



RAPPORT DE DURABILITE

MERITIS

2025

24/02/2026

SOMMAIRE

Table des matières

prEAMBULE	2
1. GENERALITES.....	3
1.1. Préparation du rapport	3
1.2. Modèle économique et durabilité	3
1.3. Pratiques générales pour la transition vers une économie plus durable....	6
1.4 Contributions aux Objectifs de Développement Durable	9
2. SOCIAL.....	11
2.1. L'humain au cœur de notre stratégie	11
2.2. Valeurs humaines et diversité.....	13
2.3. Santé et sécurité	15
2.4. Développement des compétences et des talents	19
2.5. Rémunération et dialogue social.....	22
2.6. Politiques et processus en matière de droits de l'homme	24
3. ENVIRONNEMENT.....	28
3.1. Gestion de l'énergie	28
3.2. Emissions de GES	29
3.3. Gestion efficace de l'eau	30
3.4. Réduction des déchets et de la pollution.....	31
3.5. Economie circulaire	31
4. GOUVERNANCE.....	32
4.1. Organes de gouvernance	32
4.2. Ethique des affaires	34

4.3	Traitement des plaintes.....	35
5.	Annexe : Table de correspondance des données vsme	36

PREAMBULE

Chez Meritis, nous avons toujours eu la conviction qu’une entreprise ne peut être évaluée uniquement à travers ses résultats financiers. Sa véritable performance réside aussi dans la manière dont elle traite ses collaborateurs, contribue à son écosystème et limite son empreinte sur l’environnement. C’est cette conviction qui nous a conduits à engager depuis plusieurs années une démarche structurée de responsabilité sociale et environnementale, et aujourd’hui à formaliser cette vision à travers notre première édition du rapport de durabilité.

Notre démarche **VSME** constitue la boussole de cette transformation. Il reflète notre volonté d’inscrire la durabilité dans toutes les dimensions de notre activité :

- **Nos valeurs**, qui traduisent l’importance de l’humain, de l’intégrité et de l’innovation responsable.
- **Notre stratégie**, qui intègre les enjeux ESG au cœur de nos choix de développement et de croissance.
- **Notre management**, qui place la confiance, l’inclusion et la progression collective au centre de nos pratiques.
- **Nos engagements**, enfin, qui se déclinent en actions concrètes et mesurables en matière sociale, sociétale et environnementale.

Ce rapport répond à une double ambition. La première est d’**anticiper les exigences réglementaires**, notamment celles de la directive européenne **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, en renforçant la transparence et la rigueur de notre reporting extra-financier. La seconde est de **partager une vision éditoriale et accessible**, qui rend compte de notre histoire, de nos convictions et des pas déjà franchis, tout en reconnaissant les défis qui restent devant nous.

La transition durable n’est pas un chemin simple. Elle suppose des choix parfois exigeants, un suivi rigoureux et une remise en question continue. Mais c’est aussi une formidable opportunité : celle de réinventer notre modèle pour qu’il soit plus résilient, plus inclusif et mieux aligné avec les attentes de notre époque.

Nous savons que cette réussite ne peut être que collective. Les initiatives présentées dans ce rapport sont le fruit de l’engagement de nos collaborateurs, de la confiance de nos clients et du soutien de nos partenaires. Je tiens à remercier chacune et chacun

pour leur énergie et leur conviction : elles sont la meilleure garantie de la sincérité et de la solidité de notre démarche.

Ce rapport n'est pas une fin en soi, mais une **étape de plus** dans notre trajectoire. Il doit nous permettre de progresser avec transparence, d'apprendre de nos expériences et de continuer à grandir en restant fidèles à ce qui fait l'ADN de Meritis : une entreprise performante, humaine et engagée, qui contribue à un avenir durable.

1. GENERALITES

1.1. Préparation du rapport

Ce rapport de durabilité a été élaboré conformément au standard pour les PME volontaires (VSME), publié par l'EFRAG en décembre 2024. Ce référentiel définit un cadre de reporting destiné aux entreprises volontaires, en proposant à la fois un module de base et un module plus détaillé. Engagée de longue date en matière de RSE, Meritis a choisi de se conformer aux deux modules. En complément, des thématiques spécifiques ont été intégrées afin de refléter avec la plus grande précision possible l'état de durabilité de l'entreprise. Aucune exigence du standard n'a été écartée pour des raisons de confidentialité.

Ce rapport est établi à l'échelle du groupe consolidé, incluant l'ensemble de nos filiales : Meritis, Meritis Holding, Meritis Technologies, Navia, Meritis International, Meritis Régions et Meritis LAB pour l'exercice 2025. Il convient de préciser que l'ensemble des filiales sont détenues par la maison mère : Meritis Holding.

Forme légale	Meritis Holding SAS
Code(s) NACE des activités	64.20Z
Bilan comptable	
Chiffre d'affaires	
Nombre d'employés	1000
Pays des principales opérations de l'entreprise	France, Angleterre, Portugal
Emplacement géographique des sites détenus, loués ou gérés	Paris, Aix-en-Provence, Montpellier, Sophia Antipolis, Nantes, Lisbonne, Londres, Bruxelles

1.2. Modèle économique et durabilité

Meritis est une entreprise de conseil en technologies et en organisation, présente sur le marché depuis 2007. Forte de près de 1 000 collaborateurs, l'entreprise accompagne

ses clients grands comptes et ETI dans leurs projets de transformation digitale, data, finance et systèmes d'information.

Notre modèle économique repose sur une double exigence : garantir un haut niveau d'expertise et d'innovation au service de nos clients tout en inscrivant notre développement dans une trajectoire durable et responsable. Dans un secteur en évolution rapide – accélération technologique, montée en puissance de l'intelligence artificielle, transition énergétique et attentes accrues en matière de responsabilité – Meritis affirme son choix d'intégrer pleinement la durabilité à son modèle de croissance.

Concrètement, cela se traduit par une offre qui conjugue performance technologique et responsabilité sociétale :

- Accompagnement Green IT et numérique responsable, pour réduire l'empreinte environnementale des infrastructures et services digitaux.
- Solutions data et IA responsables, intégrant éthique, transparence et maîtrise des impacts énergétiques.
- Dispositifs de mécénat de compétences avec nos collaborateurs, qui mettent leur expertise au service d'associations et d'acteurs de l'économie sociale et solidaire.
- Innovation managériale et RH favorisant inclusion, diversité et progression professionnelle, dans un secteur encore marqué par des inégalités.

Cette démarche est soutenue par des partenariats stratégiques (Impact Labs, Vendredi/Komeet, Navigacom, etc.) et par l'alignement avec les meilleures pratiques internationales (B Corp, EcoVadis, normes ISO).

Les attentes de nos parties prenantes :

Nos parties prenantes expriment des attentes précises, auxquelles nous nous engageons à répondre à :

■ Nos clients

Réduction de l'empreinte carbone des prestations (mobilité durable, télétravail raisonné, outils numériques sobres).

Intégration des critères RSE dans les appels d'offres et projets menés.

Transparence sur nos pratiques sociales, environnementales et de gouvernance.

■ Nos collaborateurs :

Politique active de diversité et d'inclusion, au recrutement comme dans la progression de carrière.

Environnement de travail sûr, stimulant et respectueux, avec un dialogue social structuré.

Accès à la formation continue et à des parcours de développement cohérents avec les aspirations individuelles et collectives.

Nos fournisseurs et partenaires

Engagement commun sur des pratiques responsables (achats responsables, inclusion via l'ESS et le secteur adapté).

Coopération pour développer des solutions durables (outils de mesure carbone, infrastructures Green IT).

Respect de chartes éthiques et RSE partagées.

Nos investisseurs

Reporting ESG transparent et vérifiable.

Gouvernance robuste, intégrant indépendance, éthique et pilotage des risques climatiques et sociaux.

Vision long terme, combinant croissance et résilience.

La société civile et les territoires

Contribution à l'emploi local et au développement des compétences dans les régions où nous sommes implantés.

Implication dans des initiatives locales (emploi des jeunes, mécénat, inclusion numérique).

Publication d'indicateurs de performance ESG accessibles et compréhensibles, garantissant transparence et redevabilité.

1.3. Pratiques générales pour la transition vers une économie plus durable

Face aux enjeux climatiques, sociaux et technologiques actuels, Meritis a choisi de faire de la durabilité un levier stratégique de transformation. L'entreprise inscrit sa croissance dans un modèle responsable, aligné sur les objectifs européens et nationaux de transition écologique et sociale. Cette démarche se traduit par un ensemble de pratiques intégrées dans la gouvernance, les opérations, les relations clients et la culture interne.

Gouvernance et pilotage de la durabilité

Meritis a structuré sa démarche autour d'une gouvernance dédiée, garantissant la cohérence entre les orientations stratégiques et les engagements de durabilité.

- **Une gouvernance RSE rattachée à la Direction des Ressources Humaines**, portée par une Responsable RSE & Impact et pilotée en lien étroit avec le Comité de Direction.

- **Un reporting régulier** auprès du Comité de Direction et du Conseil de Surveillance sur les indicateurs ESG (émissions, diversité, satisfaction, engagement).
- **Des politiques internes formalisées** : charte éthique, charte achats responsables, charte de télétravail, politique d'inclusion, engagements environnementaux et mécénat de compétences.
- **Des labels et évaluations externes** (B Corp, EcoVadis, ISO 27001) servant de cadres d'amélioration continue et de référence en matière de transparence.

Environnement : sobriété et innovation numérique

Meritis s'engage dans une transition vers un numérique plus responsable, en agissant sur son empreinte directe et indirecte :

- **Mesure et réduction des émissions de gaz à effet de serre**, avec une trajectoire validée via des bilans carbone réguliers et une collaboration avec l'outil Sami pour le suivi de la performance environnementale.
- **Sobriété numérique**, via la réduction des déplacements, la mutualisation des ressources informatiques et le déploiement de bonnes pratiques Green IT au sein des équipes techniques.
- **Éco-conception et cloud responsable**, en accompagnant les clients dans des projets de digitalisation sobre et de réduction de l'impact énergétique de leurs infrastructures.
- **Sensibilisation interne**, à travers des formations obligatoires au numérique responsable et à la transition écologique pour l'ensemble des collaborateurs.

Social : inclusion, engagement & qualité de vie

La durabilité de Meritis repose également sur la qualité du lien social et la valorisation des talents :

- **Politique de diversité et d'égalité des chances**, visant la parité à tous les niveaux hiérarchiques et la lutte contre les discriminations.
- **Programmes de formation continue** sur les compétences techniques et les enjeux ESG, pour favoriser l'employabilité durable des collaborateurs.
- **Dispositifs de mécénat de compétences**, ouvrant la voie à l'engagement citoyen des salariés, avec plus de 2 000 jours d'impact réalisés depuis le lancement du dispositif.
- **Dialogue social actif** : enquêtes GPTW, plateforme d'écoute, création d'un poste dédié et plans d'actions en faveur de la fidélisation et du bien-être au travail.

Economie et ancrage territorial

Meritis soutient une économie plus résiliente, inclusive et locale :

- **Politique d'achats responsables**, favorisant les fournisseurs engagés dans la transition (ESAT, EA, PME locales, acteurs du numérique responsable).
- **Contribution à l'emploi local** : recrutement de proximité, intégration de jeunes diplômés, et développement des compétences dans les territoires où le groupe est implanté.
- **Soutien à l'innovation durable**, via la création d'offres à impact positif (Green IT, Finance durable, ESG Data & AI).

Engagement collectif et transparence

La transition vers une économie durable nécessite l'implication de l'ensemble des parties prenantes. Meritis agit dans un esprit de collaboration et de transparence :

- **Publication annuelle d'indicateurs ESG vérifiables**, conformément aux standards B Corp et aux exigences préfigurant la CSRD.
- **Dialogue structuré avec les clients et partenaires**, pour co-construire des solutions responsables.
- **Culture de la preuve**, privilégiant des démarches mesurables plutôt que déclaratives, avec un objectif d'amélioration continue.

En ancrant la durabilité dans sa stratégie, sa culture et ses pratiques opérationnelles, Meritis contribue activement à la transition vers une économie plus sobre, inclusive et innovante. Ce positionnement traduit la conviction que la performance durable naît de l'équilibre entre excellence économique, responsabilité sociale et impact environnemental mesuré.

1.4 Contributions aux Objectifs de Développement Durable

En cohérence avec les engagements de la communauté internationale, Meritis aligne sa stratégie de durabilité sur les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** adoptés par les Nations Unies en 2015.

L'entreprise concentre ses efforts sur les ODD où son impact est le plus significatif, en lien avec son cœur d'activité — le conseil en technologie, data et transformation digitale — et ses engagements sociaux et environnementaux.

ODD	Intitulé	Contributions concrètes de Meritis
ODD 4	<i>Éducation de qualité</i>	- Déploiement de programmes de formation continue pour 100 % des collaborateurs. - Formations internes à l'éthique numérique, au Green IT et à la durabilité. - Accompagnement de jeunes diplômés et alternants dans les métiers du numérique.
ODD 5	<i>Égalité entre les sexes</i>	- Politique active d'égalité professionnelle et d'équité salariale. - Objectif de parité à horizon 2027 au sein du management. - Signature de la Charte de la Diversité et suivi des indicateurs Egapro.
ODD 8	<i>Travail décent et croissance économique</i>	- Création d'emplois qualifiés et stables sur le territoire français. - Accompagnement de parcours professionnels durables (mobilité, montée en compétences). - Engagement fort en matière de qualité de vie au travail et d'écoute des collaborateurs (enquêtes GPTW, entretiens de suivi).
ODD 9	<i>Industrie, innovation et infrastructure</i>	- Développement d'offres "Green IT" et "Finance Durable". - Accompagnement des clients dans la conception de solutions numériques responsables. - Soutien à la recherche et aux pratiques d'éco-conception logicielle avec notre cellule Innovation.
ODD 10	<i>Réduction des inégalités</i>	- Programmes de mécénat de compétences au bénéfice d'associations œuvrant pour l'inclusion sociale et numérique. - Recrutement inclusif favorisant la diversité des parcours.

		- Sensibilisation des managers aux biais de recrutement.
ODD 12	<i>Consommation et production responsables</i>	- Mise en place d'une politique d'achats responsables (fournisseurs engagés, économie circulaire, ESAT/EA). - Démarche interne de sobriété numérique : réduction des impressions, optimisation des équipements, recyclage des matériels. - Pilotage carbone des activités (bilan GES, plan d'action de réduction).
ODD 13	<i>Lutte contre les changements climatiques</i>	- Suivi annuel des émissions de GES via la plateforme Sami. - Réduction de l'empreinte liée aux déplacements professionnels (mobilité douce, forfait mobilité durable, télétravail raisonné). - Sensibilisation des collaborateurs à la transition climatique.
ODD 17	<i>Partenariats pour la réalisation des objectifs</i>	- Coopération avec des acteurs engagés (Impact Labs, Vendredi, Navigacom, Sami). - Participation à des réseaux RSE et à des initiatives sectorielles (B Corp, Numérique Responsable, Team For The Planet). - Partage de bonnes pratiques avec les clients et écosystèmes partenaires.

Cet alignement sur les ODD permet à Meritis de donner une direction claire à sa stratégie d'impact, tout en mesurant concrètement ses progrès.

Chaque objectif prioritaire fait l'objet d'un indicateur de suivi annuel, intégré au reporting ESG et consolidé dans le cadre de la future conformité CSRD.

L'ambition à moyen terme est de renforcer cette contribution en :

- Élargissant le périmètre de mesure d'impact à l'ensemble des filiales et agences régionales,
- Associant davantage les collaborateurs à la co-construction des engagements,
- Partageant de manière transparente les résultats obtenus auprès de toutes les parties prenantes.

2. SOCIAL

2.1. L'humain au cœur de notre stratégie

Depuis sa création, Meritis place les femmes et les hommes au centre de sa réussite. Notre modèle de croissance repose sur une conviction simple : la performance durable ne peut exister sans un engagement fort envers celles et ceux qui font l'entreprise au quotidien.

En tant qu'acteur du conseil en technologies, Meritis évolue dans un environnement où la valeur naît avant tout du capital humain : expertise, collaboration, esprit d'innovation et confiance. C'est pourquoi nous plaçons la **relation humaine** et le **développement des compétences** au cœur de notre stratégie, en veillant à ce que chaque collaborateur puisse grandir dans un cadre porteur de sens, d'équité et d'opportunités.

Une culture managériale fondée sur la confiance et la proximité

Le management chez Meritis repose sur des principes clairs : autonomie, transparence, écoute et bienveillance.

- **Un management de proximité** : chaque collaborateur bénéficie d'un suivi individuel assuré par un **Responsable Carrière**, garant de son accompagnement professionnel et de son épanouissement.
- **Un dialogue constant** : entretiens de suivi, enquêtes internes mensuelles, échanges collectifs permettent de maintenir une relation de confiance et d'adapter nos pratiques en continu.
- **Une culture du feedback** : la reconnaissance, la progression et la co-construction font partie intégrante du management Meritis, soutenant la fidélisation et l'engagement.

Cette approche favorise un climat social positif, reconnu par notre **labellisation Great Place to Work®** et par des taux d'engagement élevés sur les dimensions de sens, de bienveillance et d'équité.

Le développement des talents comme moteur de durabilité

L'investissement dans les compétences constitue un pilier de notre stratégie sociale :

- **Formations techniques et transverses** : chaque collaborateur bénéficie d'un accès à un catalogue de formations couvrant les technologies, la gestion de projet, la communication ou encore le développement personnel.
- **Programmes de formation à impact** : inclusion, numérique responsable, éthique de l'IA, Green IT et leadership durable.
- **Mobilité et progression professionnelle** : les parcours sont individualisés, favorisant l'évolution vers des fonctions de pilotage, d'expertise ou d'encadrement.

Cet engagement pour l'apprentissage continu renforce notre attractivité, soutient la performance des équipes et alimente une dynamique d'innovation collective.

Une politique sociale, responsable et inclusive

Meritis agit pour garantir des conditions de travail équitables, respectueuses et ouvertes à tous les profils :

- **Égalité professionnelle** : suivi des indicateurs Egapro, actions correctives et accompagnement managérial pour garantir la parité salariale et la représentativité féminine à tous les niveaux.
- **Inclusion et diversité** : signature de la **Charte de la Diversité**, recrutement inclusif, accompagnement des situations de handicap, et sensibilisation à la lutte contre les biais.
- **Qualité de vie au travail** : équilibre entre vie professionnelle et personnelle, politique de télétravail raisonnée, soutien à la parentalité et dispositifs de prévention santé.

Ces engagements traduisent la volonté de faire de Meritis un lieu d'épanouissement durable, où chaque personne est reconnue dans sa singularité et encouragée à contribuer à un projet collectif porteur de sens.

Une entreprise apprenante et engagée

Au-delà de la performance économique, Meritis souhaite être une **entreprise apprenante et contributive**, qui donne à chacun la possibilité d'agir pour la société :

- **Mécénat de compétences** : depuis 2022, les collaborateurs peuvent consacrer du temps de travail à des missions d'intérêt général, générant plus de **2 000 jours d'impact** au profit d'associations.

- **Programmes internes de sensibilisation** : conférences, ateliers RSE, événements autour de l'innovation responsable et de la durabilité.
- **Partage de la valeur** : mise en place de dispositifs d'actionnariat salarié, de primes de partage et d'une politique de rémunération équitable et transparente.

L'humain est, et restera, le moteur essentiel du modèle Meritis.

Notre ambition est d'offrir à chacun un cadre professionnel où **le sens, la reconnaissance et la progression** sont indissociables de la performance et de la responsabilité collective.

2.2. Valeurs humaines et diversité

L'humain a toujours été la première richesse de Meritis. Dès sa création, l'entreprise a bâti son développement sur une conviction forte : la diversité des profils, des parcours et des points de vue est une source essentielle d'innovation, de créativité et de performance collective.

Dans un secteur où la compétition pour les talents est forte et les profils techniques souvent homogènes, Meritis fait le choix de promouvoir un modèle fondé sur l'équité, la mixité et l'ouverture. Cette approche n'est pas seulement un impératif éthique : elle constitue un levier stratégique pour construire des équipes plus représentatives, plus agiles et plus connectées à la société dans laquelle elles évoluent.

Nos valeurs humaines fondamentales

Meritis s'appuie sur un socle de valeurs partagées qui guident son développement et ses décisions :

- **Respect et bienveillance** : garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr, équitable et accueillant, où les différences sont perçues comme une richesse.
- **Transparence et confiance** : favoriser une communication ouverte et un management fondé sur l'écoute et la responsabilité.
- **Exigence et progression** : encourager l'apprentissage continu, la curiosité et la recherche d'excellence sans jamais perdre de vue l'humain.
- **Engagement et solidarité** : donner à chacun la possibilité de contribuer au bien commun, que ce soit dans l'entreprise ou à travers des actions d'intérêt général.

Ces valeurs sont au cœur du modèle VSME et se traduisent dans toutes nos politiques : recrutement, accompagnement, rémunération, gestion de carrière et développement durable.

Une politique de diversité structurée et mesurable

Meritis s'est dotée d'une **politique diversité & inclusion** déployée à l'échelle du Groupe, pilotée par la Direction RSE & Impact et la Direction des Ressources Humaines. Cette politique repose sur quatre axes principaux :

1. **Égalité femmes-hommes**

- Suivi annuel de l'index **Egapro** et mise en œuvre d'actions correctives ciblées.
- Objectif de **parité dans les fonctions managériales et de direction** à horizon 2027.
- Programmes de sensibilisation à la parentalité et à la prévention des biais de genre.

2. **Inclusion des talents issus de parcours diversifiés**

- Recrutement fondé sur les compétences et le potentiel, indépendamment de l'origine, du genre, de l'âge ou du parcours académique.
- Partenariats avec des écoles et associations œuvrant pour l'**inclusion numérique** et la **formation des publics sous-représentés** dans la tech.
- Accompagnement individualisé pour garantir l'intégration durable de chaque collaborateur.

3. **Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

- Collaboration avec le secteur protégé et adapté (ESAT, EA).
- Accessibilité numérique intégrée dans les projets clients et les outils internes.
- Sensibilisation des managers et aménagements de poste adaptés.

4. **Diversité culturelle et générationnelle**

- Représentation équilibrée des âges, des origines et des parcours de formation.
- Mixité des expériences favorisant l'intelligence collective et le transfert de compétences.
- Intégration d'un management intergénérationnel dans les pratiques RH.

Une culture de l'inclusion vécue au quotidien

La diversité chez Meritis ne se résume pas à des chiffres. Elle s'incarne dans la culture de l'entreprise et se manifeste au quotidien :

- **Comités internes** mobilisant collaborateurs et managers pour faire évoluer les pratiques RH et managériales.
- **Formations et ateliers de sensibilisation** sur les biais inconscients, la communication inclusive et la lutte contre les discriminations.
- **Événements internes** célébrant les parcours et les réussites individuelles, renforçant le sentiment d'appartenance.

Meritis agit également sur la représentation des femmes dans les métiers techniques, en participant à des initiatives sectorielles favorisant la mixité dans la tech et la data.

Une entreprise ouverte sur la société

Au-delà de ses actions internes, Meritis contribue activement à l'inclusion au sein de la société :

- Participation à des programmes d'insertion et de reconversion professionnelle.
- Mécénat de compétences auprès d'associations œuvrant pour l'éducation, la formation et l'égalité des chances.
- Engagement en faveur d'un **numérique accessible à tous**, via des projets clients intégrant les principes de l'accessibilité by design.

Meritis considère la diversité non comme une politique à part, mais comme un **fil conducteur de sa culture d'entreprise**. En valorisant la pluralité des talents, des voix et des parcours, nous renforçons notre capacité à innover, à comprendre nos clients et à construire une entreprise résolument humaine, inclusive et tournée vers l'avenir.

2.3. Santé et sécurité

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs constitue une priorité absolue pour Meritis. Dans un contexte où les métiers du conseil peuvent être exigeants en termes de rythme, de mobilité et d'adaptation, l'entreprise veille à créer un environnement de travail protecteur, équilibré et propice à l'épanouissement.

La politique santé et sécurité de Meritis repose sur trois piliers : prévention, accompagnement et qualité de vie au travail.

Prévention des risques professionnels

Meritis applique une démarche structurée de prévention des risques, en conformité avec la réglementation française et adaptée à la nature de ses activités.

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mis à jour annuellement pour notre UES.
- Identification des risques psychosociaux (RPS) et actions préventives ciblées, menées en concertation avec la médecine du travail et les représentants du personnel.
- Suivi médical renforcé pour les collaborateurs, avec un accompagnement spécifique pour les situations particulières (grossesse, handicap, pathologies chroniques).
- Formation et sensibilisation à la sécurité numérique, essentielle dans un environnement de travail digitalisé.

Accompagnement du bien-être et de la santé mentale

Parce que la santé ne se limite pas à la prévention des accidents, Meritis agit également sur le bien-être psychologique et émotionnel de ses équipes.

- Dispositif d'écoute et de soutien psychologique accessible à tous les collaborateurs de façon confidentielle.
- Accompagnement personnalisé en cas de situation de stress, de surcharge ou de conflit.
- Formation des managers à la détection et à la gestion des signaux faibles liés à la santé mentale.
- Événements internes favorisant la convivialité, la cohésion et la prévention du stress professionnel.

Ces actions sont consolidées par des enquêtes internes régulières permettant d'ajuster les politiques de prévention et d'écoute.

Qualité de vie au travail et équilibre des temps de vie

Meritis considère la qualité de vie au travail (QVT) comme un levier clé de performance et de fidélisation.

- Politique de télétravail raisonnée, combinant flexibilité et maintien du lien collectif.
- Horaires et rythmes de travail ajustables, favorisant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.
- Soutien à la parentalité : congés adaptés, accompagnement des retours de congé maternité/paternité, partenariats avec des réseaux de garde d'enfants pérennes & d'urgence.
- Espaces de travail ergonomiques et conviviaux, favorisant les échanges et le confort au quotidien.

Sécurité des collaborateurs en mission

Dans le cadre de son activité de conseil, Meritis accorde une attention particulière à la sécurité des collaborateurs en mission chez les clients.

- Suivi RH et managérial régulier pour s'assurer de la bonne adaptation aux environnements clients.
- Procédure d'alerte et de gestion des situations à risque, en lien avec les équipes RH et la direction concernée.

Un engagement collectif et durable

La santé et la sécurité au travail sont une responsabilité partagée. Chaque collaborateur est acteur de sa prévention et du bien-être collectif. L'entreprise s'engage à maintenir une culture de vigilance et de dialogue permanent, dans laquelle la parole sur ces sujets reste libre et écoutée.

Meritis poursuit ainsi une ambition simple : offrir un cadre professionnel où la sécurité, la santé et la qualité de vie constituent les fondations d'une performance humaine et durable.

Thématique	Indicateur / Objectif	Commentaire
Prévention et sécurité	Taux de fréquence des accidents du travail	Aucun accident déclaré sur site ou en mission, témoignant de la maturité des pratiques de prévention.
	Taux de gravité des accidents	Aucun arrêt lié à un accident professionnel recensé.
	Mises à jour du DUERP	Réévaluation annuelle intégrant les risques liés au numérique et au télétravail.
Santé mentale et bien-être	Taux de satisfaction “bien-être” (enquête GPTW)	Niveau de satisfaction supérieur à la moyenne du secteur conseil.
	Accès à un dispositif d’écoute psychologique	Ligne d’écoute externe et accompagnement RH confidentiel.
	Managers formés à la prévention RPS	Objectif de 100 % d’ici fin 2025.
Qualité de vie au travail	Taux d’utilisation du télétravail	Dispositif souple et inclusif, préservant le lien collectif.
	Événements QVT organisés	Ateliers, journées bien-être, séminaires et campagnes de sensibilisation.
	Satisfaction globale sur les conditions de travail	Résultat des enquêtes internes consolidées.
Santé physique	Collaborateurs ayant bénéficié d’une visite médicale	Suivi rigoureux en lien avec les services de santé au travail.
	Ergonomie et aménagements adaptés	Sièges, écrans, supports et configurations certifiés ergonomiques.
	Signalements santé / sécurité traités	Aucune alerte non résolue à date.
	Instances QVT ou CSE locales actives	Réunions régulières avec reporting sur les actions correctives.

Nos engagements pour 2026

- Former **100 % des managers** à la prévention des risques psychosociaux (RPS).
- Maintenir un **taux d'accidents du travail nul** sur l'ensemble du périmètre Meritis.
- Déployer un **plan d'action santé & bien-être** pour renforcer la prévention, la communication interne et la qualité de vie au travail avec une ressource dédiée.
- Intégrer des **indicateurs de santé mentale** dans le suivi trimestriel des KPI RH et RSE.

2.4. Développement des compétences et des talents

Chez Meritis, la réussite collective repose avant tout sur la compétence, la curiosité et la capacité à apprendre.

Dans un secteur où les technologies, les méthodes et les attentes clients évoluent rapidement, la formation continue et le développement professionnel ne sont pas de simples dispositifs RH, mais une dimension stratégique de la durabilité de l'entreprise.

Notre ambition est **double** :

1. Favoriser l'employabilité durable de chaque collaborateur, à travers un accompagnement individualisé et des parcours de formation personnalisés.
2. Renforcer la performance collective, en développant des expertises adaptées aux nouveaux enjeux technologiques, environnementaux et sociétaux.

Une politique de formation structurée et inclusive

Meritis a mis en place une politique de formation qui accompagne l'ensemble des collaborateurs – consultants comme fonctions support – à chaque étape de leur parcours professionnel :

- **Intégration** : parcours d'onboarding complet, incluant formation à la culture Meritis, à la sécurité et à l'éthique numérique.
- **Formation continue** : accès à un catalogue de plus de **200 modules** (techniques, soft skills, management, RSE, numérique responsable).
- **Parcours certifiants** : accompagnement vers des certifications métiers (Agile, Cloud, Data, Cybersécurité, ESG, etc.).
- **Formations RSE et impact** : sensibilisation de tous les collaborateurs à la durabilité, à l'inclusion et au Green IT.

L'objectif est d'assurer une montée en compétences constante, tout en soutenant la motivation et la progression de chacun.

Accompagnement individuel et évolution de carrière

Chaque collaborateur bénéficie d'un **Responsable Carrière** dédié, garant du suivi de son évolution professionnelle.

- **Entretiens réguliers** permettant d'évaluer les compétences, d'identifier les souhaits d'évolution et de co-construire les parcours.
- **Mobilité interne et inter-projets** favorisant la découverte de nouvelles missions, métiers et environnements.
- **Mentorat et communautés de pratiques** permettant le partage d'expérience entre consultants et managers.

Cette approche individualisée renforce la fidélisation, l'engagement et la satisfaction des équipes, tout en cultivant un haut niveau d'expertise collective.

Innovation et apprentissage collectif

Meritis promeut une culture d'entreprise apprenante, où la transmission et le partage de savoirs sont encouragés :

- **Learning hub** : programme interne de formation continue et de conférences thématiques.
- **Sessions "Tech & Impact"** : ateliers collaboratifs autour de sujets d'innovation durable (Green IT, data éthique, sobriété numérique).
- **Partenariats avec des écoles et universités** pour accompagner la formation des jeunes générations.
- **Participation à des communautés externes** (Planet Tech'Care, B Leaders, Numérique Responsable) pour mutualiser les connaissances.

Une stratégie alignée sur les enjeux de durabilité

Le développement des compétences ne se limite pas aux aspects techniques : il s'inscrit dans une vision durable et responsable.

- **Sensibiliser aux enjeux climatiques et sociaux** pour faire de chaque collaborateur un acteur de la transition.
- **Valoriser les parcours hybrides** combinant expertise technologique et engagement RSE.
- **Faire évoluer les métiers du conseil** vers des modèles plus durables : Green IT, ESG Data, Finance responsable.

En investissant dans les talents, Meritis consolide son rôle d'entreprise apprenante et engagée, capable d'anticiper les mutations du secteur tout en contribuant à une économie plus durable.

Indicateurs	Commentaires
Taux d'accès à la formation	Formation accessible à tous les collaborateurs, quelle que soit l'ancienneté.
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	Progression continue du volume moyen de formation depuis 2022.
Collaborateurs formés au Green IT / Numérique responsable	Formations intégrées au parcours obligatoire à horizon 2025.
Responsables Carrière formés au management durable	Intégration d'un module spécifique sur le management par le sens.
Certifications techniques ou métiers obtenues	Augmentation liée au développement des filières Cloud, Data, ESG.
Taux de mobilité interne ou inter-projet	Dynamique favorisant la polyvalence et la progression des profils.
Satisfaction formation (post-session)	Taux de satisfaction élevé sur la pertinence et la qualité des formations.

Nos priorités pour 2025

- Généraliser la **formation continue au numérique responsable** à 100 % des collaborateurs.
- Accélérer la **professionnalisation des parcours internes** via la Meritis Academy.
- Intégrer des **objectifs de développement de compétences** dans les évaluations annuelles.
- Développer une **offre interne de formation Green & ESG** dédiée à nos métiers de conseil.

2.5. Rémunération et dialogue social

La politique sociale de Meritis repose sur un principe fondamental : la **reconnaissance équitable de la contribution de chacun** et le maintien d'un dialogue social transparent, constructif et continu.

Parce que la performance économique et la cohésion sociale sont indissociables, l'entreprise veille à ce que chaque collaborateur soit associé aux résultats, entendu dans ses attentes et soutenu dans son parcours.

Une politique de rémunération équitable et transparente

Meritis a structuré sa politique de rémunération autour de critères objectifs, transparents et cohérents avec le marché :

- **Rémunération fixe** alignée sur la grille Syntec et les niveaux de responsabilité.
- **Rémunération variable** liée à la performance individuelle, à la contribution collective et à la satisfaction client.
- **Revalorisation annuelle** sur la base d'entretiens de performance et d'indicateurs de progression.
- **Dispositifs complémentaires** : primes exceptionnelles, intéressement, actionnariat salarié et participation.

L'entreprise s'attache à garantir **l'équité salariale entre les femmes et les hommes**, mesurée chaque année à travers l'index **Egapro**, et agit de manière proactive pour corriger les écarts identifiés.

Cette politique vise à concilier attractivité, reconnaissance et durabilité, en favorisant la fidélisation et l'engagement des collaborateurs.

Partage de la valeur et dispositifs d'engagement collectif

Meritis a fait le choix d'un modèle participatif, dans lequel la valeur créée bénéficie à l'ensemble des salariés :

- **Plan d'actionnariat salarié** : plus de 5 % du capital détenu par les collaborateurs, symbole d'un engagement commun dans la réussite du groupe.
- **Primes de partage de la valeur (PPV) et dispositif d'intéressement** versés chaque année selon des critères transparents et équitables.
- **Forfait Mobilité Durable, crèche d'entreprise**, et avantages sociaux visant à renforcer le pouvoir d'achat tout en soutenant la transition écologique.

Ces initiatives traduisent la volonté de faire de la réussite économique un levier collectif, au service du bien-être et de la durabilité sociale.

Un dialogue social ancré et constructif

Meritis entretient un dialogue social de qualité, fondé sur la concertation, la confiance et la co-construction.

- **Instances représentatives du personnel actives** (CSE, CSSCT) associées régulièrement aux décisions RH et RSE.
- **Réunions de suivi social** trimestrielles entre la direction et les représentants élus.
- **Négociations collectives** sur les thèmes clés : télétravail, égalité professionnelle, mobilité durable, conditions de travail.
- **Consultation régulière des équipes** via des enquêtes internes, des ateliers d'écoute et des échanges directs avec la Direction.

Cette approche participative permet de renforcer la cohésion, la transparence et la confiance, contribuant à un climat social apaisé et dynamique.

Dialogue et inclusion des voix internes

Au-delà des instances formelles, Meritis cultive une véritable culture du dialogue et du feedback :

- **Enquêtes Great Place to Work®** menées chaque année pour mesurer la satisfaction et identifier les leviers d'amélioration.
- **Ateliers "GPTW"** ouverts à tous pour co-construire des actions concrètes d'amélioration de la vie au travail.
- **Boucles d'écoute managériales** intégrées aux revues de performance et aux plans de formation.

Ce mode de gouvernance partagée favorise l'engagement, l'innovation sociale et la capacité d'adaptation de l'entreprise.

Indicateurs	Commentaires
Index égalité femmes-hommes	Suivi annuel avec actions correctives ciblées.
Part du capital détenue par les salariés	Dispositif d'actionnariat renforcé en 2025.
Taux de collaborateurs bénéficiant d'une part variable	Variable indexée sur la performance et les résultats collectifs.
Montant moyen de PPV / collaborateur	Versée à tous sans distinction de statut.
Taux de satisfaction sur la politique de rémunération	Données issues de l'enquête GPTW 2024.
Réunions CSE / an	Maintien d'un rythme mensuel régulier.
Accords collectifs signés	Thématiques : égalité, QVT, télétravail, mobilité durable.

Nos priorités pour 2026

- Maintenir un **dialogue social fluide et anticipatif**, fondé sur la co-construction.
- Accroître la **transparence salariale** et renforcer la pédagogie autour des dispositifs d'intéressement.
- Atteindre un **index égalité professionnelle $\geq 93/100$** .
- Poursuivre la **démocratisation de l'actionnariat salarié**, symbole d'un engagement collectif durable.

2.6. Politiques et processus en matière de droits de l'homme

Meritis inscrit la protection et le respect des droits humains au cœur de ses valeurs et de ses pratiques.

En tant qu'entreprise de conseil technologique, nous reconnaissons notre responsabilité non seulement à travers notre fonctionnement interne, mais aussi dans

l'ensemble de notre chaîne de valeur — de nos relations fournisseurs à nos projets clients.

Cette exigence repose sur un principe fondamental : **la performance ne peut être durable que si elle respecte la dignité, la liberté et l'égalité de toutes les personnes.**

Un engagement formalisé et structuré

Meritis a défini une politique claire en matière de respect des droits humains, adossée à plusieurs référentiels et engagements internationaux :

- **Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU)**
- **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**
- **Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)**
- **Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Ces engagements se traduisent par des **politiques internes** couvrant la lutte contre les discriminations, la prévention du harcèlement, l'inclusion, la diversité et la transparence dans les relations de travail.

Prévention des atteintes et devoir de vigilance

Même si l'activité de Meritis présente un risque faible en matière d'atteintes aux droits humains, l'entreprise met en œuvre une démarche proactive de vigilance :

- **Cartographie des risques** réalisée dans le cadre du reporting RSE et mise à jour chaque année.
- **Procédures d'alerte éthique et de signalement**, accessibles à tous les collaborateurs, prestataires et partenaires.
- **Mécanismes de traitement des alertes** garantissant confidentialité, impartialité et absence de représailles.
- **Suivi systématique** des situations signalées, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et la Direction RSE & Impact.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'anticipation et de transparence, essentielle à la confiance interne et externe.

Chaîne de valeur et relations fournisseurs

Meritis veille à ce que ses engagements en matière de droits humains s'étendent à l'ensemble de son écosystème :

- **Charte Achats Responsables** signée par tous les fournisseurs et prestataires, intégrant des clauses sociales, environnementales et éthiques.
- **Évaluation RSE des fournisseurs** via des questionnaires internes et des audits ciblés.

- **Collaboration avec des acteurs inclusifs**, notamment le secteur protégé et adapté (ESAT, EA).
- **Référentiel EcoVadis** utilisé pour mesurer la maturité des partenaires stratégiques et garantir la conformité aux standards internationaux.

Cette vigilance sur la chaîne d’approvisionnement permet de prévenir toute forme de travail forcé, de discrimination ou de pratiques contraires à l’éthique.

Éthique des affaires et comportements responsables

Meritis promeut une culture d’intégrité et de responsabilité dans toutes ses interactions professionnelles.

- **Charte éthique et de conduite des affaires** : document de référence encadrant les comportements attendus vis-à-vis des clients, fournisseurs et partenaires.
- **Formation à l’éthique et à la conformité** intégrée au parcours d’intégration de tous les collaborateurs.
- **Tolérance zéro** vis-à-vis de la corruption, du harcèlement et de toute forme de discrimination.
- **Clause contractuelle spécifique** intégrée dans les contrats clients et partenaires pour assurer le respect de ces principes.

Sensibilisation et culture interne

La protection des droits humains est avant tout une question de culture collective.

Meritis veille à ce que chacun comprenne et incarne ces principes au quotidien :

- **Ateliers et formations** sur l’éthique, la lutte contre les discriminations et le respect de la diversité.
- **Campagnes internes de sensibilisation** autour du respect, de l’égalité et de l’inclusion.
- **Rôle exemplaire du management**, garant du respect de ces engagements dans les pratiques quotidiennes.

Indicateurs	Commentaires
Taux de collaborateurs formés à l'éthique et aux droits humains	Formation intégrée au parcours d'onboarding et de mise à jour annuelle.
Nombre d'alertes éthiques reçues et traitées	Aucun cas avéré recensé en 2024.
Fournisseurs signataires de la Charte Achats Responsables	Extension du périmètre en 2025 à tous les partenaires clés.
Part de fournisseurs évalués sur critères RSE	Objectif d'évaluation systématique d'ici fin 2025.
Formations managers à la prévention des discriminations / harcèlement	Module de formation obligatoire renouvelé chaque année.
Nombre d'actions de sensibilisation interne à la diversité et à l'inclusion	Ateliers, conférences et campagnes internes menées en 2024.

Nos engagements 2026

- Atteindre **100 % de collaborateurs formés** à l'éthique et aux droits humains.
- Évaluer **100 % des fournisseurs stratégiques** selon des critères RSE et éthiques.
- Consolider le **dispositif d'alerte interne** et renforcer la communication sur sa confidentialité et sa portée.
- Maintenir une **tolérance zéro** vis-à-vis de toute atteinte aux droits fondamentaux.

3. ENVIRONNEMENT

Meritis inscrit la transition environnementale au cœur de sa stratégie d'entreprise.

Consciente de son rôle dans la transformation numérique des organisations, l'entreprise agit pour réduire son empreinte écologique, favoriser un numérique responsable et accompagner ses clients dans leur propre transition.

Même si son activité de conseil génère peu d'impacts directs, Meritis assume pleinement sa responsabilité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur — énergie, mobilité, numérique, achats, déchets — et s'appuie sur l'innovation et la sensibilisation pour progresser.

3.1. Gestion de l'énergie

L'énergie constitue un levier central de la politique environnementale de Meritis. L'entreprise agit sur trois axes : **maîtriser la consommation, améliorer l'efficacité énergétique** et **promouvoir des sources renouvelables**.

Actions principales :

- **Optimisation énergétique des locaux** : remplacement progressif des éclairages par des systèmes LED basse consommation, détecteurs de présence et régulateurs automatiques.
- **Équipements informatiques à faible consommation** : achat de matériel labellisé Energy Star, mutualisation des serveurs, usage raisonné du cloud.
- **Pilotage énergétique des bâtiments** : suivi des consommations en kWh via un tableau de bord consolidé, permettant d'identifier les économies potentielles.
- **Promotion des énergies renouvelables** : sélection d'offres d'électricité verte pour les bureaux principaux et incitation des agences régionales à faire de même.

Indicateurs	Commentaires
Part d'électricité d'origine renouvelable	Extension des contrats "énergie verte" à l'ensemble des agences.
Réduction de la consommation électrique (par m ²)	Bureaux optimisés et gestion intelligente de

	l'éclairage et du chauffage.
Taux d'équipements informatiques labellisés	Matériel à faible consommation sur l'ensemble du parc.

Nos priorités 2026

- Généraliser les contrats d'énergie renouvelable.
- Déployer des compteurs intelligents sur tous les sites de plus de 200 m².
- Intégrer un indicateur "intensité énergétique" dans le reporting ESG annuel.

3.2. Emissions de GES

Meritis mesure ses émissions de gaz à effet de serre (GES) depuis 2022 à l'aide de la plateforme Sami, afin de construire une trajectoire de réduction alignée sur les objectifs européens de neutralité carbone à 2050.

Principaux postes d'émission :

- Déplacements professionnels et domicile-travail (Scope 3).
- Consommations d'énergie des bâtiments (Scopes 1 et 2).
- Équipements numériques et achats de services (Scope 3).

Actions engagées :

- Réalisation du bilan carbone complet Scopes 1, 2 et 3.
- Plan de mobilité bas carbone : incitation au train, télétravail raisonné, covoiturage, forfait mobilité durable.
- Politique d'achats responsables : sélection de fournisseurs à faible empreinte carbone et intégration de clauses environnementales.
- Sensibilisation des collaborateurs : ateliers "Mon empreinte carbone" et formation au numérique responsable.

Indicateurs	Commentaires
Émissions totales (tCO ₂ e)	Réduction progressive sur 3 ans.
Émissions liées aux déplacements	Baisse via la mobilité durable et le télétravail.
Part du Scope 3 dans les émissions totales	Poste majeur piloté par les achats et services.

Nos priorités 2026

- Réaliser le **bilan carbone annuel consolidé**.
- Formaliser un **plan de transition climatique** avec jalons à 2030 et envisager une trajectoire SBTi.
- Obtenir un **score “A” sur le volet climat EcoVadis**.

3.3. Gestion efficace de l'eau

Bien que Meritis ne soit pas un grand consommateur d'eau, la préservation de cette ressource reste un enjeu de cohérence et d'exemplarité.

Mesures mises en place

- **Suivi des consommations d'eau** sur les sites principaux.
- **Installations économes** : robinets temporisés, mousseurs et dispositifs de réduction de débit.
- **Sensibilisation des collaborateurs** aux gestes écoresponsables dans les espaces communs.
- **Choix d'équipements sobres** dans les sanitaires et cuisines partagées.

Indicateurs	Commentaires
Consommation moyenne d'eau (m ³ / collaborateur / an)	Suivi en baisse constante.
Sites équipés de dispositifs d'économie d'eau	Généralisation atteinte.
Taux de fuites détectées	Contrôles réguliers.

Nos priorités 2026

- Intégrer la consommation d'eau au reporting ESG automatisé.
- Étudier la mise en place d'un **système de récupération des eaux grises** sur les nouveaux sites.

3.4. Réduction des déchets et de la pollution

Meritis s'engage à réduire l'ensemble de ses déchets et émissions polluantes, malgré une activité tertiaire à faible impact direct.

Axes d'action :

- Réduction du plastique à usage unique : suppression complète depuis 2023.
- Tri sélectif généralisé sur tous les sites (papier, verre, métal, biodéchets).
- Partenariats locaux pour la collecte et la valorisation.
- Diminution des pollutions numériques : optimisation du stockage, limitation des mails et hébergement sobre.

Indicateurs	Commentaires
Taux global de tri	Extension du tri à toutes les agences.
Suppression du plastique à usage unique	Objectif atteint.
Déchets électroniques valorisés	Reconditionnement via partenaires ESS.

Nos priorités 2026

- Maintenir un **taux de valorisation supérieur à 90 %**.
- Étendre le **compostage** à tous les sites dotés d'espaces restauration.
- Poursuivre la **réduction des déchets numériques** (stockage cloud, serveurs, données).

3.5. Economie circulaire

Meritis intègre les principes de l'économie circulaire à la fois dans sa gestion interne et dans ses offres clients.

Engagements clés

- **Reconditionnement du matériel informatique** par des structures du secteur protégé et adapté.
- **Réemploi des équipements de bureau** : mobilier, écrans, ordinateurs et téléphones redistribués ou recyclés.

- **Achats responsables** : sélection de produits issus du recyclage, fournisseurs labellisés, circuits courts.
- **Partenariats circulaires** : collaborations avec des startups et associations engagées dans le réemploi et la valorisation.

Indicateurs	Commentaires
Taux de matériel reconditionné	Extension du programme "IT circulaire".
Fournisseurs évalués sur critères circulaires	Évaluation via la Charte Achats Responsables.
Mobilier réemployé ou recyclé	Intégré à la politique d'achats.

Nos priorités 2026

- Atteindre **85 % de taux de réemploi** sur les équipements informatiques.
- Intégrer des **critères d'économie circulaire** dans tous les appels d'offres fournisseurs.
- Promouvoir le **design circulaire** dans les projets numériques clients.

4. GOUVERNANCE

Meritis s'appuie sur une gouvernance claire, participative et éthique, garantissant la cohérence entre la stratégie économique, les valeurs humaines et les engagements RSE du Groupe.

Ce modèle repose sur la conviction que la performance durable se construit dans la transparence, la responsabilité et l'exemplarité.

La gouvernance Meritis assure la stabilité du développement du Groupe tout en favorisant la prise de décision collective et la responsabilité partagée sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

4.1. Organes de gouvernance

Meritis est une entreprise indépendante fondée sur un modèle de gouvernance solide et équilibré, assurant une répartition claire des rôles et des responsabilités.

Structure et fonctionnement

Présidence et Direction Générale : portées par Sébastien Videment, garant de la stratégie globale, de la cohérence de la vision VSME (Valeurs, Stratégie, Management, Engagement) et du pilotage opérationnel du Groupe.

Conseil de Surveillance (CS) : composé des actionnaires de l'entreprise. Il définit les orientations stratégiques et supervise leur déploiement.

Comité de Direction (CODIR) : instance de pilotage étendue regroupant les directeurs d'agences, responsables de pôles et fonctions support, favorisant la transversalité et le partage de la vision stratégique.

Instances de pilotage RSE :

Comité RSE & Impact : réunit les directions RH, Communication, Achats, IT et RSE pour suivre les indicateurs ESG, les engagements B Corp et la trajectoire de durabilité.

Comité Climat et Numérique Responsable : en charge de la feuille de route environnementale (bilan carbone, plan de mobilité, sobriété numérique).

Comité Diversité & Inclusion : assure la mise en œuvre des actions en faveur de la mixité, de l'équité et de l'inclusion.

Principes de gouvernance :

La gouvernance Meritis repose sur :

- **Collégialité** dans la prise de décision.
- **Transparence** dans la communication des résultats et des orientations.
- **Responsabilité** vis-à-vis des collaborateurs, clients et partenaires.
- **Indépendance et exemplarité** des dirigeants.

Indicateurs	Commentaires
Réunions du Comité Exécutif	Pilotage mensuel.
Réunions du Comité RSE & Impact	Suivi renforcé de la trajectoire CSRD.
Part des femmes dans les instances de direction	Progression constante.
Réunions du Comité Diversité & Inclusion	Maintien.

4.2. Ethique des affaires

L'éthique des affaires constitue un pilier central de la culture Meritis.

L'entreprise s'engage à conduire ses activités avec intégrité, loyauté et transparence, dans le respect des lois, des normes professionnelles et des engagements pris auprès de ses parties prenantes.

Cadre éthique et conformité

Meritis s'appuie sur un ensemble de politiques et de dispositifs internes visant à prévenir tout manquement à la probité :

- Charte éthique et de conduite des affaires : document de référence signé par tous les collaborateurs et partenaires, définissant les comportements attendus.
- Politique anticorruption : en ligne avec la loi Sapin II, interdisant tout acte de corruption, trafic d'influence ou avantage indu.
- Procédures de conformité pour l'ensemble des contrats clients et fournisseurs, intégrant des clauses éthiques et environnementales.
- Formations obligatoires à l'éthique et à la déontologie professionnelle, dispensées à tous les salariés dès l'intégration.

Mécanismes de prévention et de contrôle

- Dispositif d’alerte éthique accessible à tous, garantissant la confidentialité et la protection des lanceurs d’alerte.
- Audit interne annuel des procédures de conformité, de lutte contre la corruption et des pratiques commerciales.
- Reporting éthique consolidé, intégré au pilotage RSE et transmis au Comité Exécutif.

Culture d’intégrité et exemplarité managériale

Meritis promeut une culture de responsabilité et d’exemplarité à tous les niveaux hiérarchiques :

- Sensibilisation continue aux comportements éthiques et aux conflits d’intérêts.
- Zéro tolérance envers les pratiques contraires à l’intégrité.
- Promotion d’un dialogue ouvert sur les dilemmes éthiques rencontrés dans les missions.

Indicateurs	Commentaires
Collaborateurs formés à l’éthique et à la conformité	Formation intégrée à l’onboarding.
Signalements éthiques reçus et traités	Aucun cas avéré.
Fournisseurs signataires de la Charte Éthique	Suivi contractuel systématique.
Réunions de suivi du Comité Éthique	Renforcement du pilotage.

4.3 Traitement des plaintes

Meritis a mis en place un dispositif formalisé de gestion et de traitement des plaintes, garantissant la transparence, l’écoute et la réactivité vis-à-vis des collaborateurs, clients et partenaires.

Processus de traitement :

1. Réception : toute plainte peut être transmise via le dispositif d’alerte interne, le responsable hiérarchique ou le service RH/RSE.
2. Enregistrement : chaque signalement fait l’objet d’un enregistrement confidentiel et d’une analyse préliminaire.
3. Instruction : la Direction concernée (RH, RSE, Juridique ou Qualité) conduit une évaluation des faits et, si nécessaire, diligente une enquête interne.

4. Résolution : les mesures correctives sont définies, suivies et communiquées aux parties prenantes concernées.
5. Clôture et capitalisation : le retour d'expérience est intégré aux procédures internes afin d'améliorer la prévention et la gestion future des incidents.

Engagements du dispositif :

- Confidentialité absolue des informations et protection des plaignants.
- Neutralité et impartialité dans le traitement.
- Délai de réponse garanti sous 30 jours ouvrés.
- Reporting annuel des plaintes reçues et traitées, communiqué au Comité RSE et au CSE.

5. ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE DES DONNEES VSME

En cours de consolidation sur l'année 2026.