

SQLI

**DECLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIERE**

VERSION 2018

TABLE DES MATIERES

I. PRESENTATION DU GROUPE ET DE SON MODELE D’AFFAIRE	3
II. PRESENTATION DES PRINCIPAUX RISQUES RSE	3
2.1. METHODOLOGIE DE L’ANALYSE DES RISQUES ET RESULTATS	3
2.1.1. IDENTIFICATION DE L’UNIVERS DES RISQUES RSE	3
2.1.2. COTATION DES PRINCIPAUX RISQUES RSE	4
2.2. RISQUES SOCIAUX	5
2.2.1. ATTRACTIVITE, RETENTION DES TALENTS, BIEN-ÊTRE ET ENGAGEMENTS	5
2.2.2. DEVELOPPEMENT ET TRANSFORMATION DES COMPETENCES	9
2.2.3. DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES	11
2.3. RISQUES LIES AUX MARCHES ET A LA CONDUITE DES AFFAIRES	15
2.3.1. SATISFACTION CLIENT	15
2.3.2. SECURITE DES OPERATIONS DONT CYBERSECURITE ET PROTECTION DES DONNEES	17
2.4. RISQUES ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE	20
2.4.1. ETHIQUE DES AFFAIRES ET GOUVERNANCE D’ENTREPRISE	20
2.5. RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	21
2.5.1. IMPACT ENVIRONNEMENTAL	21
III. NOTE METHODOLOGIQUE SUR LE REPORTING	24
3.1. PERIMETRE DE REPORTING	24
3.2. METHODOLOGIE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL	25
3.3. METHODOLOGIE DE REPORTING SOCIAL	Erreur ! Signet non défini.
IV. TABLEAU DE CORRESPONDANCE	26
V. RAPPORT DE L’ORGANISME TIERS INDEPENDANT	27

I. PRESENTATION DU GROUPE ET DE SON MODELE D'AFFAIRE

Il convient de se reporter à la partie « 1.3.1 » pages 11 - 13 du Document de Référence 2018.

II. PRESENTATION DES PRINCIPAUX RISQUES EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

2.1. METHODOLOGIE DE L'ANALYSE DES RISQUES ET RESULTATS

2.1.1. IDENTIFICATION DE L'UNIVERS DES RISQUES RSE

SQLI a procédé à un benchmark de ses différents concurrents afin d'identifier et prioriser les problématiques pertinentes de responsabilité sociale d'entreprise applicables à son secteur d'activité.

Les résultats de cette analyse ont conduit à répertorier les risques suivants :

- ⊕ Risques sociaux :
 - Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagement,
 - Développement et transformation des compétences,
 - Diversité et égalité des chances,
- ⊕ Risques liés aux marchés et à la conduite des affaires :
 - Satisfaction clients,
 - Sécurité des opérations dont cybersécurité et protection des données,
 - Impact local et communauté,
- ⊕ Risques éthiques et de gouvernance :
 - Ethique et gouvernance d'entreprise,
- ⊕ Risques environnementaux :
 - Impact environnemental.

2.1.2. COTATION DES PRINCIPAUX RISQUES EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Chacun des risques a ensuite été côté par SQLI en fonction de sa gravité et de sa fréquence :

COTATION DES RISQUES		GRAVITE			
		Limité	Significatif	Critique	Catastrophique
FREQUENCE	Limité	Impact local et communauté Impact environnemental	Diversité et égalité des chances Ethique et gouvernance d'entreprise		
	Significatif				
	Critique			Développement et transformation des compétences	
	Catastrophique				Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements Satisfaction clients Sécurité des opérations

A la suite de cette cotation, 7 domaines clés ont été sélectionnés par SQLI, lesquels sont mentionnés ci-après, par ordre de priorité décroissant :

- Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements,
- Satisfaction clients,
- Sécurité des opérations,
- Développement et transformation des compétences,
- Diversité et égalité des chances,
- Ethique et gouvernance d'entreprise,
- Impact environnemental.

2.2. RISQUES SOCIAUX

2.2.1. ATTRACTIVITE, RETENTION DES TALENTS, BIEN-ÊTRE ET ENGAGEMENTS

+ DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :

L'environnement du Digital (conseil, marketing et technologie) est extrêmement tendu en matière de ressources humaines, les métiers de ce secteur à forte valeur ajoutée et en forte croissance étant très consommateurs de main d'œuvre qualifiée et experte.

La capacité du groupe SQLI à croître au cours des prochaines années et à répondre positivement aux demandes de ses clients dépend également de son aptitude à attirer, recruter, motiver et conserver les personnes compétentes et expertes dans son domaine.

Le Groupe SQLI est ainsi exposé à la raréfaction de la ressource humaine disponible et au recrutement de ses meilleurs potentiels par ses concurrents ou ses propres clients.

Dans ces conditions, le risque de faire face à des difficultés en matière de recrutement et de fidélisation peut exister.

Des difficultés de recrutement et une augmentation du turnover pourraient dès lors ne pas permettre de servir la stratégie du Groupe afin d'accompagner la croissance du Groupe.

Par ailleurs, le manque d'investissement dans la qualité de vie au travail et dans la transmission des valeurs de l'entreprise peut être à l'origine d'un désengagement, d'une absence de motivation voire à des vagues de départs de collaborateurs à destination de concurrents.

Afin de pallier ce risque de départs et notamment de collaborateurs clés, en ce compris en cas de croissance externe, le Groupe SQLI pourrait être contraint à consentir des hausses salariales non répercutées immédiatement dans sa tarification de sorte que l'activité du groupe pourrait s'en trouver dégradée, comme ses résultats futurs.

Dès lors, afin de parer à l'ensemble de ces risques, le Groupe SQLI devra être en mesure de relever les défis suivants :

- Attirer les meilleurs professionnels du Digital et retenir les talents,
- Offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail et motiver l'ensemble des collaborateurs à participer aux projets du Groupe.

+ POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

➤ POLITIQUE DE RECRUTEMENT GROUPE ET INTEGRATION DES SOCIETES ACQUISES :

Le Groupe SQLI met en œuvre une politique de recrutement basée sur un « Hiring plan » consolidé et une politique de « Job board ». Cette politique sera enrichie en 2019 via l'implémentation d'un process identique pour chacune des filiales du Groupe.

Concernant l'intégration de collaborateurs issus d'acquisitions, SQLI réalise des due-diligences opérationnelles lui permettant de comprendre les challenges de l'intégration et prépare un plan d'intégration pour chacune des sociétés cibles. Depuis l'intensification de son expansion

à l'international, SQLI a décidé de nommer un Responsable des intégrations chargé de connecter les sociétés acquises à l'organisation de SQLI, mettre en place le plan d'intégration et optimiser les synergies envisagées lors de l'acquisition.

➤ **CAMPAGNE DE COOPTATION :**

En vue d'attirer de nouveaux talents, SQLI a mis en place un système de cooptation. Ainsi, pour toute cooptation réalisée par un collaborateur SQLI, ce dernier reçoit une prime d'un montant prédéfini. Cette pratique permet, outre d'attirer de nouveaux talents, de fidéliser les collaborateurs déjà embauchés.

➤ **EMMENAGEMENT AU SEIN DE NOUVEAUX LOCAUX :**

Afin de favoriser le bien-être des collaborateurs et améliorer sensiblement les conditions de travail, SQLI a décidé, dans le cadre du déménagement de ses équipes parisiennes, de porter son choix sur un immeuble neuf certifié HQE (Haute Qualité Environnementale). Les locaux ont par ailleurs été aménagés par CBRE (spécialiste de l'aménagement de bureaux immobiliers d'entreprise) afin d'optimiser au mieux les conditions de travail des collaborateurs, favoriser les échanges et proposer un espace de travail premium. Outre un grand espace de convivialité créé pour les collaborateurs, les open-spaces ont été aménagés de façon à préserver le calme tout autant que les interactions, avec notamment la création de nombreux espaces de réunions et box. Ainsi, dans le cadre du déménagement des équipes parisiennes, SQLI a remporté le trophée RH Digital, récompensant son accompagnement auprès des collaborateurs tout au long du projet, via des applications digitales.

Ce programme d'amélioration des conditions de travail est déployé dans l'ensemble du Groupe et a bénéficié en 2018 non seulement aux collaborateurs parisiens mais également aux collaborateurs lyonnais et marocains.

➤ **MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL :**

SQLI envisage d'implémenter le télétravail au sein de l'ensemble de ses agences françaises afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle. Une phase de test est en cours depuis octobre 2018 au sein des agences de Nantes et Bordeaux. Il concerne environ 200 collaborateurs dont plus de 70% ont souhaité en bénéficier.

➤ **TEAM LEADER RH :**

Afin d'être davantage à l'écoute des collaborateurs et répondre au mieux à leurs attentes, SQLI favorise la relation de proximité. Nous avons ainsi créé le rôle de Team Leader RH, chargé de s'assurer du développement de la carrière des huit collaborateurs qu'il suit mais également des conditions de mission et de son intégration au sein du Groupe. Le Team Leader RH est également une véritable courroie de transmission entre la stratégie du Groupe et le quotidien de nos collaborateurs.

➤ **BILAN ANNUEL DE PERFORMANCE :**

Chaque année, les collaborateurs du Groupe SQLI réalisent avec leur manager ou Team Leader RH un bilan annuel de performance (BAP). Ce bilan annuel de performance est une pratique clé du management des ressources humaines de SQLI. Il permet de faire le point sur le travail accompli, fixer de nouveaux objectifs, mieux connaître les attentes et difficultés rencontrées par les salariés.

➤ **PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :**

Les actions d'amélioration des conditions de travail, la mise en place du télétravail ainsi que le suivi de proximité réalisé par les Team Leaders RH contribuent à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration du bien-être au travail. SQLI procède à un suivi régulier des risques psychosociaux via la mise en œuvre de diverses mesures (ex : les collaborateurs choisissent au sein de leur compte-rendu mensuel d'activité un « smiley » représentant leur état d'esprit du mois. Ils disposent également de la faculté, dans la zone commentaire de leur compte rendu, d'aborder les thèmes de leur choix).

En outre, l'UES SQLI est dotée d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), lequel a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires fixées en ces matières.

+ **PERFORMANCES :**

➤ **INDICATEURS :**

Nombre de recrutements en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	TOTAL
NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN 2018	368	3	177	9	1	50	16	9	1	22	42	698
NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN 2017	384	8	154	12	0	50	10	7	1	NC	NC	626

% de collaborateurs ayant fait l'objet d'un bilan annuel de performance en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO
% DE COLLABORATEURS AYANT FAIT L'OBJET D'UN BILAN ANNUEL DE PERFORMANCE	63	58	99	100	100	100	66	96	100	100	100

Turnover volontaire en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO
% DE TURNOVER VOLONTAIRE EN 2018	23,5	0	31,2	26,0	17,0	32,8	20,9	42,9	26,0	13,7	

Taux d'absentéisme en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO
% D'ABSENTEISME EN 2018	5,5	4,8	0,9	2,4	0,7	2,6	4,4	8,0	2,5	4,3	2,8

➤ **AMBITIONS 2019 :**

- Le Groupe SQLI ambitionne de renforcer sa position en tant qu'employeur responsable en menant des actions et projets attractifs, permettant de recruter et fidéliser plus de 900 talents,
- Afin d'assurer une efficacité collective maximale, l'un des objectifs pour 2019 est également de garantir que 100% des salariés bénéficieront d'une évaluation annuelle de performance (*les collaborateurs en arrêt longue maladie ou en congé sabbatique ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'objectif*),
- SQLI envisage de déployer en 2019 le dispositif du télétravail au sein de l'ensemble de ses agences françaises. Les modalités du recours au télétravail seront alors implémentées par accord d'entreprise ou charte conformément aux dispositions légales applicables,
- Afin d'améliorer le confort et le bien-être des collaborateurs, les locaux de l'agence de Toulouse, de Bordeaux et de Nantes feront l'objet d'un réaménagement/déménagement courant 2019.

2.2.2. DEVELOPPEMENT ET TRANSFORMATION DES COMPETENCES

+ **DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :**

Le Groupe SQLI a la responsabilité et la volonté de soutenir en permanence ses collaborateurs et leur fournir les compétences indispensables à la transformation digitale, leur permettant de rester précurseur dans l'adoption et l'intégration de nouvelles technologies.

Ainsi, compte tenu de la transformation des métiers des clients du Groupe, de l'évolution en matière de digitalisation, la formation et l'adaptation des compétences des collaborateurs aux nouveaux métiers nécessitent une attention majeure.

Une incapacité à former les collaborateurs du Groupe aux besoins des clients et des nouveaux métiers liés à la révolution digitale pourraient ne pas permettre de servir la stratégie du Groupe.

Le Groupe SQLI devra donc être en mesure de développer et aligner les compétences de ses collaborateurs afin de répondre aux enjeux de ses clients.

+ **POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :**

➤ **PLAN DE FORMATION :**

SQLI met à disposition des salariés le temps et les moyens nécessaires afin de consolider leurs connaissances théoriques, à travers des plans de formation adaptés, cursus cours ou véritables certifications techniques. Le plan de formation défini chaque année par l'ensemble des entités opérationnelles et la Direction des Ressources Humaines et présenté au Comité d'entreprise permet aux managers et relais RH de planifier et suivre les actions de formation validées avec les salariés lors des entretiens annuels ou semestriels.

➤ **FORMATIONS EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS DU GROUPE :**

Les investissements de SQLI en formation sont prioritairement en lien avec les orientations stratégiques du Groupe, permettant aux collaborateurs de s'adapter à la transformation des métiers clients et à l'évolution digitale et investit fortement dans la certification de ses collaborateurs sur les technologies les plus à la pointe du marché.

➤ **MAINTIEN DE L'INVESTISSEMENT EN FORMATION :**

En dépit de la baisse de prise en charge du financement par les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés), SQLI a décidé de maintenir le même niveau d'investissement en formation (via l'augmentation du financement en propre) en vue de faire bénéficier au plus grand nombre de collaborateurs des formations de qualité.

+ **PERFORMANCES :**

➤ **INDICATEURS :**

Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO
NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR	14	101	35	32	15	20	36	37	28	8	49

Nombre de certifications obtenues en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	TOTAL
NOMBRE DE CERTIFICATIONS OBTENUES	244	/	78	4	0	15	4	0	0	5	25	388

➤ **AMBITIONS 2019 :**

Pour 2019, SQLI souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :

- Accroître et maintenir le niveau de compétences en garantissant le volume des certifications (Agile (Scrum, Product Owner, SaFE, ...), AWS, OPQUAST, DEVOPS, HYBRIS),
- Accompagner l'internationalisation du groupe en poursuivant les cours de langue en mettant l'accent sur l'interculturalité,
- Développer les savoir-faire et les savoir-être des équipes afin de les amener vers plus de mobilité fonctionnelle (maintenir le niveau des formations techniques, renforcer les formations « métier »),
- Mettre en œuvre un programme de formation en management à destination des TLRH et managers,
- Développer le parcours de formation des chefs de projet et directeurs de projet dans chaque entité du Groupe,
- Déployer un outil de e-learning groupe.

2.2.3. DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

➤ **DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :**

Convaincue que la diversité dans l'entreprise est source de développement des performances, SQLI a toujours apporté une grande attention à exercer sa mission dans le respect des principes de non-discrimination notamment en matière d'embauche, d'avancement et de formation professionnelle.

Le Groupe SQLI est particulièrement vigilant afin de prévenir toute forme de discrimination en favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'insertion professionnelle des jeunes.

➤ **POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :**

➤ **ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR A L'EMPLOI :**

SQLI participe au retour à l'emploi de personnes inactives et accompagne des salariés en reconversion via le dispositif de la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi). Ce mécanisme permet à une entreprise d'embaucher un demandeur d'emploi à l'issue d'une formation et, le cas échéant, d'une période d'application au sein de l'entreprise, sous forme de tutorat. Ainsi, SQLI a embauché 17 candidats (10 à Bordeaux et 7 à Levallois-Perret) dans le cadre de la POE.

➤ **FORMATION DES JEUNES AUX METIERS DE L'ENTREPRISE :**

SQLI participe à la formation de jeunes étudiants aux différents métiers de l'entreprise. SQLI a ainsi accueilli en 2018, au sein de ses agences françaises, 59 stagiaires, 10 apprentis et 70 contrats de professionnalisation. SQLI s'investit également dans la formation des jeunes via le développement de partenariats auprès des écoles et la participation à des salons et forums écoles (ex : Mines Saint-Etienne, ENSEIHT Toulouse, Sup Info, Lyon 2, INSA Rennes). En récompense de son implication auprès des stagiaires, SQLI est entrée en 2018 à la 4^e place du classement « Happy Trainees » pour les entreprises de son secteur d'activité.

► **COMMUNICATION ET SENSIBILISATION SUR LA THEMATHIQUE DU HANDICAP :**

Dans le cadre de son partenariat avec TALENTEO (Monster), SQLI rédige et partage sur le site TALENTEO des interviews de ses collaborateurs en situation de handicap. En outre, les offres d'emploi publiée par SQLI sur Monster sont systématiquement redirigées sur le site TALENTEO, spécialisé dans le recrutement de salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, dans le cadre de ses actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, SQLI n'hésite pas à recourir à des ESAT et EA (établissements et services d'aide par le travail et entreprises adaptées employant des personnes handicapées) en vue de leur confier la réalisation de prestations tels que achats de fournitures de bureau, prestations plateaux repas, buffets pour meetings ou évènements, ...

SQLI a également organisé courant 2018 avec ETHIK EVENT, l'action « *DANS LE NOIR : Mise en place d'une opération de sensibilisation au handicap* » afin de permettre aux salariés de mieux appréhender le sujet du handicap.

► **EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES :**

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, SQLI s'efforce activement à féminiser ses effectifs et s'engage notamment à :

- Garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre hommes et femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétence requis pour le poste,
- Assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

+ **PERFORMANCES :**

► **INDICATEURS :**

Nombre de collaborateurs selon le sexe :

	NOMBRE DE COLLABORATEURS EN 2018 SELON LE SEXE				NOMBRE DE COLLABORATEURS EN 2017 SELON LE SEXE			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
SQLI	332	27	917	73	349	26	983	74
ASTON INSTITUT	16	84	3	16	16	84	3	16
SQLI MAROC	152	34	300	66	156	34	309	66
INVENTCOMMERCE	2	33	4	67	2	50	2	50
INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	8	38	13	62	9	43	12	57
SQLI SUISSE	22	15	120	85	13	9	126	91
SQLI BELGIUM	13	32	28	68	13	32,5	27	67,5
WAX BELGIQUE	10	42	14	58	9	36	16	64
SQLI SA (Luxembourg)	1	20	4	80	1	17	5	83
STAR REPUBLIC	12	18	56	82	NC	NC	NC	NC
OSUDIO	44	23	150	77	NC	NC	NC	NC
TOTAL	612	28	1609	72	568	28	1483	72

Nombre de collaborateurs selon l'âge :

En 2018 :

	NOMBRE DE COLLABORATEURS EN 2018 SELON L'ÂGE									
	-25ans	25 - 30 ans	30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 - 45 ans	45 - 50 ans	50 - 55 ans	55 - 60 ans	60 - 65 ans	+ 65 ans
SQLI	77	275	279	243	172	117	47	32	6	1
ASTON INSTITUT	0	8	2	2	3	3	0	1	0	0
SQLI MAROC	108	202	84	37	16	0	4	1	0	0
INVENTCOMMERCE	0	2	1	0	1	2	0	0	0	0
INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	0	11	5	3	0	1	1	0	0	0
SQLI SUISSE	6	26	30	32	15	23	7	2	1	0
SQLI BELGIUM	2	8	12	4	4	7	0	3	1	0
WAX BELGIQUE	5	5	9	3	0	1	1	0	0	0
SQLI SA (Luxembourg)	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0
STAR REPUBLIC	1	14	21	14	15	3	0	0	0	0
OSUDIO	12	29	58	28	31	16	17	2	1	0
TOTAL	211	580	502	367	258	175	77	41	9	1

En 2017 :

	NOMBRE DE COLLABORATEURS EN 2017 SELON L'ÂGE									
	-25ans	25 - 30 ans	30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 - 45 ans	45 - 50 ans	50 - 55 ans	55 - 60 ans	60 - 65 ans	+ 65 ans
SQLI	76	285	307	273	188	106	63	27	5	2
ASTON INSTITUT	0	8	3	2	3	2	0	1	0	0
SQLI MAROC	110	189	110	35	15	3	2	1	0	0
INVENTCOMMERCE	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	2	9	4	5	0	0	1	0	0	0
SQLI SUISSE	0	23	38	30	20	19	5	2	2	0
SQLI BELGIUM	1	11	8	6	7	2	2	2	1	0
WAX BELGIQUE	7	8	5	2	2	0	1	0	0	0
SQLI SA (Luxembourg)	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0
STAR REPUBLIC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
OSUDIO	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
TOTAL	196	534	476	357	239	132	74	33	8	2

Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté en 2018 :

	NOMBRE DE COLLABORATEURS EN 2018 SELON L'ANCIENNETE						
	-2ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	20-25 ans	+25 ans
SQLI	535	328	184	122	57	16	7
ASTON INSTITUT	6	6	3	3	0	1	0
SQLI MAROC	265	80	62	44	1	0	0
INVENTCOMMERCE	1	2	3	0	0	0	0
INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	7	11	3	0	0	0	0
SQLI SUISSE	48	54	14	19	7	0	0
SQLI BELGIUM	16	8	7	3	7	0	0
WAX BELGIQUE	9	9	6	0	0	0	0
SQLI SA (Luxembourg)	1	1	1	1	1	0	0
STAR REPUBLIC	5	12	25	14	12	0	0
OSUDIO	68	51	45	24	4	2	0
TOTAL	961	562	353	230	89	19	7

Nombre de travailleurs handicapés en 2018 :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	TOTAL
NOMBRE DE COLLABORATEURS HANDICAPES	17	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	21

Comparaison entre le salaire moyen des femmes et des hommes en 2018 :

	SALAIRES FEMMES/HOMMES EN 2018					
	Salaire mensuel moyen brut Femmes			Salaire mensuel moyen brut Hommes		
	Cadres	Employés	Apprentis	Cadres	Employés	Apprentis
SQLI	3563€	2354€	1198€	3933€	2331€	1344€
ASTON INSTITUT	3210€	2189€	/	3611€	/	/
SQLI MAROC	1353€	/	/	1588€	963€	/
INVENTCOMMERCE	/	2608€	/	9409€	3447€	/
INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	/	1978€	/	/	2299€	/
SQLI SUISSE	6972€	5429€	926€	10076€	7084€	/
SQLI BELGIUM	9536€	4116€	1216€	6944€	5309€	/
WAX BELGIQUE	5061€	3800€	/	5874€	3216€	/
SQLI SA (Luxembourg)	/	2351€	/	13984€	5418€	/
STAR REPUBLIC	6044€	3800€	/	5472€	3878€	/
OSUDIO	6500€	3509€	850€	7508€	3963€	850€

➤ **AMBITIONS 2019 :**

Pour 2019, SQLI ambitionne de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Maintenir les actions réalisées dans le cadre de l'insertion des personnes inactives et des jeunes,
- Poursuivre les actions de sensibilisation en matière de handicap auprès des collaborateurs ainsi que le recours ponctuel aux ESAT/EA. A ce titre, SQLI a d'ores et déjà convenu de mettre en place en 2019 un partenariat avec la société CEDRE, EA de collecte et de recyclage comptant 85% de travailleurs handicapés dans son service exploitation,
- Mettre en place un nouveau plan d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.3. RISQUES LIES AUX MARCHES ET A LA CONDUITE DES AFFAIRES

2.3.1. SATISFACTION CLIENT

⊕ **DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :**

La satisfaction des clients est une préoccupation essentielle pour le Groupe SQLI.

En l'absence d'adéquation entre son offre de services et les exigences de ses clients, ou de ses nouveaux clients en cas de croissance externe, le Groupe risque de perdre une partie de sa clientèle ainsi que ses prospects, engendrant une perte de chiffre d'affaires.

Une partie de l'activité du groupe étant réalisée en mode forfait, ce type d'engagement comporte également une part de risques (obligation de résultat vis-à-vis du client).

L'insatisfaction d'un client en cas de défaillance du Groupe à ses obligations contractuelles, ou d'une société achetée dans le cadre de la croissance externe, peut engendrer une éventuelle action judiciaire en réparation du préjudice subi.

Une insatisfaction de clients peut également entraîner un risque d'image pour le Groupe et une remise en cause de la confiance par ses clients.

Il est donc primordial pour le Groupe SQLI de s'assurer à ce que son offre de services satisfait aux exigences de ses clients et contribue à créer de la valeur.

+ POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

➤ APPROCHE END-TO-END :

Dédié à l'expérience digitale et au commerce omnicanal, SQLI est le partenaire régulier de grandes marques européennes. Afin de servir au mieux les besoins de ses clients et les accompagner le plus efficacement dans leur projet et enjeux métiers, le Groupe SQLI adopte une approche end to end, combinée avec un solide core business. Cette approche consiste à définir, designer, construire, maintenir et promouvoir le projet des clients. SQLI a intégré le top 15* des agences dédiées à l'expérience digitale en Europe (*agences de taille intermédiaire ; Source : Forrester).

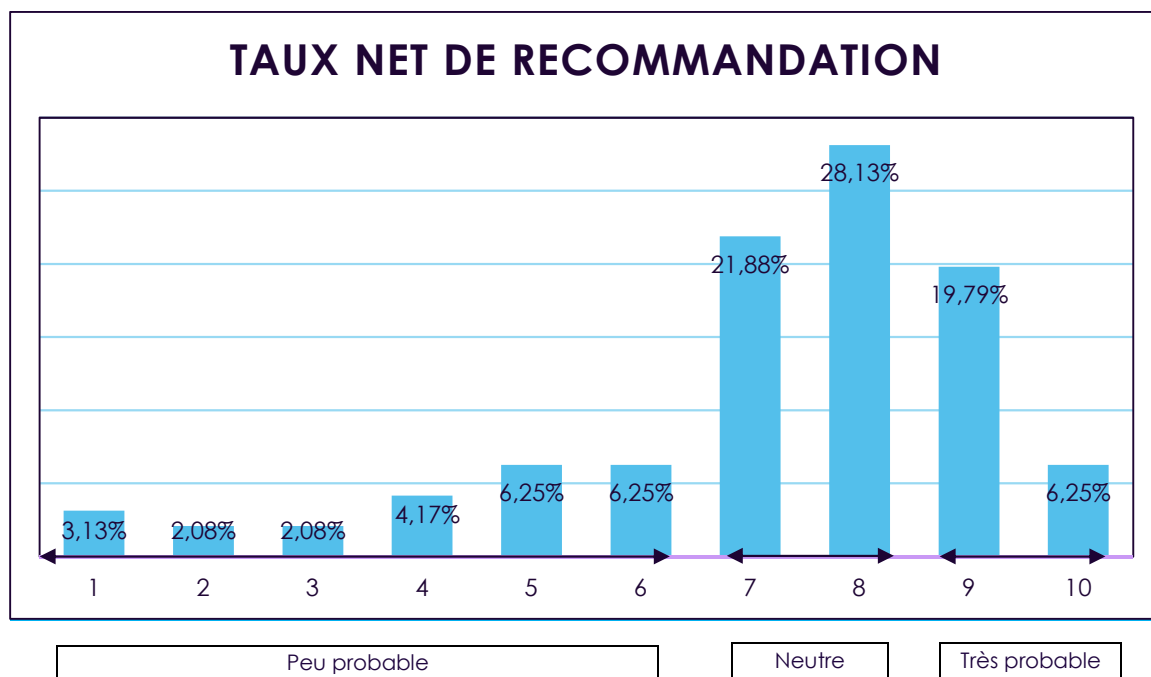
➤ ENQUETES SATISFACTION :

Afin de parfaire en permanence la satisfaction de ses clients, SQLI a instauré, courant 2018, un dispositif d'amélioration continue via la réalisation d'enquêtes de satisfaction, lui permettant ainsi de jauger le niveau de satisfaction de ses clients. Dans le cadre de son enquête de satisfaction 2018, le Groupe SQLI a sollicité près de 700 de ses clients en France, Suisse, Belgique et Maroc.

+ PERFORMANCES :

➤ INDICATEUR :

Dans le cadre de son enquête satisfaction, SQLI a posé la question suivante aux clients interrogés : « Sur une échelle de 0 à 10, recommanderiez-vous SQLI à un collègue ou un proche ». Les résultats de l'enquête sont les suivants :



76,05% des clients ayant répondu à l'enquête de satisfaction attribuent à SQLI une note entre 7 et 10/10.

➤ **AMBITIONS 2019 :**

Le Groupe SQLI ambitionne pour 2019 d'assurer un niveau élevé de satisfaction de ses clients et leur proposer des offres toujours plus adaptées à leurs enjeux business/métiers.

2.3.2. SECURITE DES OPERATIONS DONT CYBERSECURITE ET PROTECTION DES DONNEES

⊕ DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :

Une cyberattaque sur les systèmes du Groupe, une faille de sécurité dans les systèmes du Groupe et/ou dans les systèmes de nos clients peuvent entraîner des pertes d'informations, et selon les sujets traités, la perte d'informations confidentielles notamment dans des activités sensibles, activités de paiement et/ou activités de paie. De telles situations peuvent engendrer un risque de dommages et intérêts et/ou de sanctions. Compte tenu de l'activité du groupe, une défaillance majeure en matière de sécurité peut entraîner potentiellement un risque d'image pour le Groupe et une remise en cause de la confiance par nos clients.

Compte tenu de ses activités, le Groupe est soumis aux différentes réglementations internationales et nationales relatives à la protection des données personnelles. Dans le cas d'une divulgation volontaire ou involontaire de tout ou partie des données personnelles appartenant à un client ou à un tiers, la responsabilité du Groupe pourrait être engagée. Même si les moyens nécessaires sont mis en œuvre afin de limiter tout effet négatif, la non-conformité aux réglementations en vigueur ou erreur d'interprétation pourrait exposer le Groupe à un risque de performance, un risque financier et/ou de réputation.

+ POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

> DIRECTION DE LA SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION SQLI GROUP (DSSI) :

Les sujets liés à la sécurité et à la protection des données clients sont des sujets majeurs pour le Groupe SQLI. Afin d'éviter toute faille de sécurité, ou en cas d'incidents, de mettre immédiatement en place les actions nécessaires, le Groupe SQLI dispose d'une DSSI. La DSSI a un rôle d'accompagnement à la sécurité du groupe et des projets (en ce compris dans le cadre de la mise en place des mesures de sécurité en lien avec la réglementation sur les données personnelles), de sensibilisation, de conseil, de surveillance quant à la mise en œuvre des standards et plans d'actions en la matière et de gestion des incidents de sécurité. Dans le cadre de ses différentes missions, la DSSI met notamment en œuvre les actions suivantes : contrôle des accès internet de l'entreprise, contrôle des accès WIFI, sauvegarde et restauration des données, mise en place d'outils sécurisés afin de faire face aux attaques informatiques (messageries sécurisées, impressions sécurisées, scans de vulnérabilité, sonde de prévention d'intrusion,...), sensibilisation des collaborateurs à la sécurité informatique, maintien à jour du parc informatique, réalisation d'audits de sécurité (ISO 27002) par des prestataires externes au moins une fois par an.

> CHARTE D'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES :

Afin d'assurer la sécurité de son système d'information, SQLI a implémenté en 2018, au sein de ses agences françaises, une charte d'utilisation des moyens informatiques régissant strictement l'utilisation des ressources informatiques et moyens de communication mis à disposition notamment des salariés, mandataires sociaux et prestataires.

> COMITE RGPD :

Le Groupe SQLI a institué, courant 2018, un comité RGPD visant à vérifier le respect, par les différentes agences du Groupe (France et étranger), tant dans leurs relations avec leurs salariés que dans leurs relations avec leurs clients et fournisseurs, de la réglementation européenne applicable en matière de données personnelles ainsi que de partager les bonnes pratiques en la matière. Le comité, composé des services support et de l'ensemble des Delivery manager du Groupe, se réunit à échéances régulières. Par ailleurs, les Delivery manager sont en charge de vérifier la bonne application des règles groupe en matière de RGPD au sein de chacune de leur agence.

> CONDITIONS RGPD SQLI APPLICABLES DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS :

SQLI a défini des conditions RGPD tant dans le cadre des relations avec ses clients que des relations avec ses fournisseurs. En cas de traitement de données personnelles, SQLI impose systématiquement à ses sous-traitants et fournisseurs, ses conditions RGPD afin de s'assurer du parfait respect par ces derniers de la réglementation applicable en matière de données personnelles. Dans le cadre des relations avec ses clients, la Direction juridique du Groupe SQLI valide l'ensemble des conditions RGPD applicables à la relation contractuelle, et ce faisant s'assure, si le client souhaite imposer ses propres conditions RGPD, que les clauses des conditions RGPD SQLI y soient intégrées.

+ PERFORMANCES :

➤ INDICATEUR :

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	TOTAL
NOMBRE TOTAL DE RECLAMATION POUR ATTEINTE A LA VIE PRIVEE ET PERTE DE DONNEES DU CLIENT AYANT DONNE LIEU A UNE ACTION JUDICIAIRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

➤ AMBITIONS 2019 :

- Eviter tout incident ou toute violation de la vie privée des clients ainsi que la perte de données clients,
- Réaliser des analyses de risques ainsi que des pentests sur les applications métiers et infrastructures SQLI,
- Déployer la charte d'utilisation des moyens informatiques au sein des filiales étrangères du Groupe ayant les mêmes règles d'utilisation et de fonctionnement que SQLI France (Suisse, Belgique, Luxembourg),
- Dispenser à tous les Delivery manager du Groupe une formation pratique sur le règlement européen sur la protection des données, à charge pour ces derniers de former l'ensemble des collaborateurs intervenant sur ces questions au sein de chacune de leur agence et s'assurer de la bonne implémentation de la formation dispensée. En outre, cette formation sera à la libre disposition de tous les collaborateurs du Groupe via intranet (podcast).

2.4. RISQUES ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE

2.4.1. ETHIQUE DES AFFAIRES ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

+ DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :

La transparence et l'éthique sont des valeurs clés du Groupe SQLI.

En cas de manquement de l'un de ses collaborateurs ou fournisseurs, le Groupe pourrait être exposé à des risques juridiques (sanctions pénales ou administratives, mise en cause de sa responsabilité). La réputation du Groupe pourrait être également, à l'occasion d'un tel incident, remise en cause.

Il est donc primordial pour le Groupe SQLI de s'assurer que l'ensemble de ses pratiques respectent les normes éthiques, particulièrement s'agissant de la lutte contre la corruption, le respect des droits de l'Homme ainsi que la protection de l'environnement.

En qualité de Groupe international, SQLI doit se doter d'une forte gouvernance et de solides normes éthiques.

+ POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

➤ CHARTRE ETHIQUE DES AFFAIRES :

Le Groupe SQLI conduit ses activités de manière responsable, transparente et éthique. SQLI s'est doté d'un ensemble de principes fondés principalement sur le respect du droit interne et international, formalisé au sein d'une charte éthique. Cette charte concerne notamment les pratiques anticoncurrentielles, la corruption et les conflits d'intérêts, les règles inhérentes au droit de la propriété intellectuelle et le respect des personnes.

➤ RELATION AVEC SES FOURNISSEURS :

Le Groupe SQLI promeut auprès de ses sous-traitants les dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et contrôle le respect par ses fournisseurs des droits humains fondamentaux. Les fournisseurs et sous-traitants doivent montrer un comportement équitable et conforme aux principes de base en matière de développement durable (droit de l'Homme, travail des enfants, travail dissimulé, confidentialité, propriété intellectuelle, refus de la corruption dans la pratique des affaires, impact sur l'environnement). Préalablement à toute relation commerciale, SQLI s'assure que chaque fournisseur a adhéré à la « Charte éthique des affaires SQLI », s'engageant de ce fait à une évaluation développement durable et autorisant SQLI à conduire des audits. Toute violation d'un principe édicté par la charte est une cause de rupture de la relation commerciale avec le fournisseur.

➤ LUTTE ANTI-CORRUPTION :

Le Groupe SQLI invite chacun de ses collaborateurs à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Afin de se prémunir contre tout risque de corruption, SQLI s'est doté d'un code de déontologie basé sur le code Middlednext. Ce code entrera prochainement en vigueur après consultation des instances représentatives du

personnel. La mise en place d'un dispositif interne d'alerte est également en cours de finalisation.

➤ **GOVERNANCE D'ENTREPRISE :**

Au 31 décembre 2018, le conseil d'administration de la société SQLI est composé de trois membres, dont une femme et d'un administrateur représentant les salariés et respecte ce faisant les dispositions législatives et réglementaires en matière de parité Hommes-Femmes. Le conseil d'administration s'est réuni 11 fois en 2018.

+ PERFORMANCES :

➤ **INDICATEURS :**

Ethique des affaires :

Aucun acte de corruption n'a été relevé ni porté à la connaissance du Groupe depuis sa constitution.

Gouvernance d'entreprise :

	% DE FEMMES DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES EN 2018	TAUX DE PARTICIPATION AUX REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SQLI	33%	100%

➤ **AMBITIONS 2019 :**

Dans le cadre de sa lutte contre la corruption, SQLI entend, outre mettre scrupuleusement en œuvre son code de déontologie et dispositif interne d'alerte, renforcer la sensibilisation de ses collaborateurs et dirigeants à l'anticorruption.

Quant à la gouvernance d'entreprise, SQLI s'engage à conserver un taux de féminisation de son conseil conforme aux dispositions légales et maintenir l'assiduité de ses membres aux réunions de conseil.

2.5. RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

2.5.1. IMPACT ENVIRONNEMENTAL

+ DESCRIPTION DU RISQUE ET ENJEUX :

Les risques d'atteinte à l'environnement provoqués par les activités du Groupe restent limités dans le cadre de l'activité d'une Entreprise du Secteur du Numérique (ESN), soit dans le cadre d'activités dématérialisées. Néanmoins, le Groupe SQLI recense les risques potentiels suivants :

les émissions de CO2 liées aux déplacements des collaborateurs dans le cadre de leurs missions, la consommation d'énergie au sein du Groupe (électricité/gaz).

En outre, la majorité des sociétés du Groupe étant située en Europe, les directives européennes en matière environnementale s'appliquent, et notamment concernant la réduction des émissions, la gestion des déchets, l'efficacité énergétique des bâtiments. Le respect des différentes réglementations est donc un point important pour le Groupe, une non-conformité pouvant impacter l'image du Groupe SQLI.

+ POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

➤ INSTAURATION DE BONNES PRATIQUES :

Le Groupe SQLI met en œuvre toutes les mesures ponctuelles qu'il juge nécessaires afin de limiter sa consommation d'énergie et de matières premières, notamment des mesures visant à limiter l'impression des documents, réduire la consommation d'énergie (ex : extinction automatique des lumières en soirée, installation de lumières avec détecteur de mouvement dans certains locaux du Groupe, installation de lumières minuterie dans certains locaux du Groupe) ou encore les déplacements professionnels (recours en priorité à des procédés Green IT tels que visioconférences). Le Groupe incite également les collaborateurs à trier leurs déchets. SQLI a mené en 2018 des discussions avec l'entreprise CEDRE, spécialisée dans la gestion des déchets, afin de mettre en place un système de tri sélectif au sein de l'ensemble de ses agences françaises. Par ailleurs, afin de limiter sa consommation de papier, SQLI a décidé à compter d'octobre 2018 de digitaliser les bulletins de salaire de ses collaborateurs.

➤ LOCAUX HQE :

Dans le cadre de sa démarche environnementale, SQLI s'efforce de privilégier la location de bâtiments certifiés HQE (certification Haute Qualité Environnementale permettant de valoriser les performances des bâtiments mais également de réduire ses consommations, son impact environnemental et améliorer la santé et le confort des utilisateurs). Les équipes parisiennes de la société SQLI ont ainsi emménagées, en février 2018, dans de nouveaux locaux certifiés HQE Construction/Rénovation (HQE Exploitation Axe 1, Breeam In Use Part 1). Un comité vert est également organisé chaque année avec le propriétaire desdits locaux en vue de maintenir et améliorer la qualité environnementale de l'immeuble via le suivi des consommations d'énergie, d'eau et production de déchets. L'agence de Bordeaux a également emménagé en octobre 2018 au sein de nouveaux locaux certifiés HQE Construction et BREEAM.

+ PERFORMANCES :

➤ INDICATEURS :

Consommation d'électricité/gaz en 2018 :

	Consommation d'énergie au sein du Groupe en 2018			
	Consommation d'électricité au sein du Groupe		Consommation de gaz au sein du Groupe	
	En MWh	En coût	En MWh	En coût
SQLI	212,829	34 473,38€	NA	NA
ASTON INSTITUT	19,441	3 219,38€	NC	NC

SQLI MAROC	611,680	98 645,42€	NA	NA
INVENTCOMMERCE	13,000	4 874,00€	NA	NA
INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	19,248	1 884,00€	NA	NA
SQLI SUISSE	66,055	NC	NA	NA
SQLI BELGIUM	17,842	4 208,78€	NC	NC
WAX BELGIQUE	30,954	7301,00€	NA	NA
SQLI SA (Luxembourg)	1,703	422,66€	5,948	405,20€
STAR REPUBLIC	88,042	NC	NA	NA
OSUDIO	200,180	50 944,00€	NC	NC
TOTAL	1 280,974	205 972,62€	5,948	405,20 €

Consommation de CO² lors des déplacements professionnels des collaborateurs en 2017 et 2018.:

	Consommation d'énergie en dehors du Groupe en 2018 (Déplacements professionnels)		Consommation d'énergie en dehors du Groupe en 2017 (Déplacements professionnels)	
	Emissions CO ² en kg Déplacements en avion	Emissions CO ² en kg Déplacements en train	Emissions CO ² en kg Déplacements en avion	Emissions CO ² en kg Déplacements en train
SQLI / ASTON INSTITUT	146 070	44 943	337 693	11 685
TOTAL	191 013		349 378	

Consommation de papier en 2017 et 2018.:

	SQLI	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	INVENTCOMMERCE PROPRIETARY	INVENTCOMMERCE	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	WAX BELGIQUE	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	TOTAL
CONSUMMATION DE PAPIER 2018 (EN KG)	810	617	NC	NC	500	205	25	25	NC	230	2412	
CONSUMMATION DE PAPIER 2017 (EN KG)	1019	776	30	22	375	410	15	32	NC	NC	2679	

➤ **AMBITIONS 2019 :**

SQLI entend poursuivre les bonnes pratiques environnementales instaurées au sein du Groupe afin de limiter sa consommation d'énergie et de papier et s'engager dans une démarche responsable en matière de tri des déchets, mettant en place son partenariat avec l'entreprise CEDRE.

Dans ce cadre, l'agence de Nantes déménagera courant 2019 au sein de locaux s'inspirant de la certification HQE.

III. NOTE METHODOLOGIQUE SUR LE REPORTING

La Déclaration de performance extra-financière a pour objectif de témoigner de manière transparente de la performance globale du Groupe SQLI en la matière.

Il est réalisé par le service juridique du Groupe SQLI, lequel centralise l'ensemble des informations communiquées par les services internes – notamment les RH pour les informations sociales, mais également par des prestataires externes disposant de système de mesure.

En effet, cette déclaration s'appuie sur un recueil et un suivi de données. A ce titre, le Groupe SQLI s'est doté d'un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer sa performance sociale, environnementale et sociétale.

3.1. PERIMETRE DE REPORTING

Les informations présentées dans la partie « Risques sociaux » concernent :

- ⊕ La société SQLI,
- ⊕ La société ASTON INSTITUT, filiale française du Groupe SQLI,
- ⊕ Les filiales étrangères du Groupe SQLI, à savoir : SQLI MAROC, SQLI SUISSE, SQLI BELGIUM, WAX BELGIQUE, SQLI SA (Luxembourg), INVENTCOMMERCE LTD, INVENTCOMMERCE PROPRIETARY LTD, OSUDIO, STAR REPUBLIC.

Les informations présentées dans la partie « Risques environnementaux » couvrent :

- ⊕ Pour les déplacements professionnels : les sites situés en France ;
- ⊕ Pour la consommation d'énergie au sein du Groupe : SQLI pour les sites suivants : Levallois-Perret (pour la période d'avril 2018 à décembre 2018), La Chapelle sur Erdre, Toulouse, Pessac, ASTON INSTITUT pour le site suivant : Lille, SQLI MAROC, INVENTCOMMERCE, INVENTCOMMERCE PROPRIETARY LTD, SQLI SUISSE, SQLI BELGIUM, WAX Belgique, SQLI SA (Luxembourg), STAR REPUBLIC, OSUDIO pour les sites suivants : Diepenbeek, Lünen, Berlin, Valence ;
- ⊕ Pour la consommation de papier : l'ensemble des sociétés du Groupe SQLI à l'exclusion de la société STAR REPUBLIC.

Les acronymes « NC » et « NA » mentionnés dans la présente déclaration signifient respectivement « Non Communiqué » et « Non Applicable ».

3.2. METHODOLOGIE DE REPORTING SOCIAL

Il convient de noter que dans le cadre de la présente déclaration, les termes suivants doivent s'entendre comme suit :

- + Effectifs : désignent le nombre total de collaborateurs (en personnes physiques) liés par un contrat de travail (CDI, CDD, apprentis) au 31 décembre 2018.
- + Absentéisme : désigne le nombre de jours d'absence pour : maladie, accident de travail ou de trajet, maternité, congés autorisés ou autres raisons (paternité principalement).
- + % de salariés ayant réalisé leur BAP : ce ratio se calcule comme suit : nombre de salariés ayant réalisé leur entretien annuel / nombre total de salariés au 31/12/2018. En France, les entretiens annuels sont renseignés via un système électronique de validation et signature d'une part par le manager et/ou le TLRH et d'autre part, par le collaborateur. Quant aux filiales étrangères, les entretiens sont réalisés via des formulaires Word qui sont par la suite imprimés et signés, à l'exception des filiales belges pour lesquelles le suivi est dématérialisé. Ce sont donc ces entretiens validés et signés qui sont pris en compte dans le calcul du ratio.
- + Nombre de certifications obtenues : les certifications correspondent à une formation menant à un examen final (lequel peut prendre la forme d'un questionnaire simplifié ou d'un examen oral face à un jury assermenté selon le type de certification et sa renommée). Les certifications consistent à valider un niveau de connaissance dans un domaine précis (il s'agit dans la plupart des cas d'une validation des acquis de connaissance dans un domaine spécifique). Ces certifications peuvent avoir une reconnaissance locale (marché français ou au sein d'une communauté de spécialistes) ou une portée internationale. Le nombre de certifications obtenues correspond donc au nombre d'examens finaux validés par les collaborateurs.
- + Turnover volontaire : le turnover volontaire se calcule comme suit : ((nombre de départs subis cumulés / nombre de mois) / effectif moyen depuis le début de la période) X 12. Les départs subis correspondent aux départs volontaires des salariés (rupture de période d'essai à l'initiative du collaborateur, fin de CDD et démissions).

3.3. METHODOLOGIE DE REPORTING SOCIETAL

- + Indicateurs satisfaction client : nous avons basé notre enquête de satisfaction sur la méthode NPS (Net Promoter Score) afin de déterminer le taux de recommandation de nos clients. La méthodologie NPS repose sur la question de fond suivante : « Quelle est la probabilité que vous recommandiez SQLI à un ami ou collègue ? ». Les clients sont alors invités à noter leur réponse sur une échelle de 0 à 10, cette échelle étant divisée en 3 catégories : « Peu probable » de 0 à 6, « Neutre » de 7 à 8 et « Très probable » de 9 à 10. Conformément à la méthode NPS, nous avons adressé la question suivante : « Sur une échelle de 0 à 10, recommanderiez-vous SQLI à un collègue ou un proche » à 694 de nos clients situés en France, Suisse, Belgique et au Maroc.

- + Sécurité des opérations : nous avons sollicité l'ensemble de nos filiales (en France et à l'étranger) afin de recenser au sein de chacune des sociétés du Groupe le nombre d'actions judiciaires introduites par nos clients pour atteinte à la vie privée et perte de données consécutives à une faute du Groupe SQLI.
- + Gouvernance : afin de déterminer le % de femmes présentes au sein du conseil d'administration de la société SQLI, nous avons procédé au calcul suivant : nombre de femmes au conseil d'administration / nombre total de membres du conseil d'administration (à l'exception de l'administrateur représentant les salariés) X 100, soit 1 / 3 X 100 = 33%.

3.4. METHODOLOGIE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Les factures d'électricité fournies par EDF permettent le calcul de la consommation d'électricité des établissements SQLI de Levallois-Perret, la Chapelle sur Erdre, Toulouse, Pessac et Lille pour ASTON INSTITUT.

De même, les extraits des comptes du groupe SQLI fournis par les différents fournisseurs du groupe permettent de calculer, d'une part la consommation de papier de SQLI/ASTON INSTITUT sur la base des factures du fournisseur et d'autre part les émissions de CO2 relatives aux déplacements du personnel, sur la base d'extraits fournis par la société en charge de la gestion des déplacements au sein de SQLI/ASTON INSTITUT.

IV. TABLEAU DE CORRESPONDANCE

TEXTE DE LOI	LISTE DES ITEMS OBLIGATOIRES	TRAITEMENT DE L'ITEM
Loi sur la lutte contre les fraudes du 23 octobre 2018	Lutte contre l'évasion fiscale	Compte tenu de la publication tardive de la loi, nous n'avons pas été en mesure d'intégrer ce thème à notre analyse des risques RSE. Ce thème, s'il constitue un risque principal, sera traité lors du prochain exercice.
Loi sur l'alimentation durable du 30 octobre 2018	Lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
Décret d'application de la transposition de la directive européenne (n°2017-1265)	Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit (contribution et adaptation)	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.

	Economie circulaire	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Lutte contre le gaspillage alimentaire	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées	Se reporter au point 2.2.3 « Diversité et égalité des chances ».
	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Se reporter au point 2.5 « Risques environnementaux ».

V. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT