi l'occasion de répondre aux questions des collaborateurs et d'échanger autour de thématiques définies - en toute transparence.

Créer du lien : Afterworks & Petits déjeuners sur site

Afin d'inciter à la cohésion d'équipe et créer du lien, trois afterworks ont été organisés en 2022 à Lyon, Paris et Aix-en-Provence, dans des lieux décontractés et ludiques en dehors du bureau. Ce type d'événement avait déjà été mis en place en 2021 afin de renforcer l'esprit d'équipe lors de la pandémie de COVID-19.

Des petits déjeuners réguliers sur les lieux de travail de chacun ont aussi été organisés par les RH dans le but d'échanger entre collègues et rencontrer les nouveaux collaborateurs.





Soutien à des associations

Soutien à la lutte contre le cancer du sein en Espagne

Le Groupe soutient la lutte contre le cancer du sein en collaborant avec GEICAM, organisme de recherche sur le cancer.



Ouverture de short code SMS pour faire des dons à des associations

Le Groupe Digital Virgo a ouvert des short code SMS pour permettre de faire des dons à des associations.

Durant une campagne télévisée du 17 octobre 2023 au 23 octobre 2023, l'association Européenne contre les Leucodystrophies (ELA) a ainsi pu proposer aux téléspectateurs de TFI de faire un don directement facturé sur leur facture mobile. Il suffisait d'envoyer DON10 au 92 912 pour donner 10 euros à la recherche sur les Leucodystrophies.

L'association Fonds Santé et Diabète a également pu recollecter des fonds pour la recherche contre le diabète, lors d'une campagne télévisée en novembre 2022 sur France 5.

Faites un don, donation ou legs :

Sur le site Internet : www.FondsSanteDiabete.org

Par chèque : **BP 91058 Évry Cedex**

ou SMS : Envoyez **DIABETE** au **92009*** pour un don de 5€

**DON
SMS**

* Service gratuit
Don collecté sur facture mobile.
Disponible pour les clients de Bouygues Telecom, Orange, SFR et Free.

Pour en savoir plus et faire un don, visitez le site : www.FondsSanteDiabete.org



Arrondi sur salaires pour soutenir les associations Ecole à l'hôpital et Action contre la faim

Le Groupe Digital Virgo propose l'arrondi sur salaire à ses salariés en France. Chaque salarié peut soutenir une association en choisissant de donner une partie de son salaire.

Le Groupe a proposé en 2022 de soutenir les associations Ecole à l'hôpital et Action contre la faim.

L'École à l'hôpital est une association qui travaille depuis plus de 90 ans à maintenir la scolarité des élèves lorsqu'ils sont hospitalisés. Près de 450 enseignants bénévoles assurent la continuité des cours tant à l'hôpital qu'à domicile dans une quarantaine de centres hospitaliers.

Action contre la faim est une association qui vise à lutter contre la faim dans le monde. La mission est de sauver des vies en éliminant la faim par la prévention, la détection et le traitement de la sous-nutrition, en particulier pendant et après les situations d'urgence liées aux conflits et aux catastrophes naturelles.

Impact territorial et développement régional

Le Groupe Digital Virgo est implanté en France avec une forte présence en dehors de la région parisienne (Lyon et Aix-en-Provence) et à l'étranger (Espagne, Italie, Pologne, Maroc, Tunisie, Argentine, Brésil, Ile Maurice, Côte d'Ivoire, Sénégal, Mexique, ...). Cette répartition géographique permet de prendre équitablement en compte l'impact territorial et régional en matière d'emploi.

Sous-traitance

Le Groupe Digital Virgo fait appel à des prestataires externes principalement dans le domaine de la maintenance d'installations techniques spécialisées, de l'expertise dans le déploiement de systèmes complexes et du fonctionnement des immeubles (sécurité, entretien des locaux, ...).

Digital Virgo a choisi l'infrastructure Cloud d'Amazon Web Services pour soutenir ses opérations et sa croissance. Il s'agit d'une plateforme flexible, évolutive et sécurisée. Amazon Web Services est également un acteur engagé au niveau RSE. Son infrastructure Cloud est 5 fois plus économe en énergie que la moyenne des data centers en Europe. AWS en Europe a été alimenté par plus de 95 % d'énergie renouvelable en 2021. Les instances EC2 d'AWS basées sur Graviton3 utilisent jusqu'à 60 % d'énergie en moins pour la même performance que les instances EC2 comparables*.

*Source : Amazon Web Services

Un savoir-faire utile

Dans le contexte de la pandémie de Coronavirus, le Groupe a utilisé son savoir-faire pour venir en aide aux victimes de l'épidémie au Maroc : en collaboration avec Digital Virgo, les Opérateurs Télécoms Marocains ont, pour le compte du Ministère des Finances, créé un numéro dédié au fonds de Gestion de la Pandémie liée au Coronavirus. La mise en place d'un numéro téléphonique '1919' a été possible grâce à la mobilisation des Opérateurs Télécoms Marocains et des équipes techniques Digital Virgo. Chaque SMS envoyé au '1919' a représenté un don de 10 dirhams au Fond pour la Gestion de la Pandémie liée au Coronavirus.

Accompagner les équipes dans leurs engagements

Fin 2020, le programme « Teams in Action », qui donne l'opportunité aux salariés de Digital Virgo de défendre des projets qui leur tiennent à cœur, a été mis en place. Qu'il soit sportif, humanitaire ou économique, chaque salarié du Groupe a pu présenter un projet qui aura un impact positif. Plus d'une quinzaine de dossiers ont été déposés. La phase dédiée aux présentations orales et le choix des projets financés ont commencé au mois d'avril 2021. Plusieurs projets ont finalement été sélectionnés et ont vu le jour :

- Un projet en collaboration avec une association Portugaise, qui consiste à donner l'opportunité à un jeune d'effectuer un stage au sein des équipes portugaises.
- Un projet sportif et fédérateur en France avec la Fondation OM qui consiste à soutenir financièrement des employés souhaitant participer à une course caritative.
- AWS IT Skills 4U en Pologne visant à former des réfugiés Ukrainiens à des métiers dans le milieu de la tech en leur offrant des postes chez Digital Virgo.

Enfin, un autre projet dédié à la création d'un guide de voyage des villes dans lesquelles le Groupe est présent est en train d'être mis en place.

En plus du projet Teams in Action, une page « Positive Impact » a été créée sur l'intranet d'entreprise afin d'inciter les collaborateurs à faire part de leurs idées et initiatives. Cette page, mise en ligne en décembre 2022, met en avant les projets déjà réalisés dans le monde, présente le Comité « Positive Impact » et possède un formulaire « Boîte à idées » qui permet aux collaborateurs de proposer un projet RSE.



IT4U Skills powered by **aws**

Знайди нову роботу в IT!

БЕЗКОШТОВНІ КУРСИ
ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

Registration: www.itskills4u.com.ua

- Безкоштовні курси AWS Cloud та сертифікаційні іспити AWS
- Безкоштовні мовні курси
- Безкоштовна кар'єрна підтримка

ОПЕРАТОР ПРОГРАМИ: **ZPP** (Зона Промислових Парків України)
СЕКОНДАРНА ПІДТРИМКА: **Ministry of Digital Transformation of Ukraine**
КОРДАНАТОР ПРОГРАМИ: **Ministry of Family and Social Policy** / **Ministry of Digital Transformation of Ukraine**
Digital Education



DIGITALVIRGO