

Talend

Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) 2018

Table des matières

Note méthodologique préliminaire	2
1. Le modèle d'affaires de Talend.....	3
2. Principaux risques, politiques et résultats sociaux, environnementaux et sociétaux	4
3. Informations sociales	7
3.1 Emploi	7
3.2 Organisation du travail.....	8
3.3 Relations sociales	9
3.4 Formation et développement professionnel.....	10
3.5 Non-discrimination et égalité de traitement	12
3.6 Santé et sécurité	13
4. Informations environnementales	15
4.1 Consommation d'énergie et changement climatique	15
4.2 Autres thématiques environnementales	16
5. Informations sociétales.....	18
5.1 Protection des données personnelles.....	18
5.2 Emploi et développement local	19
5.3 Actions de partenariat et de mécénat	19
5.4 Fournisseurs et sous-traitants	20
Annexe - Liste et justifications des thématiques DPEF non applicables ou jugées non-matérielles.....	21

Note méthodologique préliminaire

Période de reporting : ce rapport concerne la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Périmètre de reporting : ce rapport couvre les activités de Talend SA et de ses 17 filiales internationales (qui sont toutes détenues directement ou indirectement à 100% par Talend SA).

Outils de reporting : les données sociales sont issues des différents outils et logiciels de gestion des ressources humaines utilisés par Talend (tels que le logiciel de gestion des congés Replicon pour les données d'absentéisme, les systèmes Learning Management System et Allego et la plateforme Udemy pour les données de formation en ligne, le logiciel de gestion RH SuccessFactors pour les données sur la revue de performance annuelle, GLINT pour les résultats de l'enquête interne de satisfaction) ; les données environnementales (émissions de CO2) liées aux déplacements professionnels sont issues / ont été calculées sur la base des informations disponibles à partir du logiciel Concur de gestion des notes de frais et des voyages d'affaires.

Définitions des indicateurs : pour chaque indicateur social et environnemental publié dans ce rapport, des éléments de définition et/ou de calcul nécessaires à la bonne compréhension / interprétation des données sont fournis dans le corps du texte ou en note de bas de page au fur et à mesure du rapport.

Comparabilité de l'information : les indicateurs de performance publiés dans ce rapport ne présentent pas de comparabilité historique, ces derniers ayant été mis en place au cours de l'exercice 2018.

1. Le modèle d'affaires de Talend

Nos ressources

Capital financier :

Types d'actionnaires	Parts détenues
Fondateurs et employés	9,3%
Investisseurs financiers	8,7%
Public (flottant au NASDAQ)	82,0%

Capital industriel :

- 17 filiales dans 16 pays en Europe (EMEA), Amérique du Nord (AmN) et Asie-Pacifique (AP)
- 21 bureaux et data centers dans 13 pays

Capital intellectuel :

- 277 employés R&D en France, Allemagne, Chine
- 42,4 m\$ de dépenses R&D

Capital humain :

- 1 169 employés compétents et engagés
- 27% de femmes parmi les employés

Capital social et relationnel :

- Plus de 3 000 clients dans plus de 60 pays
- De nombreux partenaires pour le développement et la distribution de nos produits
- Une communauté mondiale d'utilisateurs
- Des fondations dont nous sommes membres

Capital naturel :

- Consommation d'électricité pour nos bureaux et nos data centers

Capital de gouvernance :

- Equipe dirigeante et Conseil d'administration
- 3 comités : Audit, Compensation, Nomination et Gouvernance
- Code de conduite et d'éthique
- Politique de lutte anti-corrupcion

Enjeux et Perspectives : 4 tendances qui remodelent l'industrie IT

- Quantité et disponibilité des données
- Technologies big data
- Plateformes cloud
- Outils en libre service

➔ *Opportunités pour l'intégration et l'analyse des données dans tous les domaines d'activité*

Notre Mission :	Notre Stratégie de Croissance :	Nos Valeurs :
Fournir à nos clients de meilleures données, plus fiables et plus disponibles pour apporter une valeur ajoutée à leur entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Conserver notre leadership technologique - Etendre et enrichir notre base clients - Elargir notre écosystème de partenaires - Continuer notre croissance internationale - Entretienir notre communauté open source 	<ul style="list-style-type: none"> - Enchanter nos clients - Gagner en équipe. Et s'amuser ! - Faire les bons choix - Bien faire les choses - Innover

Leader dans la Forrester Wave™: Big Data Fabric, Q2 2018

Leader du rapport Gartner Magic Quadrant for Data Integration Tools 2018

Produits: Talend Data Fabric	Solutions	Services
<ul style="list-style-type: none"> - Data / Big Data Integration - Cloud Integration - Application Integration - API Services - Master Data Management - Data Catalog / Preparation - Produits Open Source 	<ul style="list-style-type: none"> - Solutions Cloud - Solutions IT : big data, IoT et temps réel, gouvernance des données... - Solutions pour l'entreprise: risques et conformité, ventes et marketing, finances, RH... 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation - Support technique - Conseil
Marchés	Canaux de Distribution	Concurrence
<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises opérant dans des domaines d'activité variés, de l'agro-alimentaire à la construction, de la santé à l'hôtellerie, de l'industrie aux transports... 	<ul style="list-style-type: none"> - Vente directe dans 16 pays en Am. Nord, Europe et Asie - Vente indirecte via des partenaires : alliances technologiques, revendeurs à valeur ajoutée, intégrateurs de systèmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Grandes sociétés IT diversifiées - Sociétés spécialisées dans l'intégration de données - Nouvelles technologies de niche en termes d'intégration des données

Parties Prenantes	Principales Attentes
Actionnaires	Transparence, stratégie, conformité, éthique et rentabilité
Employés	Cadre de travail épanouissant, développement professionnel, équilibre vie personnelle – vie professionnelle, conditions salariales et avantages
Clients	Solutions simples, flexibles et répondant à leurs attentes spécifiques Formations et support client rapide et efficace
Partenaires commerciaux	Développement et commercialisation de nouveaux produits et solutions
Fondations / associations dont Talend est membre	Développement et amélioration de logiciels open source, normalisation / spécifications (p. ex. AFDEL, Fondation Apache, ASC X12, Fondation Eclipse, OSGI Alliance, OW2)

Notre création de valeur

Capital financier :

Chiffre d'affaires (CA) : 204,3 m\$

Marge brute : 154,8 m\$

Résultat net : -40,4 m\$

Partage de la valeur

Dépenses opérationnelles (dont salaires) : 196,4 m\$

Investissements : 64,5 m\$

Impôt sur revenu : -0,3 m\$

Actionnaires : pas de dividende

Capital industriel :

- Répartition CA : EMEA 47%, AmN 46%, AP 7%
- Expansion continue à l'international

Capital intellectuel :

- De nombreuses marques déposées et noms de domaine internet
- 2 demandes de brevet en cours d'instruction

Capital humain :

- 20 340 heures de formation
- 96,5% des employés évalués sur leur performance
- Satisfaction et motivation des employés (reconnus par labels HappyIndex®AtWork et AgileIndex®)

Capital social et relationnel :

- +39% de revenus liés aux souscriptions à nos produits entre 2017 et 2018
- Un accès libre à nos produits open source

Capital naturel :

- Limitation des émissions de gaz à effet de serre (Scope 2 liées à l'achat d'électricité) via la virtualisation et la centralisation de nos data centers

Capital de gouvernance :

- Une conduite des affaires transparente, avec des valeurs éthiques fortes et en conformité avec les réglementations locales

(toutes les données chiffrées concernent l'année 2018)

2. Principaux risques, politiques et résultats sociaux, environnementaux et sociétaux

Les facteurs de risques financiers et extra-financiers liés à nos activités sont revus et analysés annuellement dans le cadre de la préparation du rapport annuel de Talend S.A. soumis à la 'United States Securities and Exchange Commission' (Form 10-K depuis l'exercice 2018, anciennement Form 20-F pour les exercices précédents). Pour les besoins de la DPEF, l'identification des risques sociaux, environnementaux et sociétaux listés dans le tableau ci-dessous a été réalisée sur la base des risques extra-financiers extraits du Form 10-K, complété par un exercice de benchmark de cartographies des risques d'autres sociétés, ainsi qu'un passage en revue des thématiques DPEF matérielles (telles que listées dans les articles L225-102-1 et R225-105 du Code de commerce) et une analyse des risques potentiellement liés à chaque thématique.

Risques	Politiques / Actions	Indicateurs Clés de Performance	2018	Section DPEF
Thématiques sociales				
Non-respect des réglementations sociales locales	* Gestion locale (filiale par filiale) des conditions sociales * Application a minima des réglementations locales en termes d'organisation du temps de travail (horaires, jours de repos, congés...), de salaire minimum, de relations sociales (p. ex. accords collectifs), de droit à la formation, d'emploi des salariés handicapés, etc.	Nombre de cas avérés ¹ de non-conformité avec les réglementations sociales locales	0	-
Inaptitude à attirer et retenir les talents	* Société dynamique et attractive * Programmes de formation et de développement professionnel * Revue de performance annuelle * Mobilité et évolution professionnelle * Enquête interne de satisfaction * Politique de rémunération attractive * Cadre de travail épanouissant (labels HappyIndex®AtWork et AgileIndex®)	Taux d'embauches ² (%)	42%	3.1 - 3.4
		Taux de départs ³ (%)	14%	
		Nombre d'heures de formation ⁴ (h)	20 340	
		Pourcentage des employés éligibles ⁵ ayant reçu une revue de performance annuelle (%)	96,5%	
		Taux d'absentéisme ⁶ (%)	1,4%	

¹ Matérialisés par une injonction ou une amende infligée par les autorités locales / les services sociaux compétents

² Nombre d'embauches divisé par l'effectif moyen sur la période considérée (soit l'année 2018)

³ Nombre de départs (volontaires et involontaires) divisé par l'effectif moyen sur la période considérée (soit l'année 2018)

⁴ Inclut les heures de formation en ligne, ainsi que les programmes de formation généraux RH ; les données pour les formations en présentiel gérées localement au niveau des divisions ne sont pas disponibles pour l'année 2018

⁵ Employés à temps plein et à temps partiel ayant été embauchés avant le 1^{er} octobre de l'année considérée (soit 2018)

⁶ Nombre d'heures d'absence pour raisons imprévues (maladie, raisons personnelles, congés sans solde...) divisé par le nombre total d'heures planifiées sur la période considérée (soit l'année 2018)

Risques	Politiques / Actions	Indicateurs Clés de Performance	2018	Section DPEF
Thématiques sociales (suite)				
Incident de discrimination / de non égalité des chances	* Politiques antidiscriminatoires * Programme 'Diversité et Inclusion' * Emploi des personnes handicapées	Pourcentage de femmes parmi les employés (%)	27%	3.5
		Pourcentage de femmes parmi les managers ⁷ (%)	28%	
Accident du travail / cas de maladie professionnelle	* Comités santé et sécurité, politiques santé et sécurité, registres d'évaluation des risques, etc. selon les pays * Politique de déplacements professionnels	Nombre d'accidents du travail ⁸ avec arrêt ⁹ pour les employés Talend (#)	0	3.6
		Nombre de cas de maladies professionnelles ¹⁰ pour les employés Talend (#)	0	
Thématiques environnementales				
Disponibilité et variation du prix de l'énergie nécessaire pour les datacenters	* Virtualisation, externalisation et centralisation des datacenters * Remplacement des équipements anciens par des serveurs ayant une meilleure efficacité énergétique	Consommation d'énergie pour les datacenters (kWh)	ND ¹¹	4.1
Impact de catastrophes naturelles / d'événements climatiques extrêmes sur les activités de Talend	* Datacenters en Europe localisés dans des zones non exposées à catastrophes naturelles / événements climatiques extrêmes (Suresnes en France, Bonn en Allemagne) * Bureaux et datacenters conformes aux normes sismiques en vigueur dans les zones à risque (p. ex. San Jose aux Etats-Unis, Pékin en Chine, Tokyo au Japon) * Plans de reprise d'activité en place en cas de catastrophe	-	-	-

⁷ Employés ayant des subordonnés directs

⁸ Accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause

⁹ Accident de travail occasionnant au moins un jour d'arrêt à compter du lendemain de la date de l'accident

¹⁰ Maladie résultant de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession

¹¹ Cette donnée n'est pas disponible pour l'année 2018 – voir section 4.1 pour plus de détails

Thématiques sociétales				
<p>Manquement à la protection des données personnelles (en particulier dans le cadre du règlement général sur la protection des données - RGPD, au sein de l'Union européenne)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Création d'une équipe dédiée à la protection des données * Politiques et procédures de protection des données en place * Identification et cartographie de toutes nos activités impliquant le traitement de données personnelles * Transparence sur la collecte, l'utilisation et la protection des données auprès des employés, utilisateurs et partenaires * Protection du transfert des données hors de l'Union européenne * Clauses de gestion des données avec les tierces parties avec lesquelles nous partageons des données personnelles 	-	-	5.1

3. Informations sociales

3.1 Emploi

Effectifs et taux de rotation

Indicateurs	2018
Effectif total au 31/12 ¹²	1 169 (100%)
Employés féminins	316 (27%)
Employés masculins	853 (73%)
Employés < 30 ans	204 (17%)
Employés 30-50 ans	769 (66%)
Employés > 50 ans	196 (17%)
Effectif Europe ¹³	512 (44%)
Effectif Amérique du Nord ¹⁴	442 (38%)
Effectif Asie-Pacifique ¹⁵	215 (18%)
Employés en contrat permanent ¹⁶	1 167 (99,8%)
Employés en contrat à durée déterminée ¹⁷	2 (0,2%)
Nombre d'embauches ¹⁸	431
Taux d'embauches ¹⁹	42%
Nombre de départs ²⁰	141
Taux de départs ²¹	14%
Ratio Embauches / Départs	3,1

Notre effectif total a augmenté de 32% en 2018, passant de 886 employés au 31/12/2017 à 1 169 employés au 31/12/2018. Avec 17 filiales et 21 bureaux répartis dans 16 pays, et une expansion continue à l'international, nos effectifs sont présents en Europe (44%), Amérique du Nord (38%) et Asie-Pacifique (18%).

Au vu de notre croissance rapide et dans un marché concurrentiel en plein développement, il est indispensable pour nous de pouvoir attirer et retenir les talents qui composent nos équipes et nous font avancer. A cette fin et sur le credo « Travaillez, amusez-vous, changez tout ! », nous offrons aux candidats

¹² Nombre d'employés salariés de Talend au 31/12/2018, en contrat permanent ou à durée déterminée (incluant les stagiaires), à temps plein ou à temps partiel ; sont exclus les intérimaires

¹³ Allemagne, Danemark, Espagne, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Suisse

¹⁴ Canada, Etats-Unis

¹⁵ Australie, Chine, Inde, Japon, Singapour

¹⁶ Employé engagé par Talend pour une durée indéterminée

¹⁷ Employé engagé par Talend pour une durée limitée spécifiée

¹⁸ Nombre d'employés embauchés (en contrat permanent ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel) et qui ont pris leur poste au cours de la période considérée (soit l'année 2018)

¹⁹ Nombre d'embauches divisé par l'effectif moyen sur la période considérée (soit l'année 2018)

²⁰ Nombre d'employés (en contrat permanent ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel) qui ont quitté la société (de manière volontaire ou involontaire) au cours de la période considérée (soit l'année 2018)

²¹ Nombre de départs divisé par l'effectif moyen sur la période considérée (soit l'année 2018)

au recrutement l'opportunité de rejoindre un leader dans le domaine des logiciels d'intégration Cloud et Big Data, reconnu dans le secteur pour sa croissance rapide et ses solutions open source. Une politique de rémunération attractive, des opportunités de carrière internationale et d'évolution professionnelle, et un cadre de travail épanouissant, humain, agile et guidé par l'innovation sont autant d'atouts qui nous permettent d'attirer et de retenir les talents nécessaires à notre développement.

Témoignage de ces efforts, Talend a été en 2018 doublement récompensé par les labels HappyIndex®AtWork et AgileIndex®, reconnaissant notre excellence dans le management, la motivation de nos salariés ainsi que pour notre modèle d'entreprise agile. Talend s'est en effet vu décerner par choosemycompany.com le label HappyIndex®AtWork, en France, Angleterre et Allemagne, qui récompense les meilleures entreprises pour lesquelles travailler. Basé sur les avis des collaborateurs, le label HappyIndex®AtWork mesure l'engagement, le management et la motivation au travail. En France, avec une note de 8,84 sur 10 et un taux de recommandation de 93%, Talend se classe au 4^{ème} rang sur 880, pour les entreprises ou groupes de 200 à 499 salariés (effectif France). L'entreprise est également lauréate dans la catégorie AgileIndex®, qui récompense les organisations dans lesquelles les équipes se sentent le plus agile.

Avec la croissance fulgurante que nous connaissons, il est primordial pour nous de continuer à développer et de maintenir une culture d'ouverture, d'agilité et de collaboration, qui font partie des valeurs de Talend. Dans le rapport HappyIndex®AtWork, Talend est particulièrement reconnu et plébiscité par ses collaborateurs comme étant une entreprise humaine et guidée par l'innovation. Autant de valeurs qui font que nos collaborateurs souhaitent rester, s'épanouir et se développer chez Talend.

Ainsi en 2018, nous avons compté 431 nouvelles embauches (soit un taux d'embauches de 42%) pour 141 départs (soit un taux de départs de 14%), ce qui représente un ratio embauches / départs de 3,1. Parmi les départs, 79% étaient volontaires et 21% involontaires. Les principales raisons pour les départs volontaires sont une meilleure opportunité professionnelle (50%), un changement de carrière (22%) ou des raisons personnelles telles qu'une relocalisation (23%).

Rémunérations

Notre politique de rémunération est alignée sur les pratiques du marché, et a été revue et validée par l'équipe dirigeante. A fin juin 2018²², la rémunération moyenne des salariés de Talend s'élevait à plus de 120 000 \$US annuels par employé.

3.2 Organisation du travail

Organisation du temps de travail

En termes d'organisation du temps de travail (horaires, périodes de repos, congés payés...), nous adaptons nos règles et politiques selon les pays dans lesquels nous avons nos activités, et nous appliquons à minima les réglementations sociales locales.

Il est à préciser que nous opérons essentiellement dans des pays développés en Europe, Amérique du Nord et Asie-Pacifique, où les réglementations sociales, si elles peuvent différer d'un pays à un autre, sont clairement définies, bien établies, et ne sont pas source de risques significatifs d'abus vis-à-vis de nos salariés. Des dispositions spécifiques d'organisation du temps de travail sont mises en place dans certains pays, par exemple :

²² Données utilisées pour l'étude annuelle d'équité salariale entre les genres

- En France, nous disposons d'un accord d'entreprise sur l'aménagement et la réorganisation du temps de travail, d'une politique d'astreinte, d'une charte relative au télétravail à domicile (précisant les conditions d'éligibilité, la fréquence, ou encore l'organisation du télétravail), d'une charte relative au droit à la déconnexion, et d'une charte maternité (couvrant en particulier l'aménagement du travail et la durée des congés maternité, paternité et parental).
- Au Royaume-Uni et en Allemagne, les modalités d'organisation du temps de travail (horaires, temps de repos, congés payés, congés spéciaux p. ex. en cas de maladie) sont précisées dans les contrats de travail, et des dispositions spécifiques sont prévues pour les employés travaillant depuis leur domicile ou chez le client.
- Aux Etats-Unis, les modalités d'organisation du temps de travail sont décrites dans le guide de l'employé (« Employee Handbook ») et couvrent les horaires (incluant la flexibilité des heures de travail), les heures supplémentaires (pour les employés éligibles), les congés payés et les congés spéciaux (maladie, parental, raisons familiales, etc.).

Nous avons également des activités en Chine et en Inde, où sont déployés respectivement 8% et 5% de nos effectifs, pays présentant potentiellement davantage de risques en termes de conditions de travail. Dans ces pays, nous mettons en place les dispositions nécessaires afin de nous assurer que l'organisation du temps de travail respecte des horaires décents avec des périodes de repos suffisantes. Ainsi, la semaine de 40 heures avec deux jours de repos hebdomadaires est en vigueur pour nos employés en Chine comme en Inde.

Absentéisme

Indicateurs	2018
Nombre d'heures d'absence pour raisons imprévues ²³	25 315
Taux d'absentéisme ²⁴	1,4%

En 2018, nos employés ont cumulé 25 315 heures d'absence pour raisons imprévues (soit environ 3 164 jours d'absence), conduisant à un taux d'absentéisme de 1,4%.

Les principaux motifs d'absence pour raisons imprévues sont la maladie (environ 70%) et la prise de congés sans soldes (environ 20%).

3.3 Relations sociales

Le cadre réglementaire du dialogue entre les employeurs et les représentants des salariés varie d'un pays à l'autre. Cependant, au-delà du respect de la législation locale du travail, Talend s'attache à respecter la liberté d'association, de négociation et de représentation collective de ses employés. Nous appliquons ces principes dans tous les pays où nous avons des activités, que ce soit en Europe, aux États-Unis, en Chine ou en Inde.

²³ Les absences pour raisons imprévues incluent les maladies, accidents du travail, raisons personnelles (justifiées ou non), congés sans solde, grèves... Les absences planifiées (congés payés, jours fériés, récupération du temps de travail, congés maternité / paternité / parental) ne sont pas incluses dans cet indicateur

²⁴ Nombre d'heures d'absence pour raisons imprévues divisé par le nombre total d'heures planifiées sur la période considérée (soit l'année 2018)

Dans tous les pays où nous opérons, le dialogue social se fait via des groupes de discussion, des réunions d'information, des courriels envoyés à l'ensemble des salariés, etc. Des dispositions spécifiques de dialogue social sont mises en place dans certains pays. Par exemple en France, nos employés sont couverts par la Convention Collective Nationale de la Fédération Syntec applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils. Nous disposons par ailleurs de deux CSE (comité social et économique), instances représentatives du personnel qui se substituent depuis 2019 aux délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Au niveau du Groupe, une enquête interne de satisfaction a été initiée en 2017 afin d'obtenir un retour des collaborateurs et d'analyser leur niveau d'engagement et de satisfaction. Cette enquête, qui s'adresse à l'ensemble des employés de Talend, se veut courte (22 questions sur des thématiques diverses telles que la collaboration, l'innovation, le management, la culture d'entreprise, l'évolution de carrière, l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle, etc.), rapide à compléter (moins de 5 minutes) et confidentielle (anonyme et gérée par une tierce partie) - l'objectif étant d'atteindre un taux de participation le plus élevé possible. Les résultats sont analysés et partagés avec les employés, et des plans d'actions développés en conséquence afin d'améliorer les conditions de travail et la satisfaction des salariés. Cette enquête est réalisée deux fois par an afin de pouvoir mesurer le progrès et l'efficacité des plans d'actions mis en œuvre.

L'enquête menée en octobre 2018 a reçu un taux de participation de 80% (contre 85% pour l'enquête réalisée en avril 2018), et des niveaux de résultats relativement stables par rapport aux deux enquêtes précédentes. Sur 19 questions disposant d'un benchmark, les résultats de Talend sont au niveau ou au-dessus du benchmark pour 14 questions et légèrement en-deçà du benchmark pour 5 questions. En particulier, 79% de nos employés sont heureux de travailler pour Talend, et 80% recommanderaient Talend comme une société où il fait bon travailler.

3.4 Formation et développement professionnel

Indicateurs	2018
Nombre total d'heures de formation ²⁵	20 340
Pourcentage des employés éligibles ²⁶ ayant reçu une revue de performance annuelle (%)	96,5%

Formation

L'offre de formation chez Talend est composée de formations en ligne et de programmes en présentiel, dispensés en interne ou par des prestataires externes :

- Nous proposons des cours techniques de formations en ligne internes spécifiques à nos activités. En 2018, nos employés ont ainsi suivi près de 17 290 heures de formation en ligne sur nos produits, nos solutions et nos processus de vente ou de service client.

²⁵ Inclut les heures de formation en ligne, ainsi que les programmes de formation généraux RH ; les données pour les formations en présentiel gérées localement au niveau des divisions ne sont pas disponibles pour l'année 2018

²⁶ Employés à temps plein et à temps partiel ayant été embauchés avant le 1^{er} octobre de l'année considérée (soit 2018)

- Nous utilisons également la plateforme de formation en ligne Udemy afin de proposer à nos employés un accès à plus de 3 000 programmes de formation sur des sujets variés (techniques et non-techniques) dispensés par des experts externes. Chaque programme de formation dure de 30 minutes à 40 heures, et est composé de plusieurs leçons individuelles durant en général moins de 10 minutes et pouvant être suivies n'importe quand et n'importe où. Depuis le lancement de 'Udemy for Business' en mai 2018 et jusqu'à la fin de l'année 2018, les employés de Talend se sont inscrits à plus de 2 000 cours sur Udemy et ont suivis près de 24 000 leçons individuelles, pour un total de 1 960 heures de formation.
- Nous organisons de manière centralisée des programmes de formation en présentiel sur des thématiques générales RH. En 2018, deux programmes de la sorte ont été dispensés à un total de près de 100 employés sur les fondamentaux du management (formation de deux jours suivie par 33 salariés) et sur le self-leadership (formation d'une journée suivie par 64 salariés), pour un total de 1 090 heures de formation.
- Au niveau des divisions (ventes, marketing, relations clients, etc.), des programmes de formation présentiel spécifiques peuvent en outre être organisés localement pour nos employés, mais aussi pour nos clients et partenaires.

En 2018, environ 20 340 heures de formation ont ainsi été suivies par nos employés pour les formations en ligne et les programmes de formation généraux RH²⁷.

Revue de performance annuelle

Tous les employés de Talend embauchés avant le 1^{er} octobre sont sujets à une revue de performance annuelle pour l'année considérée (les employés embauchés après le 1^{er} octobre n'y étant pas soumis de manière obligatoire, mais pouvant toutefois le faire de manière volontaire). Pour l'année 2018, 96,5% des employés concernés (soit 1 010 salariés sur 1 047 éligibles) ont effectivement reçu début 2019 une revue de performance annuelle.

La revue de performance annuelle est une composante clé de l'évolution de carrière chez Talend. Pour chaque employé, le processus permet de faire le point sur ses accomplissements et succès de l'année passée, et sur la manière dont il applique les valeurs de Talend dans son travail ; ainsi que de se concentrer sur les axes d'amélioration et les opportunités de développement / d'évolution. Le processus consiste en une autoévaluation de la part de l'employé, une évaluation de la part de quelques collègues choisis par le manager, une revue par le manager, une analyse par les équipes RH, et des entretiens individuels entre chaque employé et son manager.

Le processus de revue de performance annuelle est un outil clé aidant les équipes RH de Talend à développer les plans de mobilité, d'évolution et de succession.

Nous disposons par ailleurs d'un programme de bonus basé sur l'atteinte d'objectifs individuels et/ou groupe (« Talend Management by Business Objectives Bonus Program »).

²⁷ Les données pour les formations en présentiel gérées localement au niveau des divisions ne sont pas disponibles pour l'année 2018.

3.5 Non-discrimination et égalité de traitement

Indicateurs	2018
Pourcentage de femmes parmi les employés (%)	27%
Pourcentage de femmes parmi les managers ²⁸ (%)	28%

Non-discrimination

Les principes fondamentaux de non-discrimination et d'égalité sont intégrés au Code de Conduite et d'Ethique de Talend, dont la dernière mise à jour date de mai 2018 : « Talend s'engage à fournir un environnement de travail sans discrimination ni harcèlement. Talend est un employeur où règne l'égalité des chances, et qui prend ses décisions d'affectation des postes et d'évolution professionnelle sur la base du mérite et des besoins opérationnels. En outre, Talend interdit strictement toute forme de discrimination ou de harcèlement, que ce soit sur une base de race, de couleur, de statut de vétéran, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, d'handicap physique ou mental, d'état de santé, d'origine, de situation matrimoniale, ou de toute autre caractéristique couverte par les lois en vigueur ».

Aux Etats-Unis, les managers sont formés tous les deux ans à la prévention de toute forme de discrimination, harcèlement et représailles, conformément à la loi en vigueur en Californie. Par ailleurs, tous les employés sont tenus de participer périodiquement à une formation sur le harcèlement sexuel.

Egalité hommes - femmes

Convaincu qu'un équilibre hommes-femmes conduit à un meilleur environnement de travail et améliore la performance de l'entreprise, Talend attache une grande importance au principe de la diversité et de l'inclusion, et défend l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. A fin 2018, Talend comptait 27% de femmes parmi les employés, et 28% de femmes parmi les managers (en augmentation de 4% par rapport à 2017). Par rapport aux principales sociétés du domaine de la technologie, le taux de femmes parmi les managers chez Talend est comparable aux meilleurs (taux entre 19% et 36% selon les sociétés), mais le taux de femmes total est parmi les plus faibles (taux entre 26% et 45% selon les sociétés)²⁹. Ces chiffres témoignent des efforts réalisés depuis plusieurs années en termes de diversité et d'inclusion, mais montrent également qu'il y a encore une marge de progression. Un programme spécifique 'Diversité et Inclusion' a ainsi été lancé en 2019, incluant entre autres les composantes suivantes :

- Participation à des événements promouvant la diversité et l'intégration des femmes dans le secteur de la technologie, tels que « WomenHack » à Paris (France), « Women of Silicon Valley » à San Francisco (Etats-Unis) ou « European Women in Technology » à Amsterdam (Pays-Bas) ;
- Suivi et amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein de nos réservoirs de talents internes et externes ;
- Elimination de la partialité inconsciente liée au sexe des candidats lors de nos processus de recrutement et de mobilité interne ;
- Réalisation d'une étude annuelle d'équité salariale entre les genres.

L'étude annuelle d'équité salariale conduite en 2018 en partenariat avec la société spécialisée Syndio a couvert l'ensemble des employés de Talend au sein de toutes les divisions, et a conclu qu'aucun problème

²⁸ Employés ayant des subordonnés directs

²⁹ Source: recode, How Facebook compares to other tech companies in diversity, April 11 2018

d'équité salariale entre les hommes et les femmes n'avait été identifiée, les différences de salaires constatées étant considérées comme aléatoires d'après l'analyse statistique.

Emploi des travailleurs handicapés

Selon les pays, la législation autorise ou non l'identification et le suivi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Pour cette raison, il est difficile de définir un indicateur global homogène pour suivre les progrès dans ce domaine.

En France, nous travaillons avec l'ESAT, une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou dans une entreprise adaptée à leurs besoins.

Au Royaume-Uni, nous suivons les réglementations locales et les meilleures pratiques promues par l'Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service – un organisme indépendant fournissant des informations et conseils sur la réglementation et les relations en milieu professionnel) en termes de non-discrimination envers les personnes handicapées.

3.6 Santé et sécurité

Indicateurs	2018
Nombre d'accidents du travail ³⁰ avec arrêt ³¹ pour les employés Talend (#)	0
Nombre de cas de maladies professionnelles ³² pour les employés Talend (#)	0

Nous n'avons enregistré aucun accident du travail avec arrêt pour nos employés en 2018, que ce soit dans nos bureaux, dans les bureaux de clients ou lors de déplacement professionnels. Nous avons enregistré un accident de trajet domicile – travail en France. Nous n'avons également enregistré aucun cas de maladie professionnelle pour nos employés.

Notre activité de développement et commercialisation de solutions informatiques n'expose pas nos employés à des risques significatifs d'accident ou de maladie professionnelle, en comparaison à des activités industrielles dans une usine par exemple. La santé et la sécurité de nos employés n'est pour autant pas négligée, car un accident peut toutefois survenir dans les bureaux ou lors de déplacements professionnels.

Nous mettons ainsi en place les dispositions nécessaires afin de garantir la santé et la sécurité de nos employés dans nos bureaux, par exemple :

³⁰ Accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause ; cela inclut les accidents survenus dans les bureaux de Talend, dans les bureaux de clients ou lors de déplacements professionnels, mais exclut les accidents lors des trajets quotidiens domicile – travail

³¹ Accident de travail occasionnant au moins un jour d'arrêt à compter du lendemain de la date de l'accident

³² Maladie résultant de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession

- En France, nous disposons de deux CSE (comité social et économique), instances représentatives du personnel qui se substituent en particulier aux CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Des employés clairement identifiés sont responsables des questions de santé et sécurité au travail, dont les règles d'application sont définies dans le règlement intérieur. Nous travaillons par ailleurs étroitement avec la médecine du travail.
- Au Royaume-Uni, nous tenons à jour un registre d'évaluation des risques pour nos bureaux, et nous disposons d'une politique de santé et sécurité qui détaille le processus d'identification et de gestion des risques, ainsi que les règles à suivre par nos employés en termes de santé et sécurité.
- En Allemagne, un comité dédié aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité se réunit trimestriellement afin de discuter des problématiques de santé et sécurité et de mettre en place les actions correctives nécessaires le cas échéant. Des accords sont en place avec le centre pour la médecine du travail de Bonn et un spécialiste externe de la sécurité au travail, et des employés clairement identifiés et certifiés sont responsables des questions de santé et sécurité dans les bureaux (p. ex. secouriste premiers soins, spécialiste sécurité incendie).
- Aux Etats-Unis, les règles de santé et sécurité au travail sont affichées dans les bureaux via des posters réglementaires fournis par le centre sur la législation du travail (« Labor Law Center »).
- En Chine, nous réalisons des contrôles périodiques des équipements de protection incendie (extincteurs, etc.) et des installations électriques, et conduisons des exercices périodiques d'évacuation incendie. Nous avons par ailleurs installé des filtres à air afin d'améliorer la qualité de l'air intérieur.

La sécurité des employés est par ailleurs un élément important de notre politique de déplacements professionnels, qui a été mise à jour en janvier 2019. Des règles sont par exemple définies relatives à la souscription à une assurance accident en cas de location de voiture, à la démarche à suivre en cas d'implication dans un accident de voiture, ou encore au nombre d'employés de Talend autorisés à voyager sur un même vol. Tous les employés de Talend sont par ailleurs couverts par une police d'assurance d'entreprise relative aux accidents survenus lors de déplacement professionnels.

4. Informations environnementales

4.1 Consommation d'énergie et changement climatique

Consommation d'électricité des datacenters – Emissions de gaz à effet de serre Scope 2

Au vu de notre activité de développement et commercialisation de solutions informatiques, le principal impact environnemental spécifique à notre activité est la consommation d'électricité nécessaire à l'alimentation et au refroidissement de nos salles de serveurs / datacenters, et les émissions de gaz à effet de serre (Scope 2 liées à l'achat d'électricité) en résultant.

A fin 2018, nous disposons de trois salles de serveurs physiques nous appartenant et gérées en interne, situées au sein de nos bureaux à Suresnes (France), Bonn (Allemagne) et Pékin (Chine). Nous disposons également de serveurs hébergés dans des datacenters physiques externes aux Etats-Unis, appartenant à et gérés par les sociétés Equinix et Contegix. Nous utilisons enfin des datacenters virtuels via des solutions Cloud hébergées par Amazon (Amazon Web Services « AWS »), Google (Google Cloud Platform), et Microsoft (Microsoft Azure).

A ce jour, nous ne suivons pas les consommations d'électricité de nos datacenters, d'une part car ces données ne sont pas facilement disponibles³³, d'autre part du fait de notre stratégie à moyen terme pour la gestion de nos datacenters.

En effet à horizon 2020 (sous réserve de validation de budget), notre stratégie est de centraliser et d'externaliser nos datacenters. Les serveurs de nos deux datacenters internes de Suresnes et Bonn seront déménagés chez un hébergeur externe centralisé pour la zone EMEA (le lieu restant à définir), et dont la gestion sera confiée à une société spécialisée. L'approche est la même pour la Chine, pour laquelle nous souhaitons déménager nos serveurs internes situés aujourd'hui dans nos locaux à Pékin dans un datacenter externalisé couvrant la zone Asie-Pacifique. Nous allons par ailleurs conserver nos datacenters externalisés aux Etats-Unis, et accroître l'utilisation de serveurs virtuels via le Cloud.

A moyen terme, notre stratégie de centralisation, d'externalisation et de virtualisation de nos datacenters devrait donc nous conduire à ne plus avoir de serveurs physiques gérés en interne dans nos bureaux. Si cette approche nous conduit à transférer la responsabilité de la gestion des serveurs (et donc de leur consommation d'énergie) vers nos prestataires, nous sommes convaincus que cela permettra in fine de réduire la consommation d'électricité liée à nos serveurs. En effet, en centralisant les serveurs physiques pour la zone EMEA d'une part, et en confiant la gestion des serveurs (physiques ou virtuels) à des sociétés spécialisées usant des meilleures technologies disponibles (qui sont en particulier moins consommatrices d'énergie) d'autre part, nous gageons que l'efficacité énergétique des serveurs centralisés et externalisés sera améliorée par rapport aux serveurs internes que nous utilisons actuellement.

A court terme (dans l'attente de la mise en place effective de notre stratégie moyen terme), nous remplaçons les équipements les plus anciens par des serveurs plus puissants ayant une meilleure efficacité énergétique.

³³ Pour nos datacenters internes situés dans les bureaux que nous louons (Suresnes, Bonn, Pékin), la consommation spécifique aux datacenters n'est pas disponible, étant intégrée à la consommation totale des bureaux dans la facture d'électricité (la facture d'électricité étant parfois elle-même incluse dans le loyer). Pour nos datacenters externalisés aux Etats-Unis, nous payons un forfait mensuel et n'avons pas un accès direct à notre consommation d'électricité. Pour les solutions Cloud virtualisées avec Amazon, Google et Microsoft, nous n'avons pas de serveurs physiques clairement dédiés à notre compte et donc pas de consommation électrique associée disponible.

Déplacements professionnels – Emissions de gaz à effet de serre Scope 3

Nos équipes commerciales et techniques sont amenées à se rendre régulièrement chez nos clients, et nos employés voyagent entre les filiales dans le cadre de divers projets, séminaires et autres évènements internes. Les déplacements professionnels constituent donc un aspect environnemental spécifique à notre activité et potentiellement significatif.

Les déplacements professionnels s'effectuent en avion, en train, en voiture personnelle, ou en voiture de location / taxi. Sur la base des informations disponibles à partir du logiciel Concur de gestion des notes de frais et des voyages d'affaires, nous avons estimé les émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels (Scope 3) pour l'année 2018 à 2 900 tCO₂ pour l'avion, 100 tCO₂ pour les voitures personnelles et moins de 50 tCO₂ pour le train³⁴.

Nous appliquons des principes de base et de bon sens afin de limiter les déplacements professionnels aux stricts besoins opérationnels, et de minimiser leur impact sur l'environnement :

- L'utilisation d'outils de discussion en ligne et de visioconférence est encouragée autant que possible ;
- Les voyages en train plutôt qu'en avion sont privilégiés lorsque la distance / la durée le permet et l'impose (p. ex. pour se rendre du bureau de Suresnes à celui de Nantes en France) ;
- Le covoiturage est encouragé lorsque plusieurs employés se rendent au même endroit ;
- Notre politique de déplacements professionnels invite par ailleurs tous les employés à faire preuve de retenue afin de limiter les déplacements pour meetings et évènements internes.

4.2 Autres thématiques environnementales

Au-delà de la gestion des datacenters et des déplacements professionnels, nos opérations se limitent à des activités de bureau classiques, pour lesquelles les thématiques environnementales suivantes sont applicables :

- Consommation de papier, de fournitures de bureau et de matériel informatique ;
- Consommation d'eau pour les sanitaires et les coins cuisine ;
- Consommation d'énergie pour l'éclairage, les appareils électriques / électroniques, le chauffage et/ou la climatisation ;
- Production de déchets de bureau (papiers usagés, emballages, équipements électriques et électroniques usagés, déchets alimentaires des coins cuisine) ;
- Trajets domicile – travail des salariés, et émissions de gaz à effet de serre (Scope 3) en résultant.

Ces thématiques ne sont pas jugées matérielles pour Talend, d'une part au vu du nombre et de la surface limités de bureaux que nous louons à travers le monde³⁵, d'autre part car il s'agit d'impacts environnementaux relativement mineurs liés à toute activité de bureau, par ailleurs non spécifiques à nos activités de développement et commercialisation de solutions informatiques. A ce titre, nous ne suivons pas d'indicateurs liés à ces thématiques environnementales et n'avons pas de stratégie ou d'objectif au niveau du groupe afin de réduire leur impact.

³⁴ Pour les trajets en avion, les émissions de CO₂ sont directement disponibles dans Concur. Pour les trajets en voiture personnelle, les émissions de CO₂ ont été estimées sur la base des remboursements kilométriques. Pour les trajets en train, les émissions de CO₂ ont été estimées sur la base des remboursements de billets de train. Aucune donnée permettant d'estimer les émissions de CO₂ liées aux trajets en voitures de location / taxis n'est disponible.

³⁵ 21 bureaux dans 13 pays, dont les plus grands sont : 4 600 m² à Redwood City (Californie, Etats-Unis), 2 600 m² à Nantes (France), 1 700 m² à Suresnes (France)

Nous ne sommes toutefois pas inactifs sur ces thématiques, et certains de nos bureaux mettent en place localement des actions afin de réduire leurs consommations d'eau, d'énergie ou de fournitures de bureau ; de minimiser leur production de déchets tout en optimisant leur gestion ; et de promouvoir des modes de transport alternatifs. Quelques exemples d'initiatives mises en place localement sont données dans le tableau ci-dessous.

Bureau	Exemples d'actions / initiatives mises en place pour réduire l'impact environnemental des activités de bureau
Nantes (France)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri des déchets (papier, plastique, verre, piles...) * Consommation d'impression (papier, encre) minimale * Fontaines à eau plate / gazeuse pour éviter l'achat de bouteilles en plastique * Installation de sèche-mains plutôt qu'utilisation de papier dans les sanitaires * Machines à café en grain plutôt que dosettes * Récupération du marc de café (que les salariés emmènent pour leur jardin) * Salariés utilisent leur propre gourde / tasse (pour éviter les gobelets jetables) * Salariés privilégient les restaurants à emporter avec des récipients en verre qu'ils rapportent à leur commande suivante
Maidenhead (Royaume-Uni)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri des déchets recyclables * Consommation d'eau filtrée du robinet plutôt que d'eau en bouteille * Présence d'un local vélo pour encourager les employés à venir au travail à vélo
Bonn (Allemagne)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri des déchets (papier vs. plastique vs. autres déchets) * Immeuble 'Bonnjour' dans lequel nous louons nos bureaux est certifié DGNB Or pour les bâtiments verts et durables * Carte de transport offerte aux employés, leur permettant d'utiliser gratuitement les transports en commun dans la région de Bonn/Cologne
Sydney (Australie)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri des déchets (papier vs. autres recyclables vs. non-recyclables) * Participation au Green Furniture Hub, un organisme qui récupère et redistribue les fournitures de bureaux excédentaires et/ou usagées lors d'opérations de rénovation ou réfection de bureaux * Promotion du vélo pour venir au travail, via la présence de parkings vélo et la participation à la semaine 'Ride to Work' * La société gestionnaire de l'immeuble dans lequel nous louons nos bureaux s'inscrit par ailleurs dans une démarche environnementale, avec un objectif de neutralité carbone à horizon 2040
Redwood City (Etats-Unis)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri des déchets * Recyclage du papier et des cartouches d'encre
Pékin (Chine)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri et recyclage du papier * Faible consommation de papier * Sensibilisation des employés au tri, recyclage et économies d'énergie, au bureau comme à la maison
Bangalore (Inde)	<ul style="list-style-type: none"> * Tri et recyclage des déchets * Recyclage des eaux sanitaires
Singapour	<ul style="list-style-type: none"> * Tri et recyclage du papier

5. Informations sociétales

5.1 Protection des données personnelles

Talend prend très au sérieux la protection et la sécurité des données personnelles, en particulier dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD), au sein de l'Union européenne. Chez Talend, nous avons compris très tôt le bénéfice d'une approche collaborative, avec une responsabilité partagée au sein de l'entreprise, afin d'assurer la conformité aux réglementations locales, nationales et internationales sur la protection des données personnelles.

Le Directeur Juridique et le Directeur Informatique de Talend ont ainsi mis en place une équipe dédiée à la protection des données (Talend Data Protection Team), comprenant des membres des départements juridique et sécurité informatique. Chaque division travaille en collaboration avec la Talend Data Protection Team afin d'assurer la conformité dans tous les aspects de notre activité.

Les principales actions mises en place dans ce cadre sont les suivantes :

- Talend agit et communique de manière transparente sur la gestion des données personnelles collectées et traitées par nos soins. Nous maintenons et mettons régulièrement à jour nos politiques de confidentialité informant nos partenaires, clients, employés et visiteurs sur notre site internet de la manière dont nous collectons, utilisons et protégeons leurs données personnelles. Talend répond à toutes les demandes relatives à la gestion des données personnelles, dans le délai légal et en conformité avec les exigences du RGPD pour la majorité d'entre elles.
- En anticipation du RGPD, nous avons identifié et enregistré toutes les activités conduites par chaque division impliquant le traitement de données personnelles. En mars 2019, nous avons lancé un exercice d'actualisation de notre cartographie de traitement des données (FY2019 Data Mapping Refresh), dont les objectifs sont de mettre à jour notre registre des activités de traitement des données et de collecter des informations exhaustives sur les pratiques en termes de protection des données personnelles au sein de chaque division.
- Nous avons mis en place des politiques et procédures pour identifier et analyser toutes nouvelles activités de traitement des données le plus en amont possible, afin de nous assurer que ces activités sont réalisées en conformité avec les réglementations sur la protection des données. Lorsque cela est nécessaire, nous réalisons des études d'impact sur la protection des données et des évaluations d'intérêt légitime. Les politiques et procédures de Talend sur la protection des données reflètent les avis et lignes directrices du Comité Européen de la Protection des Données. La Talend Data Protection Team consulte également régulièrement les documents publiés par les autorités locales de protection des données, en particulier la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) en France et l'Information Commissioner's Office (ICO) au Royaume-Uni.
- Talend protège le transfert des données hors de l'Union européenne. Toutes les entités de Talend sont parties d'un accord de transfert de données intra-groupe, selon lequel chaque entité doit se conformer au même niveau d'exigences que celles du RGPD lorsqu'elle traite des données reçues d'autres entités de Talend basées au sein de l'Union européenne. Lorsque des données sont transférées à une tierce partie basée en dehors de l'Union européenne, nous nous assurons que des dispositifs de sécurité sont en place afin de protéger les données.
- Talend impose des clauses de gestion des données aux tierces parties avec lesquelles nous partageons des données personnelles. Avant de recevoir des données personnelles de la part de Talend, toute tierce partie est en particulier sujette à une évaluation sur la sécurité informatique conduite par la Talend Data Protection Team.

5.2 Emploi et développement local

Talend dispose de 17 filiales et 21 bureaux dans 16 pays. La majeure partie de nos effectifs est basée en France (28%) et aux Etats-Unis (37%). Les autres filiales comptent chacune pour moins de 8% de l'effectif total, certaines filiales disposant même seulement de quelques employés.

Nous louons nos bureaux partout où nous opérons, et nous faisons quasi exclusivement appel à une main d'œuvre hautement qualifiée. Dans un marché concurrentiel en plein développement, et au sein duquel il est difficile de recruter les bons talents, il n'est pas réaliste pour nous de mettre en place une politique stricte d'emploi local nous imposant d'embaucher au sein des communautés locales. Ceci étant dit, nous établissons nos bureaux dans les principaux bassins technologiques des pays où nous opérons (p. ex. Silicon Valley aux Etats-Unis, bassin parisien et région nantaise en France), ce qui nous permet de disposer d'un vivier local de talents hautement qualifiés afin de répondre à notre croissance rapide et aux exigences d'une technologie en constante évolution.

Au vu de notre activité tertiaire de développement et commercialisation de solutions informatiques, nous ne faisons pas appel à un grand nombre de fournisseurs (essentiellement pour du matériel / des fournitures de bureau) ou à un grand nombre de sous-traitants (essentiellement consultants / développeurs informatique pour des besoins spécifiques, et sociétés de maintenance / de nettoyage pour nos bureaux). Notre impact sur le développement local est donc relativement limité. Nous encourageons toutefois le recours à des fournisseurs et sous-traitants locaux dès que cela est possible, comme c'est par exemple le cas pour les sociétés de ménage ou de plomberie utilisées par notre bureau de Nantes (France).

5.3 Actions de partenariat et de mécénat

En 2018, Talend a soutenu les communautés par le biais de différentes actions de partenariat ou de mécénat mises en place au niveau du groupe ou localement par les filiales, et dont voici quelques exemples :

- Talend collabore avec Save the Children UK³⁶ pour améliorer les processus de qualité et de gestion de leurs données, afin d'aider un plus grand nombre d'enfants dans le monde : l'utilisation de Talend Data Integration et Talend Data Quality a permis de réduire le temps d'importation des données (nettoyage et chargement des données à partir d'une cinquantaine de flux combinant les soutiens et les dons provenant du système de prélèvement automatique, de la messagerie SMS, de campagnes télévisées, etc.) de 60%, améliorant ainsi la visibilité des donateurs, amplifiant les dons et garantissant la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD).
- Dans le cadre de notre programme annuel Data Masters Awards distinguant les clients de Talend utilisant les technologies d'intégration de données de manière innovante dans le cadre de leur transformation numérique, les lauréats, qui sont sélectionnés parmi plus de 1 500 clients de Talend, reçoivent entre autres une dotation de 1 500 dollars à effectuer en leur nom à l'association caritative de leur choix.
- Le bureau de Nantes (France) participe à des activités d'associations caritatives locales, telles que l'opération Toutes Pompes Dehors, une grande collecte de chaussures (usagées mais encore

³⁶ Save the Children UK est une organisation à but non lucratif qui mène des programmes et des activités de défense des enfants au Royaume-Uni et à l'échelle mondiale, dans un large éventail de domaines touchant à la survie, l'apprentissage et la protection des enfants dans les situations d'urgence humanitaire causées par des conflits armés, des épidémies et des catastrophes naturelles.

portables) dans plus de 1 000 points de collecte répartis sur tout le Grand Ouest, qui permet de financer des séjours de vacances pour les enfants de l'association.

- Les employés du bureau de Maidenhead (Royaume-Uni) rendent régulièrement visite aux bénéficiaires de l'organisme de charité Aged UK afin d'apporter leur soutien aux personnes âgées vivant dans la région, et font dons de paniers de friandises à la période de Noël.
- Notre bureau de Redwood City (Etats-Unis) participe à deux activités philanthropiques chaque année : à la fin de l'été, nous participons à « Give Back Day », une journée pendant laquelle nos employés font quelques heures de bénévolat pour une association caritative locale de leur choix ; pendant la période des fêtes de fin d'année, nos employés achètent des cadeaux qui sont donnés à des familles / enfants dans le besoin par l'association The Family Giving Tree.
- A Sydney (Australie), dans le cadre de notre participation au Green Furniture Hub mentionnée précédemment, des fournitures de bureau sont données à des œuvres de charité et des organisations à but non lucratif.

5.4 Fournisseurs et sous-traitants

Comme expliqué précédemment, nous ne faisons pas appel à un grand nombre de fournisseurs (essentiellement pour du matériel / des fournitures de bureau) ou à un grand nombre de sous-traitants (essentiellement consultants / développeurs informatique pour des besoins spécifiques, et sociétés de maintenance / de nettoyage pour nos bureaux). En tant que société de services, nous ne produisons pas de biens manufacturés, et n'avons pas de problématiques matérielles ou risques significatifs liés à la chaîne d'approvisionnement, à la distribution de nos produits à nos clients ou à la fin de vie de nos produits (recyclage / économie circulaire).

Dans ce contexte, nous n'avons pas établi de critères sociaux et/ou environnementaux spécifiques pour la sélection de nos fournisseurs et sous-traitants. Nous encourageons toutefois la fourniture en produits recyclables, durables et/ou moins consommateurs de ressources lorsque cela est possible (p. ex. papier recyclé et/ou labellisé FSC®, équipements électriques plus efficaces énergétiquement), et le recours à des sous-traitants qui s'inscrivent dans une démarche environnementale et sociale. Ainsi au bureau de Nantes (France), la société de ménage s'intègre dans un programme écoresponsable, alors que les plombiers auxquels fait appel Talend se déplacent à vélo afin de réduire l'empreinte carbone. Au bureau de Redwood City (Etats-Unis), nous achetons des fournitures et produits durables / compostables pour les coins cuisines. A Sydney (Australie), la société gestionnaire de l'immeuble dans lequel nous louons nos bureaux applique un code de conduite pour ses fournisseurs, qui inclut des critères en termes de gouvernance et d'éthique, de gestion des risques, de normes du travail, de management environnemental et de santé et sécurité au travail.

Annexe - Liste et justifications des thématiques DPEF non applicables ou jugées non-matérielles

Les thématiques DPEF (Articles L225-102-1 et R225-105 du Code de commerce) listées dans le tableau ci-dessous ne sont soit pas applicables soit jugées non-matérielles au vu des activités de Talend, et n'ont en conséquence pas été présentées dans ce rapport.

Thématique DPEF	Justification de la Non Applicabilité ou du Faible Niveau de Matérialité pour Talend
Lutte contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire, respect du bien-être animal, alimentation responsable, équitable et durable	Ces thématiques ne sont pas applicables au vu des opérations de Talend, qui n'a aucune activité dans les secteurs agricoles, alimentaires ou animaliers. Il n'y a pas de service de restauration (cantines ou cafétérias) dans les bureaux de Talend mais seulement des coins cuisine (avec réfrigérateurs et four micro-ondes), et le gaspillage alimentaire se limite donc à la nourriture apportée par les employés pour leur repas du midi.
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Au vu du faible impact environnemental de nos activités, nous ne disposons pas d'organisation spécifique en termes de management environnemental, et nous ne sommes pas engagés dans des démarches de certification environnementale telle que l'ISO14001. Dans la mesure où nous louons des espaces de bureaux dans des immeubles de bureaux existants, mais ne sommes pas propriétaires de nos locaux, nous ne sommes pas non plus engagés activement dans des démarches de certification environnementale des bâtiments, telles que LEED à l'international, HQE en France ou BREEAM au Royaume-Uni. Certains des immeubles dans lesquels nous louons nos bureaux peuvent toutefois disposer de telles certifications, comme c'est par exemple le cas pour nos bureaux de Bonn, où l'immeuble 'Bonjour' est certifié DGNB Or pour les bâtiments verts et durables.
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	En l'absence de risques de pollution ou autres impacts environnementaux significatifs liés à nos activités, nous ne disposons pas de moyens spécifiques consacrés à la prévention des risques environnementaux.
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Nous n'avons pas de provisions ou garanties pour risque environnemental inscrites dans les comptes de la société, et il n'existe aucun risque ou passif environnemental liés à nos activités justifiant la prise en compte de telles provisions ou garanties.
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Nos opérations se limitent à des activités de bureau et à des déplacements professionnels et ne sont pas de nature à engendrer des rejets dans l'air, l'eau ou le sol susceptibles d'affecter gravement l'environnement.
Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	Les nuisances sonores liées à nos activités se limitent à celles des véhicules lors des déplacements professionnels, et les nuisances lumineuses se limitent à l'éclairage de nos bureaux en zone urbaine.
Utilisation des sols	Nous n'utilisons pas de nouvelles surfaces de sols dans le cadre de nos activités dans la mesure où nous louons des espaces de bureaux dans des immeubles existants.

Thématique DPEF	Justification de la Non Applicabilité ou du Faible Niveau de Matérialité pour Talend
Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	Au vu de l'impact limité de nos activités sur le changement climatique (voir section 4.1), nous n'avons pas défini d'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités.
Protection de la biodiversité	Nos opérations se limitent à des activités de bureau et à des déplacements professionnels et n'ont pas d'impact direct sur la biodiversité.
Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Nos opérations se limitent à des activités de bureau (au sein de bureaux loués dans des immeubles existants en zone urbaine) et à des déplacements professionnels et n'ont pas d'impact direct sur les populations riveraines ou locales.
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	En tant que société développant et commercialisant des solutions informatiques, nous ne distribuons pas de produits pouvant avoir un impact sur la santé ou la sécurité des consommateurs.

Nous tenons par ailleurs à préciser que, bien que Talend y soit très sensible et qu'elles soient potentiellement matérielles, les thématiques de respect des droits de l'homme, lutte contre la corruption et lutte contre l'évasion fiscale ne sont pas présentées dans le cadre de la DPEF, Talend n'étant pas une société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé.