



2018
DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



ILLUCITY



PRÉAMBULE

En 2018, dans un souci d'audit et de qualité, le Groupe Ymagis a participé à la campagne d'évaluation organisée par Gaïa Rating, agence de notation qui évalue des PME et ETI cotées sur leur niveau de transparence et de performance.

Dans le cadre de ce classement, le Groupe Ymagis appartient à la catégorie située entre 150 millions et 500 millions d'euros de chiffre d'affaires de ce classement. Ymagis a obtenu la note de 57/78 dans sa catégorie et la note et de 156/230 au classement global.

Il est à noter que depuis sa première participation en 2015, Ymagis a doublé sa note au classement global. Une amélioration notable est constatée par rapport à 2017 sur les thématiques d'Environnement qui sont passés de 25 à 59 points.

Ymagis

ISIN | FR0011471291
 Macro secteur | Service
 Marché | Compartiment C

Notation	2015	2016	2017	Tendance 2016-2017	Panel Gaïa 230 - 2018	Appréciation / Benchmark
GOUVERNANCE	40	36	60	↗	66	●
Relation avec les actionnaires	67	67	67	=	77	●
Fonctionnement des instances de gouvernance	40	33	63	↗	69	●
Politique RSE et conduite des affaires	29	29	50	↗	54	●
SOCIAL	37	52	61	↗	61	●
Caractéristiques et politique sociale	64	86	100	↗	82	●
Conditions de travail	45	60	70	↗	64	●
Développement des compétences	5	15	40	↗	57	●
Egalité des chances	36	36	36	=	52	●
Santé-sécurité	19	56	50	↘	44	●
ENVIRONNEMENT	16	16	25	↗	59	●
Politique environnementale et système de management	0	0	0	=	47	●
Energie et GES	18	18	7	↘	57	●
Eau, air, sols et déchets	33	33	100	↗	79	●
PARTIES PRENANTES EXTERNES	0	0	46	↗	51	●
Relation avec les fournisseurs	0	0	50	↗	51	●
Relation avec les clients, la société civile et responsabilité des produits	0	0	42	↗	51	●
Note Globale	30	35	52	↗	61	●

Légende : ● favorable (note > moyenne benchmark) ● neutre (note +/-10 pts = moyenne benchmark) ● défavorable (note < moyenne benchmark)

INTRODUCTION

Fondé en 2007, le Groupe Ymagis est le spécialiste européen des technologies numériques pour l'industrie du cinéma.

Le Groupe Ymagis, dont le siège social est à Paris, est présent dans 26 pays avec 833 salariés et se structure autour de 4 Business Units : CinemaNext pour les activités de services aux exploitants cinématographiques (ventes et installations, solutions logicielles, support technique/NOC et consulting), Eclair pour les activités de services de contenus (post-production, acheminement cinémas, distribution numérique, multilingue et accessibilité, restauration et préservation), Virtual Print Fee (VPF) pour les solutions de financement et les autres activités qui regroupent EclairColor, EclairGame et la réalité virtuelle.

Ymagis est une société cotée en bourse sur le marché réglementé de NYSE Euronext Paris depuis son introduction le 7 mai 2013. À fin 2018, Ymagis a réalisé un chiffre d'affaires pour l'année 2018 de 167 M€.

Du fait de sa cotation et conformément à l'article L.225-102-1 du code du commerce, Ymagis présente dans le cadre de sa déclaration de performance extra-financière relative à l'année 2018, « dans la mesure nécessaire à la compréhension de la situation de la société, de l'évolution de ses affaires, de ses résultats économiques et financiers et des incidences de son activité »¹, des informations :

- Sur la manière dont sont prises en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ;
- Sur les effets d'activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption.

Dans ce cadre, et pour répondre aux obligations du Groupe Ymagis liées à l'article R.225-105 du code de commerce², sont présentées dans la déclaration de performance extra-financière pour l'ensemble de sociétés composant le Groupe pour lesquelles la société Ymagis établit des comptes consolidés :

- Son modèle d'affaires et une cartographie de ses risques extra-financiers ;
- Ses informations sociales, environnementales et sociétales.

Le modèle d'affaires et la cartographie des risques extra-financiers du Groupe ont été élaborés par le département des ressources humaines. Tous deux ont fait l'objet d'une réflexion transverse portée par le Groupe et fondée sur les connaissances internes et divers échanges avec la direction opérationnelle. Le modèle d'affaires ainsi que la cartographie des risques extra-financiers ont été validés par la direction.

¹ Article L.225-102-1 III. du code du commerce

² Décret n°2007-431 du 25 mars 2007 modifié par le décret n°2017-1265 du 9 août 2017 - art. 2

MODÈLE D'AFFAIRES



CARTOGRAPHIE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Risques sociaux

- Santé et sécurité au travail
- Disparité hommes/femmes : une industrie à dominante masculine
- Transformation digitale : de nouvelles compétences nécessaires
- Déclin de certaines activités

Risques environnementaux

- Manipulation de matériaux dangereux
- Traitement des déchets
- Consommation énergétique des établissements de production
- Performance environnementale de la chaîne d'approvisionnement
- Implantation multi-territoriale et déplacements

Risques éthiques

- L'intégrité, la confidentialité et la protection des données et des contenus
- La conformité des produits et services
- La lutte contre la fraude, corruption, blanchiment lors des transactions

DONNÉES SOCIALES

EFFECTIFS

Effectif total au 31 décembre 2018 Au 31 décembre 2018, les effectifs du Groupe Ymagis exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) sont répartis de la manière suivante :

Effectifs au 31 décembre	2016	2017	2018
Total (ETP fin de mois)	726,3	748,1	833,4
Évolution	16%	3%	11%

En 2018, les effectifs du Groupe ont augmenté de près de 11% par rapport à l'année précédente. Cette croissance est notamment due à l'ouverture d'un site au Maroc dédié au département informatique d'une part, ainsi qu'au déploiement d'une nouvelle activité de réalité virtuelle en France d'autre part, créant 22 nouveaux emplois à fin décembre 2018.

Il est à noter que les effectifs ainsi reportés s'entendent des salariés permanents.

Le Groupe emploie également des salariés embauchés ponctuellement pour répondre à un besoin spécifique du fait de son activité. À titre d'exemple, en France, le Groupe emploie des intermittents du spectacle. En 2018, les filiales françaises comptent en moyenne 33,94 intermittents ETP par mois.

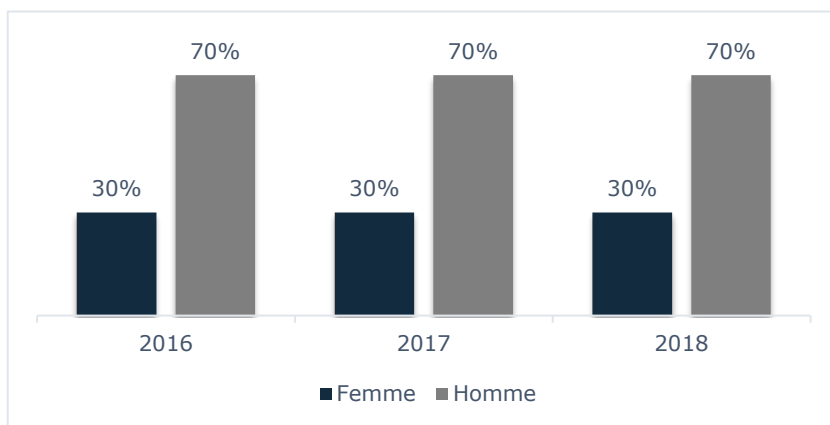
Répartition géographique La répartition des ETP du Groupe par zone géographique est détaillée comme suit :

Effectifs ETP au 31 décembre	2016	2017	2018
France	350,5	345,7	365,0
Espagne	102,0	111,5	114,9
Allemagne	88,6	93,9	98,7
Belgique	81,9	74,0	69,6
Royaume-Uni	17,9	25,4	31,6
Maroc	18,5	16,3	69,8
Biélorussie	15,0	16,0	16,0
Pays-Bas	13,8	14,6	15,4
Turquie	12,0	12,0	11,0
Italie	5,0	11,0	10,0
Russie	6,0	6,0	6,0
Etats-Unis	4,0	6,0	5,0
Autres pays*	11,1	15,8	20,5
Total effectif monde	726,3	748,1	833,4

(*) Autriche, Hongrie, Roumanie, Suisse

Le Groupe est principalement implanté en Europe, et notamment en France, du fait de son ancrage historique, qui rassemble près de 44 % de l'effectif total. Le nombre d'employés au Maroc a significativement augmenté avec l'ouverture d'un nouvel établissement situé à Berrechid comme mentionné ci-dessus. Dans le reste des pays, l'effectif reste relativement stable.

Répartition par genre La répartition des effectifs³ par genre est la suivante :



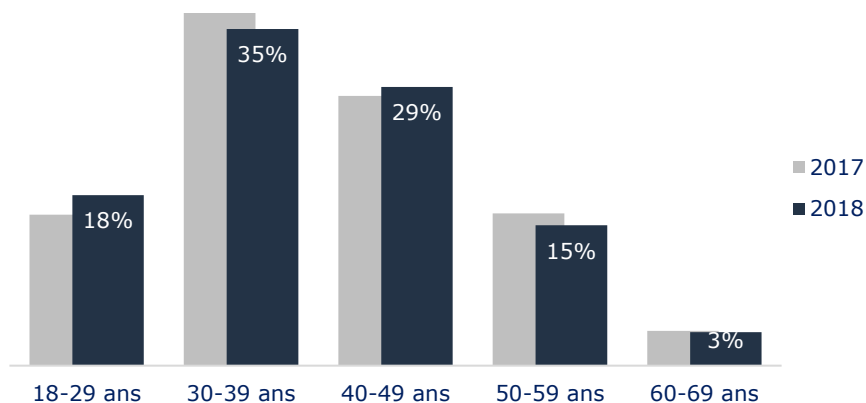
Ymagis connaît une répartition inégale des hommes et des femmes au sein de son Groupe, cette répartition reflétant le paysage paritaire de son industrie dans son ensemble.

À titre d'exemple, en France, selon un rapport⁴ de 2018 de la Fédération des Industries du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia (FICAM), « plus de deux tiers des salariés permanents sont des hommes. Cette masculinisation est stable, la même répartition étant observée sur les trois derniers rapports de branche. ».

Le Groupe Ymagis, en France, connaît la même répartition d'hommes et de femmes.

Ymagis est néanmoins attaché à combler cette inégalité dans la mesure du possible. C'est ainsi que parmi les salariés embauchés au cours de l'année 2018, près de 36% sont des femmes.

Répartition par tranche d'âge La répartition par tranche d'âge au sein des effectifs se détaille comme suit :



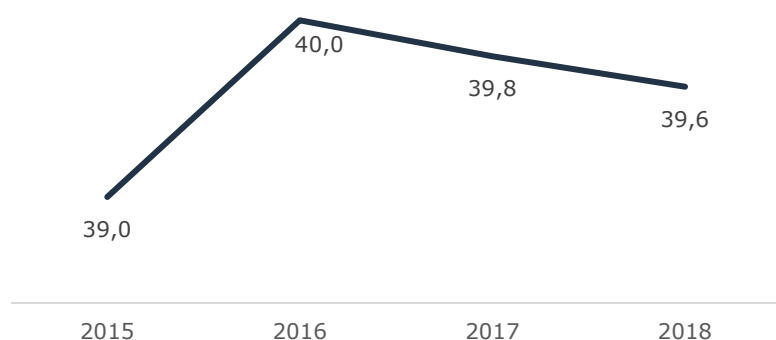
³ L'effectif s'entend comme le nombre de salariés et non le nombre d'ETP

⁴ FICAM, Rapport de branche 2018 : Entreprises techniques au service de la Création et de l'Évènement - Secteur audiovisuel et cinéma <http://www.ficam.fr/infos-sociales/rapports-de-branche-et/article/rapport-de-branche-2018>

Nous constatons qu'en 2018 tout comme en 2017, la majorité des effectifs du groupe a moins de 40 ans (53%). En France, selon le rapport de branche de la FICAM⁵, « 59% des effectifs permanents du secteur ont moins de 40 ans (sensiblement le même taux que les années précédentes). Cette tendance est, sans doute, à attribuer à la croissance des technologies audiovisuelles et à l'évolution récente de la branche des entreprises techniques. »

Du fait de l'acquisition de nouvelles filiales par le Groupe, souvent implantées depuis des années dans le secteur du cinéma, le nombre de salariés dans la tranche d'âge 40-49 ans a augmenté.

Évolution de la moyenne d'âge



À la suite de l'intégration en 2015 d'Eclair Group au sein du Groupe Ymagis, l'âge moyen a significativement augmenté pour légèrement diminuer ces deux dernières années. Cette baisse est due, en partie, à l'âge moyen d'environ 34 ans des salariés embauchés en 2018.

Embauches

Pays	Embauches en contrat à durée indéterminée	Embauches en contrat à durée déterminée	Total
France	69,4	18,5	87,9
Maroc	64,5	0,0	64,5
Allemagne	10,8	7,0	17,8
Royaume-Uni	10,0	4,0	14,0
Espagne	9,0	15,3	23,3
Belgique	9,0	4,0	13,0
Autres pays*	9,8	10,0	19,8
Total	182,5	58,8	241,2

* Autres territoires : Autriche, Biélorussie, Croatie, Emirats Arabes Unis, Etats-Unis, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Russie, Turquie

Les Autres contrats sont les contrats de professionnalisation, apprentissages et stages

De manière globale, en 2018, nous observons un nombre important de recrutements dont environ 75% sont des contrats à durée indéterminée.

Des contrats à durée déterminée sont par ailleurs conclus pour accompagner notamment le surcroît d'activité temporaire due à la saisonnalité de notre activité ou à des besoins ponctuels.

Enfin, Ymagis est attaché à la transmission des savoirs vers la jeune génération et pratique ainsi des embauches en contrats de professionnalisation, en apprentissage et en stage.

⁵ FICAM, Rapport de branche 2018, Op. cit.

Ainsi, au cours de l'année 2018, nous décomptons 25 stagiaires et 7 contrats professionnels pour les entités française du Groupe Ymagis.

Départs	Pays	Fins de contrats	Licenciements	Démissions	Autres départs	Total
	France	12,0	8,8	27,5	9,0	57,4
	Maroc	0,0	0,0	4,0	3,0	7,0
	Allemagne	0,0	0,0	8,0	4,4	12,4
	Royaume-Uni	0,0	2,0	4,8	1,0	7,8
	Espagne	3,0	6,8	8,3	3,3	21,3
	Belgique	1,0	4,0	13,8	1,0	19,8
	Autres pays*	3,0	2,0	6,0	4,0	15,0
	Total	19,0	23,6	72,4	25,7	140,7

*Autres pays : Biélorussie, Turquie, Italie, Croatie, Émirats Arabes Unis, Pays-Bas, Autriche, Hongrie, Etats-Unis, Russie.

En 2018, le Groupe compte près de 141 départs. Nous constatons une augmentation du nombre de départs de plus de 30% par rapport à l'année 2017, représentant un taux de turn-over⁶ de 14%.

Évolution des rémunérations

En K€	2018	2017	Var.	%
Charges de personnel	(47 752)	(45 497)	(2 255)	5,0%

Globalement, l'accroissement de la masse salariale s'explique par l'augmentation des effectifs ainsi qu'une indexation annuelle sur le coût de la vie et des augmentations accordées au premier trimestre 2018.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Temps de travail Le Groupe respecte les obligations légales et contractuelles relatives aux horaires de travail applicables dans chacune des filiales. Le temps de travail est fonction du nombre d'heures légal dans chaque pays et accords de branche en vigueur.

Le tableau ci-dessous reprend le temps de travail légalement ou conventionnellement en vigueur comparé au temps de travail théorique travaillé au sein de l'entité ou du pays concerné(e). Ce temps de travail est défini comme théorique parce qu'il ne tient pas compte des heures supplémentaires et astreintes.

- ▶ En France, les situations sont variées. Les cadres, majoritairement au forfait jours, travaillent 218 jours par an et bénéficient de journées de récupération du temps de travail (JRTT) contrairement aux non-cadres, ou cadres aux 35 heures qui bénéficient du paiement ou de la récupération des heures supplémentaires effectuées. Les cadres représentent près de 59% de l'effectif total.

Fin 2018, le Groupe Ymagis a ouvert son premier centre de divertissement de réalité virtuelle. Du fait de la variation d'activité inhérente à ce type d'établissement accueillant du public, une modulation du temps de travail a été mise en place pour le personnel. Cette modulation permet de faire varier le nombre d'heures de travail en fonction de l'activité.

- ▶ En Belgique, l'ensemble des salariés de la filiale dcinex SA travaille 38 heures par semaines.

⁶ Le turn-over correspond au nombre de départs divisé par le nombre moyen de salariés présent dans le Groupe en 2018.

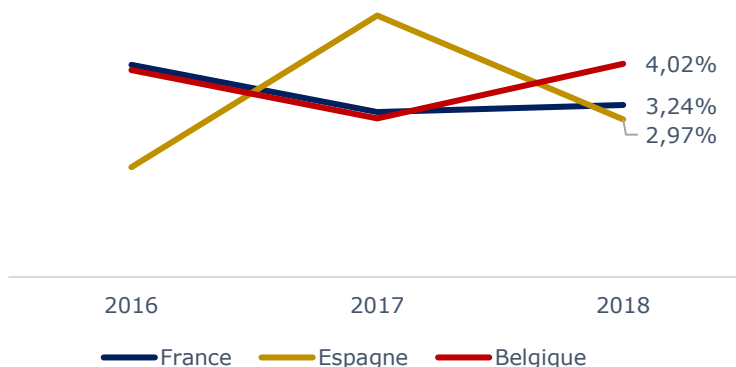
- ▶ En Allemagne, la convention collective concernant notre secteur d'activité, limite le temps de travail à 40 heures par semaine. CinemaNext Germany (Düsseldorf) a convenu d'un temps de travail plus avantageux, les employés y travaillant 38,5 heures.
- ▶ En Espagne, deux conventions collectives sont en vigueur. L'une concerne les comédiens qui travaillent 32 heures par semaine. La seconde convention est applicable pour les autres employés (administratifs, ventes, technique) qui travaillent 39 heures par semaine.
- ▶ Au Royaume-Uni, les filiales CinemaNext UK et Eclair Logistics UK travaillent 40 heures au lieu des 48 heures possibles.

Pays	Durée légale par semaine	Temps de travail théorique Ymagis	
France	35h	35h	
Belgique	38h	38h	
Italie	38,3h	38,3h	
Autriche	40h	38,5h	
Allemagne			
Biélorussie	40h		
Roumanie			
Russie			
Hongrie		40h	
USA			
Pays-Bas			
Croatie			
Espagne		40h	39h
Suisse	42h	42h	
Maroc	44h	44h	
Turquie	45h	45h	
Royaume-Uni	48h	40h	

Absentéisme L'absentéisme est calculé sur la base du nombre d'heures non travaillées en raison de congés maternité, paternité, maladies, d'accidents, ou d'absences non autorisées comparé au nombre d'heures travaillées sur la période. Les absences autorisées pour congés sans solde, parentaux, sabbatiques, pour création d'entreprise, pour événements familiaux, congés payés ou absences RTT ne sont pas prises en compte dans la détermination du taux d'absentéisme.

Il convient de préciser qu'au cours de l'année 2018, le Groupe Ymagis a créé en France deux entités légales, Ymagis Entertainment et Vilette Virtual. Afin de comparer l'évolution du taux d'absentéisme sur les 3 dernières années, les nouvelles entités précédemment citées n'ont pas été prise en compte dans l'analyse et l'étude a donc porté sur le même périmètre que celui de l'année 2017.

Évolution du taux d'absentéisme



- ▶ En France et en Belgique, le taux d'absentéisme est en augmentation. Nous dénombrons six arrêts longue maladie en France en 2018.
- ▶ En Espagne, le taux d'absentéisme en 2018 s'élève à 2,97%, baissant de près de 2% par rapport à l'année 2017.

RELATIONS SOCIALES

Organisation du dialogue social au niveau du Groupe

Le Groupe s'attache à mener un dialogue direct avec les salariés des entités du Groupe. Dans cette optique, différents axes de dialogue sont ainsi exploités :

- ▶ En plus des outils classiques de communication, un Intranet est à la disposition de tous, tant pour permettre au plus grand nombre de s'informer que pour partager directement ou indirectement de l'information sur l'activité du Groupe, les nouvelles des départements...
- ▶ Pour la deuxième année consécutive, une enquête de satisfaction anonyme a par ailleurs été menée en 2018 auprès de l'ensemble des salariés du Groupe. Cette enquête constitue un baromètre permettant de recueillir le ressenti des salariés sur tout le périmètre du Groupe. Plusieurs éléments notables ressortent de l'enquête :
 - Environ 80% des salariés estiment que leur poste est diversifié, et 87% affirment que leur travail est en lien avec leur qualification et leurs compétences.
 - La disponibilité du management fait dans l'ensemble la satisfaction des salariés qui disent à 87% se sentir à l'aise pour exprimer leur avis à leurs managers directs.
 - L'intégration et la solidarité semblent enfin être des phénomènes vécus par environ 90% des sondés qui se sentent intégrés dans leur équipe et qui pensent que leur équipe est composée de personnes s'entraïdant.
- ▶ Le staff meeting est enfin le moyen utilisé par la direction pour communiquer à l'oral et en direct à tous les salariés sur les sujets importants pour le Groupe. La réunion bi-annuelle est conduite en anglais et est retransmise en vidéo dans toutes les entités du Groupe. Elle est également enregistrée et publiée avec sous-titrage a posteriori sur l'intranet pour consultation. Un temps de questions et réponses est également toujours mis en place au cours de l'exercice pour privilégier une discussion directe.

Organisation du dialogue social en France

Nous comptons 10 sociétés comportant des salariés dont 7 sociétés faisant partie des deux Unités Economiques et Sociales (UES).

Les salariés des sociétés composant les UES Ymagis et l'UES Eclair sont respectivement représentés par un Comité Social et Economique (CSE) et une Délégation Unique du personnel (DUP).

► Concernant l'UES Eclair

23 sièges ont été pourvus lors des élections professionnelles en juin 2016. A fin 2018, nous comptons 18 élus. Cet écart s'explique par des départs et des renoncations de mandat.

La fin de l'année 2018 a été marquée par la mise en redressement judiciaire de la société Eclair Cinema. En effet, cette dernière, dans l'impossibilité de faire face à son passif exigible avec son actif disponible, a déposé au greffe du Tribunal de commerce de Nanterre une déclaration de cessation des paiements.

Les difficultés rencontrées par la Société concernent les secteurs de la post-production et de la restauration, fortement concurrentiels. Dans un contexte économique difficile, des aménagements importants ont été réalisés au sein de la filiale française pour rendre les activités plus performantes. Des investissements technologiques ont été consentis pour permettre une meilleure productivité et une adaptation aux exigences des évolutions technologiques. En dépit des investissements réalisés par la société Eclair Cinema et du soutien du Groupe, les difficultés rencontrées se sont aggravées jusqu'à la contraindre, le 16 novembre 2018, à déposer au greffe du Tribunal une déclaration de cessation de paiements faisant apparaître un passif de 4,6 M€ et à solliciter l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire.

Le Tribunal a, par jugement en date du 20 novembre 2018, ouvert à l'égard de la société une procédure de redressement judiciaire et a fixé à 6 mois la durée de la période d'observation. Cette période d'observation a été prorogée, pour une durée de six mois, au mois de mai 2019. La société Eclair Cinema travaille à l'élaboration d'un plan de continuation. Néanmoins, il est apparu urgent, inévitable et indispensable de mettre immédiatement en œuvre des licenciements pour motif économique.

2018 a donc été une année au cours de laquelle le dialogue social s'est intensifié. En effet, la mise en place d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour l'entité Eclair Cinéma a engendré de nombreuses réunions extraordinaires. Sur l'année 2018, 10 réunions extraordinaires ainsi que 8 réunions ordinaires ont été organisées.

► Concernant l'UES Ymagis

Au mois de mai 2018, les mandats des élus ont pris fin et conformément aux ordonnances Macron en date du 22 septembre 2017, permettant l'unification des différentes instances (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail), des élections professionnelles ont été organisées. Celles-ci ont donné lieu au mois de juin 2018 à la constitution d'un Comité Social et Economique composé de 5 membres titulaires.

En 2018, 9 réunions ont été organisées. Le nombre de réunions est inférieur à celui de l'année dernière du fait du déroulement des élections professionnelles.

Organisation du dialogue social en Belgique

Le site de Liège compte un comité pour la prévention et la protection au travail qui se réunit mensuellement. Le nouveau conseiller en prévention a pris ses fonctions le 1er janvier 2018, après avoir participé à la réunion de décembre 2017 aux côtés du conseiller précédent.

Organisation du dialogue social en Espagne

2018 fut une année de transition. Des réunions trimestrielles se sont tenues avec les représentants des salariés des sociétés CinemaNext Spain et de Tecnison, afin de tenir informés les salariés de la situation économique et sociale des sociétés et du Groupe.

Bilan des conventions et accords collectifs en France

L'ensemble des filiales françaises, à l'exception de celles nouvellement créées, sont régies par la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717). A la suite de la négociation annuelle obligatoire de branche en 2018, il est convenu entre les partenaires sociaux une majoration des minima de 0,9 % à compter du 1er mars 2018. Ainsi, la grille des salaires de la convention collective a été réévaluée.

Les entités Ymagis Entertainment et Vilette Virtual portant l'activité de réalité virtuelle créées en 2018 sont, quant à elles, régies par la convention collective des espaces de loisirs, d'attraction et culturels (IDCC 1790).

Bilan des conventions et accords collectifs en Belgique Un accord relatif au télétravail et une convention d'une flexibilité des horaires et temps de pause ont été signés le 15 février 2018.

Bilan des conventions et accords collectifs en Espagne

- ▶ Concernant l'entité Tecnison

Après la signature en 2018 de la convention collective des acteurs de doublage, applicable jusqu'à la fin 2019, des réunions avec les syndicats ont été organisées afin de préparer la prochaine négociation.

- ▶ Concernant l'entité CinemaNext Spain

La convention collective pour l'industrie métallurgique, qui régit l'activité de CinemaNext Spain, publiée en mars 2018, impose des augmentations de salaire pour les années 2018 et 2019.

SANTE ET SECURITE

Le Groupe Ymagis respecte les dispositions légales de chaque pays relatives aux conditions de santé et sécurité au travail.

Conditions de santé et sécurité au travail en France En France, quatre centres médicaux ont la charge de la prévention avec l'attribution d'un médecin du travail. Les salariés exposés à certains risques, notamment les techniciens, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, en 2018, plusieurs formations concernant la sécurité au travail ont été organisées en France afin de sensibiliser les salariés aux éventuels risques au travail.

- ▶ Sauvetage Secouriste du Travail

Plusieurs sessions ont été organisées afin de former nos salariés à intervenir lors d'une situation d'accident du travail dans l'entreprise, avec rapidité et efficacité ainsi que de promouvoir la prévention des risques professionnels.

Nous comptons, en 2018, 54 Sauveteurs Secouristes du Travail, soit 14% des effectifs en France. Exclusion faite des salariés du site de réalité virtuelle, le nombre de salariés formés a augmenté de plus de 65% par rapport à l'année 2017.

- ▶ équipier de première intervention

Cette formation a permis aux salariés participants d'acquérir les bons comportements face à un départ de feu réel et d'apprendre à intervenir avec un extincteur.

Nous comptons en 2018, 34 équipiers de première intervention, soit 9,3% des effectifs en France. Exclusion faite des salariés du site de réalité virtuelle, le nombre de salariés formés a augmenté de plus 28% par rapport à l'année 2017.

- ▶ Habilitations électriques

Préalablement à l'ouverture du site de loisirs de réalité virtuelle en 2018, l'ensemble des salariés de la société Vilette Virtual a été formé et a obtenu une habilitation électrique. Cette habilitation permet aux salariés d'exercer en toute sécurité certains travaux d'électricité dans le cadre de leurs missions et permet de protéger les salariés contre les risques professionnels d'origine électrique.

Conditions de santé et sécurité au travail en Belgique et en Espagne

- ▶ En Belgique, un service externe s'occupe de la prévention avec l'aide d'un médecin du travail qui évalue chaque année les risques de certains métiers.
- ▶ En Espagne, un nouveau prestataire a été engagé par la société Ymagis Spain en novembre 2017.

Celui-ci a procédé à un audit de l'établissement de Barcelone à partir de janvier 2018 et n'a détecté aucun changement majeur à effectuer. Le seul point abordé concernait la nécessité de former les salariés aux risques liés à l'usage d'un ordinateur.

Aussi, 19 salariés ont suivi une formation spécifique pour leur faciliter le travail devant leurs écrans représentant plus de 100 heures. Il a également été recommandé à Ymagis Spain de faire appel à un prestataire spécialisé de maintenance pour revoir ses extincteurs, ce que la société a mis en œuvre.

Bilan des accords signés avec les organisations

Aucun accord n'a été signé pendant l'année 2018 concernant les notions de santé et de sécurité.

Taux de gravité, taux de fréquence des accidents du travail et maladies professionnelles

En comparaison avec l'année 2017, nous recensons une diminution du nombre d'accidents du travail en 2018 en France, Belgique et Espagne.

- ▶ En France, les accidents du travail en 2018 ont un taux de gravité inférieur à ceux de 2017 et ont donc entraîné des arrêts de moins longue durée et moins fréquents. Les jours d'arrêt faisant suite à un accident du travail ont été divisés par trois.

	2016	2017	2018
France			
Accidents du travail	5	8	4
Accidents ayant engendré un arrêt de travail	4	6	3
Dont arrêts de longue durée (6 mois)		2	-
Jours d'arrêt faisant suite à un accident du travail	90	257	80
Taux de gravité*	0,19	0,45	0,13
Taux de fréquence**	8,34	10,43	5,00

*Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées (par la sécurité sociale ou un autre organisme de santé) pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de jours calendaires perdus par incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

**Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

- ▶ En Belgique, aucun accident n'a été recensé en 2018.
- ▶ En Espagne, les accidents du travail en 2018 ont un taux de gravité inférieur à ceux de 2017. 4 accidents du travail ont été comptabilisés en 2018 dont 3 ont entraîné une perte de jours de travail de moins de 6 mois.

FORMATION

Politique de formation

Au regard du nombre de filiales au sein du Groupe, il nous est difficile de retracer l'ensemble des formations effectuées sur l'année 2018 pour tout le Groupe.

Toutefois, à l'échelle du Groupe, depuis 2018, des formations réalisées par le département informatique sont diffusées sur l'intranet Ymagis. Ces formations dites « Capsules » permettent aux salariés de s'approprier au mieux les outils numériques à disposition dans le Groupe.

De plus, dans le cadre de la transformation de certains métiers du Groupe, le département Transformation a également mis en place des sessions de formation informelle au sein du Groupe sur des sujets techniques et dans différents pays.

Par ailleurs, le Groupe Ymagis est engagé dans la formation à travers sa participation bénévole à la formation de magistrats en France. En 2018, deux salariés se sont mobilisés pour sensibiliser et former des magistrats sur la sécurité informatique / numérique audiovisuelle lors

d'un stage relatif à la lutte contre la piraterie informatique par le biais de la Fédération Nationale des Distributeurs de Films (FNDF) et de l'École Nationale de la Magistrature.

Nombre total de salariés formés En 2018, 297 salariés ont été formés sur le périmètre ci-dessous.

Pays	2018
France	192
Belgique	24
Espagne	81
Total	297

- ▶ En France, 4 564 heures de formation ont été dispensées à 192 salariés. 52% des salariés⁷ ont bénéficiés d'une formation. De plus, cinq salariés en contrat professionnel ont bénéficié de 1.904 heures de formation.
- ▶ En Belgique, 24 salariés ont été formés en 2018.

Nombre total d'heures de formation De manière générale, au sein des filiales françaises, belges et espagnoles, le nombre d'heures de formation a approximativement doublé par rapport à l'année 2017 avec 7.258 heures de formations.

Parmi les formations effectuées en 2018, 41% des heures de formation portent sur les langues et 38% sur les formations techniques.

Pays	Type de formation	2018
France	Formations santé et sécurité	1 100
	Formations techniques	1 914
	Langues	1 512
	Management	14
	Autres (bilan de compétences)	24
	Belgique	550
Espagne	Formations santé et sécurité	15
	Formations techniques	333
	Langues	72
	Management	130
	2 144	
Total	Formations santé et sécurité	114
	Formations techniques	530
	Langues	1 404
	Management	96
Total	7 258	

EGALITE DE TRAITEMENT

La société s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, cet attachement valant pour l'ensemble des filiales du Groupe, dans tous les pays où elles sont implantées.

⁷ Les filiales françaises comptent 373 salariés au 31 décembre 2018

Le Groupe reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, Ymagis favorise la mise en place d'actions concrètes au sein de ses filiales et constate des améliorations.

► Le recrutement

Le Groupe s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

Malgré les difficultés rencontrées à recruter des femmes sur les métiers techniques, inhérentes à notre secteur d'activité, près de 36% des personnes recrutées en 2018 au sein du Groupe Ymagis sont des femmes.

► La formation

Ymagis s'engage à maintenir et garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation et veille, dans la mesure du possible, à :

- Éviter l'organisation de formations matinales ou tardives ;
- Privilégier l'organisation de formations proches du lieu de travail ;
- Organiser autant que possible des formations en e-learning.

Mesures prises en faveur de
l'égalité entre les femmes et
les hommes

A titre d'exemple, au cours de l'année 2018, 104 femmes ont été formées au sein des entités françaises, belges et espagnoles, représentant ainsi plus de 53% de l'effectif formé.

► L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle

Le bien-être au travail passe par une articulation harmonieuse entre la vie privée et la vie professionnelle. Ymagis s'est naturellement inscrit dans cette démarche et a déjà mis en place un certain nombre d'actions en vue d'aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Aussi, le Groupe Ymagis a :

- Favorisé, dans la mesure du possible, le recours au télétravail dans les cas où l'emploi le permettait ;
- Favorisé, dans la mesure du possible, le recours à des horaires individualisés ;
- Accordé du temps aux salariés, en France, pour le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants, leur déménagement et au moment des fêtes de fin d'année.

Par ailleurs, l'organisation des réunions et des déplacements professionnels des salariés tient compte, au maximum et dans la mesure du possible, de leurs contraintes personnelles. Ainsi :

- Les réunions tardives ou matinales sont évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance.
- Les départs en déplacements professionnels sont exceptionnels les dimanches.

Le principe d'égalité de traitement est appliqué entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Le Groupe Ymagis s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

► La gestion de carrière

Ymagis donne aux femmes et aux hommes du Groupe, à compétences égales, accès aux mêmes emplois et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

A titre d'exemple, parmi les 167 augmentations et/ou promotions recensées en 2018 en Belgique, Espagne et France, 60 concernent des femmes, soit 36% de l'effectif concerné.

Les critères d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

De même, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est équitablement examinée.

De plus, Ymagis s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du salarié et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

A titre d'exemple, au cours de l'année 2018, 31 salariés se sont absentés dans le cadre d'un congé maternité, paternité et/ou parental. En France, la majorité des congés paternité ont été pris en totalité.

Mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Suivant un recensement interne effectué à la fin de l'année 2018⁸, à travers l'ensemble des filiales du Groupe Ymagis, nous comptons 48% des bureaux totalement accessibles aux personnes à mobilité réduite et 39% qui le sont partiellement.

Les filiales françaises Groupe comptent au sein de leurs effectifs des salariés ayant la reconnaissance de travailleur handicapé.

En 2018, le Groupe Ymagis a fait appel en France à un établissement et Service d'Aide par le Travail pour déconditionner et dépolluer des documents et les numériser.

Par ailleurs, Ymagis effectue la publication d'annonces également sur un site dédié aux travailleurs handicapés.

Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations

Le Groupe est fermement engagé à lutter contre tout type de discrimination. La direction affirme son engagement et sa vision des valeurs de l'entreprise, parmi lesquelles figurent l'intégrité et la solidarité.

Ymagis ne saurait tolérer une discrimination directe ou indirecte et encourage ses salariés à signaler ce genre de situations. Dans cette optique, le Groupe met en œuvre toutes les mesures nécessaires dès qu'une situation pouvant évoquer une discrimination apparaît, de l'entretien individuel à la mesure disciplinaire qui s'impose.

A titre d'exemple, afin que les salariés puissent signaler tout comportement non-adéquat dans l'entreprise, un questionnaire électronique est accessible librement sur l'intranet du Groupe pour l'ensemble des salariés depuis décembre 2017. Ainsi, la direction des ressources humaines est directement avertie et peut agir en conséquence.

Ymagis est attaché à traiter chaque salarié avec respect, dignité et de manière équitable et à ne faire preuve d'aucune discrimination. Le Groupe incite également ses salariés à rejeter toute forme de discrimination quelle qu'elle soit, notamment celle basée sur l'âge, le handicap, l'ethnie, la religion, l'orientation politique, le genre ou encore l'orientation sexuelle.

L'entreprise s'applique au mieux à ce que son personnel recruteur prenne en compte ce devoir de non-discrimination et traite les candidats équitablement tout au long du processus de recrutement.

⁸ Étude réalisée via un questionnaire en ligne entre décembre 2018 et début janvier 2019. Moyenne sur 23 bureaux, représentant environ 721 salariés à l'année.

DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Le Groupe Ymagis est présent dans 26 pays à travers le monde. En 2018, 39 sites ont été recensés. La majorité ces derniers sont des espaces de travail partagés avec des sociétés extérieures au Groupe ou des sous-locations. Ainsi, concernant ces espaces de travail, le Groupe ne dispose pas d'informations ni de pouvoir décisionnel relatifs à la politique de consommation énergétique.

En 2018, aucune provision ni garantie pour risques en matière d'environnement n'a été prévue. De par son activité, Ymagis n'a pas identifié de réels risques liés au changement climatique et constate aussi l'absence de consommation de matières premières au sens strict.

Par ailleurs, l'utilisation des sols par Ymagis a été limitée à la construction d'un bâtiment sur une zone industrielle à Barchon en Belgique. A part cela, aucune artificialisation des sols n'a eu lieu en 2018.

En outre, les structures d'Ymagis sont majoritairement implantées en ville ou en zone industrielle ce qui n'implique donc pas de réelles problématiques en matière de biodiversité.

Enfin, aucun service de restauration n'existe au sein des différents établissements du Groupe, de sorte que les actions de lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire ne sont pas pertinentes, au même titre que ne le sont pas non plus les actions en faveur du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE

Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnementale

Du fait de son activité assujettie à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement, Eclair Cinema a déposé en préfecture une déclaration de succession pour l'activité de restauration des films en nitrate de cellulose.

Eclair Cinema mandate depuis 2017 un prestataire externe spécialisé pour la gestion de ses déchets. Le contrat a été reconduit en 2018. Pour 2019, la mise en place d'un registre reprenant les données sur le code des déchets et les informations relatives à la collecte a été demandée par la Société. Le bâtiment parisien qui abrite l'activité de réalité virtuelle ayant ouvert en décembre 2018 fera l'objet de notre attention en 2019.

Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement / les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

A la suite d'une étude interne effectuée à la fin de l'année 2018, à travers l'ensemble des filiales du Groupe Ymagis, nous avons observé que 95% des bureaux se trouvaient à moins d'un kilomètre et demi d'une station de transport public. Ces localisations contribuent à faire des transports en commun le mode de transport privilégié pour les salariés d'Ymagis⁹.

Il est apparu de cette même étude que les salariés utilisent des verres et tasses réutilisables dans une majorité (65%) des bureaux du Groupe.

POLLUTION ET GESTION DES DECHETS

Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets de l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

En France, le département de restauration de la société Eclair Cinema assure la manipulation et le stockage temporaire de films anciens sur supports nitrate dans le cadre de travaux de restauration avant leur restitution aux Archives Françaises du Film ou à l'INA. Au regard des quantités totales de films sur support de nitrate de cellulose susceptibles d'être présentes, le site de production à Vanves est assujetti à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

Rejet dans l'eau

Cette même activité peut rejeter des eaux industrielles qui sont retenues sur site puis collectées et enfin éliminées comme des déchets dangereux par un repreneur agréé. En 2018, 328 kg de déchets dangereux ont été récupérés et traités.

⁹ Étude réalisée via un questionnaire en ligne entre décembre 2018 et début janvier 2019. Moyenne sur 23 bureaux, représentant environ 721 salariés à l'année

L'essuyeuse utilisant le solvant hydrofluoroéther (HFE) fonctionne en circuit fermé. L'ensemble des manipulations du solvant est réalisé par un prestataire extérieur.

Le stockage des produits dangereux (perchloréthylène, HFE et SES) se fait selon les normes de sécurité en vigueur.

Ainsi, toutes les dispositions sont prises pour qu'il ne puisse pas y avoir de déversement de matières dangereuses dans le réseau communal.

Rejet dans le sol Du fait de l'activité de restauration de la filiale Eclair Cinema, des équipements de protection individuelle ainsi que des outils de travail (gants, chiffons et emballages réactifs souillés) sont utilisés. Ces déchets solides sont retenus sur site puis collectés et enfin éliminés comme des déchets dangereux par un repreneur agréé. En 2018, 1,43 tonnes de déchets dangereux ont été récupérés et traités.

Rejet dans l'air Les seuls rejets de l'activité Eclair Cinema sont issus de l'atelier de restauration et numérisation. Cela correspond aux vapeurs de solvants (perchloréthylène, HFE et SES) lors du fonctionnement des différentes machines.

Les dispositions permettant de limiter les émissions atmosphériques sont :

- ▶ La substitution du perchloréthylène ;
- ▶ La limitation des machines fonctionnant au perchloréthylène ;
- ▶ La suppression et l'externalisation de certaines activités (reproduction et développement) ;
- ▶ La canalisation des émissions dues à l'installation d'un système d'extraction mécanique permettant de capter les vapeurs à la source du dégagement couplée à un filtre de type charbon actif dièdre ;
- ▶ L'évacuation réalisée en toiture permettant une bonne dispersion des polluants restants (non absorbés par le filtre à charbon).

Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité En France, l'unité de restauration d'Eclair Cinema n'induit aucune source d'émission sonore ne respectant pas les valeurs limites fixées dans l'arrêté du 23 janvier 1997 relatif à la limitation des bruits émis dans l'environnement par les installations classées pour la protection de l'environnement.

De plus, Ymagis veille à ce qu'au sein de tous ses sites, aucune émission sonore ne dépasse les seuils fixés par les législations de chaque pays.

ECONOMIE CIRCULAIRE

Prévention et gestion des déchets

▶ En France
Ymagis utilise des produits conformes à la directive 2011/65/UE régissant l'utilisation et le traitement des matériaux ROHS (Restriction of Hazardous Substances : restriction des substances dangereuses). En effet, les serveurs Dolby DSS, DOREM, les cartes Intel et les cartes mères Supermicro, contenant du plomb sont conformes aux normes imposées par cette directive.

Conformément au code de l'environnement régissant l'utilisation des matériaux précieux, les films en nitrate de cellulose présents sur le site de Vanves sont stockés dans un caisson dédié, situé en extérieur afin que ceux-ci ne s'autodégradent pas.

Concernant le traitement des déchets de bureau, Ymagis a installé des boîtes à disposition du personnel afin de collecter les déchets de papier et permettre leur tri ultérieur et leur valorisation. Ymagis a pour but d'augmenter son implication dans la sauvegarde de l'environnement et le tri des déchets, conformément au décret n°2016-288 du 10 mars 2016.

Conformément aux directives 2012/19/UE, 2013/56/CE et au code de l'environnement imposant de recycler les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE), Ymagis utilise les services de la société Fiducial afin de procéder au recyclage de ses lampes et ampoules, ainsi que de ses piles et accumulateurs.

Ymagis est en relation avec la société Ecoburotic afin de recycler ses cartouches et toners comme le prévoit la loi 92-646 du 13 juillet 1992 et le code de l'environnement.

► En Espagne

En 2018, Cinemanext Spain a conclu un accord avec un prestataire externe. Celui-ci est désormais chargé du recyclage, dans la mesure du possible, et du traitement correct de tous les déchets générés au cours du processus de fabrication.

De plus, selon l'étude interne menée fin 2018, 60% des entités recensées ont affirmé procéder au tri sélectif des déchets de bureau.

Enfin, plus de la moitié des entités n'impriment plus les bulletins de salaires de leurs employés (représentant près des deux tiers des employés du Groupe).

Utilisation durable des ressources

L'année 2018 a été marquée par plusieurs déménagements de sites (9 établissements concernés). De ce fait, certains sites ont été exclus afin de ne pas fausser l'analyse.

► Consommation d'électricité

A la suite d'un recensement effectué dans l'ensemble des filiales du Groupe, 17 sites, représentant 545 salariés¹⁰, étaient en mesure de fournir leurs consommations d'électricité. Cette étude fait apparaître que la consommation d'électricité pour l'année 2018 est égale à 4.453 MWh, soit environ 8.172 kWh par personne et par an.

Du fait de cette consommation d'électricité, le gaz à effet de serre émis est d'environ 251,3 kg d'équivalent CO2.

► Consommation d'eau

Sur les 7 établissements représentant 272 salariés¹¹, la consommation totale s'élevait à 867 mètres cubes, soit une moyenne par salarié de 4 mètres cubes.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serres générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit

Une des activités du Groupe est la livraison de contenu dans les salles de cinéma. Traditionnellement, les studios ou distributeurs produisaient et faisaient acheminer leurs films dans des boîtes de bobines en cellulose. Récemment, les films ont été transportés sur des supports de stockage amovibles (disques durs, clés USB). La livraison et la récupération de ces supports supposait l'organisation d'un transport aller puis retour pour ces contenus.

Au cours de ces dernières années, Ymagis a équipé de nombreuses salles pour qu'elles puissent recevoir des « eDeliveries ». En 2017 tout comme en 2018, ces envois virtuels étaient encore en augmentation¹².

En 2018, le Groupe Ymagis a annoncé le déploiement de sa solution d'acheminement, EclairBox, permettant aux exploitants de salles de recevoir et de gérer leurs contenus via un réseau à haut débit ou une réception satellite. Cette solution a notamment pour objectif de devenir, à partir de l'année 2019, la meilleure alternative à la livraison de contenu via des disques durs. En 2018, près de 3400 cinémas sont connectés au réseau d'acheminement de contenus d'Eclair en Europe, Amérique du Nord et Océanie (dont 640 cinémas en France). En 2018, 56% de nos livraisons de salle étaient dématérialisées¹³.

Ainsi, le déploiement du eDelivery a permis de réduire le nombre de livraisons de contenu via disque dur et diminuer ainsi le transport routier. Néanmoins, il reste périlleux de comptabiliser la quantité d'émission de gaz à effet de serre non-générée en conséquence de cette activité.

¹⁰ Effectifs au 31 décembre 2018

¹¹ Effectifs au 31 décembre 2018

¹² Dans un rapport sur les livraisons de contenu, la eDelivery est en augmentation de 1,3% en 2017 Source : document interne « 2017 Theatrical Delivery Stats.xls » (chiffres non définitifs en France)

¹³ Périmètre : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Etats-Unis (DCNA), France et Italie

A ce stade, nous n'avons pas établi de bilan d'émission de gaz à effet de serre. Une étude selon la méthodologie ADEME est prévue.

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

L'étude menée dans tous les bureaux à la fin de l'année 2018 a participé à la sensibilisation aux questions et gestes éco-responsables. Le Groupe s'engage à continuer et élargir son recensement annuel des consommations énergétiques afin de mieux évaluer les priorités d'action à mettre en place pour les années à venir.

DONNÉES SOCIÉTALES

ENGAGEMENTS SOCIAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local, sur les populations riveraines ou locales

CinemaNext, la branche services aux exploitants du Groupe Ymagis, installe et rénove des salles de cinéma, de la projection à la sonorisation en passant par l'aménagement intérieur du cinéma à tous les niveaux de l'exploitation. Ces installations de salles de cinéma ont notamment pour impact de dynamiser et développer l'économie locale.

En 2018, nous avons installé 283 salles de cinéma dans de très nombreux territoires¹⁴. Parmi elles, 95% de nos installations sont réalisées dans de nouvelles salles de cinéma.

De plus, l'implantation du Groupe dans la localité de Berrechid au Maroc a permis par ailleurs le maintien dans l'emploi de salariés menacés de licenciement chez leur précédent employeur.

Le recrutement de ces salariés par le Groupe et la reprise du bail de la société Fly en dépôt de bilan a permis le maintien de cette activité économique vouée à défaut à disparaître.

Développement de l'emploi par l'innovation

Depuis sa création, le Groupe Ymagis a poursuivi une politique d'innovation qui le place au cœur de la transformation digitale de l'industrie de l'Entertainment.

A ce titre, en avril 2018, le Groupe Ymagis a remporté, lors du festival international CinemaCon, le Prix « Digital Cinema Report's Catalyst Awards » récompensant le travail de développement de la plateforme EclairPlay¹⁵ ainsi que EclairColor¹⁶ pour sa technologie HDR dédiée au cinéma.

La technologie EclairColor est mise à disposition des laboratoires qui peuvent se faire certifier pour post-produire des contenus cinématographiques en HDR. Plus la technologie devient populaire et plus les laboratoires pourront employer de coloristes qui utilisent EclairColor.

De plus, une filiale Eclair a été en lice pour le « Prix de l'Innovation César & Techniques 2019 »¹⁷ pour l'année 2018. Depuis 2016, le Groupe Ymagis est nommé aux Césars & Techniques. Ce prix est destiné à récompenser une entreprise, une équipe technique ou un fabricant de la filière cinéma pour un produit ou service participant au développement de la création et à la qualité de la diffusion des œuvres cinématographiques.

Dans le cadre de son bilan 2017, publié le 30 mai 2018, Le centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) précise qu'en France, les dépenses annuelles des ménages en programmation audiovisuelles sont de 11,5Md€, dont 12,1% pour le cinéma et 30,8% pour le jeu vidéo. Comparativement à 2017, les dépenses relatives au cinéma diminuent en faveur du jeu vidéo. La fréquentation des salles de cinéma diminue. Le CNC précise dans son analyse que le niveau de fréquentation de 2017 se situe largement au-dessus du niveau moyen des dix dernières années.

C'est dans ce contexte que le Groupe Ymagis, en 2018, a conforté la structure YImagine dans son rôle d'incubateur à idées. Cet incubateur permet aux employés du Groupe de proposer des projets et de les déployer.

C'est au sein de cette structure que se sont notamment développées deux activités de réalité virtuelle (Illucity et CinemaNext VR) et une nouvelle solution de divertissement eSport au cinéma (EclairGame).

A partir de mai 2018, Ymagis a ainsi conçu son premier parc de loisirs de réalité virtuelle qui permet au grand public de vivre une nouvelle expérience, à mi-chemin entre le cinéma et le jeu vidéo. Le 13 décembre 2018, le premier site « Illucity » a ouvert ses portes à Paris. Au

¹⁴ Périmètre : Allemagne, Autriche, Belgique, Biélorussie, Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Slovaquie, Roumanie, Royaume-Unis, Russie, Serbie, Slovaquie et Suisse

¹⁵ Plus d'informations sur EclairPlay : intro.eclairplay.com

¹⁶ Plus d'informations sur EclairColor : www.eclaircolor.com

¹⁷ Plus d'informations sur EclairColor : <http://www.academie-cinema.org/evenements/cesar-et-techniques/candidats-cesar-techniqu11/presentation-societes-pr.html>

31 décembre 2018, 21 salariés étaient présents sur cette activité dont 16 recrutés au cours de l'année.

CinemaNext VR propose des jeux de réalité virtuelle pour les exploitants de cinéma. Ce partenariat a pour objectif de participer à la diversification de la clientèle des salles de cinéma. Au 31 décembre 2018, 2 salariés ont participé au développement de cette activité dont 1 nouvellement recruté en 2018.

EclairGame organise des événements Esport, et plus largement de gaming, qui rassemblent des joueurs de jeux vidéo dans les salles de cinéma. Ainsi, EclairGame participe à la reconquête des salles de cinéma par un public jeune. A l'image des tournois sportifs, les concurrents ainsi que leurs « e-supporters » se retrouvent physiquement dans une même salle pour échanger sur leur passion. EclairGame apparaît comme un futur vecteur de lien social dans le monde du jeu vidéo en France. Au 31 décembre 2018, 4 salariés étaient présents sur cette activité dont 2 recrutés au cours de l'année.

Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci

En France, le Groupe Ymagis est représenté auprès de la Ficam (Fédération des Industries du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia) par Pascal MOGAVERO, SVP Eclair.

Cette organisation patronale travaille sur les évolutions des activités et des savoir-faire techniques de notre industrie. Les intérêts nationaux français et internationaux sont promus et défendus par cette organisation à travers notamment des accords et des groupes de travail. La responsabilité sociale et environnementale des entreprises partenaires est un sujet sur lequel les membres collaborent tout au long de l'année.

Membre de l'Association Française de Normalisation (AFNOR) et de la Society of Motion Picture and Television Engineers (SMPTE), Ymagis participe également aux travaux de normalisation internationale des contenus projetés. Le Groupe participe au rayonnement de la technicité française et présente régulièrement lors de conférences internationales ses avancées dans le domaine de standard technique de contenus cinématographiques.

Actions de partenariat ou de mécénat

Nous n'avons à ce jour ni partenariat ni mécénat mis en place avec des associations mondiales.

SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Les fournisseurs sélectionnés pour participer à une consultation le sont sur plusieurs critères dont leur engagement vis-à-vis de la responsabilité des entreprises et de la santé, sécurité et de l'environnement.

En France, le Groupe Ymagis a mis en place en 2018 un partenariat avec un unique fournisseur pour les besoins en fournitures de bureau. Le Groupe Ymagis a notamment choisi ce partenaire en se fondant sur plusieurs critères, dont son engagement et ses actions à l'égard du développement durable.

Nous réaffirmons notre engagement à prendre en compte notre responsabilité durable dans la gestion de notre chaîne d'approvisionnement.

LOYAUTE DES PRATIQUES

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité

Le Groupe Ymagis a initié la mise en place d'un système de management de la qualité en suivant les exigences de la norme ISO 9001. Cette norme est basée sur des principes de management parmi lesquels on compte une forte orientation client, la motivation et l'engagement de la direction, l'approche processus et l'amélioration continue.

D'autre part, la sécurité des données est un élément incontournable pour la protection des droits de propriété des ayants-droit.

La sécurité de nos données et de celles que nous détenons pour le compte d'ayants-droit répond aux normes les plus strictes, comme par exemple celles de la MPAA (Motion Pictures Association of America). Elle fait l'objet d'audits externes réguliers sur le respect de cette norme.

Une charte informatique a été rédigée pour la France. Elle a été présentée et signée par les salariés. Cette charte est une annexe au règlement intérieur de l'entreprise et a pour ambition principale de concilier la protection individuelle des salariés en matière de technologies de la communication et la préservation de la sécurité et des intérêts légitimes de la structure et de ses clients.

En 2018, une politique de confidentialité des données a été établie pour l'ensemble du Groupe Ymagis. Ce document norme les pratiques du Groupe concernant la circulation des informations, qu'elles soient publiques, confidentielles ou classifiées et définit où les stocker.

L'année 2018 a également été marquée par la mise en œuvre du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Le Groupe Ymagis s'est mis en conformité avec les normes prévues par cette nouvelle réglementation¹⁸.

INFORMATION RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Ymagis a mis en place une série de mesures pour prévenir la corruption dans le Groupe. Suite à la Loi Sapin II promulguée en décembre 2016, certaines actions ont été officialisées au premier trimestre 2018.

Code de conduite

Le code de conduite relatif à la corruption et au trafic d'influence a été rédigé et sera présenté à la délégation des représentants du personnel avant d'être ratifié dans le règlement intérieur. Il contient les définitions de ces concepts clefs liés à la corruption, leurs illustrations ainsi que des recommandations de comportements attendus par le Groupe.

¹⁸ A titre d'exemple : <https://illucity.fr/fr/static/politique-de-confidentialite/>

Esquisse de cartographie des risques

La cartographie des risques, ci-après par pays, a été réalisée dans le but d'identifier les territoires les plus à risque. Elle est basée sur la ventilation géographique du chiffre d'affaires de 2018 représentant ainsi 98,9 % du chiffre d'affaire total.

2018 Classement Transparency International	Pays	% du chiffre d'affaires 2018 Ymagis Group	Ymagis CA 2018
21	France	32,0%	53 516 482 €
41	Espagne	18,0%	30 136 995 €
11	Allemagne	13,7%	22 858 614 €
11	Royaume-Uni	8,8%	14 615 450 €
8	Pays-Bas	4,0%	6 717 744 €
17	Belgique	3,3%	5 520 221 €
70	Biélorussie	2,4%	3 964 558 €
53	Italie	2,3%	3 806 479 €
14	Autriche	2,1%	3 517 121 €
78	Turquie	1,6%	2 611 069 €
67	Grèce	1,3%	2 101 843 €
138	Russie	1,2%	2 032 065 €
60	Croatie	1,1%	1 792 978 €
18	Irlande	1,0%	1 625 713 €
1	Danemark	0,9%	1 577 205 €
22	Etats-Unis	0,7%	1 099 140 €
64	Hongrie	0,6%	989 603 €
38	République Tchèque	0,6%	949 098 €
36	Pologne	0,6%	937 192 €
73	Tunisie	0,5%	786 330 €
3	Suisse	0,4%	684 423 €
61	Roumanie	0,4%	616 972 €
73	Maroc	0,4%	613 147 €
3	Suède	0,3%	537 068 €
120	Ukraine	0,3%	535 911 €
7	Norvège	0,2%	344 683 €
30	Portugal	0,2%	326 722 €
9	Luxembourg	0,2%	324 440 €

Il apparaît en premier lieu que 68% de nos revenus proviennent des 23 pays les plus intègres en matière de corruption, dont 28% parmi les 11 pays les plus intègres (au classement de Transparency International Corruption Perceptions Index 2018). Ensuite, 28% de notre chiffre d'affaires est issu de pays classés 25ème à 60ème. Enfin, moins de 2% de notre chiffre d'affaires provient des pays plus bas au classement de Transparency International, donc plus à risque en termes de corruption.

Procédures d'évaluation des partenaires commerciaux

Une procédure d'achats a été mise en place pour garantir une cohérence centralisée sur les procédures de sélection des fournisseurs et sous-traitants. Concernant les ventes, les équipes commerciales de nos diverses activités s'organisent de manière décentralisée.

A ce jour, il n'existe pas de procédure formelle sur la lutte contre la corruption dans nos services commerciaux.

Audit comptable et financier

Ymagis a fait appel à plusieurs sociétés externes pendant le dernier trimestre pour fournir un état des lieux complet de procédures pré-identifiées. A ce jour, le contrôle interne reste à structurer dans le département financier.

Le processus d'achat a été revu pour l'année 2018 dans son intégralité par les commissaires aux comptes dans le cadre de leurs diligences. Cet audit n'a fait l'objet d'aucune remarque ou conclusion laissant à penser que les procédures en place peuvent être de nature à alimenter la corruption au sein du Groupe.

INFORMATIONS RELATIVES AUX ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

Promotion et respect des stipulations des conventions de l'OIT

Le Groupe respecte les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives :

- ▶ Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- ▶ A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- ▶ A l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- ▶ A l'abolition effective du travail des enfants.

Par ailleurs, comme il a été dit précédemment, le Groupe Ymagis a mis en place un questionnaire électronique disponible via l'intranet du Groupe pour l'ensemble des salariés. Ce questionnaire permet aux salariés de relever les comportements jugés inadéquats au sein de l'entreprise. A ce jour aucune alerte n'a été formulée.

Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme

Le Groupe est engagé à faire respecter les droits de l'Homme dans toutes ses entités. A ce jour, il n'existe aucune mesure spécifique à la défense des droits de l'Homme dans le Groupe.

Les valeurs de diversité, intégrité et solidarité ont été réaffirmées par la direction en 2018.

Conformément aux directives de l'OCDE, Ymagis s'engage à faire preuve de diligence raisonnable afin de garantir que ses achats s'inscrivent dans le cadre d'un approvisionnement responsable.



GROUPE YMAGIS
61 Boulevard MacDonald
75019 Paris – France



YMAGIS EST UNE SOCIÉTÉ CÔTÉE EN BOURSE
ISIN : FR0011471291 | MNÉMO : MAGIS | ÉLIGIBLE PEA-PME
SOCIÉTÉ ANONYME À CONSEIL D'ADMINISTRATION AU CAPITAL DE 1 991 751.50 €
RCS PARIS 499 619 864

www.ymagis.com

www.cinemanext.com | www.eclair.digital | www.illucity.fr

