

**Berger-Levrault s'engage  
pour des activités numériques plus responsables**

# Rapport RSE 2025

*Reporting volontaire selon les normes ESRS (Directive Européenne CSRD)*



# Édito



En 2025, Berger-Levrault poursuit sa transformation avec engagement et détermination, qu'il s'agisse du pilotage de nos impacts, de la protection des données ou de la solidité des choix technologiques et opérationnels.

Parce que nous voulons rendre nos engagements concrets, notre trajectoire mesurable et nos progrès partageables par tous, nous avons décidé de publier notre rapport RSE 2025 en s'inspirant du cadre réglementaire européen normé (CSRD) car il documente nos choix, rend visible nos priorités, et permet d'apprécier notre performance globale.

Ainsi, la transparence est un gage de crédibilité, permettant à nos clients de se projeter avec un partenaire fiable, à nos équipes d'apprécier l'impact réel de leur engagement et à l'ensemble de nos parties prenantes d'évaluer nos progrès sur des bases comparables avec une logique d'amélioration et de redevabilité.

Nos clients restent notre boussole : nous continuons à coconstruire avec eux des solutions robustes qui intègrent les évolutions réglementaires et technologiques, pour simplifier leur quotidien et inscrire notre accompagnement dans la durée.

2025 est une année d'accélération technologique par l'intégration de l'IA générative qui transforme nos pratiques quotidiennes. Notre responsabilité d'éditeur est claire : transformer cette puissance en utilité sans compromis sur la souveraineté, la sécurité et la sobriété.

Mais ce bel élan repose avant tout sur l'engagement des femmes et des hommes de Berger-Levrault qui n'ont de cesse d'innover, de livrer, d'accompagner et de sécuriser avec exigence.

En 2025, Berger-Levrault confirme une conviction : la technologie n'a de sens que si elle est utile, sûre et responsable. Et la durabilité n'a de valeur que si elle se traduit en résultats pour nos clients, nos équipes et pour la société.

Merci à nos clients pour leur confiance, leur exigence et leur rigueur. La suite s'écrit avec la même énergie : mettre à profit le meilleur des technologies, livrer juste et progresser durablement.

Christophe Gabette, Directeur RH / Communication / RSE

# Sommaire

<b>INFORMATIONS GENERALES (ESRS 2)</b> .....	<b>7</b>
— <i>Présentation du Groupe</i> .....	7
Qui sommes-nous ? .....	7
Implantations géographiques .....	7
— <i>Base de préparation</i> .....	8
Base générale pour la préparation des états de durabilité (ESRS 2 BP-1) .....	8
Périmètre du reporting .....	8
Processus de collecte et de vérification des données .....	8
Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (ESRS 2 BP-2) .....	9
— <i>Gouvernance du Groupe</i> .....	10
Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (ESRS 2 GOV-1) .....	10
Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes (ESRS 2 GOV-2) .....	11
Intégration des résultats en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation (ESRS 2 GOV-3) .....	11
Déclaration sur la vigilance raisonnable (ESRS 2 GOV-4) .....	12
Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité (ESRS 2 GOV-5) .....	12
— <i>Valeurs</i> .....	13
— <i>Stratégie</i> .....	14
Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur (ESRS 2 SBM-1) .....	14
Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2) .....	16
Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3) .....	18
— <i>Gestion des impacts, risques et opportunités</i> .....	22
Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (ESRS 2 IRO-1) .....	22
<b>ENVIRONNEMENT (ESRS E1 E4 E5)</b> .....	<b>27</b>
— <i>Changement climatique (ESRS E1)</i> .....	27
Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation (ESRS E1 GOV-3) .....	27
Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS E1 SBM-3) .....	27
Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat (ESRS E1 IRO-1) .....	27
Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (ESRS E1-1) .....	29
Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci (ESRS E1-2) .....	29
Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique (ESRS E1-3) .....	31
Consommation d'énergie et mix énergétique (ESRS E1-5) .....	32
Empreinte environnementale déplacements .....	32
Emissions brutes de GES des scopes 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (ESRS E1-6) .....	33

—	<i>Ressources hydriques (ESRS E3)</i> .....	35
	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels liés aux ressources hydriques (ESRS E3 IRO-1) .....	35
	Politiques en matière de ressources hydriques et marines (ESRS E3-1) .....	35
—	<i>Utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5)</i> .....	36
	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (ESRS E5 IRO-1) .....	36
	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (ESRS E5-1) .....	36
	<b>SOCIAL ESRS S1 S3 S4</b> .....	<b>39</b>
—	<i>Personnel de l'entreprise (ESRS S1)</i> .....	39
	Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2) .....	39
	Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3) .....	39
	Politiques concernant le personnel de l'entreprise (ESRS S1-1) .....	40
	Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts (ESRS S1-2) .....	42
	Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations (ESRS S1-3) .....	43
	Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions (ESRS S1-4) .....	43
	Caractéristiques des salariés de l'entreprise (ESRS S1-6) .....	48
	Indicateurs de diversité (ESRS S1-9) .....	49
	Salaires décents (ESRS S1-10) .....	50
	Protection sociale (ESRS S1-11) .....	50
	Personnes en situation de handicap (ESRS S1-12) .....	50
	Indicateurs de formation et de développement des compétences (ESRS S1-13) .....	50
	Indicateurs de santé et de sécurité (ESRS S1-14) .....	51
	Indicateurs de rémunération (ESRS S1-16) .....	51
—	<i>Communautés affectées (ESRS S3)</i> .....	52
	Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2) .....	52
	Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3) .....	52
	Politiques relatives aux communautés affectées (ESRS S3-1) .....	53
	Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions (ESRS S3-4) .....	54
—	<i>Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4)</i> .....	56
	Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2) .....	56
	Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3) .....	56
	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux (ESRS S4-1) .....	57
	Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts (ESRS S4-2) .....	58
	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (ESRS S4-3) .....	58

Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions (ESRS S4-4) .....59

**GOVERNANCE – Conduite des affaires (ESRS G1) .....62**

Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (ESRS G1 GOV-1) .....62

Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels (ESRS G1 IRO-1) .....62

Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise (ESRS G1-1) .....63

Gestion des relations avec les fournisseurs (ESRS G1-2) .....64

Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin (ESRS G1-3) .....65

Cas avérés de corruption ou versements de pots-de-vin (ESRS G1-4) .....65

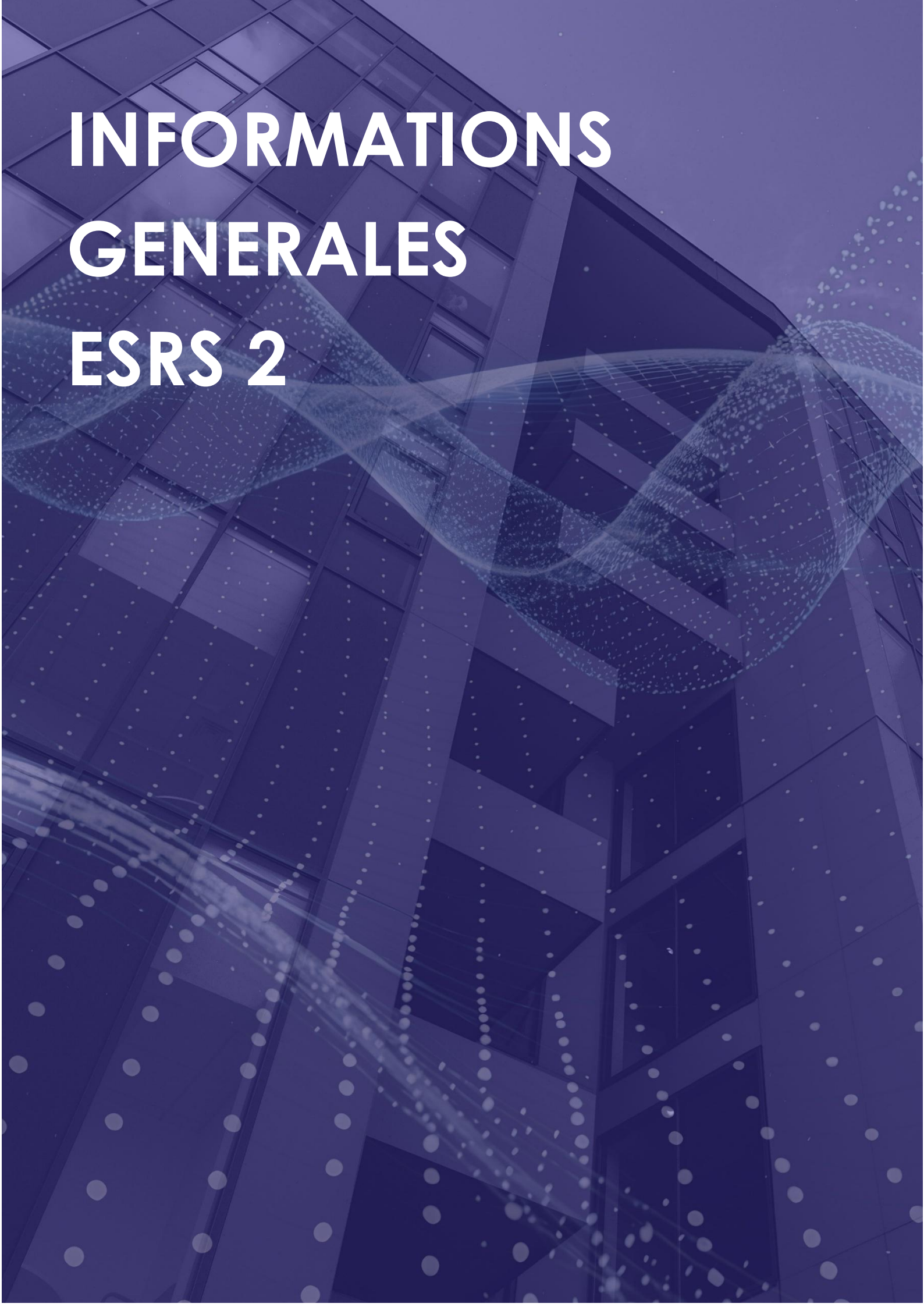
Influence politique et activités de lobbying (ESRS G1-5) .....65

Pratiques en matière de paiement (ESRS G1-6) .....66

Recherche et innovation (enjeu spécifique, complément au cadre ESRS) .....66

Protection des données (enjeu spécifique, complément au cadre ESRS) .....68

Cybersécurité (enjeu spécifique, complément au cadre ESRS) .....70



# INFORMATIONS GENERALES ESRS 2

# INFORMATIONS GENERALES (ESRS 2)

## — Présentation du Groupe

### Qui sommes-nous ?

Berger-Levrault est un éditeur de logiciel international basé en France qui s'adresse aux collectivités et administrations locales, aux établissements de santé, au monde de l'éducation et à l'industrie. Le Groupe implanté en Europe, au Maroc et au Canada compte 40 000 clients sur les 5 continents.

Berger-Levrault est le leader des solutions logicielles de Ressources Humaines et de Gestion Financière pour les secteurs public et parapublic en France et en Espagne, ainsi que le leader européen des solutions de gestion de maintenance.

Acteur de proximité solide et pérenne, Berger-Levrault collabore avec ses clients et partenaires pour rendre le monde plus simple et plus sûr grâce à un numérique sécurisé et accessible à tous.

Engagés dans une transformation numérique responsable, les 2 000 collaborateurs de Berger-Levrault agissent au quotidien pour être à la hauteur des enjeux sociétaux, économiques et environnementaux de leurs clients par la création de solutions digitales de confiance.

### Implantations géographiques



### 27 bureaux

#### EUROPE

- Belgique (1)
- Suisse (1)
- France (15)
- Italie (1)
- Espagne (7)

#### AMERIQUE DU NORD

- Canada (1)

#### AFRIQUE

- Maroc (1)

## — Base de préparation

### Base générale pour la préparation des états de durabilité (ESRS 2 BP-1)

Berger-Levrault a construit son rapport RSE en s'appuyant sur les principes de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) en intégrant les normes de publication ESRS.

Bien que l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application de cette obligation réglementaire, Berger-Levrault (France) a choisi de s'appuyer sur ce cadre pour structurer son reporting RSE volontaire. En conséquence, les indicateurs prévus par ces normes ne sont publiés que lorsqu'ils sont applicables aux activités de Berger-Levrault.

L'analyse de matérialité initiale a ainsi évolué vers une approche de double matérialité, intégrant à la fois:

- les impacts des activités de Berger-Levrault sur les personnes et l'environnement,
- ainsi que les risques et opportunités financiers associés aux différentes thématiques de durabilité.

### Périmètre du reporting

#### **Période couverte**

Les données collectées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025.

La remontée de ces données s'effectue à une fréquence annuelle.

#### **Périmètre**

Le reporting extra-financier couvre l'ensemble des activités situées en France.

Par rapport aux exercices précédents, le périmètre de consolidation a été élargi. Il intègre désormais les entités suivantes : CARL International et Neolink.

Le rapport porte sur les opérations de Berger-Levrault et inclut également les informations relatives à la chaîne de valeur, tant en amont qu'en aval, dès lors que celles-ci ont été identifiées comme matérielles dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

### Processus de collecte et de vérification des données

Le service RSE organise et pilote le processus de collecte des données ESG dans le cadre de la production du Rapport RSE annuel. Les informations quantitatives et qualitatives font l'objet de plusieurs niveaux de contrôle afin d'en garantir la fiabilité. Les indicateurs sont alimentés par les données transmises par les directions suivantes : Ressources Humaines, Juridique, Achats, RGPD & Cybersécurité, Finance, Recherche et Innovation Technologique, Partenariats ainsi que les directions Client au sein des Business Unit.

Les données publiées sont établies conformément à la méthodologie définie dans le protocole de collecte des données ESG du rapport RSE. Ce protocole est formalisé et régulièrement mis à jour. Pour chaque indicateur, un contributeur (chargé de la production de la donnée) et un valideur (chargé de son contrôle) sont identifiés et appliquent les vérifications prévues par le mode opératoire.

Le service RSE réalise un contrôle de cohérence globale et analyse les variations significatives constatées. Enfin, le Comité exécutif procède à une relecture et assure la validation finale des informations publiées.

## Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (ESRS 2 BP-2)

Dans le cadre de cette publication volontaire, certaines informations seront mises en place progressivement, au fur et à mesure de la consolidation des dispositifs internes. Cela concerne par exemple les informations relatives aux effets financiers anticipés.

### **Horizons temporels**

Les horizons temporels utilisés sont les mêmes que ceux proposés par la norme soit :

- Court terme : inférieur à 1 an
- Moyen terme : entre 1 et 5 ans
- Long terme : au-delà de 5 ans

## — Gouvernance du Groupe

### Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (ESRS 2 GOV-1)

Berger-Levrault est une société par actions simplifiée (SAS) au capital social de 12 614 510,44 euros. Son siège social est situé au 892, rue Yves Kermen à Boulogne-Billancourt. La gouvernance de la société est assurée par BL Holding.

Le système de gouvernance global de Berger-Levrault est structuré autour de :

- **6 Business Units (BU)**
  - Collectivités & administrations territoriales France,
  - Administrations publiques Espagne,
  - Sanitaire et Médico-social France,
  - CARL France (GMAO, industries, entreprises, transports),
  - Education Canada
  - EDITECH France (Edition & Documents).
- **5 Directions Transverses**
  - Direction Finances, Juridique, Achats et Affaires publiques,
  - Direction Systèmes d'Information,
  - Direction Technologie,
  - Direction Transformation, Stratégie et business développement,
  - Direction Ressources Humaines, Communication et RSE.

Le Comité Exécutif (COMEX) réunit les Directeurs et Directrices des Business Unit et des Directions transverses. Il définit et met en œuvre la stratégie pour l'ensemble du Groupe Berger-Levrault dans l'intérêt des clients, des actionnaires, des partenaires et des collaboratrices et collaborateurs.

Les Comités de Direction (CODIR) sont les instances décisionnelles de chaque Business Unit et Directions Transverses. Au sein des BU, ils rassemblent notamment les principales fonctions : Marketing Produit, Développement, Marketing Client, Commerce, Relation Client et Services.



### Organisation synthétique Groupe



## **Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes (ESRS 2 GOV-2)**

Les membres du COMEX sont informés des principaux impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité à une fréquence trimestrielle. Cette information est partagée par le service RSE lors de présentations en COMEX. Ces présentations visent à fournir un état des lieux détaillé des risques et opportunités identifiés, et à évaluer l'efficacité des politiques et actions mises en place pour répondre à ces enjeux. Les membres de la gouvernance ont été activement impliqués dans l'exercice de double matérialité, ce qui leur a permis d'identifier et d'évaluer les enjeux matériels tant du point de vue des impacts de l'entreprise sur l'environnement et la société, que de la manière dont ces enjeux affectent la performance financière de Berger-Levrault.

### ***La gouvernance RSE de Berger-Levrault***

La stratégie RSE est définie au sein du Comité RSE puis validée par le COMEX. Les orientations prioritaires, les risques, les objectifs stratégiques ainsi que les trajectoires associées y sont examinés, validés et suivis. Le Comité RSE, composé de la Direction générale, de membres du COMEX et de la Direction RSE, rend compte de ses travaux au COMEX.

Le COMEX valide la stratégie RSE, les risques et objectifs présentés dans le rapport, ainsi que les trajectoires associées. Il veille à l'engagement de l'ensemble des entités dans le processus de reporting et approuve le contenu du rapport RSE.

La coordination et le pilotage opérationnel de la démarche sont assurés par le Service RSE, rattaché à la Direction Ressources Humaines, Communication & RSE, placée sous la responsabilité d'un membre du COMEX. Le Service RSE décline la stratégie en feuille de route opérationnelle, pilote sa mise en œuvre et accompagne les entités et Business Units dans l'intégration des objectifs RSE. Il garantit la cohérence des politiques et des indicateurs, supervise la collecte des données et la production du rapport RSE, et conduit les actions de sensibilisation et de formation.

Les directions transverses et les Business Units mettent en œuvre la démarche RSE dans leurs périmètres respectifs et contribuent au reporting.

## **Intégration des résultats en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation (ESRS 2 GOV-3)**

À ce jour, la rémunération variable des membres des organes de direction n'intègre pas encore de critères liés à la durabilité.

## Déclaration sur la vigilance raisonnable (ESRS 2 GOV-4)

Les éléments répondant à la déclaration sur la diligence raisonnable sont présentés dans différentes sections du rapport de durabilité :

Les éléments de diligence raisonnable	Sections dans le rapport de durabilité
Prise en compte de la diligence raisonnable dans les instances dirigeantes	GOV 1 SBM 1 - SBM 3
Engagement avec les parties prenantes affectées	SBM 2
Identification et évaluation des impacts négatifs	IRO 1
Actions réalisées pour atténuer les impacts négatifs	Tableau regroupant les actions à retrouver dans chaque chapitre thématique
Evaluation de l'efficacité des actions	Commentaires liés à l'efficacité des actions à retrouver dans chacun des chapitres thématiques

## Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité (ESRS 2 GOV-5)

### Gestion des risques

Le Groupe a mené une analyse de double matérialité qui englobe l'ensemble de ses activités. Ce travail sert de base à la publication du rapport de durabilité, et permet un suivi des risques ESG du Groupe.

### Contrôle interne

Berger-Levrault a formalisé un dispositif de contrôle interne dédié au reporting des données ESG afin d'en assurer la fiabilité, la cohérence et la traçabilité. Ces données sont ensuite utilisées pour établir le rapport RSE annuel joint aux états financiers. Le dispositif couvre l'ensemble des données ESG quantitatives et qualitatives collectées auprès des Business Unit et Directions transverses du Groupe.

Le service RSE organise la campagne de collecte en mettant à disposition le référentiel de reporting, le protocole méthodologique, et en définissant le cadre, le périmètre et le calendrier.

Le contrôle interne s'articule en trois niveaux :

- Un auto-contrôle par le contributeur (contrôles arithmétiques, de cohérence temporelle, de source et de complétude), en documentant les variations significative et en réalisant les dépôts des preuves liés aux données transmises,
- Une validation indépendante par un valideur, incluant une revue critique et de cohérence, une vérification des preuves et une validation formalisée auprès du service RSE,
- Un contrôle de cohérence final par le service RSE portant sur la réception des validations, la cohérence globale et la contextualisation des données et variations observées.

Enfin, un archivage annuel est mis en œuvre pour faciliter la traçabilité historique et les revues futures.

## — Valeurs

Dans le cadre de notre nouveau projet d'entreprise, la Direction a redéfini avec un groupe de collaboratrices et collaborateurs, les valeurs aspirationnelles qui guident nos actions et nos comportements au quotidien.



### Toujours faire le pas de plus pour faire la différence

Nous mettons tout en œuvre pour fournir des solutions et services performants. Nous devons monter en compétences continuellement, revisiter nos pratiques & méthodes et transformer les obstacles en opportunités.

Nous partageons cette volonté de nous dépasser au quotidien pour offrir le meilleur à nos clients et être pleinement fiers de ce que nous avons accompli ensemble.



### Aligner nos paroles et nos actes pour grandir ensemble

Nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons pour créer un écosystème vertueux associant l'ensemble de nos parties prenantes. Nous exprimons notre confiance par la reconnaissance, l'autonomie et la transparence. Nous la développons par une étroite collaboration avec nos partenaires et clients. Nous donnons le goût d'entreprendre et favorisons la créativité. Nous répondons aux enjeux de confiance numérique avec nos solutions et services.



### Oser bouger les lignes

Nous n'hésitons jamais à remettre en cause le statu quo. Nous osons toujours regarder les difficultés en face pour mieux y remédier. Nous encourageons la prise d'initiative dans le but de créer de la valeur pour notre écosystème quel que soit notre rôle.

Nous sommes proactifs et nous concrétisons nos idées nouvelles pour offrir le meilleur à nos clients.



### Écouter, aider et respecter l'autre

Nous sommes conscients de nos différences et veillons à la considération de chaque personne dans le respect de sa singularité.

La bienveillance, valeur socle de l'entreprise, favorise notre bien-être.

Notre bienveillance mutuelle crée les conditions de la confiance propice à un travail de grande qualité au service de nos clients et partenaires.



### Assumer notre rôle et nos engagements

Nous sommes engagés dans une démarche volontariste qui nous pousse à agir collectivement pour un impact positif dans les domaines sociaux, économiques et environnementaux.

Nous assumons les conséquences de nos actions. A titre individuel ou collectif, nous reconnaissons rapidement nos erreurs et en analysons les causes pour progresser.

## — Stratégie

### Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur (ESRS 2 SBM-1)

Dans un secteur en grande mutation, Berger-Levrault développe une feuille de route stratégique qui lui permet, d'une part, de capitaliser sur ses atouts historiques, et, d'autre part, de s'inscrire dans une démarche de croissance durable, alliant innovation et modernisation technologique.

Le plan stratégique Blue X a été lancé en 2023 et comprend 5 grands objectifs détaillés ci-dessous.

### Nos 5 grands objectifs

- 1 MARCHÉS**  
Nous recentrer sur nos **priorités** et investir massivement sur nos **marchés prioritaires** pour (re)conquérir un vrai **leadership**.
- 2 TECHNOLOGIE**  
Migrer rapidement nos solutions vers du **SaaS mutualisé** pour offrir à nos clients une **expérience utilisateur**, une performance, une disponibilité et une sécurité de haut niveau.
- 3 TRANSFORMATION**  
Mettre en place une organisation orientée **satisfaction client** et investir massivement dans l'accompagnement de la transformation.
- 4 FINANCES**  
Renouer avec une **croissance organique profitable** et accélérer notre développement via de nouvelles **acquisitions**.
- 5 PROJET HUMAIN**  
Embarquer les collaboratrices et collaborateurs dans cette **nouvelle étape** de la vie du Groupe.

Ces objectifs se concentrent autour de 5 marchés prioritaires présentés ci-dessous.

### Nos 5 marchés prioritaires



**France** Collectivités et Administrations Territoriales



**Europe** CARL



**Espagne** Gestion financière & RH



**France** Sanitaire privé et médico-social



**Canada** Éducation

#### Quelques exemples de domaines d'expertise

##### Collectivités et Administrations Terr.

Gestion financière  
Ressources humaines et Paie  
Achats publics  
Dématérialisation  
Enfance et famille  
Patrimoine et services techniques...

##### Maintenance multi-secteurs

Parcs & équipements  
Infrastructures, bâtiments & réseaux  
Matériels, infrastructures de transport...

##### Sanitaire & médico-social

Dossier usager (DUI)  
Dossier patient informatisé (DPI)  
Gestion administrative du patient  
Facturation des séjours  
Ressources humaines, Paie et Planning  
Gestion financière...

##### Étudiants et Enseignement Supérieur

Gestion des emplois du temps  
Gestion des ressources des universités...

### Environnement

- Renforcement réglementaire des exigences environnementales
- Nécessaire suivi et réduction des consommations énergétiques et données environnementales (GES, énergie, déchets, etc.)
- Prise en compte accrue de la préservation des ressources dans un contexte de généralisation du SaaS et d'essor rapide de l'IA
- Demandes croissantes du marché concernant l'engagement de durabilité des entreprises (sobriété, écoconception, etc.)"

### Technologie

- Top priorité à la Cybersécurité
- Développement de solutions logicielles SaaS
- Intégration de l'intelligence Artificielle au cœur des produits et des outils
- Respect et confidentialité des données personnelles
- Digitalisation généralisée des interactions et pratiques
- Montée en puissance du Numérique Responsable"

### Emploi & Société

- Transformation accélérée des métiers technologiques et sectoriels
- Tension sur les talents numériques à forte expertise métier
- Hybridation des organisations et nouvelles formes de collaboration numérique
- Exigence accrue d'éthique du numérique (données, IA, cybersécurité)
- Inclusion et accessibilité des services numériques
- Attractivité, engagement et sens au travail"

## RESSOURCES

## PROCESSUS DE CRÉATION DE VALEUR

## VALEUR CRÉÉE

### Humain

- 2190 collaboratrices et collaborateurs (Groupe)
- 98% des 1582 collaboratrices et collaborateurs France en CDI
- 59 métiers : diversité des compétences et profils
- 1/2 journée par an offerte sur le temps de travail pour s'investir dans cause sociale ou environnementale (BL Impact Day)

### Recherche & Innovation

- Investissement continu
- 3 Laboratoires : Lab IA, Lab Génie logiciel et Lab Industrie 5.0
- 35 chercheuses et chercheurs

### Expertise numérique et métier

#### Logiciels

- Expertise réglementaire et métiers sur nos marchés
- Savoir-faire industriel et technologique reconnu

#### Édition

- 50 experts mobilisés pour concevoir un fond documentaire de référence

### Économique & financier (Groupe)

- 230,4 M€ CA
- 25% du CA investi en R&I
- 68k€ de dons à la Fondation Berger-Levrault

### Berger-Levrault met son expertise technologique, sectorielle et métier au service de l'intérêt collectif



### Humain

- 159 offres d'emploi
- +28% de candidatures reçues en 1 an
- 44% de femmes dans les instances de direction
- 85/100 Index égalité professionnelle
- 48% taux de transformation contrat alternant en emploi
- +6% du nombre de personnes en situation de handicap

### Sociétal

- 26M€ reversés aux territoires au titre des charges sociales et taxes diverses
- 12 projets soutenus par la Fondation Berger-Levrault pour un montant de 100k€
- 750 collaboratrices et collaborateurs investis dans le cadre d'une action solidaire (BL Impact Day, Groupe)
- 15k€ versés et répartis auprès de 4 associations à l'international dans le cadre de l'évènement sportif et solidaire interne (We Are Unstoppable, Groupe)

### Environnement

- Réalisation 1<sup>er</sup> bilan carbone complet (3 scopes, Groupe)
- -20% émissions GES liées à la flotte automobile
- 1,4 teq CO2/ETP pour les déplacements (-22%)
- Label Employeur Pro-Vélo Argent obtenu sur notre plus grand site

### Recherche & Innovation

- Publication du Yearbook 2025
- Prix "IA for efficiency"
- 2e et 3e places à l'IWST (International Workshop on Smalltalk Technology)

### Marque

- Leader des solutions logicielles de Ressources Humaines et de Gestion Financière pour les secteurs public et parapublic en France et en Espagne
- Leader européen des solutions de gestion de maintenance
- 3ème du TOP 5 des fournisseurs SaaS et On-premise du secteur public selon Markess by Exaegis
- 12ème du TOP Truffle 100 des éditeurs de logiciel français
- 21ème du Top 250 des éditeurs de logiciels français et la 11ème place au classement des éditeurs sectoriels selon EY France et Numeum

### Clients & Produits

- Développement de solutions SaaS sécurisées
- Livre blanc "L'IA au service de la maintenance", "Agentic AI & Industrie du logiciel"
- Innovation produit (ex: IA intégrée facilitant l'assistance opérationnelle métier et réglementaire, optimisation de l'impact environnemental avec l'intégration progressive de l'écoconception)
- Fond documentaire (base réglementaire en ligne, ouvrages, revue Horizons Publics)

### Économique & financier (Groupe)

- +6,6% de progression du CA
- +10% de progression du CA récurrent
- +5% de progression du résultat d'exploitation
- 1,4% Churn rate en valeur

Berger Levrault inscrit son action dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Les contributions de l'entreprise, structurées par domaine et mises en correspondance avec les normes ESRS, sont présentées dans le tableau ci-dessous :

ESRS	Correspondance ODD			
<b>ESRS E1 – Changement climatique</b>	<b>7</b> ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE	<b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	<b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	<b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
<b>ESRS E3 – Ressources hydriques et marines</b>				<b>6</b> EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
<b>ESRS S1 – Personnel de l'entreprise</b>		<b>4</b> ÉDUCATION DE QUALITÉ	<b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	<b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
<b>ESRS S3 – Communautés affectées</b>		<b>10</b> INÉGALITÉS RÉDUITES	<b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	<b>16</b> PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
<b>ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux</b>			<b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	<b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
<b>ESRS G1 – Conduite des affaires</b>			<b>16</b> PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	<b>17</b> PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

## Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)

Berger-Levrault intègre de manière continue les intérêts et points de vue de ses parties prenantes en lien avec les enjeux de durabilité spécifiques au secteur de l'édition de logiciel et aux activités du groupe. Ces efforts reposent sur un dialogue régulier et structuré avec les parties prenantes, permettant au Groupe de mieux comprendre leurs attentes et d'adapter ses actions en conséquence. Les opinions des parties prenantes sont directement intégrées dans l'évaluation de la double matérialité, en particulier dans l'analyse de la matérialité d'impact.

Le tableau ci-après présente les principales parties prenantes, les modalités de dialogue, leurs attentes majeures et la réponse de Berger-Levrault.

Principale Parties prenantes	Principales Modalités de dialogue	Principales attentes	Principales réponses de Berger-Levrault
<b>Clients</b>	Enquête de satisfaction clients Clubs utilisateurs Support technique Newsletters Réseaux sociaux	Sécurité et protection de leurs données Performance et fiabilité des solutions Innovation, accompagnement dans leur transition numérique responsable (sobriété, accessibilité)	Les éléments sont détaillés dans la section ESRS S4 du présent rapport.
<b>Collaborateurs et partenaires sociaux</b>	Enquêtes internes Instances représentatives du personnel (CSE, syndicats) Entretiens annuels	Equilibre vie pro/perso Perspectives de carrière et formation Conditions de travail saines et inclusives	Les éléments sont détaillés dans la section ESRS S1 du présent rapport.
<b>Fournisseurs et sous-traitants</b>	Réunions périodiques	Relations durables et équilibrées Respect des délais de paiement	Les éléments sont détaillés dans la section ESRS G1 du présent rapport.
<b>Actionnaires</b>	Echanges mensuels	Performance financière Gestion des risques Transparence	Reporting financier périodique
<b>Citoyens, associations professionnelles, ONG, collectivités, partenaires, etc.</b>	Participation à des groupes de travail sectoriels Relations institutionnelles Concertation publique Partenariats associatifs	Contribution au développement d'un numérique plus responsable Respect strict des réglementations Implication locale (sociétale, emploi, inclusion)	Les éléments sont détaillés dans la section ESRS S3 et ESRS G1 du présent rapport.

## Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3)

Les impacts, risques et opportunités (IRO) identifiés comme matériels lors de l'évaluation de la double matérialité de Berger-Levrault sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

Thème	Nature de l'IRO	Description de l'IRO
<b>ESRS E1 - CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	Impact Négatif	Emissions de GES qui contribuent au changement climatique (liées au fonctionnement de Berger-Levrault) : data centers, bureaux, déplacements...
	Impact Négatif	Emissions de GES qui contribuent au changement climatique (liées à l'utilisation des produits de Berger-Levrault) : fabrication du matériel informatique, transport de marchandises, utilisation des solutions...
	Impact Négatif	Contribution à l'épuisement des ressources énergétiques par la consommation d'énergies fossiles dans les activités (serveurs, déplacements...)
	Impact positif	Réduction de l'empreinte carbone des logiciels à travers leur éco-conception
	Impact positif	Amélioration de la continuité d'activité chez les clients avec le passage en SaaS
	Impact positif	Transition vers des technologies Cloud pour améliorer l'efficacité énergétique du stockage des données
	Impact positif	Soutien au développement des énergies renouvelables par la production et utilisation d'énergie renouvelable
	Risque Financier	Baisse du CA pour opportunités commerciales manquées en raison de l'obsolescence des solutions face à l'évolution des normes environnementales (certification des data centers, certification des matériels informatiques, etc.)
	Risque Financier	Hausse des coûts lié à une augmentation des prix de l'énergie dans un contexte d'insuffisante maîtrise de la consommation (carburant, électricité).
	Risque Financier	Hausse des coûts lié à une augmentation des consommations d'énergie avec le développement anticipé de l'usage généralisé de l'IA.
	Risque Financier	Perturbation (voire arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en énergie dans les installations de Berger-Levrault provoquant une perte de chiffre d'affaires.
	Risque Financier	Perturbation (voire arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en énergie dans la chaîne de valeur provoquant une perte de chiffre d'affaires
	Opportunité Financière	Hausse de CA liée à un positionnement sur de nouveaux marchés répondant aux besoins émergents des clients sur le volet bas-carbone et à la réglementation pour les acteurs publics
Opportunité Financière	Hausse de CA par la vente de logiciels qui aident les clients de Berger-Levrault (collectivités, administrations, entreprises, etc.) à améliorer leur réactivité en cas d'événement climatique (gestion de crise).	
Opportunité Financière	Hausse de CA par la vente de logiciels qui aident les clients de Berger-Levrault (collectivités, administrations, entreprises, etc.) à améliorer la résilience de leurs infrastructures face aux événements climatiques extrêmes (gestion de parc immobilier)	
Opportunité Financière	Hausse de CA liée à un positionnement sur de nouveaux marchés répondant aux besoins émergents des clients en matière de gestion de l'énergie	
<b>ESRS E2 - POLLUTION</b>	Impact Négatif	Pollution de l'eau utilisée dans les systèmes de refroidissement des datacenters
	Impact Négatif	Pollution de l'eau induite par la production de matériels informatiques neufs
<b>ESRS E3 – RESSOURCES</b>	Impact négatif	Consommation d'eau sur l'ensemble de la chaîne de valeur (par exemple liée à la fabrication des matériels informatiques, refroidissement des salles de serveurs)

## AQUATIQUES ET MARINES

### ESRS E4 - BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

Impact négatif Perturbation des écosystèmes du fait de l'extraction et utilisation/production des ressources (chaîne de valeur sur l'approvisionnement en métaux et matières plastiques)

### ESRS E5 - UTILISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Impact Négatif Contribution à la dégradation de l'environnement par l'extraction de matière première (pour la fabrication du matériel informatique notamment)

Impact Négatif Utilisation de papiers lié à l'activité d'édition et au pilonnage.

Impact Positif Contribution à la valorisation des déchets (y compris métaux rares) par le recyclage des DEEE

Impact Positif Contribution à la réduction des déchets par la fourniture de matériel informatique reconditionné ou fabriqué avec des matériaux recyclés

Impact Positif Réduction de la consommation de papiers liées au développement de solutions participant à la digitalisation des administrations

Impact Positif Hausse de CA liée au développement d'offres permettant d'accompagner les clients à prolonger la durée de vie de leur matériel

Risque Financier Ralentissement/rupture de la chaîne de production du fait des difficultés d'approvisionnement en matières premières (semi-conducteurs...) entraînant des effets financiers négatifs

Opportunité Financière Hausse des coûts liée à l'adaptation de l'offre de produits à la Loi AGEC et à la mise en place des démarches circulaires (fourniture de matériel informatique reconditionné ou fabriqué avec des matériaux recyclés, collecte en vue du recyclage des appareils électroniques)

Opportunité Financière Accès élargi au marché des achats publics grâce à une offre de produits reconditionnés ou fabriqués avec des matériaux recyclés (Loi Agec).

Opportunité Financière Réduction des coûts liée à la sobriété des ressources dans l'utilisation de matériels informatiques (allongement de la durée de vie du matériel interne etc.), diminuant la pression sur les ressources

### ESRS S1 – EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Impact Négatif Conditions de travail contribuant à mettre en danger l'intégrité physique des collaborateurs

Impact Négatif Conditions de travail contribuant à mettre en danger l'intégrité psychologique des collaborateurs (stress, harcèlement, surcharge etc.)

Impact Négatif Contribution à un climat social tendu, source de démotivation pour les employés

Impact Positif Contribution au bien-être au travail favorisant la motivation des collaborateurs grâce à un environnement de travail agréable

Impact Positif Assurance d'un niveau de vie décent grâce à une rémunération juste (respect de la convention collective).

Impact Positif Contribution à l'intégration professionnelle de personnes éloignées de l'emploi (personnes âgées, travailleurs reconnus comme handicapés, travailleurs sans formation)

Impact Positif Contribution au développement des compétences, de l'employabilité et de l'épanouissement des salariés grâce à la formation

Risque Financier Hausse des coûts en cas d'atteinte à l'intégrité physique et/ou psychologique des collaborateurs (perturbation d'activité, baisse de productivité, hausse du turnover, absentéisme etc.)

Risque Financier Hausse du turnover et difficultés de recrutement dues à une faible attractivité des rémunérations

Risque Financier Baisse du CA lié à un arrêt partiel ou total de l'activité liée à une dégradation du climat social provoquant des grèves

Risque Financier Baisse de CA en cas de mauvaise notation sur les sujets d'égalité des chances (notamment lors de la réponse à des appels d'offre)

Risque Financier Hausse des coûts liée à une pénurie de personnel qualifié à cause du turnover et de difficultés de recrutement (dans un contexte de marché en tension)

Risque Financier Baisse de CA en cas d'impossibilité de respecter les engagements pris auprès des clients par manque de compétences

	Opportunité Financière	Baisse des coûts liée à l'attraction de nouveaux talents liée à une politique de travail adaptée (respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, horaires)
	Opportunité Financière	Baisse des coûts de recrutement liée à une politique d'inclusion favorisant l'attractivité de l'entreprise
	Opportunité Financière	Attraction et rétention des talents de tous niveaux de formation grâce à une politique de formation et gestion des compétences forte se traduisant par une baisse des coûts de recrutement
<b>ESRS S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES</b>	Impact positif	Contribution à l'efficacité des administrations publiques et privés au service des citoyens
	Impact positif	Contribution au développement et au dynamisme socio-économique via la création et le soutien d'emplois sur les territoires d'implantation (maintien des emplois directs ou indirects en cas de reprise)
	Impact positif	Développement de projets de mécénat et de projets d'intérêt général sur les territoires d'implantations
	Impact positif	Réduction de la fracture numérique dans les territoires (notamment ruraux)
	Impact positif	Contribution à la bonne tenue de la vie démocratique citoyenne (élections, etc.)
<b>ESRS S4 - CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX</b>	Impact Négatif	Atteinte à la santé ou intégrité physique des usagers à cause d'une défaillance logicielle (client hospitalier, cantine)
	Impact Positif	Amélioration de l'accessibilité de l'offre de produits à tous : jeunes, seniors, personnes atteintes d'illectronisme (accessibilité du site marchand, accessibilité des logiciels), personnes ne parlant pas la langue
	Impact Positif	Amélioration de la capacitation des utilisateurs par l'accompagnement à l'utilisation des solutions
	Impact Positif	Contribution à la satisfaction client liée à la qualité du service client et des produits (bon fonctionnement)
	Risque financier	Baisse de CA liée à une inadéquation entre la promesse de vente et l'exécution
	Risque financier	Baisse de CA en cas d'incidents pouvant mettre en danger les utilisateurs finaux
	Risque financier	Baisse du CA liée à une insatisfaction clients si les solutions ne répondent pas à des problématiques d'accessibilité numérique
	Risque financier	Baisse du CA, (baisse du portefeuille client/croissance limitée) liée à une insatisfaction clients
	Opportunité Financière	Augmentation des parts de marché et donc du CA par le respect des obligations contractuelles créant un climat de confiance avec les clients
	Opportunité Financière	Hausse de CA grâce à un service clients accessible à personnes en situation de handicap (avantage concurrentiel)
	Opportunité Financière	Hausse de CA permis par une co-construction des solutions avec les clients permettant de pleinement répondre à leurs besoins
<b>ESRS G1 – CONDUITE DES AFFAIRES</b>	Impact Négatif	Contribution au développement de pratiques commerciales non éthiques et dégradation de la qualité de service en cas avéré de corruption
	Impact Négatif	Violation de la vie privée des parties prenantes (internes et externes) en cas de non-respect du RGPD ou par suite d'une fuite/vol lors d'une cyberattaque.
	Impact Positif	Contribution au développement d'une culture d'entreprise favorisant des comportements éthiques et responsables
	Impact Positif	Amélioration de la qualité du sourcing grâce à une sélection intégrant des critères extra-financiers des fournisseurs.
	Impact Positif	Contribution au déploiement effectif de nouvelles solutions numériques plus efficaces, moins énergivore et moins intense en carbone.
	Risque Financier	Risque de perte de talents et de difficulté de recrutement si les employés actuels ou les personnes en recherche d'emploi ne s'identifient pas aux valeurs déclarées par Berger-Levrault.

Risque Financier	Pertes de marchés liées à une détérioration de la réputation en raison de pratiques non-éthiques.
Risque Financier	Baisse du CA liée à l'image ternie de l'entreprise en raison de controverses associées à l'engagement politique ou aux activités de lobbying
Risque Financier	Perte de CA liée à une non capacité de répondre aux attentes croissantes des clients en matière de souveraineté numérique
Risque Financier	Baisse du CA en cas de scandale ou de pratiques non responsables chez un fournisseur.
Risque Financier	Baisse du CA liée à une perturbation de la chaîne d'approvisionnement (faillite des fournisseurs, défauts d'approvisionnement, mauvaises relations commerciales, pratiques contraires à l'éthique)
Risque Financier	Sanction financière liée à une non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles
Risque Financier	Coûts supplémentaires pour résoudre un problème lié à l'altération, l'exfiltration ou la perte de données causées par une défaillance d'un système, de cyberattaque ou d'une erreur humaine
Risque Financier	Baisse du CA liée à une perturbation de l'activité due à une cyber-attaque du système d'information
Risque Financier	Risque réputationnel avec une baisse du CA liée à l'image ternie de l'entreprise à la suite d'une fuite de données (insatisfaction des clients, détérioration des relations commerciales, rupture de contrat).
Risque Financier	Risque d'atteinte à la propriété intellectuelle de Berger-Levrault entraînant des coûts supplémentaires pour régler le litige
Risque Financier	Baisse du CA liée à la mise en place de solutions numériques non-adaptées au marché
Opportunité Financière	Développement du CA à travers des offres de cybersécurité pour les clients
Opportunité Financière	Augmentation du CA grâce à la création de nouvelles solutions permettant de gagner des parts de marché.
Opportunité Financière	Baisse des coûts liée à des solutions plus efficaces menant à des économies d'énergie et de coûts à long terme

## — Gestion des impacts, risques et opportunités

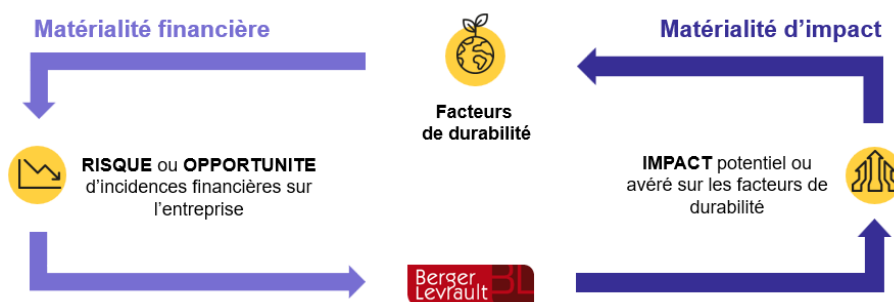
### Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (ESRS 2 IRO-1)

#### Méthodologie

Courant 2024, le groupe Berger-Levrault a formalisé son analyse de double matérialité. Cette analyse inclut l'identification et l'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux activités propres du Groupe, ainsi qu'à celles de sa chaîne de valeur en amont et en aval. L'ensemble des filiales implantées dans les différentes zones géographiques du Groupe a été intégré dans la démarche. Afin de garantir la robustesse et la neutralité de la méthodologie, le Groupe a été accompagné par un cabinet de conseil externe.

L'objectif de l'analyse de double matérialité est de définir les enjeux matériels en matière de durabilité sous deux angles complémentaires :

- **La matérialité d'impact**, qui évalue les impacts potentiels ou avérés de l'entreprise et de sa chaîne de valeur sur l'environnement et les écosystèmes et les parties prenantes sociales (collaborateurs, clients, actionnaires, etc.).
- **La matérialité financière**, qui estime les conséquences financières résultant des interactions du Groupe avec ses parties prenantes environnementales et sociales. Elle analyse comment les facteurs externes (changement climatique, évolutions réglementaires, attentes des parties prenantes, etc.) affectent la performance financière du Groupe, de manière positive ou négative.



Le Groupe a adopté une approche méthodologique fondée sur les exigences de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** dans sa version de décembre 2022 afin de réaliser son analyse de double matérialité. La méthodologie utilisée pour l'élaboration du rapport s'appuie sur les recommandations de l'**EFRAG** et sur les **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** dans leur version publiée en juillet 2023.

#### ETAPE 1 : Définition des enjeux ESG du groupe Berger-Levrault

Le tableau relatif à l'exigence d'application Ar 16 de l'ESRS 1 dans sa version de juillet 2023 expose une liste de 37 sous-thèmes et 92 sous-sous-thèmes pour guider les entreprises dans l'analyse de double matérialité. Cette liste générique devait être adaptée aux spécificités de chaque entreprise et de son secteur, permettant ainsi de reformuler, fusionner ou encore fractionner certains de ces sous-thèmes. En 2024 chez Berger-Levrault, cette liste a été utilisée comme base de travail et confrontée à l'ensemble de la documentation existante du Groupe, y compris sa précédente matrice de matérialité, ainsi que la Déclaration de Performance Extra-Financière 2023. Enfin, une revue sectorielle a également été réalisée pour s'assurer de l'exhaustivité de la couverture des sujets ESG évalués.

Une liste de 34 enjeux a ainsi été définie avec le service RSE et validée par les membres du COMEX de Berger-Levrault.

## ETAPE 2 : Identification, cotation des IRO

Pour chacun des 34 enjeux définis, des impacts, risques et opportunités (IRO) ont été identifiés, en prenant en compte l'ensemble des activités de Berger-Levrault, ses pays d'implantation et l'ensemble de sa chaîne de valeur. Une première version des IRO ont été proposé par le cabinet externe suite à l'analyse de la documentation existante. Par la suite, les IRO ont été challengés et complétés par Berger-Levrault au cours de 3 réunions thématiques :

- **Environnement** : en présence du la Direction des Ressources Humaines Communication & RSE, de la direction de la recherche appliquée et du Service des Moyens Généraux,
- **Social** : en présence de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction du Développement des Compétences, de la Direction Juridique, et de la Direction Relation client,
- **Gouvernance** : en présence du Service Sécurité des systèmes d'information, de la Direction Finance Gestion, de la Direction des Achats et de la Direction du Développement des relations externes.

Après leur identification, ces IRO ont été précotés par le cabinet externe en suivant la méthodologie multicritère de l'EFRAG, présentée ci-dessous :

### Matérialité financière

Importance Niveau de gravité des risques ou de bénéfice des opportunités sur la situation financière de l'entreprise	Probabilité d'occurrence	Horizon temporel
0 - Aucune 1 - Minimale 2 - Basse 3 - Moyenne 4 - Elevée 5 - Absolue	1 - Très peu probable 2 - Peu probable 3 - Probable 4 - Très probable 5 - Avérée	Court (<1an) Moyen (1 et 5 ans) Long (>5 ans)

### Matérialité d'impact

Qualité de l'impact	Gravité			Probabilité d'occurrence	Horizon temporel
	Importance Niveau de gravité des impacts négatifs ou ampleur des effets positifs.	Portée Étendue des impacts ou zone géographique concernée.	Remédiabilité Possibilité et capacité à remédier aux impacts négatifs		
<b>Avéré ou potentiel</b>	0 - Aucune 1 - Minimale 2 - Basse 3 - Moyenne 4 - Elevée 5 - Absolue	0 - Aucune 1 - Limitée 2 - Concentrée 3 - Moyenne 4 - Généralisée 5 - Totale	0 - Très facile 1 - Relativement facile à remédier à court terme 2 - Remédiable avec des efforts (temps et coûts) 3 - Difficile à remédier ou à moyen terme 4 - Très difficile à remédier ou à long terme 5 - Irréversible	1 - Très peu probable 2 - Peu probable 3 - Probable 4 - Très probable 5 - Avérée	Court (<1an) Moyen (1 et 5 ans) Long (>5 ans)

Comme pour l'identification des IRO, la cotation des IRO a été challengée au cours de réunions thématiques.

## Définition de la matérialité

La criticité est le critère final permettant d'évaluer si un IRO est matériel ou non. Si la criticité d'un IRO dépasse le seuil de matérialité, alors l'IRO et son enjeu associé sont considérés comme matériels.

Les ESRS ne fournissent pas de directives spécifiques concernant le seuil de matérialité à utiliser. En tenant compte des échelles de cotation et du positionnement des enjeux sur la matrice, il a été décidé de fixer le seuil de matérialité à 2,5 afin d'assurer une prise en compte large des enjeux matériels.

L'ensemble des IRO a été coté par Berger-Levrault sur la base des expertises de chacun des membres des groupes constitués (Environnement, Social, Gouvernance), de la documentation existante et des précédents exercices d'évaluation des risques ESG.

Par la suite, la consultation de parties prenantes internes et externes a permis de consolider les analyses, apportant des éléments supplémentaires pour affiner les cotations. Cet exercice de cotation a ainsi permis de déterminer les enjeux matériels pour le Groupe Berger-Levrault.

Les parties prenantes suivantes ont été interrogées :

- Parties prenantes internes : représentants des BU Collectivités et administrations territoriales France, BU CARL, BU Sanitaire privé et médico-social France, BU Gestion financière & RH Espagne, BU Education Canada, BU Editech, Représentant de la Gouvernance, Direction de la Technologie, représentant du CSE, représentant du Maroc,
- Parties prenantes externes : plusieurs panels clients, fournisseurs clés et partenaires clés.

## ETAPE 3 : Restitution de la double matérialité

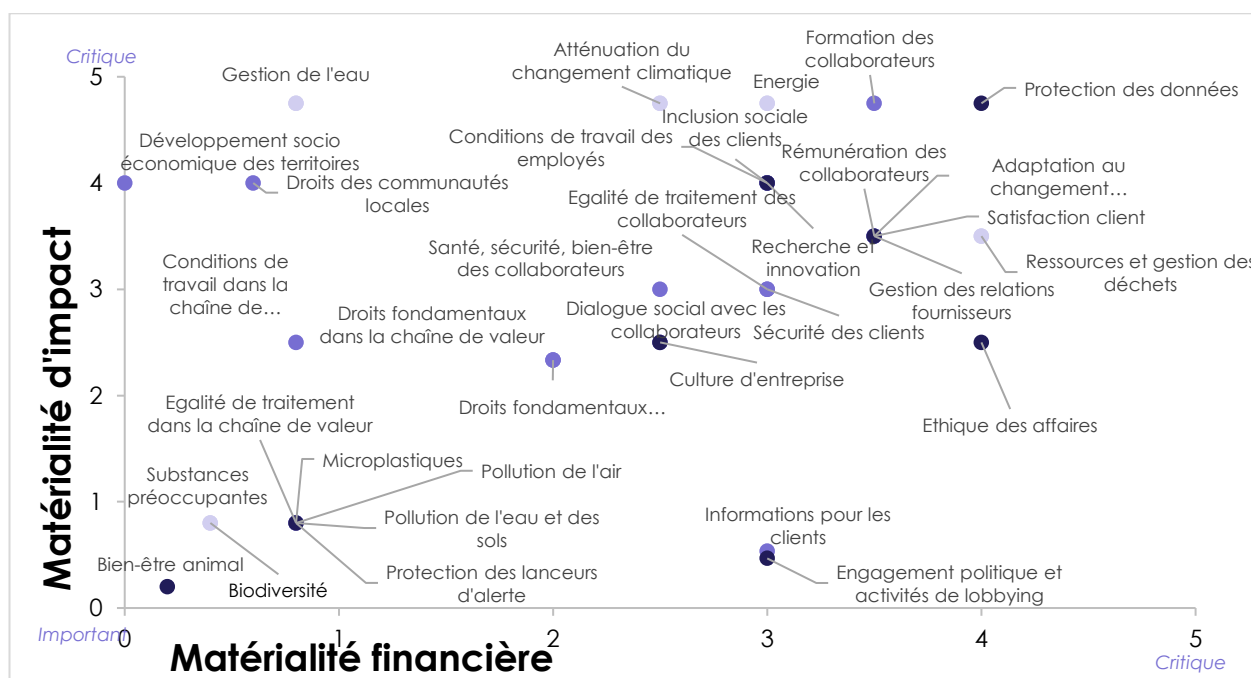
De la synthèse des deux méthodes résulte la matrice de double matérialité identifiant les impacts, risques et opportunités matériels pour le Groupe Berger-Levrault.

### Résultat de la matrice de double matérialité

Au total, **21 enjeux** ont été évalués comme étant matériels pour Berger-Levrault au regard de leur niveau d'importance, tant du point de vue financier que de leurs impacts.

Cette liste des enjeux matériels a été validé par les membres du COMEX de Berger-Levrault.

## Matrice ESG



Enjeux non matériels	Enjeux matériels du point de vue de l'impact	Enjeux matériels du point de vue financier	Enjeux matériels du point de vue financier et de l'impact
<p>Bien-être animal</p> <p>Biodiversité</p> <p>Droits fondamentaux des collaborateurs</p> <p>Droits fondamentaux dans la chaîne de valeur</p> <p>Egalité de traitement dans la chaîne de valeur</p> <p>Microplastiques</p> <p>Pollution de l'air</p> <p>Pollution des eaux et des sols</p> <p>Protection des lanceurs d'alerte</p> <p>Respect de la dignité et droits fondamentaux des collaborateurs</p> <p>Substances préoccupantes</p>	<p>Conditions de travail dans la chaîne de valeur</p> <p>Développement socio-économique des territoires</p> <p>Droits des communautés locales</p> <p>Gestion de l'eau</p>	<p>Engagement politique et activités de lobbying</p> <p>Informations pour les clients</p>	<p>Adaptation au changement climatique</p> <p>Atténuation du changement climatique</p> <p>Conditions de travail des employés</p> <p>Culture d'entreprise</p> <p>Dialogue social avec les collaborateurs</p> <p>Egalité de traitement des collaborateurs</p> <p>Energie</p> <p>Ethique des affaires</p> <p>Formation des collaborateurs</p> <p>Gestion des relations fournisseurs</p> <p>Inclusion sociale des clients</p> <p>Protection et sécurité des données pour les parties prenantes</p> <p>Recherche et innovation</p> <p>Rémunération des collaborateurs</p> <p>Ressources et gestion des déchets</p> <p>Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs</p> <p>Satisfaction client</p> <p>Sécurité des clients</p>

**ENVIRONNEMENT**

**ESRS E1 E4 E5**



## **ENVIRONNEMENT (ESRS E1 E4 E5)**

### **— Changement climatique (ESRS E1)**

#### **Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation (ESRS E1 GOV-3)**

À ce jour, les mécanismes d'incitation applicables aux membres des organes de gouvernance de Berger-Levrault ne comprennent pas encore de critères spécifiques liés aux enjeux de durabilité. Cette intégration pourra être étudiée dans le cadre du renforcement progressif de la gouvernance des enjeux ESG.

#### **Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS E1 SBM-3)**

À ce stade, aucun exercice formalisé d'analyse de résilience n'a été conduit. Néanmoins, cette thématique a été identifiée comme un axe de progression dans le cadre de la démarche de durabilité de Berger-Levrault. Des travaux complémentaires pourront être engagés afin d'apprécier, de manière structurée, la capacité de l'organisation à faire face aux principaux risques et aux évolutions susceptibles d'affecter son activité.

#### **Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat (ESRS E1 IRO-1)**

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant ses impacts sur le changement climatique, différents impacts positifs et négatifs, risques, et opportunités ont été identifiés pour Berger-Levrault. Ces différents IRO sont présentés dans le tableau ci-après.

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
Impacts négatifs	Emissions de GES qui contribuent au changement climatique (liées au fonctionnement de Berger-Levrault) : data centers, bureaux, déplacements...	●	●	●	●	●	●
	Emissions de GES qui contribuent au changement climatique (liées à l'utilisation des produits de Berger-Levrault) : fabrication du matériel informatique, transport de marchandises, utilisation des solutions...	●		●	●	●	
	Contribution à l'épuisement des ressources énergétiques par la consommation d'énergies fossiles dans les activités (serveurs, déplacements...)	●	●		●	●	●
Impacts positifs	Réduction de l'empreinte carbone des logiciels à travers leur éco-conception		●	●	●	●	
	Amélioration de la continuité d'activité chez les clients avec le passage en SaaS			●	●		
	Transition vers des technologies Cloud pour améliorer l'efficacité énergétique du stockage des données			●			
	Soutien au développement des énergies renouvelables par la production et utilisation d'énergie renouvelable		●			●	
Risques	Baisse du CA pour opportunités commerciales manquées en raison de l'obsolescence des solutions face à l'évolution des normes environnementales (certification des data centers, certification des matériels informatiques, etc.)		●		●	●	●
	Hausse des coûts d'assurance sur certains actifs en raison de leur exposition à des événements climatiques extrêmes		●			●	●
	Hausse des coûts lié à une augmentation des prix de l'énergie dans un contexte d'insuffisante maîtrise de la consommation (carburant, électricité).		●		●	●	
	Hausse des coûts lié à une augmentation des consommations d'énergie avec le développement anticipé de l'usage généralisé de l'IA.		●		●	●	
	Perturbation (voire arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en énergie dans les installations de Berger-Levrault provoquant une perte de chiffre d'affaires.		●			●	
	Perturbation (voire arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en énergie dans la chaîne de valeur provoquant une perte de chiffre d'affaires	●				●	
Opportunités	Hausse de CA liée à un positionnement sur de nouveaux marchés répondant aux besoins émergents des clients sur le volet bas-carbone et à la réglementation pour les acteurs publics (Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER), Réduction de l'Empreinte Environnementale du Numérique (REEN))		●	●		●	●
	Hausse de CA par la vente de logiciels qui aident les clients de Berger-Levrault (collectivités, administrations, entreprises, etc.) à améliorer leur réactivité en cas d'événement climatique (gestion de crise).		●			●	
	Hausse de CA par la vente de logiciels qui aident les clients de Berger-Levrault (collectivités, administrations, entreprises, etc.) à améliorer la résilience de leurs infrastructures face aux événements climatiques extrêmes (gestion de parc immobilier)		●			●	
	Hausse de CA liée à un positionnement sur de nouveaux marchés répondant aux besoins émergents des clients en matière de gestion de l'énergie		●			●	

## Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (ESRS E1-1)

En 2025, Berger-Levrault a engagé la démarche ACT Pas-à-Pas de l'ADEME afin de construire une stratégie de décarbonation robuste et structurée. Cette démarche doit nous permettre de définir des objectifs clairs, d'établir une trajectoire de réduction des émissions à long terme et d'identifier les actions ainsi que les ressources nécessaires à leur mise en œuvre. Le Comité exécutif est pleinement impliqué dans ce processus, ce qui témoigne de l'engagement de Berger-Levrault sur les sujets de transition.

Les chantiers identifiés prioritairement dans le plan de transition de Berger-Levrault sont :

- Décarboner les déplacements et en particulier la flotte automobile,
- Décarboner le parc immobilier en s'appuyant en particulier sur l'optimisation énergétique,
- Engager une démarche d'Achats responsables,
- Systématiser l'écoconception des nouveaux développements logiciels.

La stratégie de décarbonation sera finalisée en fin d'année 2026.

À ce jour, sans attendre la finalisation des travaux menés avec l'ADEME, plusieurs Directions et Services contribuent déjà activement à la décarbonation du Groupe. Chaque entité joue un rôle spécifique et complémentaire dans cette dynamique :

- Le service des Moyens Généraux pilote les initiatives liées à la gestion des infrastructures, à l'optimisation des ressources, à la réduction de l'empreinte énergétique et à l'optimisation du traitement des déchets hors DEEE,
- La Direction des Achats est en charge de la gestion des déplacements professionnels, ainsi que la gestion de la flotte automobile. Elle œuvre à l'intégration progressive de pratiques d'achats plus responsables au sein de l'entreprise,
- La Direction de la Technologie participe à la mise en œuvre de solutions numériques plus responsables, en coopération avec la Direction de la Recherche Appliquée. Elle est également attentive à l'optimisation des infrastructures IT et à la prise en compte des enjeux environnementaux liés aux systèmes d'information,
- Le service RSE coordonne et aligne ces actions avec la stratégie globale, assurant une cohérence et en veillant à une intégration aux objectifs de l'entreprise.

## Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci (ESRS E1-2)

### **Accompagner les clients vers une transformation durable**

Pour accompagner ses clients dans leur transformation durable, Berger-Levrault déploie plusieurs leviers. Le Groupe privilégie le modèle SaaS, qui optimise l'usage des ressources numériques, limite les équipements sur site et contribue ainsi à réduire l'empreinte carbone des utilisateurs. Cette approche s'accompagne également d'un choix d'infrastructures numériques favorisant l'efficacité énergétique. Enfin, Berger-Levrault intègre progressivement des pratiques d'écoconception logicielle afin de maîtriser la consommation énergétique des nouvelles applications SaaS développées.

Berger-Levrault développe des solutions logicielles qui contribuent à la transformation durable de ses clients, voici quelques exemples :

- BL.Predict : plateforme interopérable pour accompagner la gestion durable des équipements et infrastructures,
- BL.Optim : logiciel d'optimisation des plannings grâce à des déplacements optimisés,
- WeMagnus : modernisation des solutions e.magnus, intégrant un numérique plus responsable pour les petites collectivités.

## **Pilotage de la performance énergétique des sites**

Berger-Levrault a mis en place un plan d'action « Save Energy » afin de réduire les consommations énergétiques, et ainsi réduire ses émissions de Gaz à effet de serre (GES). Ce plan d'action s'articule autour de 3 axes principaux :

- Optimisation des consommations énergétiques des bâtiments,
- Adoption d'écogestes au quotidien,
- Fermeture ponctuelle des sites en période de faible affluence.

## **Gestion responsable du cycle de vie des équipements informatiques**

Berger-Levrault s'attache à réduire l'impact matériel du numérique en agissant sur la gestion de ses DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques). Cette démarche se traduit par une gestion groupée des déchets, la réintégration des équipements dans des filières de réemploi et, parfois lorsque cela est possible, le don de matériel informatique non utilisé.

En complément de ces actions, Berger-Levrault a fait le choix structurant de prolonger la durée de vie de son matériel informatique, en passant d'une moyenne de 5 à 6 ans d'utilisation selon les profils métiers. Cette évolution constitue un levier de réduction de l'empreinte environnementale, en limitant le renouvellement des équipements et les impacts associés à leur fabrication.

## **Transition vers une mobilité professionnelle bas carbone**

Les déplacements professionnels représentant une part importante des émissions de GES du Groupe, Berger-Levrault travaille activement à la mise en place de politiques pour limiter ses impacts.

La politique du Groupe sur la mobilité s'articule autour de 3 typologies d'actions :

- Décarbonation progressive de la flotte automobile,
- Priorisation des modes de transport à moindre intensité carbone,
- Sensibilisation à des pratiques d'écoconduite.

Berger-Levrault a mis à jour sa Car Policy et Travel Policy, pour intégrer davantage de bonnes pratiques. Le catalogue de véhicules a été mis à jour et intègre des véhicules moins émetteurs de GES ainsi qu'une charte d'utilisation. Ainsi, en 2025, le catalogue de véhicules pour le personnel itinérant est composé de 12 véhicules dont 50% électriques, 42% hybrides et 8% thermiques. Pour le personnel non itinérant, le catalogue est réduit à 6 véhicules dont 83% électriques et 17% hybrides.

## **Optimisation des flux logistiques liés à l'activité édition**

Dans son activité d'édition de documents, Berger-Levrault s'inscrit dans une démarche d'optimisation environnementale. L'organisation des flux et le conditionnement des colis visent à limiter les volumes transportés et à réduire les émissions associées. À cet effet, l'équipe logistique s'appuie sur une chaîne transitaire sur le site de Nancy-Champigneulle, permettant d'optimiser l'utilisation de l'espace dans les colis afin de maximiser les quantités transportées et de limiter les espaces vides, contribuant ainsi à réduire le nombre de trajets et les émissions associées. Ces actions participent directement à la maîtrise des émissions indirectes relevant du scope 3, liées au transport et à la distribution des produits. Les expéditions sont par ailleurs confiées à des partenaires engagés dans la transition vers des modes de livraison plus durables, intégrant progressivement des véhicules électriques ou au gaz naturel.

## Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique (ESRS E1-3)

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Mise à jour du Bilan carbone</b>	Groupe	Tous les 4 ans	Mise à jour du Bilan carbone en 2025 sur les données 2024 à l'échelle Groupe et en intégrant les 3 scopes.
<b>Démarche ACT Pas-à-Pas</b>	Groupe	2025-2026	Mise en place d'une démarche ACT Pas-à-Pas auprès de l'ADEME pour enclencher la décarbonation du Groupe.
<b>Développement de solutions technologiques</b>	Groupe	Permanent	<p>Développement de solutions technologiques contribuant à la transition écologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BL.Predict : combine IoT et Intelligence artificielle pour analyser en temps réel les données de consommation énergétique des bâtiments,</li> <li>▪ BL.Optim : solution cloud pour optimiser la planification des interventions de maintenance préventive,</li> <li>▪ Modernisation de WeMagnus : logiciels offrant aux petites collectivités un numérique plus responsable.</li> </ul>
<b>Save Energy</b>	Groupe	Permanent	<p>Berger-Levrault a mis en place plusieurs actions d'optimisation énergétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Déclaration des consommations énergétiques annuelles sur la plateforme OPERAT dans le cadre du décret tertiaire,</li> <li>▪ Utilisation de BL.Predict pour réduire les consommations des bâtiments,</li> <li>▪ Adoption d'écogestes au quotidien,</li> <li>▪ Fermeture de certains sites en période de faible affluence.</li> </ul>
<b>Gestion des DEEE</b>	France	Annuel	<p>Berger-Levrault gère ses déchets d'équipements électriques et électroniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Déclaration sur TrackDéchets,</li> <li>▪ Regroupement des DEEE sur le site de Champigneulle, collectés par PAPREC : 3 tonnes en 2025 (-14%),</li> <li>▪ 140 postes informatiques remis dans le circuit du réemploi via ATF.</li> </ul>
<b>Gestion des déchets hors DEEE</b>	France	Annuel	<p>95,39 tonnes de déchets ont pu être consolidés principalement composées de papier/carton pour moitié mais aussi de DIB, de palettes et de déchets dangereux. Les autres flux (déchets en mélange, biodéchets, mégots, gobelets) sont marginaux et le suivi partiel selon les sites demande à être amélioré. Cf. ESRS E5 pour informations complémentaires.</p>
<b>Optimisation de la flotte automobile</b>	Groupe	2025	<p>Berger-Levrault poursuit sa transition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diminution de la taille de la flotte de 8%,</li> <li>▪ Baisse de 20% des émissions GES associées,</li> <li>▪ Evolution du catalogue vers une majorité de véhicules hybrides et électriques.</li> </ul>
<b>Optimisation des déplacements professionnels</b>	Groupe	Permanent	<p>Berger-Levrault cherche à limiter les impacts liés aux déplacements professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation à l'écoconduite pour le personnel possédant un véhicule de fonction,</li> <li>▪ Mise en place d'une charte d'utilisation de la flotte de véhicules,</li> <li>▪ Travel policy encadrant les déplacements.</li> </ul>

**Labellisation  
Employeur Pro  
Vélo**

Le plus  
grand site 2025  
France

Le site de Labège a obtenu le label Employeur Pro-Vélo Niveau Argent, une distinction qui récompense les organisations encourageant l'usage du vélo et les mobilités durables pour les trajets domicile-travail. Plusieurs actions concrètes ont été mises en place pour promouvoir le vélo :

- Création d'une communauté interne de cyclistes
- Ateliers sur site (réparation, pratique du vélo),
- Atelier sur site et à distance pour sensibiliser à la sécurité routière,
- Amélioration des infrastructures (parking vélo, station réparation gonflage, vestiaires).

## Consommation d'énergie et mix énergétique (ESRS E1-5)

En termes de consommation énergétique, les bureaux de Berger-Levrault utilisent principalement de l'électricité, tandis que quatre sites font également usage de gaz.

Indicateur	2025	2024	2023
Consommation d'électricité et chaleur renouvelables (KWh)	2 228 494	1 889 779	1 961 742
Taux de consommation d'énergie provenant des sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (%)	79,98%	NA	NA
Taux de consommation d'énergie provenant des sources combustibles fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)	7,44%	NA	NA
Taux de consommation d'énergie provenant des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (%)	12,58%	NA	NA
Consommation de gaz (KWh)	574 591	763 149	835 494

L'évolution des consommations d'électricité s'explique principalement par l'augmentation du périmètre de déclaration ainsi que par des conditions climatiques marquées (épisodes de canicule et début d'hiver rigoureux selon les implantations), ayant entraîné des besoins accrus en climatisation et en chauffage.

À l'inverse, la consommation de gaz diminue de manière continue et significative depuis plusieurs années, traduisant une réduction progressive du recours aux énergies fossiles cohérente avec les objectifs de décarbonation du Groupe. Enfin, le mix énergétique demeure majoritairement bas carbone grâce à la prédominance du nucléaire. La part limitée des combustibles fossiles est cohérente avec la baisse continue du gaz.

## Empreinte environnementale déplacements

La consommation de carburants a bien diminué au cours de l'année, permettant de réduire les émissions de GES liés à la flotte automobile de 20%.

Indicateur	2025	2024	2023
Carburant consommé par la flotte automobile (litres)	650 923	712 555	735 270
Emissions de GES liées à la flotte automobile (TeqCo2)	1 606	2 018	2108,6
Emissions de GES liées aux déplacements professionnels - Train + avion - (TeqCo2)	288	238	248
Émissions de GES liées aux déplacements professionnels - Location véhicules - (TeqCo2)	34,2	22,6	84,8
Taux d'émission moyen de la flotte (g CO2/100km)	118	120	119,8
Emissions émises par ETP pour les déplacements (tonnes CO2/ETP)	1,4	1,8	1,9

Les données relatives à l'empreinte environnementale des déplacements traduisent une dynamique positive. La baisse des émissions liées à la flotte automobile s'inscrit dans une logique de rationalisation du parc et d'évolution progressive vers des motorisations moins émettrices (hybrides et électriques), contribuant à une amélioration des indicateurs globaux.

Certaines variations annuelles peuvent être observées selon les catégories de déplacements, en lien avec l'activité opérationnelle et le contexte spécifique de l'exercice, sans remettre en cause la tendance de fond.

Les émissions rapportées par ETP traduisent une performance significative. Cet indicateur, mis en corrélation de l'augmentation de notre niveau d'activité, reflète de manière structurante les efforts engagés pour maîtriser l'intensité carbone des déplacements professionnels.

## Emissions brutes de GES des scopes 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (ESRS E1-6)

En 2025, Berger-Levrault s'est fait accompagner pour mettre à jour son Bilan carbone, sur l'exercice 2024. Le Bilan carbone a été réalisé à l'échelle de l'ensemble du Groupe. La France représente 80,4% des émissions totales du Groupe. Les émissions totales de GES sont ventilées selon les scopes 1, 2 et 3 sur l'année 2024. La méthodologie Bilan carbone a été utilisée pour calculer les émissions de GES du Groupe. L'ensemble des sites (hors l'entité Savia en Espagne qui a rejoint les équipes en cours d'année) ont été inclus dans le périmètre de comptabilisation.

### Emissions brutes de GES

Indicateur	2025	%
Émissions totales de GES (TeqCo2)	14 679	100%
Émissions Scope 1 (directes)	2 135,3	14,5%
Émissions Scope 2 (indirectes liées à l'énergie achetée)	236	1,6%
Émissions Scope 3 (chaîne de valeur en amont et en aval)	12 308,1	83,8%

La répartition des émissions de Berger-Levrault, avec une forte prédominance du Scope 3, est typique des entreprises du secteur, où les impacts liés à la chaîne de valeur (tels que les achats ou les déplacements par exemple) dominent largement les émissions directes et énergétiques. L'empreinte totale souligne l'importance de mobiliser des leviers sur l'ensemble de la chaîne de valeur pour progresser vers une trajectoire de décarbonation robuste.

L'intensité des émissions de GES, calculée en fonction du chiffre d'affaires et du nombre de collaborateurs est la suivante :

Indicateur	Emissions
Intensité carbone par collaborateur	8 tCO2e/collaborateur
Intensité carbone par k€ de chiffre d'affaires	68 kgCO2e/k€ de CA

Une intensité de 8 TeqCo2 par collaborateur positionne Berger-Levrault dans la fourchette médiane du secteur, reflétant un niveau d'émissions comparable à celui de nombreux acteurs du numérique, dont les impacts sont principalement liés aux équipements informatiques, aux infrastructures numériques et aux déplacements professionnels.

### Détail des émissions du scope 3

Les émissions du scope 3 représentent la grande majorité des émissions totales, et sont ventilées par catégorie comme suit, selon les données 2024 collectées :

Catégorie du Scope 3	tCO2éq	% du scope 3
Achats de services	6 411	52%
Déplacements	4 573	37%
Locaux	1 138	9%
Achats (activité Editions & documents)	734	6%
Utilisation des produits (impact produit)	654	5%
Immobilisations de mobilier et maintenances diverses	499	4%
Equipements numériques des équipes	367	3%
Divers (<1%)	367	3%

## — Ressources hydriques (ESRS E3)

L'enjeu relatif aux ressources hydriques est identifié comme matériel uniquement au sein de la chaîne de valeur. Les activités directes de Berger-Levrault n'ayant pas d'impact significatif sur la consommation ou les rejets d'eau, aucune donnée quantitative n'est à reporter au titre de l'exercice.

### Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels liés aux ressources hydriques (ESRS E3 IRO-1)

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
<b>Impacts négatifs</b>	Consommation d'eau sur l'ensemble de la chaîne de valeur (par exemple liée à la fabrication des matériels informatiques, refroidissement des salles de serveurs)	●		●	●	●	●

Pour Berger-Levrault, la question de l'eau n'est considérée comme matérielle que dans certaines parties spécifiques de sa chaîne de valeur. En amont, l'eau est impliquée dans la production du matériel informatique, notamment pour le fonctionnement des usines et le processus de fabrication des composants électroniques, qui nécessitent souvent un usage important d'eau. En aval, l'eau joue un rôle crucial dans le refroidissement des salles de serveurs, où elle est utilisée pour maintenir des conditions de température optimales et garantir la continuité et la sécurité des services numériques. En dehors de ces étapes, l'eau n'apparaît pas comme un enjeu majeur pour l'entreprise.

Concernant l'activité d'édition documentaire du Groupe, elle repose en partie sur l'utilisation de papier, dont la production implique une consommation d'eau chez les fournisseurs. Cet impact indirect reste toutefois limité au regard de l'ensemble de la chaîne de valeur. Afin de le maîtriser, Berger-Levrault privilégie des papiers certifiés, garantissant des pratiques de production plus responsables, notamment en matière de gestion de l'eau.

### Politiques en matière de ressources hydriques et marines (ESRS E3-1)

A date, Berger-Levrault ne dispose pas de politique sur l'eau. L'eau consommée provient exclusivement du réseau public. La consommation est suivie de manière régulière, notamment sur notre plus grand site où des relevés mensuels des compteurs sont effectués et les factures vérifiées pour assurer la cohérence des consommations. Afin de limiter l'usage de l'eau, certaines mesures ont été mises en place, comme l'installation de robinets économes, de mitigeurs ou encore de chasses d'eau à faible débit sur ce même site. Des actions de sensibilisation spécifiques à destination du personnel pourront être déployées afin d'accompagner plus amplement la démarche.

## — Utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5)

### Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (ESRS E5 IRO-1)

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
Impacts négatifs	Contribution à la dégradation de l'environnement par l'extraction de matière première (pour la fabrication du matériel informatique notamment)	●	●	●	●	●	●
	Utilisation de papiers lié à l'activité d'édition et au pilonnage.	●	●		●	●	●
Impacts positifs	Contribution à la valorisation des déchets (y compris métaux rares) par le recyclage des DEEE (dans l'entreprise et chez le client)			●		●	●
	Contribution à la réduction des déchets par la fourniture de matériel informatique reconditionné ou fabriqué avec des matériaux recyclés (Loi AGECE)		●	●	●	●	●
	Réduction de la consommation de papiers liées au développement de solutions participant à la digitalisation des administrations			●		●	●
	Hausse de CA liée au développement d'offres permettant d'accompagner les clients à prolonger la durée de vie de leur matériel			●		●	●
Risques	Ralentissement/rupture de la chaîne de production du fait des difficultés d'approvisionnement en matières premières (semi-conducteurs...) entraînant des effets financiers négatifs		●		●	●	●
Opportunités	Hausse des coûts liée à l'adaptation de l'offre de produits à la Loi AGECE et à la mise en place des démarches circulaires (fourniture de matériel informatique reconditionné ou fabriqué avec des matériaux recyclés, collecte en vue du recyclage des appareils électroniques)		●			●	
	Accès élargi au marché des achats publics grâce à une offre de produits reconditionnés ou fabriqués avec des matériaux recyclés (Loi Agece)		●			●	
	Réduction des coûts liée à la sobriété des ressources dans l'utilisation de matériels informatiques (allongement de la durée de vie du matériel interne etc.), diminuant la pression sur les ressources		●				●

### Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (ESRS E5-1)

La politique de gestion des déchets chez Berger-Levrault est mise en place de manière progressive. L'entreprise a instauré une collecte des déchets papier, carton, plastique et canettes par un ESAT, dans le cadre d'un contrat cadre. Les DIB (Déchets Industriels Banals) continuent quant à eux d'être collectés par les prestataires historiques (Paprec, Suez). Les déchets générés sont principalement de nature bureautique. La collecte des données relative à ces déchets, demeure partielle à ce stade en raison de pratiques de suivi encore hétérogènes selon les sites et les prestataires. Des travaux d'harmonisation sont en cours ce qui permettra d'améliorer progressivement l'exhaustivité et la traçabilité de ces informations.

Les déchets liés à la maintenance, au nettoyage ou aux espaces verts, produits par les prestataires de services, sont gérés directement par ces derniers.

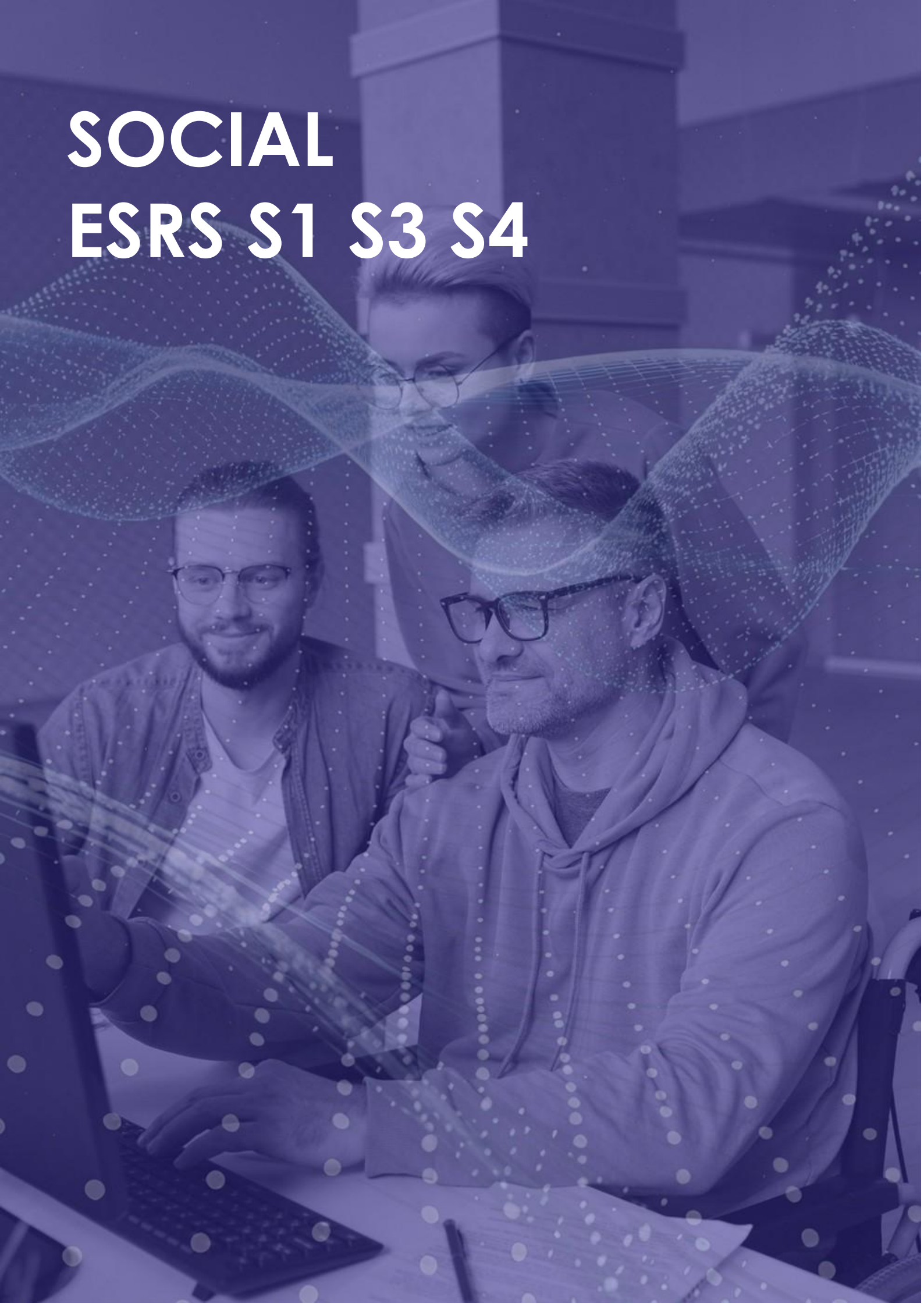
Le suivi des volumes et des coûts, est effectué annuellement grâce aux données récupérées sur les plateformes internet des prestataires. La responsabilité de la collecte et du suivi des déchets incombe

donc aux prestataires externes. Enfin, les prestataires de collecte disposent de certifications environnementales, Suez et Paprec étant tous deux certifiés ISO 14001.

Par ailleurs, dans le cadre de son activité d'édition et de production de documents, Berger-Levrault intègre des principes de RSE tout au long de la chaîne de valeur. Les produits sont conçus selon une démarche d'écoconception, privilégiant l'utilisation de papiers certifiés PEFC ou FSC, garantissant l'origine durable des fibres, ainsi que le recours à des papiers recyclés lorsque les contraintes techniques le permettent. Les encres utilisées sont d'origine végétale, à base d'huiles naturelles, et excluent les métaux lourds toxiques conformément aux normes européennes en vigueur. Lorsque cela est possible, le PVC est progressivement retiré au profit de matériaux recyclables, renforçant ainsi l'atout durabilité de nos produits dans le temps, notamment ceux destinés à des usages réguliers et de longue durée.

De même, l'activité d'édition s'accompagne d'une gestion rigoureuse des déchets, avec un tri systématique et une valorisation via des filières spécialisées agréées. Les chutes de papier et rebuts d'impression sont collectés et recyclés, tandis que les déchets sensibles liés aux encres ou aux résidus de production font l'objet d'un traitement spécifique.

# SOCIAL ESRS S1 S3 S4



# SOCIAL ESRS S1 S3 S4

## — Personnel de l'entreprise (ESRS S1)

### Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)

Une description détaillée des modalités de dialogue avec les parties prenantes, notamment avec le personnel, est présentée dans la section « Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 – SBM 2) » dans la section « Informations générales » du présent rapport.

Berger-Levrault fait du dialogue social une priorité afin de garantir de bonnes conditions de travail et de rester à l'écoute des préoccupations de ses collaborateurs. Les instances de représentation du personnel jouent un rôle clé dans ces échanges.

En complément de ces dispositifs formels, Berger-Levrault s'appuie sur des enquêtes internes régulières et sur des temps d'échange managériaux pour recueillir les attentes et perceptions des collaborateurs.

### Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3)

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant ses impacts sur le personnel de l'entreprise, différents impacts positifs et négatifs, risques, et opportunités ont été identifiés pour Berger-Levrault. Ces IRO sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
Impacts négatifs	Conditions de travail contribuant à mettre en danger l'intégrité physique et psychologique des collaborateurs		•		•		
	Contribution à un climat social tendu, source de démotivation pour les employés		•			•	
Impacts positifs	Contribution au bien-être des employés à et un niveau de vie décent			•		•	•
	Contribution à l'intégration professionnelle de personnes éloignées de l'emploi	•	•			•	
	Contribution au développement des compétences, de l'employabilité et de l'épanouissement des salariés grâce à la formation		•	•		•	•
Risques	Hausse du turnover et difficultés de recrutement liés à une faible attractivité des rémunérations	•	•			•	
	Baisse du CA lié à un arrêt partiel ou total de l'activité, liée à une dégradation du climat social, provoquant des grèves, ou en cas de mauvaise notation sur les sujets d'égalité des chances	•	•			•	
	Hausse des coûts liée à une pénurie de personnel qualifié à cause du turnover et des difficultés de recrutement	•	•			•	
	Baisse du CA en cas d'impossibilité de respecter les engagements pris auprès des clients par manque de compétences		•	•			•
Opportunités	Baisse des coûts liés à l'attraction de nouveaux talents liée à une politique de travail adaptée, et à une politique d'inclusion	•	•			•	
	Attraction et rétention des talents de tous niveaux de formation grâce à une politique de formation et gestion des compétences forte, se traduisant par une baisse des coûts de recrutement	•	•			•	•

## Politiques concernant le personnel de l'entreprise (ESRS S1-1)

### Conditions de travail

Berger-Levrault déploie des politiques pour concilier au mieux les exigences professionnelles, les contraintes personnelles et les aspirations individuelles.

La flexibilité du travail se traduit par des horaires hebdomadaires modulables entre 35 et 39 heures, répartis sur 4,5 ou 5 jours, ainsi que par la possibilité d'aménager son activité à temps partiel lorsque cela est compatible avec le poste occupé.

Le télétravail, instauré dès 2013 sur la base du volontariat, a été renforcé par un nouvel accord signé en août 2025, permettant jusqu'à deux jours de télétravail par semaine. Aujourd'hui, près de 90 % des équipes y ont recours, une progression facilitée par la mise en place d'un outil numérique dédié au suivi des déclarations. Un suivi de l'accord de télétravail est réalisé en CSE de façon trimestrielle.

Depuis 2021, un accord d'entreprise, enrichi de fiches pratiques, accompagne les salariés dans la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Son renouvellement en 2024 confirme cet engagement, reconnu par 89 % des collaborateurs interrogés en 2023. Berger-Levrault tient à respecter le droit à la déconnexion de ses employés, comme souligné dans l'accord déconnexion et télétravail, renouvelé en 2025 pour 3 ans.

Par ailleurs, Berger-Levrault affirme sa volonté de partager la valeur créée avec ses salariés à travers différents dispositifs tels que l'intéressement et la participation. L'accord d'intéressement, révisé en 2023, repose désormais sur une formule de calcul plus égalitaire, indépendante de la rémunération individuelle, afin de renforcer l'équité entre tous les collaborateurs et collaboratrices.

### Santé et sécurité au travail

Berger-Levrault met en place une évaluation des risques sécurité et santé sur l'ensemble de ses établissements, afin d'identifier les risques et dangers potentiels dans les différents services. Cela comprend une analyse des risques physiques et des risques psychosociaux, notamment via la réalisation annuelle du DUERP. Ces analyses de risques sont menées en coordination avec la commission SSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) du CSE (Comité Social et Economique).

De ces travaux, il ressort que l'activité et les emplois de Berger-Levrault ne présentent pas de risques significatifs en matière de sécurité au travail. Cependant, Berger-Levrault reste vigilant aux risques psychosociaux (RPS) qui pourraient être détectés (sensibilisation managers) ainsi que les risques routiers engendrés par les déplacements des salariés itinérants (module de formation dédié aux risques routiers et à l'écoconduite). Par ailleurs, en cas de besoin, un numéro vert d'assistance psychologique est communiqué aux effectifs qui pourraient être concernées par une situation professionnelle pouvant temporairement avoir un impact sur leur santé.

Enfin, chaque année, Berger-Levrault s'engage dans un plan d'amélioration à travers un PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

### Equité, diversité et inclusion

Berger-Levrault s'engage à promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination à tous les niveaux. Sur le sujet du handicap, Berger-Levrault dispose d'une Politique Handicap, qui repose sur une approche globale qui reflète l'engagement à créer un lieu de travail où chacun et chacune, indépendamment de son handicap, peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective de l'entreprise. La politique Handicap du Groupe s'inscrit dans une démarche de long terme, articulée autour de cinq piliers complémentaires et suivie par des indicateurs dédiés : le recrutement, la communication, la formation et

sensibilisation, l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap et le recours au secteur protégé et emplois indirects.

Par ailleurs, Berger-Levrault renouvelle tous les 3 ans depuis 2015, l'accord sur l'égalité femme-homme. Cela confirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de s'attacher au principe de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le respect de ces principes, les collaboratrices et collaborateurs sont traités sur la base d'éléments objectifs et en particulier, indépendants de tout critère lié au sexe.

Berger-Levrault affirme sa volonté de s'engager en faveur de l'emploi pour tous. L'entreprise a notamment signé un accord relatif à l'accompagnement des fins de carrière, octroyant à ses salariés seniors un ensemble de mesures destinées à les maintenir dans l'emploi, à favoriser une transition plus douce et anticipée entre vie professionnelle et retraite, ainsi qu'à valoriser l'expérience, le savoir-faire et la transmission des compétences.

### **Formations et compétences**

Berger-Levrault inscrit le développement des compétences dans le cadre de son projet d'entreprise BLueX et de sa politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), comme un levier structurant d'accompagnement des transformations de l'entreprise. Dans un environnement marqué par l'évolution rapide des technologies, la transformation des métiers et des organisations, ainsi que par des tensions accrues sur les talents, la politique formation poursuit trois objectifs principaux :

- **Soutenir l'attractivité et la fidélisation des talents**, au moyen de parcours de développement lisibles, structurants et adaptés aux enjeux métiers,
- **Accompagner l'évolution des compétences**, dans un contexte d'accélération des transformations, notamment liées au modèle SaaS, à l'intelligence artificielle et à l'évolution des pratiques professionnelles,
- **Sécuriser l'employabilité des collaborateurs**, dans une logique de responsabilité sociale et d'anticipation des mutations des emplois.

Cette politique s'appuie sur des parcours de formation structurés par grandes familles de métiers, combinant plusieurs modalités d'apprentissage, ainsi que sur un dispositif de gouvernance incluant un accord GEPP conclu avec les partenaires sociaux, un plan de développement des compétences, un référentiel métiers et un observatoire des métiers chargé du suivi des évolutions des emplois et des besoins en compétences. Cet observatoire réunit un membre du COMEX, deux membres de la Direction des Ressources Humaines et trois représentants du personnel désignés par le CSE. Il constitue une instance de réflexion, d'échange et de suivi, dont les travaux sont transmis au CSE.

Cet engagement se traduit également par un effort d'investissement significatif et croissant en matière de formation. Depuis le lancement de la stratégie BLueX en 2023, les coûts pédagogiques externes ont fortement progressé, passant de 291 K€ en 2023 à 461 K€ en 2025, avec un budget prévisionnel de 580 K€ en 2026, soit une augmentation de près de 100 % sur la période (périmètre de données France, hors entités CARL International et Neolink). Cette évolution traduit la volonté du Groupe de se donner les moyens d'accompagner la transformation de ses métiers, en investissant de manière ciblée dans le développement des compétences, en cohérence avec les priorités stratégiques et les enjeux de GEPP.

### **Dialogue social**

Le dialogue social s'exerce chez Berger-Levrault à travers des instances représentatives du personnel et des négociations annuelles, garantissant un échange structuré et un climat de confiance et de transparence entre les collaborateurs et la direction. Berger-Levrault dispose des différentes instances

représentatives du personnel prévues par la loi et reconnaît le rôle positif de régulation sociale exercé par les représentants du personnel grâce à leur proximité avec le collectif.

Lors des élections professionnelles 2023, l'entreprise a élu 40 représentants salariés au CSE, soit 6 postes de plus que l'exigence légale.

Depuis 2023, une Commission Environnement vient enrichir les instances de réflexion au sein du CSE pour renforcer l'engagement sur les enjeux de durabilité.

### **Recrutement et attractivité**

Berger-Levrault est engagé en faveur d'un recrutement équitable entre les femmes et les hommes, en valorisant la cooptation, en offrant une organisation du travail flexible et en encourageant la mobilité interne. Afin de garantir un parcours de recrutement égal entre les candidats, le processus de recrutement a été formalisé allant de la définition du besoin jusqu'à l'Onboarding du nouvel employé.

La politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) repose sur une vision prospective et durable. Elle vise à anticiper les évolutions des métiers et à préparer nos équipes aux défis de demain. Cette démarche proactive nous permet d'adapter nos pratiques en matière de formation et de recrutement, afin de développer les compétences clés nécessaires à la réussite de nos activités tout en assurant la flexibilité et la durabilité des carrières.

## **Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts (ESRS S1-2)**

Le dialogue avec les salariés s'organise à travers plusieurs instances :

- **Le Comité Social et Economique (CSE)** : 40 représentants du personnel ont été élus en 2023, dépassant les exigences légales. Berger-Levrault entretient des échanges mensuels avec ses représentants, notamment sur les sujets de stratégie de l'entreprise et de suivi des principaux indicateurs de performance.
- **La Commission Environnement** : elle vise à renforcer notre engagement sur les enjeux de durabilité, et fait partie du CSE.
- **La Commission santé/QVCT (CSST)** : elle réalise une analyse des risques de sécurité et santé pour l'ensemble des établissements. Elle se réunit une fois par semaine ainsi qu'une fois par trimestre avec la Direction des Ressources Humaines.
- **La Commission Citoyenneté & Evolution Professionnelle** : elle suit avec la Direction des Ressources Humaines les actions menées en matière de promotion professionnelle, d'action sociale, d'inclusivité et d'accès au logement par le biais du 1% logement.
- **La Commission Mutuelle & Prévoyance** : elle s'assure de la bonne mise en œuvre des actions de protection sociale bénéficiant aux salariés.
- **L'Observatoire des Métiers** : il s'agit d'une instance de réflexion, d'échange et de suivi de l'évolution des métiers de l'entreprise dont les travaux sont transmis au CSE.

Les différentes instances permettent la circulation d'information régulières sur les avancements de l'entreprise et de son projet.

Par ailleurs, les informations sont partagées au travers de :

- Réunions d'information annuelles sur l'ensemble de nos sites en proximité de l'ensemble des collaborateurs et à distance,
- Un système de réunions suivant les fonctions (Quarterly Management Meeting pour les top managers du groupe, COM'IN UP mensuel auprès des managers par Direction, réunions hebdomadaires au sein des équipes, etc.),

- Newsletter trimestrielle dédiée à l'avancement du projet d'entreprise diffusée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe,
- E-mails d'information réguliers concernant la vie du groupe,
- Ecrans de diffusion sur certains sites (informations & évènements),
- Evènements locaux ponctuels organisés suivant les besoins et l'actualité.

### Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations (ESRS S1-3)

Afin de garantir un environnement de travail respectueux des droits fondamentaux, Berger-Levrault a mis en place divers dispositifs permettant à ses collaboratrices et ses collaborateurs d'exprimer leurs préoccupations, notamment en cas de manquement aux principes éthiques, de situation de discrimination, de harcèlement, ou toute autre atteinte aux droits humains.

Pour permettre à ses collaborateurs de signaler toute situation préoccupante, Berger-Levrault a mis en place un Comité d'Ethique qui peut être sollicité par les collaboratrices et collaborateurs pour signaler toute préoccupations liées à des pratiques non conformes. Ce comité assure la confidentialité et la protection des lanceurs d'alerte. Depuis la mise en place du comité, aucun signalement n'a nécessité le déclenchement d'alerte.

### Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions (ESRS S1-4)

#### Conditions de travail

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Réalisation d'une enquête de satisfaction</b>	Groupe	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2025, 88% des salariés répondants sont satisfaits de la façon dont ils peuvent organiser leur vie professionnelle et personnelle.</li> </ul>
<b>Aménagement des bureaux</b>	Certains sites France	NA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réaménagement d'espaces de travail pour favoriser le travail collaboratif et renforcer les échanges transversaux au sein d'une même business unit suivant les besoins des sites,</li> <li>▪ En 2025, déménagement et travaux sur le site de Blois pour bénéficier d'un espace de travail fonctionnel et confortable dans des locaux du conseil départemental 41.</li> </ul>
<b>Télétravail</b>	Groupe	NA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place d'un forfait d'installation pour le télétravail, renouvelé tous les 5 ans ainsi que d'une indemnité annuelle de télétravail,</li> <li>▪ Suivi trimestriel en CSE de l'accord télétravail,</li> <li>▪ Mise en place de fiches pratique télétravail liées à la posture de travail, au temps de déconnexion, etc.</li> </ul>

## Santé et sécurité au travail

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSST)</b>	Groupe	NA	Augmentation du nombre d'heures allouées à la CSST, pour permettre une meilleure analyse et un traitement approfondi des sujets (transformation, projet d'entreprise).
<b>Campagnes de sensibilisation</b>	Certains sites France Groupe (Challenge)	Annuel	<p>Organisation de campagnes de sensibilisation tout au long de l'année, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Semaine du bien-être en septembre avec intervention d'ergonomes et médecine du travail,</li> <li>Challenge sportif et solidaire 3 semaines en octobre (« We Aure Unstoppable ») au profit d'une association (challenge Groupe avec don associatif différencié suivant les pays). En 2025, ce challenge a permis de verser un don financier 15 000€ à France Alzheimer à l'issue du challenge en France.</li> </ul>
<b>Formation à l'écoconduite</b>	Salariés avec un véhicule de fonction	A la livraison du véhicule	Formation obligatoire à l'écoconduite et aux risques routiers pour les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction.
<b>Aménagements des bureaux</b>	Groupe	NA	Actions de préventions des risques via l'aménagement des bureaux : nouveaux revêtements au sol, nouveaux EPI, marquage au sol pour améliorer la circulation, amélioration de l'ambiance thermique, etc.
<b>Maîtrise des risques psychosociaux</b>	France	Permanent	<p>Actions de limitation des RPS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une cellule psychologique pour les salariés occupant des métiers en transformation,</li> <li>Communication régulière sur l'avancée du plan stratégique,</li> <li>3 référents nommés contre le harcèlement,</li> <li>Mise à disposition de salle de repos et aménagement du temps de travail.</li> </ul>
<b>Mise en place d'une ligne d'écoute via la Mutuelle</b>	France	Permanent	<p>Mise en place d'un dispositif de soutien psychologique : Médaviz qui permet d'accéder à différents professionnels de santé dont une assistance sociale et aide psychologique. Il s'agit d'un dispositif permanent disponible 24h/24 via téléconsultation depuis l'application mobile ou espace personnel Previfrance. Ce service est mis à disposition gratuitement.</p>

## Equité, diversité et inclusion

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Promotion des métiers du numérique auprès des jeunes filles et femmes</b>	Public féminin externe	Annuel	<p>Mise en place d'actions annuelles de promotion du secteur auprès d'un public féminin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participation à des programmes sur certains sites en local : « Wi-Filles » et au programme « Les Filles ont le sens de l'orientation » avec la fondation FACE,</li> <li>Participation à des « Live métier tech » en ligne avec la plateforme My Future,</li> <li>Développement d'actions de communication et d'échanges au sein des collèges et lycées pour promouvoir les métiers du numérique sur certains sites,</li> <li>Partenariat national avec Femmes@Numérique dont l'objectif est de soutenir les initiatives et les projets à impact visant à favoriser l'accès des femmes aux métiers et aux responsabilités de l'écosystème numérique.</li> </ul>
<b>Programme Parité</b>	France	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi de l'Index d'Egalité Professionnelle (France, Index Pénicaud) 85/100 en 2025 en progression de 6 points,</li> <li>Suivi des taux de parité : 35,5% des postes de management sont occupés par des femmes, et 44% des postes dans les instances de direction sont occupés par des femmes.</li> </ul>
<b>Politique de parentalité</b>	Groupe	NA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un guide de parentalité pour les futurs nouveaux parents,</li> <li>Intervention d'un cabinet de conseil sur la parentalité, pour animer des webinaires et des ateliers</li> <li>Octroi de congés supplémentaires et autorisation d'absence pour les parents,</li> <li>Aménagement des horaires de travail et des déplacements pour les personnes enceintes.</li> </ul>
<b>Sensibilisation Handicap</b>	Groupe et France	Annuel Permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomination d'un référent handicap au sein du service des Ressources Humaines,</li> <li>Mise à disposition d'un livret Politique Handicap depuis 2024,</li> <li>Témoignage annuel d'une personne en situation de handicap au sein du groupe et des moyens d'accompagnement mis à sa disposition en interne,</li> <li>Mise en place d'un module de sensibilisation en ligne « Parlons handicap » et partenariat avec APF France handicap lors du BL Impact Day pour renforcer la sensibilisation liée au handicap,</li> <li>Formation des managers sur les sujets du handicap (management et recrutement) : 18 personnes ont suivi la formation en 2025,</li> <li>Référencement de Berger-Levrault comme « Activateur de progrès » sur la plateforme de l'AGEFIPH,</li> <li>Aménagement des postes de travail pour les personnes en situation de handicap, y compris en télétravail.</li> <li>2 jours de congés supplémentaires/an accordés pour les parents d'enfants en situation de handicap (prise de RDV médicaux),</li> <li>1 jour de congés supplémentaire/an pour les collaborateurs ayant une RQTH</li> </ul>

<b>Accord d'entreprise relatif aux fins de carrière</b>	BL SAS	2026-2028	<p>Les actions structurantes du contrat fin de carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mesures favorisant une transition plus douce et anticipée entre la vie professionnelle et l'étape du départ à la retraite,</li> <li>▪ Valorisation des savoir-faire, de l'expérience et de la transmission des compétences.</li> </ul>
<b>Sensibilisation égalité femmes-hommes</b>	Groupe	Permanent	E-learning de sensibilisation au principe d'égalité de traitement intégré dans le parcours de formation de tout nouvel arrivant
<b>Accueil de jeunes</b>	Certains sites France	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2025, nos effectifs comptabilisent 60 contrats en alternance,</li> <li>▪ 48% des contrats alternants sortants ont été embauché</li> <li>▪ 20 jeunes de – de 18 ans ont été accueillis pour des stages d'observation dans le cadre du cursus scolaire (niveau collège et lycée).</li> </ul>

### Une belle réalisation : Le HandiCafé

En 2025, nous avons renouvelé l'action de sensibilisation au handicap lancée en 2024 sur le site de Labège, en proposant cette fois un HandiCafé organisé directement sur site à Limonest, à destination des collaborateurs. Animé par Handi Lyon Rhône, ce temps d'échange a, une nouvelle fois, permis d'ouvrir le dialogue et de libérer la parole autour du handicap. Il a également été l'occasion de rappeler la politique du Groupe en la matière. L'objectif est clair : pour déconstruire les préjugés, il faut d'abord mieux comprendre ce qu'est le handicap.

### Formations et compétences

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Socle de formations obligatoires</b>	Groupe	2028, horizon du plan BLueX	Identification et mise en place de 5 programmes clefs pour accompagner les différents métiers dans le projet de transformation d'entreprise BLueX (Commerce, Marketing, Développement, relation client, SaaS & IA, RSE)
<b>Plateformes d'apprentissage</b>	Groupe	Permanent	Mise en place de 2 plateformes d'apprentissage pour tous les collaborateurs : apprentissage linguistique et développement de compétences. L'apprentissage peut se faire de manière autonome ou collective, de façon facultative ou dans le cadre d'un parcours personnalisé par les managers
<b>SIRH MyBL</b>	Groupe	Permanent	Mise en place d'un outil digitalisé de gestion de talents disponible à tous. Il permet à tous les salariés d'accéder à son historique carrière et formation, réaliser ses entretiens d'évaluation annuels et professionnels, et de consulter l'offre de formation et les e-learning disponibles
<b>Mobilité interne</b>	Groupe	Permanent	La mobilité interne fait partie intégrante du GEPP. Elle concerne tous les employés, pour leur mobilité professionnelle et/ou géographique, et peut se faire accompagner par une aide financière
<b>Congé de mobilité</b>	Groupe	2028	<p>Congé mobilité défini par la GEPP, avec pour finalité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mener un projet professionnel en tant que salarié,</li> <li>▪ Créer ou reprendre une entreprise.</li> </ul>

## Dialogue social

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
Mise en place et suivi des sujets spécifiques par commissions	Groupe	Continu	CSE de 40 personnes pour représenter le personnel et adresser les sujets, se réunissant 11 fois par an Commission Environnement, Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, Commission Œuvres Sociales, Commission Budget et Stratégie, Commission Mutuelle & Prévoyance, Commission Evolution Professionnelle et Citoyenneté Election d'un troisième référent harcèlement
Négociation d'accords collectifs au niveau du Groupe	Groupe	Annuel	Signature de plusieurs accords collectifs, dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accord GEPP (signature mars 2024) pour gérer les parcours professionnels</li> <li>▪ Accord relatif au Contrat de génération (renouvelé jusqu'en 2025) pour gérer les parcours professionnels des jeunes et des seniors</li> <li>▪ Accord relatif à l'organisation des interventions en dehors de l'amplitude d'ouverture de l'entreprise</li> </ul>
Organisation d'instance de dialogue	Groupe	Annuel	Tenue de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)

## Recrutement et attractivité

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
Parcours d'intégration BL'COME	Groupe	Mensuel	Mise en place d'un parcours d'intégration incluant une présentation du projet de l'entreprise, du plan stratégique et de la stratégie RSE par un membre du Comex.
Programme de cooptation	Groupe	Permanent	Prime de cooptation versée aux collaborateurs ayant coopté des candidats. En 2025, 99 candidats reçus issus de la cooptation.
Participation à l'initiative « Du Stade à l'Emploi » : Recrutement sans CV	Groupe	2025	Job dating inclusif porté par France Travail. Le principe repose sur la constitution d'équipes mixtes et anonymes, composées de candidats et de recruteurs, qui participent durant la matinée à des activités sportives et ludiques. Ce dispositif permet aux candidats de mettre en avant leur savoir-être et leur personnalité dans un cadre informel, tout en offrant aux recruteurs une approche différente pour identifier de futurs talents, au-delà des parcours et des CV.
Label Super Recruteur	Groupe	2025	Obtention du label Super recruteur décerné par HelloWork
Partage de la valeur	Groupe	2023-2025	Mise en place d'un accord d'intéressement intégrant une formule de calcul égalitaire pour renforcer l'équité entre collaborateurs.

### Une belle réalisation : La promesse d'embauche

En 2025, Berger-Levrault a enrichi ses promesses d'embauche par une annexe dédiée, remise systématiquement à chaque futur collaborateur. Cette annexe vise à garantir une information claire, homogène et transparente sur l'ensemble des avantages sociaux, dispositifs de carrière, engagements en matière d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, de protection sociale, de télétravail, ainsi que sur les politiques diversité et inclusion du Groupe. En formalisant dès l'embauche les principaux éléments de l'expérience collaborateur, Berger-Levrault renforce l'équité de traitement entre les candidats, sécurise le parcours d'intégration et contribue à une relation de confiance durable dès l'entrée dans l'entreprise.

## Caractéristiques des salariés de l'entreprise (ESRS S1-6)

Cette section présente les principales caractéristiques de notre personnel. En 2025, Berger-Levrault France comptait 1 403 collaborateurs, répartis dans les catégories suivantes :

### Effectifs globaux (contrats CDD et CDI)

Indicateurs	2025	2024	2023
Total effectifs en ETP	1 399,19	1 232,5	1 228,64
Nombre total de collaborateurs	1 403	1 258	1 240
Nombre de collaboratrices de sexe féminin	554	540	527
Nombre de collaborateurs de sexe masculin	849	718	709

En 2025, la variation significative du nombre de collaborateurs et collaboratrices est expliquée par un élargissement du périmètre de reporting (cf. ESRS 2 BP-1).

### Répartition des effectifs par pays (tous types de contrats confondus)

Indicateurs	2025	2024	2023
Nombre total de collaborateurs en France	1 582	1 560	1 438
Nombre total de collaborateurs en Espagne	459	487	336
Nombre total de collaborateurs au Canada	86	94	131
Nombre total de collaborateurs au Maroc	53	59	57
Nombre total de collaborateurs en Belgique	4	4	4
Nombre total de collaborateurs en Suisse	2	2	2
Nombre total de collaborateurs en Italie	4	3	4

### Répartition des effectifs par catégories de métiers

Famille de métier	Femmes	Hommes
Assistance - Support Clients	55%	45%
Développement & Infrastructures	22%	78%
Fonctions Administratives et Supports transverses	61%	39%
Management	34%	66%
Marketing Produit	60%	40%
Mise en Service - Implémentation - Conseil	34%	66%
Ouvrages et Edition	67%	33%
Ventes	58%	42%
<b>Total général</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>

Cette répartition met en évidence une sous-représentation des femmes dans les métiers plus techniques, tel que Développement & Infrastructures et en Mise en service. Notre axe stratégique RSE « Renforcer la place des femmes dans les métiers du numérique » vise précisément à faire évoluer la situation. En effet, il s'agit d'un enjeu principalement conjoncturel, lié à la pénurie globale de talents féminins, plutôt que d'une difficulté structurelle propre à l'entreprise.

## Mobilité et départs

Indicateurs	2025	2024	2023
Taux de rotation des effectifs	12,78%	10,36%	11,68%

La hausse observée en 2025 s'inscrit dans le contexte de l'accélération du programme de transformation du Groupe et reflète une dynamique plus soutenue des entrées et des sorties de personnel.

Sur l'ensemble de la période, le taux demeure inférieur au niveau de 2022 (14%), tout en traduisant en 2025 une phase d'évolution active des organisations au service de la transformation de Berger-Levrault.

## Répartition par type de contrat

Indicateurs	2025	2024	2023
Effectifs en CDI	97,85%	99,28%	99,03%
Effectifs en CDD	2,15%	0,72%	0,97%
Effectifs en alternance	60	74	87
Taux de transformation des contrats alternants	48,15%	17,95%	27,80%
Effectifs en stage (hors stage d'observation collège lycée)	50	42	39

## Indicateurs de diversité (ESRS S1-9)

Berger-Levrault réaffirme son engagement en faveur de la diversité et l'égalité des chances au sein de ses équipes. Conscient des enjeux propres à un secteur historiquement marqué par une faible représentation des femmes, le Groupe intensifie ses actions pour favoriser la mixité et garantir un équilibre générationnel pérenne.

Indicateurs	2025	2024	2023
Part des femmes dans l'effectif global	39,49%	43%	42,5%
Part des femmes dans les postes de management	35,5%	40,2%	37%
Part des femmes dans les instances de direction	44%	48,1%	40%

Les indicateurs demeurent globalement satisfaisants, malgré une baisse en 2025. Celle-ci s'explique principalement par l'évolution du périmètre de reporting (cf. ESRS 2 BP-1) et par les effets des départs et recrutements, qui n'ont pas permis de maintenir le niveau atteint en 2024. Nous restons pleinement vigilants, ces équilibres font l'objet d'un suivi régulier afin d'en assurer la consolidation dans la durée.

## Répartition par âge

Tranche d'âge	2025	2024	2023
Moins de 30 ans	142	118	126
Entre 30 et 49 ans	784	697	698
50 ans et plus	477	443	412

En 2025, les variations sont principalement expliquées par un élargissement du périmètre de reporting (cf. ESRS 2 BP-1).

## Salaires décents (ESRS S1-10)

Berger-Levrault s'engage à garantir une rémunération équitable et compétitive pour l'ensemble de ses salariés, en s'appuyant sur les conventions collectives en vigueur, et des dispositifs incitatifs adaptés. Dans l'Espace Economique Européen (EEE), 100% des collaborateurs du Groupe bénéficient d'au moins une convention collective, assurant ainsi un niveau de rémunération conforme aux standards nationaux.

## Protection sociale (ESRS S1-11)

Tous les collaborateurs de Berger-Levrault, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD, etc.), bénéficient d'une protection sociale couvrant les principaux événements de la vie : maladie, accident du travail, handicap acquis, départ à la retraite, ainsi qu'une garantie contre la perte de revenus liée à la suspension du contrat de travail (notamment dans le cadre du chômage partiel ou des indemnités journalières complémentaires). Conformément aux dispositions prévues pour la première année de préparation de notre reporting de durabilité, ces données ne font pas encore l'objet d'une publication exhaustive pour le présent exercice.

## Personnes en situation de handicap (ESRS S1-12)

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances, Berger-Levrault porte une attention particulière à l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Indicateurs	2025	2024	2023
Effectifs de personnes en situation de handicap	76,38	71,87	59,94
Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	5,93%	5,04%	4,75%
Nombre de managers formés au handicap	18	13	18

L'évolution de ces indicateurs traduit les effets concrets de notre politique handicap et de l'accompagnement des collaborateurs sur cette thématique. La constante progression de ces résultats depuis 5 ans montre que les actions menées renforcent progressivement un environnement de travail plus inclusif au sein des équipes.

## Indicateurs de formation et de développement des compétences (ESRS S1-13)

Berger-Levrault met en place une politique active de formation et de développement des compétences, adapté aux différents profils métiers, grâce aux académies et plateformes de formation en ligne mise à disposition.

Indicateurs	2025	2024	2023
Nb de personnes ayant reçues au moins une formation	1 367	1 237	1 201
Taux de l'effectif ayant reçu au moins 1 formation	97,43%	98,33%	96,85%
Nombre moyen d'heures de formation par ETP	8,07	7,71	9,81
Nombre de nouveaux managers formés au management	41	25	23

## Indicateurs de santé et de sécurité (ESRS S1-14)

Berger-Levrault veille à la santé et de la sécurité de l'ensemble de ces collaborateurs. Cette section présente les principales caractéristiques de cette thématique :

Indicateurs	2025	2024	2023
Taux de fréquence (accidents avec arrêt par million d'heures travaillées)	1	3,76	4,95
Taux de gravité (jours d'arrêt par mille heures travaillées)	0,08	0,24	0,37
Nombre de décès dus à des accidents de travail et à des problèmes de santé liés au travail	0	0	0
Nombre de jours d'absence	18 399	14 977	15 299
Nombre de jours perdu en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents de travail, à des problèmes de santé personnel ou liés au travail	171	514	733
Taux d'absentéisme	4,25%	3,37%	3,41%

Les indicateurs 2025 traduisent une amélioration significative de la sinistralité, avec une forte baisse du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents du travail, cohérente avec la diminution du nombre d'accidents constatés sur l'exercice. Aucun décès lié au travail n'est à déplorer.

Après plusieurs années à un niveau inférieur aux moyennes sectorielles, la hausse du taux d'absentéisme s'explique principalement par des facteurs externes aux accidents du travail, notamment l'augmentation des arrêts maladie, dans un contexte d'évolution des effectifs et d'année stratégique pour le Groupe.

## Indicateurs de rémunération (ESRS S1-16)

Berger-Levrault s'engage à garantir une rémunération équitable pour tous et toutes, quel que soit le genre. Nous suivons de près les indicateurs de rémunération qui nous permettent de mesurer la répartition des salaires au sein du Groupe.

Indicateurs	2025	2024	2023
Index d'Égalité Professionnelle Berger-Levrault SAS	85/100	79/100	93/100
Index d'Égalité Professionnelle CARL International SAS	88/100	86/100	58/100

En 2025, l'Index Berger-Levrault progresse de 6 points. Pour mémoire, la baisse observée en 2024 s'expliquait principalement par un écart d'augmentations individuelles en faveur des femmes, et donc en défaveur des hommes. Cet écart avait été mécaniquement pénalisé par la méthode de calcul de l'Index, qui sanctionne tout déséquilibre, quel qu'en soit le sens.

Cette année, l'amélioration repose sur l'atteinte, pour la première fois, de la note maximale (40/40) sur l'écart de rémunération, indicateur le plus pondéré. Les indicateurs relatifs aux promotions et aux augmentations au retour de congé maternité demeurent au maximum, tandis que les écarts sur les augmentations individuelles et la représentation parmi les plus hautes rémunérations restent les principaux axes de vigilance. Berger-Levrault se situe dans une fourchette comparable à celle des acteurs majeurs du secteur et proche de la moyenne nationale, confirmant un positionnement solide en matière d'égalité professionnelle.

En raison de son effectif (<250 salariés), CARL International relève d'une méthodologie adaptée, avec un nombre d'indicateurs réduit et un score retraité lorsque certains critères ne sont pas calculables. En 2025, l'entité progresse de 2 points. Les indicateurs relatifs à l'écart de rémunération (40/40) et aux augmentations individuelles (35/35) atteignent la note maximale. L'indicateur « retour de congé maternité » reste non calculable cette année. La représentation au sein des plus hautes rémunérations (0/10) constitue le principal axe d'amélioration.

## — Communautés affectées (ESRS S3)

### Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)

Une description détaillée des modalités de dialogue avec les parties prenantes, y compris les communautés concernées, est présentée dans la section précédente « Informations générales », partie « Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 – SBM 2) ».

Les communautés susceptibles d'être concernées par des impacts matériels se répartissent en plusieurs catégories :

- Les communautés affectées ou impliquées dans la chaîne de valeur,
- Les citoyens impactés par les logiciels de Berger-Levrault,
- Les organisations qui bénéficient des actions de la Fondation Berger-Levrault,
- Les communautés vivant ou exerçant à proximité des sites de Berger-Levrault (riverains, commerçants, entreprises locales, etc.).

### Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3)

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant ses impacts sur les communautés affectées, aucun risque ni opportunité importante n'a été identifié pour Berger-Levrault.

Ses activités, ainsi que celles de sa Fondation, génèrent des effets essentiellement positifs sur ses communautés, sans entraîner de dépendances critiques ni de risques significatifs.

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
Impacts positifs	Contribution à l'efficacité des administrations publiques et privées au service des citoyens			●		●	
	Contribution au développement et au dynamisme socioéconomique via la création et le soutien d'emplois sur les territoires d'implantation	●	●			●	
	Développement de projets de mécénat et de projets d'intérêt général sur les territoires d'implantations			●		●	●
	Contribution à la réduction de l'illectronisme dans les territoires			●		●	●
	Contribution à la bonne tenue de la vie démocratique citoyenne			●	●	●	

## Politiques relatives aux communautés affectées (ESRS S3-1)

### Engagement sociétal

Berger-Levrault fait partie de la communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable en devenant signataire du dispositif gouvernemental « Les entreprises s'engagent ». En signant cette Charte, Berger-Levrault manifeste sa volonté de travailler avec l'ensemble de ses partenaires publics et privés pour promouvoir l'activité économique et l'emploi dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville de Haute-Garonne et à la fois de faciliter et d'accompagner la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur du développement des compétences, de l'orientation et de l'accès au marché du travail de nos concitoyens. En collaborant avec les collectivités, notamment à travers l'activité d'édition (ex : bulletins de vote, logiciel de gestion des élections), Berger-Levrault œuvre au fonctionnement de la vie démocratique française.

### Fondation Berger-Levrault

Le Groupe Berger-Levrault a des valeurs humanistes qui, au-delà de s'exprimer au travers de choix stratégiques, se concrétisent par des actions collectives et solidaires en lien avec notre Responsabilité Sociétale. Ces actions sont notamment portées par la Fondation Berger-Levrault. La mission de la Fondation est de promouvoir l'utilisation du numérique comme un moteur d'innovation sociale, d'inclusion et de transformation au bénéfice de la société. La fondation s'engage donc à soutenir des projets : qui renforcent le développement des compétences numériques pour tous, avec une attention particulière pour l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique, qui intègrent les aspects environnementaux dans le développement de solutions numériques.

Berger-Levrault a choisi de placer le régime de sa Fondation, créée en 2009, sous l'égide de la Fondation de France pour des raisons de rigueur, de confiance et de transparence.

Reconnue pour son sérieux et sa fiabilité, la Fondation de France se consacre depuis 40 ans à la philanthropie. Berger-Levrault a ainsi la garantie d'une gestion comptable et financière transparente et a la certitude que ses fonds sont consacrés à l'enjeu du financement choisi dans l'intérêt général.

Le processus de sélection des projets financés par la Fondation Berger-Levrault est structuré en 3 étapes :

- **Présélection des dossiers** : les demandes de financement sont examinées par les délégués généraux, qui s'assurent de la neutralité de l'analyse et de la complétude des informations transmises. Ils ne participent pas au vote final.
- **Évaluation de l'éligibilité et de la conformité à la mission** : les projets sont analysés au regard des critères définis par la Fondation afin de vérifier leur alignement avec son objet social. Cette phase comprend des échanges directs avec les porteurs de projets ainsi que des vérifications réalisées en lien avec la Fondation de France, afin d'apprécier le sérieux et la qualité des initiatives.
- **Décision d'attribution des financements** : les projets présélectionnés sont soumis à l'approbation du Comité exécutif de la Fondation, qui se réunit une à deux fois par an pour statuer sur les financements accordés.

Le Comité Exécutif de la Fondation Berger-Levrault est constitué de 4 personnes extérieures qualifiées et 4 représentants Berger-Levrault. Les délégués généraux sont nommés par Berger-Levrault et sont en charge de l'animation et des relations extérieures.

En 2025, la Fondation a fait le choix d'un soutien plus ciblé : 12 projets ont été accompagnés pour un montant total de 100 000 €. Cette évolution traduit une volonté de concentrer les moyens sur un nombre plus restreint d'initiatives afin d'en renforcer l'impact. Depuis sa création en 2009, la Fondation a ainsi soutenu plus de 300 actions.

## Mécénat, dons, parrainage et sponsoring

Au-delà de l'activité de la Fondation, le Groupe peut éventuellement être amené à réaliser des opérations de mécénat, parrainage et sponsoring qui sont soumis à l'accord préalable de la Direction des Affaires Générales. Afin de s'assurer que ces contributions ont un objectif légitime, le Groupe vérifie avant toute mise en œuvre la réputation et la légitimité des organismes et sociétés qu'il soutient. Les décisions prises sont enregistrées à ce titre dans les écritures comptables du Groupe et archivées.

Les dons au nom du Groupe à des organismes publics ou privés ou à des œuvres caritatives peuvent être autorisés dans la mesure où ils sont strictement encadrés :

- Alignement avec les valeurs du Groupe : les bénéficiaires doivent poursuivre des objectifs compatibles avec les valeurs et engagements du Groupe,
- Transparence des versements : les dons sont effectués de manière traçable et transparente, excluant tout versement en espèces ou sur des comptes privés,
- Conformité réglementaire et interne : les contributions doivent être raisonnables, proportionnées et conformes aux lois et réglementations applicables ainsi qu'aux règles internes du Groupe,
- Prévention des conflits d'intérêts et de la corruption : aucun don ne peut être réalisé dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'influencer indûment une décision.

Les actions de sponsoring sont soumises à des exigences équivalentes, dans le respect du cadre légal et des règles internes du Groupe, et ne doivent pas être réalisées dans le but d'obtenir un ou plusieurs avantages indus ou d'influencer indûment une décision.

## Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions (ESRS S3-4)

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Adaptation des statuts de la Fondation Berger-Levrault</b>	Fondation	NA	Adaptation des statuts de la Fondation Berger-Levrault afin d'assurer leur alignement avec les axes stratégiques RSE de Berger-Levrault.
<b>Soutien financier de Berger-Levrault à la Fondation Berger-Levrault</b>	Fondation	Annuel	Soutien financier de Berger -Levrault à sa Fondation, à hauteur de 68 000€ en 2025

<b>Soutien financier de la Fondation Berger-Levrault à des projets</b>	Fondation	Annuel	<p>En 2025, soutien de 12 projets pour un montant de 100 000€, quelques exemples de projets (consultation des autres projets financés sur notre site internet) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Association DesCodeuses : qui forme et accompagne les femmes issues des quartiers populaires vers les métiers du numérique,</li> <li>▪ Association Etendart Academy : qui se consacre au développement personnel et à la santé mentale des jeunes, grâce au pouvoir d'inspiration que suscitent le sport et les arts créatifs. Le projet financé vise à organiser des rencontres inspirantes dans le monde du digital pour des jeunes filles de 12 à 16 ans,</li> <li>▪ Association Le Nom Lieu : qui a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de jeunes de 16 à 25 ans en situation de fragilité psychique ou d'exclusion, grâce au levier du numérique.</li> </ul>
<b>Promotion de l'activité physique et solidaire via l'évènement « We Are Unstoppable »</b>	Groupe	Annuel	<p>Défi sportif interne d'une durée de 3 semaines incitant les employés à pratiquer une activité physique avec pour objectif final de convertir les efforts fournis en soutien financier à des organisations œuvrant dans le domaine la santé. En 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 665 challengers en 174 équipes</li> <li>▪ 92 327 329 pas,</li> <li>▪ 15 000 € dons versés</li> </ul> <p>Bénéficiaires : France Alzheimer, mais aussi à l'international avec la Fundación También en Espagne, la Société Canadienne du Cancer et le Centre Lalla Meriem au Maroc.</p>
<b>Promotion de l'engagement social et/ou environnemental sur nos territoires via l'évènement « BL Impact Day »</b>	Groupe	Annuel	<p>Organisation d'une journée solidaire internationale au service de causes sociales ou environnementales. Objectif : décupler l'impact des organisations sur le territoire, en offrant main-d'œuvre et compétences. A cette occasion Berger-Levrault offre aux collaborateurs volontaires ½ journée sur le temps de travail pour s'investir dans une cause sociale ou environnementale proposée par l'entreprise. En 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 106 activités proposées,</li> <li>▪ 750 salariés volontaires,</li> <li>▪ 1 915 bénéficiaires (personnes âgées en EHPAD, personnes en situation de handicap, adultes et enfants en situation de précarité, etc.)</li> </ul>

## — Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4)

### Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)

Une description détaillée des modalités de dialogue avec les parties prenantes, notamment des consommateurs et utilisateurs finaux est présentée dans la section « *Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 – SBM 2)* » au sein du chapitre Informations générales.

Pour une expérience client cohérente et de qualité, Berger-Levrault met le client au centre de ses préoccupations et de son organisation.

### Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3)

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant ses impacts sur les consommateurs et utilisateurs finaux, des impacts positifs et négatifs, des risques financiers et des opportunités ont été identifiés comme matériels pour Berger-Levrault. Ces différents IRO sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
<b>Impacts négatifs</b>	Atteinte à la santé ou intégrité physique des usagers à cause d'une défaillance logicielle			•		•	
<b>Impacts positifs</b>	Amélioration de l'accessibilité de l'offre de produits à tous : jeunes, seniors, personnes atteintes d'illectronisme, personnes ne parlant pas la langue			•		•	•
	Amélioration de la capacitation des utilisateurs par l'accompagnement à l'utilisation des solutions			•		•	•
	Contribution à la satisfaction client liée à la qualité du service client et des produits		•	•	•	•	
<b>Risques</b>	Baisse de CA liée à une inadéquation entre la promesse de vente et l'exécution			•	•	•	
	Baisse de CA en cas d'incidents pouvant mettre en danger les utilisateurs finaux			•		•	
	Baisse de CA liée à une insatisfaction clients si les solutions ne répondent pas à des problématiques d'accessibilité numérique			•		•	
	Baisse de CA (baisse du portefeuille client/croissance limitée) liée à une insatisfaction clients			•			•
<b>Opportunités</b>	Augmentation des parts de marché et donc du CA par respect des obligations contractuelles créant un climat de confiance avec les clients			•		•	
	Hausse du CA grâce à un service client accessible à des personnes en situation de handicap			•		•	•
	Hausse du CA permise par une co-construction des solutions avec les clients, permettant de pleinement répondre à leurs besoins		•	•		•	

## Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux (ESRS S4-1)

### **Dialogue client**

Berger-Levrault place la satisfaction client au cœur de sa stratégie en veillant à répondre au plus près des besoins exprimés. L'expérience utilisateur est intégrée dès la conception des produits, avec une approche fondée sur la co-construction des solutions et la mesure régulière de la satisfaction.

Une gouvernance dédiée, pilotée par la Direction de la Relation Client, est déployée au sein de chaque Business Unit. Elle est également représentée lors des Comités de Direction mensuels organisés par BU, afin d'assurer un suivi régulier des enjeux liés à l'expérience et à la satisfaction client.

Différents canaux complémentaires sont mis en place pour assurer un dialogue avec les clients :

- Rendez-vous individuels ou collectifs,
- Évènements spécialisés (ex : salons professionnels),
- Accompagnement sur des projets volontaires (ex : immersions, interviews, tests utilisateurs et ateliers thématiques, etc.),
- « Focus group » et clubs d'utilisateurs (ces espaces d'échange permettent de recueillir des retours qualitatifs et de compléter les résultats des enquêtes de satisfaction afin d'alimenter les démarches d'amélioration continue).

Par ailleurs, au sein de la BU CARL, il existe également des programmes pionniers pour le développement de nouveautés métier ou innovation. Les fonctions logicielles sont mises en œuvre en co-construction avec plusieurs clients pilotes.

### **Sécurité des clients**

Dans le cadre du plan de continuité d'activité (PCA) de Berger-Levrault, des procédures spécifiques sont mises en place afin de garantir la sécurité des clients en toutes circonstances. Ces mesures visent à anticiper et à gérer efficacement les situations de crise ou d'interruption d'activité, tout en assurant la protection des données, la continuité du service et la qualité de la relation client. L'objectif est de minimiser tout impact potentiel sur les usagers et de maintenir un haut niveau de confiance et de sécurité.

### **Inclusion sociale des clients**

Berger-Levrault renforce son engagement en faveur de l'inclusion sociale de ses clients, à travail un travail sur l'accessibilité de ses produits et services. Ce chantier se concentre particulièrement sur les nouvelles gammes et le site internet, avec la mise en place d'une identité et d'une charte graphique communes, fédérant l'ensemble des BU autour d'une approche respectueuse des principes d'accessibilité numérique. Dans cette optique, le développement du design inclusif constitue un axe important afin de garantir une expérience utilisateur équitable et sans discrimination.

Des briques « accessibility ready » sont ainsi créées pour faciliter la prise en main par les développeurs en charge de la mise en œuvre technique de nos nouveaux produits. Berger-Levrault veille également à assurer la conformité de ses interfaces avec le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RG2A) en fonction des produits et de leurs usages, garantissant à chaque client une navigation fluide et inclusive. Afin d'être au plus proche des problématiques de ses clients, Berger-Levrault s'appuie sur les observations réalisées sur le terrain, ainsi que sur les retours d'expérience de ses clients. L'intégration des enjeux d'inclusion est progressive, et peut être différente en fonction des BU.

Pour assurer la bonne mise en œuvre de ces projets, l'ensemble des parties prenantes impliquées dans une phase d'un projet, suit une formation à l'accessibilité numérique. Berger-Levrault est à l'écoute de ses clients soucieux de leur démarche d'accessibilité pour les utilisateurs.

## Relations commerciales

Les équipes commerciales disposent de référentiels précisant les règles de commercialisation propres à chaque produit et veillent au respect des conditions générales de vente. Elles s'appuient également sur un assistant numérique facilitant la traçabilité des échanges et le recensement structuré des besoins clients. Ce dispositif contribue à une meilleure compréhension des attentes et à une réponse adaptée et conforme aux engagements de Berger-Levrault.

## Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts (ESRS S4-2)

Ce dialogue s'articule à travers des canaux complémentaires tels que des rendez-vous individuels, des « Focus group » ou des événements spécialisés tels que des salons (ex : Salon SMCL, salon Santexpo, Global Industrie, BIM World), l'animation de clubs d'utilisateurs ou encore l'organisation de matinées en région. Dans une perspective de coconstruction, Berger-Levrault met en place des « Focus group », chantiers produits pionniers ainsi que des chantiers d'innovation pour recueillir l'opinion des utilisateurs sur ses produits, valider des idées et des concepts, coconstruire et développer des produits au plus proche des besoins clients, identifier les tendances émergentes et solutions du futur et renforcer la relation construite avec le client.

Dans cette même perspective, des ateliers réguliers sont également organisés tout au long de l'année avec des clients dans le cadre de clubs utilisateurs. Ces clubs permettent de coconstruire certaines évolutions produits ou services. Cela contribue à ajuster la stratégie produit ainsi que l'expérience utilisateur et à améliorer la satisfaction client, gage de pérennité à long terme pour Berger-Levrault.

Dans le cadre de sa démarche RSE, l'entreprise a également consulté ses clients pour qu'ils contribuent à la détermination des enjeux prioritaires, notamment à l'élaboration et à l'actualisation de sa matrice de matérialité, en veillant à ce que les enseignements issus de ces échanges alimentent la priorisation des actions et l'ajustement de la stratégie, au service d'une satisfaction client durable.

## Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (ESRS S4-3)

### Communication avec les clients

Afin d'entretenir les relations avec les clients, Berger-Levrault communique de manière régulière via des flash infos, dans lesquels des informations techniques et des incidents sont transmis ou encore via Newsletter dédiée (chez CARL International par exemple).

Les équipes métiers animent également des webinaires et des formations sur des sujets variés (les rendez-vous BL). En cas de besoin particulier, les clients peuvent avoir accès à une base de connaissances qui est alimentée et mise à jour régulièrement. Les contenus disponibles sont rédigés de façon conjointe par le service client et par les équipes métiers, et sont revus régulièrement afin de s'assurer de leur validité. Des tutoriels sont mis à disposition pour aider à la prise en main des fonctionnalités. Enfin, Berger-Levrault anime fréquemment des clubs utilisateurs et des « Focus group », selon les besoins identifiés par les équipes métiers.

La satisfaction client est également évaluée de deux façons :

- **Mise en place d'enquêtes transactionnelles**, qui visent à évaluer les interactions avec le service client. Elles sont envoyées systématiquement après des interactions avec le service client.
- **Mise en place d'une enquête annuelle** pour toutes les BU. Ces enquêtes permettent de mesurer le NPS (Net Promoter Score), et évaluent les services par rapport à la base de connaissances.

## Gestion des réclamations clients

Berger-Levrault a défini une procédure de traitement des réclamations : toute réclamation client doit être formalisée à l'écrit, par courrier ou par mail avant d'être traitée par les équipes. Les réclamations sont ensuite traitées par une équipe dédiée, et le suivi est enregistré via un logiciel dédié.

Berger-Levrault veille à ce que toutes les réclamations aient reçu une réponse sous 30 jours ouvrés.

Afin d'améliorer les performances de l'entreprise, Berger-Levrault suit un certain nombre d'indicateurs, tels que les volumes entrants et volumes de stock des réclamations, les motifs de réclamations, ainsi que les motifs d'insatisfaction et leur volume. L'utilisation d'un CRM omnicanal permet d'obtenir une vision globale du client, assurant ainsi une meilleure réactivité et une gestion améliorée de la relation clients dans sa globalité.

## Amélioration Produits

Le Groupe Berger-Levrault est engagé dans la technologie SaaS, dans le but d'offrir à ses clients une expérience logicielle sans faille. Avec une disponibilité permanente, des mises à jour continues et automatisées, l'approche retenue cherche à garantir la qualité optimale du logiciel, tout en préservant la productivité des besoins métiers chez les clients. Afin d'assurer la performance, la disponibilité et la sécurité des plateformes SaaS développées, Berger-Levrault a mis en place un système de monitoring. Toutes les plateformes SaaS du groupe intègrent désormais des systèmes avancés de surveillance, couvrant plusieurs aspects. Les nouvelles solutions Full SaaS (comme BL.enfance, ou WeMagnus) intègrent nativement des fonctionnalités de monitoring, en particulier autour des usages, et les complètent par des solutions dédiées. Cette approche optimise la gestion, la réactivité et le pilotage des plateformes, garantissant des services performants et fiables.

Berger-Levrault met à disposition un Assistant Personnel Interactif, afin de faciliter la prise en main de ses solutions. En 2025, cet assistant compte plus de 23 000 utilisateurs, dont 96% sont des clients, qui ont accès aux quelques 40 000 sources documentaires mises à disposition. En 2025, plus de 800 000 questions y ont été posées.

Enfin, Berger-Levrault intègre les besoins de ses clients dans ses processus internes d'amélioration continue. De nombreuses mises à jour proposées permettent de renforcer la sécurité des solutions, et l'optimisation de leurs performances permet de réduire les temps d'affichage, améliorant ainsi l'expérience utilisateur.

## Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions (ESRS S4-4)

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Dialogue client</b>	Groupe	Permanent	Animation de différents dispositifs pour coconstruire des solutions avec les clients : <ul style="list-style-type: none"><li>Focus groups ou chantiers pionniers pour recueillir l'avis des utilisateurs,</li><li>Salons et événements spécialisés (Salon SMCL, Santexpo, Global Industrie, etc.)</li><li>Clubs d'utilisateurs (Cusma, Club CARL, matinales client, etc.)</li></ul>
<b>Mesure de la satisfaction client</b>	Groupe	Annuel	Enquête de satisfaction client permettant de mesurer le Net Promoter Score (NPS)

<b>Monitoring produit</b>	France	Permanent	Investissement dans des solutions de monitoring et d'observabilité afin d'analyser en temps réel le comportement des applications et des systèmes informatiques
<b>Simplification de l'ergonomie de nos solutions numériques avec une attention particulière au RG2A</b>	France	NA	Amélioration de l'expérience utilisateur grâce à des solutions plus accessibles
<b>Formations en ligne et accompagnement pour une meilleure appropriation des outils</b>	France	NA	Accompagnement des clients dans la prise en main des outils par le biais de formations dédiées. Formations certifiées QUALIOPI depuis 2022.
<b>Intégration de l'IA</b>	France	NA	Utilisation d'une IA pour accompagner : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les clients dans leur quotidien (ex : We Magnus, CARL Source)</li> <li>■ Les équipes support pour répondre plus efficacement aux demandes des clients en facilitant l'accès à l'ensemble des informations disponibles, en synthétisant les documents et en apportant des réponses plus rapides et pertinentes</li> </ul>
<b>Optimisation de l'impact environnemental de nos clients</b>	France	NA	Développement d'outils contribuant à la réduction de l'empreinte environnementale des clients (ex : BL.Optim, outil d'optimisation de planning permettant de rationaliser les tournées et donc de réduire la consommation de carburant)
<b>Base de connaissances</b>	France	NA	Mise en place d'une base de connaissances : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contenu rédigé par les équipes de Berger-Levrault et validé par les équipes métiers,</li> <li>■ Outils : moteurs de recherche et IA générative à destination du service client,</li> <li>■ Rendez-vous BL : Tuto et webinaires à destination des clients, animés par les équipes métiers.</li> </ul>
<b>BL customer experience</b>	France	Permanent	Programme d'amélioration de l'expérience client
<b>Knowledge management commercial</b>	France	Permanent	Gestion des offres commerciales : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mise à disposition de notes commerciales et de kits commerciaux pour la rédaction des contrats,</li> <li>■ Déploiement d'un assistant à destination des équipes commerciales.</li> </ul>
<b>Charte Graphique accessible</b>	France	Permanent	Mise à jour de la charte graphique de Berger-Levrault, pour en améliorer l'accessibilité (polices, couleurs...) et déclinaison sur les différents produits.

# GOUVERNANCE ESRS G1



# GOVERNANCE – Conduite des affaires (ESRS G1)

## Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (ESRS G1 GOV-1)

Le Comité Exécutif (Comex) de Berger-Levrault assure la bonne gouvernance du Groupe et veille à la conformité de ses activités. La stratégie RSE est validée par le Comité RSE, composé du Président, de certains membres du Comex et de la Direction RSE.

La coordination et la gestion opérationnelle de la démarche RSE sont confiées au Service RSE, rattaché à la Direction Ressources Humaines, Communication & RSE, membre du Comité Exécutif. Ce service décline les orientations stratégiques en feuilles de route, pilote les plans d'action et accompagne les entités dans l'intégration des objectifs RSE, tout en supervisant le reporting et la valorisation de la performance. Les Directions transverses et les Business Units participent à la diffusion et à la mise en œuvre de cette démarche.

Parallèlement, le Comité d'éthique, créé en 2020 et composé de cinq membres permanents représentant les fonctions clés du Groupe, veille au respect des principes d'éthique et de conformité sur l'ensemble des sites. Il se réunit au moins une fois par an, la dernière réunion ayant eu lieu le 09 décembre 2025. Les collaborateurs et collaboratrices du groupe peuvent saisir le Comité d'éthique via une adresse e-mail interne dédiée pour signaler toutes préoccupations liées à des pratiques non conformes. Ce dispositif garantit confidentialité et protection des lanceurs d'alerte, conformément aux principes éthiques du Groupe.

## Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels (ESRS G1 IRO-1)

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant la conduite des affaires, des impacts positifs et négatifs, des risques financiers et des opportunités ont été identifiés comme matériels pour Berger-Levrault. Ces différents IROs sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Nature de l'IRO	Description	Positionnement dans la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Opérations propres	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme
Impacts négatifs	Contribution au développement de pratiques commerciales non éthiques et dégradation de la qualité de service en cas avéré de corruption			●			●
	Violation de la vie privée des parties prenantes (internes et externes) en cas de non-respect du RGPD ou suite à une fuite/vol lors d'une cyberattaque.		●	●	●	●	●
Impacts positifs	Contribution au développement d'une culture d'entreprise favorisant des comportements éthiques et responsables		●	●		●	
	Amélioration de la qualité du sourcing grâce à une sélection intégrant des critères extra-financiers des fournisseurs	●				●	
	Contribution au déploiement effectif de nouvelles solutions numériques plus efficaces, moins énergivores et moins intenses en carbone		●	●		●	●
Risques	Risque de perte de talents et de difficulté de recrutement si les employés actuels ou les personnes en recherche d'emploi ne s'identifient pas aux valeurs déclarées par Berger-Levrault	●			●	●	

	Pertes de marché liées à une détérioration de la réputation en raison de pratiques non éthiques			●		●	
	Baisse du CA liée à l'image ternie de l'entreprise en raison de controverses associées à l'engagement politique ou aux activités de lobbying	●		●		●	
	Perte de CA liée à une non capacité de répondre aux attentes des clients en matière de souveraineté numérique			●		●	
	Baisse de CA en cas de scandale ou de pratiques non responsables chez un fournisseur	●				●	
	Baisse du CA liée à une perturbation de la chaîne d'approvisionnement (faillite des fournisseurs, défauts d'approvisionnement, mauvaises relations commerciales, pratiques contraires à l'éthique)	●				●	
	Sanction financière liée à une non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles (RGPD et autres réglementations sur la protection des données)			●		●	●
	Coûts supplémentaires pour résoudre un problème lié à l'altération, l'exfiltration ou la perte de données causées par une défaillance d'un système, de cyberattaque ou d'une erreur humaine	●	●	●		●	
	Baisse du CA liée à une perturbation de l'activité due à une cyberattaque du système d'information		●	●		●	
	Risque réputationnel avec une baisse du CA liée à l'image ternie de l'entreprise suite à une fuite de données (insatisfaction des clients, détérioration des relations commerciales, rupture de contrat)	●		●		●	
	Risque d'atteinte à la propriété intellectuelle de Berger-Levrault entraînant des coûts supplémentaires pour régler ce litige			●		●	
	Baisse de CA liée à la mise en place de solutions numériques non adaptées au marché s		●	●		●	
<b>Opportunités</b>	Hausse du CA en raison de l'amélioration de l'image de marque grâce à une culture d'entreprise forte et des valeurs éthiques partagées			●		●	●
	Développement de relations long terme avec les clients et les fournisseurs à travers une relation de confiance garantie grâce à une politique stricte contre la fraude et la corruption	●		●		●	
	Gain du CA lié à des relations saines et long terme avec des fournisseurs (développement de nouveaux produits, avantages commerciaux, entraide, accès à de nouveaux marchés)	●					●
	Développement de CA à travers des offres de cybersécurité pour les clients			●		●	
	Augmentation du CA grâce à la création de nouvelles solutions permettant de gagner des parts de marché		●			●	
	Baisse des coûts liée à des solutions plus efficaces menant à des économies d'énergie et de coûts à long terme		●				●

## Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise (ESRS G1-1)

Berger-Levrault a mis en place des politiques visant à garantir une conduite des affaires éthique et conforme aux exigences légales. Le groupe s'engage activement dans la prévention des risques liés à la corruption, au trafic d'influence et à tout comportement contraire à ses valeurs fondamentales. L'éthique concerne le comportement de tous les salariés du Groupe, à tous les niveaux de l'entreprise.

Elle s'applique également à tous les mandataires sociaux, les membres du Comité Exécutif et des Comités de direction du Groupe, ainsi que ses filiales.

## **Document cadre définissant les comportements attendus et la culture d'entreprise en matière de conduite des affaires**

Berger-Levrault s'est dotée d'un document cadre de référence en matière de conduite des affaires : le Code de conduite. Celui-ci définit les attitudes et les comportements attendus par les collaborateurs et collaboratrices, ainsi que ceux à proscrire, que ce soit en interne ou dans leurs relations avec des tiers. Le code de conduite est disponible en trois langues : français, anglais et espagnol. Il est remis à chaque nouvel entrant lors de la signature de son contrat de travail, et est accessible au public sur le site internet du Groupe.

### **Signalement et protection des lanceurs d'alerte**

Les collaboratrices et collaborateurs du Groupe peuvent saisir le Comité d'éthique via une adresse mail interne dédiée pour signaler toutes préoccupations liées à des pratiques non conformes. Ce dispositif garantit confidentialité et protection des lanceurs d'alerte, conformément aux principes éthiques du Groupe. Depuis sa mise en place, aucun signalement n'a été réalisé.

### **Encadrement des relations d'affaires et confidentialité**

Berger-Levrault veille à encadrer ses relations d'affaires dans le respect des principes d'intégrité et de confidentialité. L'utilisation d'accords de confidentialité (NDA) est désormais une pratique systématisée afin de protéger les informations sensibles échangées avec les partenaires externes.

## **Gestion des relations avec les fournisseurs (ESRS G1-2)**

Berger-Levrault accorde une attention particulière à la sélection et au suivi de ses fournisseurs. Ceux-ci sont tenus de respecter les principes définis dans le Code de conduite du Groupe et de veiller à leur application par leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Le choix des fournisseurs s'appuie sur une procédure de mise en concurrence visant à garantir une sélection équitable et transparente. Les décisions reposent sur des critères objectifs, notamment qualitatifs, financiers et éthiques. Le Code de conduite encadre également les relations avec les concurrents et interdit toute pratique susceptible de porter atteinte aux règles d'une concurrence libre et non faussée.

À ce jour, Berger-Levrault ne dispose pas encore d'une politique d'achats responsables formalisée. Néanmoins, des éléments relatifs à la responsabilité sociétale sont intégrés aux cahiers des charges et aux contrats afin de recueillir des informations sur les démarches des fournisseurs (charte d'achats responsables, rapport RSE, bilan carbone, etc.). Une charte d'achats responsables est en cours de validation interne et a vocation à être annexée aux contrats fournisseurs.

Par ailleurs, une cartographie des fournisseurs stratégiques a été réalisée, notamment au regard du montant des achats et des risques financiers associés, tels que la dépendance ou l'impact potentiel en cas de défaillance d'un fournisseur.

La démarche d'achats responsables du Groupe est en cours de structuration. En 2026, l'équipe Achats sera formée aux pratiques d'achats responsables. Cette formation s'inscrit dans une démarche visant à structurer progressivement l'intégration de critères RSE dans les processus d'achats du Groupe.

## Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin (ESRS G1-3)

Soucieux de garantir des pratiques éthiques, Berger-Levrault a mis en place des mesures pour prévenir la corruption. Le Groupe a défini des règles en matière de paiement (double validation, séparation des tâches de paiement, etc.) afin d'éviter toute tentative de détournement financier venant notamment de l'étranger. A ces règles sont ajoutées un certain nombre de procédures de contrôle interne. Le Groupe a une politique de tolérance zéro en matière de corruption, y compris concernant les « paiements de facilitation », ou plus précisément des paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives, et ce, dans tous les pays dans lequel le Groupe est présent.

Le Code de conduite mentionne également des situations de conflits d'intérêt potentiels, et définit des règles à suivre afin de les éviter. Ces situations incluent également les cadeaux et invitations, qui peuvent affecter le libre-arbitre dans les relations d'affaires du Groupe.

Dès qu'un collaborateur ou collaboratrice pense se trouver dans une des situations mentionnées ci-dessus, il ou elle est tenue de le signaler à la leur hiérarchie ou au Comité éthique. Des sanctions importantes peuvent être appliquées en cas de non-respect des règles définies dans le Code de conduite, pouvant mener à de la corruption.

Des formations sont régulièrement proposées aux collaborateurs du Groupe, notamment dans le cadre de la politique de tolérance zéro de la corruption. Ces formations incluent des sujets liés à l'éthique et à la lutte contre la corruption. Berger-Levrault a par ailleurs développé un module en e-learning, obligatoire pour les collaborateurs sur ces enjeux, mis à jour en 2025 et diffusé à l'ensemble du personnel.

## Cas avérés de corruption ou versements de pots-de-vin (ESRS G1-4)

Au cours de la période de reporting, Berger-Levrault n'a pas rencontré de cas avérés de corruption ou de versement de pots-de vin, conformément aux pratiques et procédures strictes mises en place pour prévenir de tels incidents.

## Influence politique et activités de lobbying (ESRS G1-5)

Berger-Levrault travaille avec de nombreuses collectivités, pour leur fournir des solutions adaptées à leurs besoins. Afin d'éviter toute accusation d'influence politique et activité de lobbying, Berger-Levrault a spécifié son positionnement et ses relations avec les pouvoirs publics dans son Code de conduite. Les transactions avec les pouvoirs publics sont régies par la législation applicable aux marchés publics sur le territoire concerné. Le Groupe s'assure de ne pas contribuer aux financements des organisations, partis ou personnalités politiques dans l'ensemble des pays dans lesquels il opère, mais respecte le droit individuel de ses collaborateurs de s'investir à titre individuel dans la vie politique et civique locale. L'engagement personnel des collaborateurs doit cependant clairement être séparé de leur mission au sein du Groupe, afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêt.

Berger-Levrault se positionne comme un acteur contribuant activement au développement de son territoire, en liant des relations durables avec le tissu économique, social et associatif. Le Groupe soutient des actions qui ont du sens pour l'intérêt général et pour promouvoir un numérique utile, responsable et à la portée de toutes et tous.

A ce titre, Berger-Levrault est impliqué dans plusieurs communautés professionnelles, notamment :

- Numeum : syndicat professionnel représentatif du secteur numérique en France. Berger-Levrault siège à son Conseil d'administration et participe à plusieurs commissions, notamment Affaires publiques, Inclusion et Intelligence artificielle, afin de contribuer aux travaux de la filière et d'être représenté auprès des instances françaises et européennes,
- Comité stratégique LSNC (Logiciels et Solutions Numériques de Confiance): instance de structuration de la filière française des logiciels et des solutions numériques de confiance, organisée dans le cadre d'un dialogue entre pouvoirs publics et acteurs économiques du secteur. Berger-Levrault contribue à cette dynamique collective visant à renforcer l'innovation, l'environnement réglementaire, l'accès aux marchés et la compétitivité de la filière,
- France Gov Tech : association d'éditeurs de logiciels engagés dans la transformation numérique des services publics. Berger-Levrault est adhérent dans une démarche de veille, d'échanges d'informations et de contributions ponctuelles aux réflexions collectives du secteur,
- ETI Occitanie : club régional fédérant les Entreprises de Taille Intermédiaire autour de bonnes pratiques et d'éventuels dispositifs coconstruits avec la Région Occitanie. Membre du club, Berger-Levrault est actif au sein de plusieurs commissions, notamment : Dirigeants, Système d'information, Innovation & IA, RSE, Développement RH et Communication.

## Pratiques en matière de paiement (ESRS G1-6)

Le Groupe met en place des processus efficaces de facturation et de gestion des paiements pour éviter tout retard. Des données sur les délais de paiement sont suivies. Par ailleurs, Berger-Levrault applique un délai de paiement standard de 30 jours à compter de la réception de la facture.

## Autres enjeux spécifiques à notre modèle d'affaires

Au-delà des thématiques explicitement couvertes par les normes ESRS, Berger-Levrault présente également certains enjeux spécifiques à son modèle d'affaires et identifiés comme matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité, tel que :

- Recherche & Innovation,
- Protection des données (RGPD),
- Cybersécurité.

## Recherche et innovation (enjeu spécifique, complément au cadre ESRS)

La recherche constante d'amélioration est au cœur de du modèle d'affaires. Grâce à son investissement significatif dans l'Innovation, la Recherche et le Développement, Berger-Levrault se donne les moyens de s'adapter à son environnement en perpétuelle évolution. C'est une source de création de valeur pour les clients et un gage de pérennité pour l'entreprise. Berger-Levrault poursuit son engagement dans l'innovation, nourri par la recherche scientifique.

Pour renforcer l'impact de la Recherche & Innovation dans la création de valeur pour Berger-Levrault, ses clients et son écosystème, le Groupe prévoit de mettre en place une Innovation Scorecard, avec pour objectif qu'elle soit opérationnelle d'ici 2026. Parmi les nombreuses contributions de recherche, l'intelligence artificielle joue un rôle particulier, car elle se déploie dans tous les métiers et secteurs d'activité. C'est donc un sujet de prédilection et d'exploration approfondie par nos départements dédiés à la recherche et à l'innovation. Cette technologie, porteuse d'un potentiel d'automatisation considérable sera exploitée non seulement en interne pour optimiser la performance de nos équipes, mais aussi progressivement intégrée dans un éventail diversifié de nos produits.

## Organisation

L'équipe est composée de 35 personnes réparties dans le Groupe. Elle poursuit ses travaux dans des programmes liés à la recherche appliquée aux moyens industriels du Groupe permettant d'apporter des solutions aux métiers des clients et aux enjeux de la société.

Les sujets qui occupent les équipes de Berger-Levrault en matière de R&I gravitent essentiellement autour de l'Intelligence Artificielle, mais également autour des problématiques industrielles et du génie logiciel, afin de moderniser les façons dont Berger-Levrault développe ses services numériques. L'entreprise est en partenariat avec différents laboratoires de recherche, parmi lesquels il y a l'INRIA à Lille, l'IRIT et le LAAS à Toulouse, ou encore le LIRMM à Montpellier. En découlent des publications scientifiques, accessibles au grand public dans différentes bases de données bibliographiques, telles que HAL (Hyper Article en Ligne). Ces travaux de recherche appliquée et d'innovation se concrétisent ensuite dans les solutions logicielles commercialisées par Berger-Levrault.

### **Une forte implication dans l'écosystème de la recherche**

Le système d'innovation de Berger-Levrault s'appuie sur de nombreux partenariats, notamment avec l'INRIA et le CNRS.

- Dans le cadre de son partenariat avec l'INRIA, Berger-Levrault développe des plateformes opérationnelles visant à valoriser les données massives issues des usagers et des objets connectés, en s'appuyant sur des algorithmes avancés et des interfaces intelligentes, inclusives et respectueuses des données personnelles. Ces travaux s'inscrivent également dans le cadre du programme P16, porté par l'État, dédié à la valorisation des communs en intelligence artificielle afin de soutenir l'innovation et la souveraineté numérique.
- L'accord signé pour 5 ans avec le CNRS permet de mettre en œuvre des projets de recherche commun en faveur de la ville durable. L'objectif de ce partenariat est d'accélérer le développement de services numériques qui améliorent les performances sociales, environnementales et économiques des territoires.

Berger-Levrault est activement impliqué dans l'écosystème de la recherche, ce qui lui permet d'assurer une veille active, de nouer de nouveaux contacts et de suivre les grandes évolutions scientifiques. Ces tendances se traduisent à plus ou moins long terme en solutions technologiques ce qui donne à Berger-Levrault un avantage aussi bien stratégique que tactique quant aux changements qu'elles impliquent.

Enfin, Berger-Levrault est membre d'instances reconnues :

- Conseil d'administration et Conseil d'orientation stratégique du dispositif CIFRE de l'ANRT (Association Nationale Recherche Technologie),
- Conseil d'administration et coordination du collège industriel de l'AFIA (Association Française pour l'Intelligence Artificielle),
- Club Europe Entreprise du CNRS,
- Co-présidence du Groupe de Travail Commande Publique du Conseil National Stratégique des solutions numériques de confiance.

Berger-Levrault est par ailleurs reconnu par cet écosystème, ce qui se traduit par différents prix reçus, venant valoriser les travaux menés par ses équipes, tels que le prix *IA for efficiency* obtenu en février 2025, ou encore les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> places obtenues à l'IWST (International Workshop on Smalltalk Technology) en juillet 2025. Les experts des équipes de Berger-Levrault contribuent activement à la diffusion et à l'enrichissement des connaissances en participant à des colloques, favorisant ainsi l'accélération de l'innovation. Ils interviennent notamment lors de la Plate-Forme Intelligence Artificielle (PFIA) et publient régulièrement des travaux de recherche dans des revues scientifiques nationales et internationales, avec 16 publications

réalisées en 2025. Enfin, l'ensemble des projets de recherche sont partagés sur BL. Research, un site web ouvert et accessible à toutes et tous.

Enfin, les équipes de Berger-Levrault ont participé au Le DevFest 2025 (« Developers Festival »), qui est une journée de conférences techniques destinées aux développeuses et développeurs informatique.

### **Intégration de la recherche dans nos produits**

Berger-Levrault cherche à intégrer les résultats des travaux issus la Recherche et Innovation dans ses produits, afin de les optimiser en continu, de répondre aux besoins métiers et aux problématiques de nos clients, tel que :

- **L'Intelligence Artificielle joue un rôle important dans la R&I** de Berger-Levrault. Cette technologie est implémentée dans nos processus d'assistance, que ce soit auprès de nos clients ou dans nos équipes support client, afin d'améliorer l'accès aux informations. Intégrée dans la solution WeMagnus, elle assiste également les secrétaires de mairie en simplifiant l'accès à la réglementation et l'usage du logiciel pour optimiser leurs missions quotidiennes.
- **Optimisation de l'impact environnemental** : Berger-Levrault développe des outils qui contribuent à réduire l'empreinte écologique de ses clients. Par exemple, la solution BL.Optim, un moteur d'optimisation de planning, intégré à ses solutions de eSanté, permet de rationaliser les tournées en réduisant la durée des trajets et la consommation de carburant.
- **Optimisation des processus** : les travaux de recherche menés avec l'INRIA ont permis d'automatiser 20% des codes générés pour les nouvelles solutions logicielles.
- **BL Prédicit** : un outil de maintenance prédictive pour maximiser la disponibilité, la performance des équipements et optimiser leur efficacité opérationnelle grâce à la Data et l'IA métier. Cet outil permet d'augmenter la durabilité des équipements. Les algorithmes et technologies d'IA distribuées et frugales permettent une réduction significative des coûts opérationnels et une augmentation de la disponibilité des équipements

### **Protection des données (enjeu spécifique, complément au cadre ESRS)**

La protection et la gestion sécurisée des données personnelles est un enjeu crucial du Groupe Berger-Levrault, d'autant plus que les entreprises ont une dépendance accrue aux informations numériques.

La politique de traitement des données inclut un respect strict de la réglementation, comme le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Pour ce faire, Berger-Levrault mis en place une organisation dédiée, qui repose sur 1 responsable des Traitements RGPD, 1 Délégué à la Protection des Données (DPO) et sur 11 référents RGPD. La politique de Berger-Levrault en matière de sécurité des données comprend entre autres un registre des traitements, et un registre des sous-traitants. L'ensemble des actions de ces politiques sont décrites ci-après.

Afin de garantir la sécurité et la protection des données de ses clients, Berger-Levrault s'assure que celles-ci sont hébergées par des infrastructures situées sur le territoire français. Selon les activités concernées, l'hébergement peut être assuré soit au sein d'infrastructures opérées par le Groupe, soit auprès de prestataires spécialisés répondant aux exigences applicables en matière de sécurité et de protection des données. Dans un souci de transparence, les contrats intègrent des engagements relatifs à la protection des données, et des informations relatives aux traitements réalisés ainsi qu'aux modalités de stockage sont mises à disposition des clients via leur espace dédié.

Les clients de Berger-Levrault ont un certain nombre de documents et de tutoriels à leur disposition expliquant le traitement de leurs données et la conformité RGPD. Les critères de sélection des sous-traitants auxquels Berger-Levrault peut faire appel pour la réalisation de certaines prestations incluent un volet sur la protection des données personnelles. La liste de ces sous-traitants est publiée sur leur Espace Clients.

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Veille réglementaire et conformité</b>	France	Permanent	<p>Veille active de la réglementation</p> <p>Mise en place de bonnes pratiques de l'AFCDP (Association Française des Correspondants à la Protection des Données) à laquelle Berger-Levrault est adhérent</p>
<b>Tenue et mise à jour des registres et procédures</b>	France	Permanent	<p>Tenue de 6 registres et 6 procédures afin de traiter au mieux les données et d'assurer la conformité</p>
<b>Accompagnement à la conformité</b>	France	Permanent	<p>Réalisation d'audits et d'accompagnements par le DPO, pour s'assurer de la conformité des procédures et traitements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyse d'impact sur la protection des données à risques (PIA) RH, en suivant les préconisations de la CNIL</li> <li>▪ Audits et accompagnements des nouveaux traitements, en coopération avec les équipes produit</li> <li>▪ Audits des nouveaux sous-traitants et des sous-traitants ultérieurs, afin d'évaluer leur conformité</li> <li>▪ Audits des traitements existants, notamment sur la sécurité et les données gérées</li> <li>▪ Gestion des obligations et engagements contractuels liés au RGPD, notamment les évolutions de contrats Berger-Levrault et les avenants clients, la validation et enregistrement des engagements des Marchés</li> </ul>
<b>Communication avec les clients</b>	France	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Révision des modèles de contrats,</li> <li>▪ Mise à disposition d'un Espace client sécurisé et dédié aux clients sous contrat,</li> <li>▪ Réponse aux sollicitations des clients et conseils sur les mesures de sécurité à appliquer en cas d'incidents rencontrés et transmission de preuves de conformité concernant les logiciels utilisés</li> </ul>
<b>Communication interne et sensibilisation à la RGPD</b>	France	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation obligatoire des nouveaux arrivants sur le RGPD, intégrée dans le parcours d'intégration</li> <li>▪ En 2025 : 89,3% des collaborateurs sont formés aux principes du RGPD</li> <li>▪ Formation des collaborateurs à la gestion des incidents, selon les typologies de métiers.</li> </ul>

## Cybersécurité (enjeu spécifique, complément au cadre ESRS)

La cybersécurité va de pair avec la protection et la sécurité des données des parties prenantes, et Berger-Levrault place cet enjeu au centre de ses priorités, afin d'anticiper les menaces, et d'être en mesure d'y répondre. Les enjeux sont de protéger et de sécuriser :

- Les données des clients,
- Les données de l'entreprise,
- Les infrastructures hébergeant les clients,
- Les infrastructures du SI,
- La réputation de l'entreprise.

Afin d'assurer la gouvernance de la cybersécurité et de la sécurité des systèmes d'information, le Groupe s'appuie sur une organisation structurée autour d'un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), chargé de piloter les systèmes de management de la sécurité de l'information. Des référents au sein des équipes assurent le relais opérationnel, et plusieurs instances de suivi et de pilotage sont réunies régulièrement :

- Comité technique hebdomadaire,
- Comité de pilotage mensuel avec le partenaire en charge des opérations de sécurité,
- Comité trimestriel au niveau du Comex,
- 2 revues de direction ISO 27001-HDS par an

La politique de Berger-Levrault en matière de cybersécurité s'articule autour des axes suivants :

- **Sécuriser le système d'information** : le Groupe est équipé d'une solution complète de cybersécurité Endpoint Detection and Response (EDR), couplée à une solution Endpoint Protection Platform (EPP), et pour les mobiles une solution Mobile Threat Defense (MTD). La ligne de cybersécurité est supervisée et opérée 24h/24 et 7j/7. Enfin, un système de supervision de la gestion des informations et des événements de sécurité (SIEM) a été mis en place et est opéré par notre partenaire externalisé.
- **Surveiller et répondre aux cybermenaces** : mise en place d'un centre opérationnel dédié à la surveillance, à l'analyse et à la réponse aux menaces de sécurité informatique (le SOC – Security Operation Center). Le SIEM permet par ailleurs de surveiller en temps réel les événements de sécurité, de détecter les menaces potentielles et de répondre aux incidents de manière proactive, en prenant des décisions éclairées pour protéger l'entreprise. À ce jour, le périmètre Berger-Levrault France est couvert par un SOC et un SIEM.
- **Réaliser des scans de vulnérabilité**, afin d'obtenir une vision précise des vulnérabilités éventuelles et ainsi prendre des mesures correctives pour renforcer la sécurité du système, et de réduire les risques d'exploitation par les cyberattaques. 100% du périmètre exposé est couvert par des scans de vulnérabilité.
- **Sécuriser et gérer l'hébergement client** : Berger-Levrault met en œuvre des dispositifs visant à garantir un niveau élevé de sécurité dans l'hébergement et la gestion des données de ses clients. La sécurité des systèmes d'information s'inscrit dans un cadre de gouvernance dédié, reposant sur des politiques et procédures internes visant à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données. Le Groupe est certifié selon des référentiels reconnus en matière de sécurité des systèmes d'information et d'hébergement de données sensibles, attestant du respect d'exigences élevées en matière de protection des données. Les infrastructures d'hébergement, qu'elles soient opérées par le Groupe ou par des prestataires spécialisés, font l'objet d'audits et de certifications réalisés par des organismes indépendants. Des campagnes régulières de tests d'intrusion sont également menées par des prestataire d'audit de sécurité des systèmes d'information (PASSI), afin d'évaluer et de renforcer la sécurité des environnements informatiques.  
En 2025 : 58 audits externes ont été réalisés, permettant l'amélioration continue des processus.

Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Caractéristiques/ Réalisations
<b>Charte informatique utilisateur</b>	Groupe	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Précise les pratiques et usages à respecter par l'ensemble du personnel, définit les règles d'utilisation des équipements et systèmes d'information du Groupe afin d'assurer sécurité, confidentialité et conformité légale du système d'information.</li> <li>Elle est annexée au contrat de travail de tous les collaborateurs et disponible à tout moment dans l'espace RH Personnel.</li> </ul>
<b>Formation et sensibilisation</b>	Groupe	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning cybersécurité obligatoire pour l'ensemble des équipes (module sur les bonnes pratiques cybersécurité et module sur les risques liés à la messagerie). En 2025, 88,7% de collaborateurs étaient sensibilisés à la cybersécurité.</li> <li>Sensibilisation régulière des collaborateurs réalisée par le RSSI, notamment via des campagnes de faux phishing, et des mails récapitulatifs trimestriels sur la cybersécurité.</li> <li>Intégration d'un coach cybersécurité intégré à Microsoft Teams. Outil de sensibilisation à la cybersécurité, proposant des micro-formations et un assistant conversationnel permettant à l'ensemble des collaborateurs d'adopter les bons réflexes et d'accéder aux informations de sécurité internes.</li> </ul>
<b>Renforcement de la cybersécurité dans les pratiques de développement logiciel</b>	Groupe	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcement de l'équipe cybersécurité</li> <li>E-learning sur le développement logiciel sécurisé et organisation d'ateliers dédiés.</li> </ul>
<b>Certification ISO 27001 HDS</b>	Groupe	Annuel	Renouvellement en 2025 des certifications HDS 2.0 et ISO 27001 v2022 relatives à la sécurité des systèmes d'information et à l'hébergement des données.

## CONTACT

Aurélie GRAVOUIL  
Responsable RSE  
aurelie.gravouil@berger-levrault.com

## ADRESSES ET LIENS UTILES BERGER-LEVRAULT

Siège social  
892 rue Yves Kermen  
92100 Boulogne-Billancourt

Centre administratif et opérationnel  
64 rue Jean Rostand  
31670 Labège Cedex

