

SOMMAIRE

03 INFORMATIONS EN MATIERE SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE

ET SOCIETALE	2	
3.1	Présentation du Groupe et de son modèle d'affaires	2
3.2	Présentation de la stratégie RSE du Groupe	2
3.2.1	Identification de l'univers des enjeux RSE	2
3.2.2	Cotation des enjeux prioritaires en matière de RSE	3
3.2.3	Plans d'actions et indicateurs associés aux enjeux RSE	5
3.3	Engagement auprès des Nations Unies	7
3.3.1	Soutien au Pacte Mondial des Nations Unies	7
3.3.2	Contribution aux Objectifs de Développement Durables (ODD) des Nations Unies	7
3.4	Reconnaitances externes en matière de RSE	8
3.5	Enjeux sociaux	9
3.5.1	Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements	9
3.5.2	Développement et transformation des compétences	12
3.5.3	Diversité et égalité des chances	14
3.6	Enjeux éthiques et de gouvernance	17
3.6.1	Éthique et conformité	17
3.6.2	Sécurité des opérations	20
3.6.3	Satisfaction des clients	26
3.7	Enjeux environnementaux	27
3.7.1	Impact environnemental	27
3.8	Table de concordance Principes du Pacte Mondial/ODD	33
3.9	Annexe : Indicateurs sociaux, éthiques et de gouvernance et environnementaux	34
3.9.1	Synthèse des indicateurs sociaux	34
3.9.2	Synthèse des indicateurs éthiques et de gouvernance	42
3.9.3	Synthèse des indicateurs environnementaux	43
3.10	Indicateurs Taxonomie	47
3.10.1	Part de chiffre d'affaires éligible et alignée à la taxonomie	48
3.10.2	Part de Capex éligible et alignée à la taxonomie	50
3.10.3	Part de l'Opex éligible et alignée à la taxonomie	52
3.11	Note méthodologique sur le reporting	54
3.11.1	Périmètre de Reporting	54
3.11.2	Méthodologie de reporting social	54
3.11.3	Méthodologie de reporting éthique et de gouvernance	56
3.11.4	Méthodologie de reporting environnemental	56
3.12	Rapport de l'organisme tiers indépendant	58
	Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes	61

03 INFORMATIONS EN MATIERE SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIETALE

3.1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SON MODÈLE D’AFFAIRES

Il convient de se reporter au chapitre 1 « Présentation du Groupe SQLI et de ses activités » du présent Document d’enregistrement universel 2023 et plus particulièrement :

- les **principales ressources** : se reporter au paragraphe 1.3.4 « Les forces vives du Groupe » ;
- les **principales activités** : se reporter au paragraphe 1.3.1 « Activités : groupe européen de services dédiés au monde du Digital » ;
- les **principales réalisations** : se reporter au paragraphe 1.3.6 « Références clients – Démonstration des capacités de SQLI » ;
- les **éléments de stratégie et les perspectives** : se reporter au paragraphe 1.3.8 « Principaux marchés et stratégies » et au paragraphe 1.4.4 « Informations sur les tendances » ;
- la **formalisation graphique du modèle d’affaires assortie de commentaires** : se reporter au paragraphe « Activités : groupe européen de services dédiés au monde du Digital » et notamment la Table 3. « Le modèle d’affaires de SQLI ».

3.2 PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE RSE DU GROUPE

En 2023, pour répondre aux exigences de la CSRD et pour anticiper le rapport de durabilité que nous publierons concernant l’exercice 2024, nous avons enclenché les travaux relatifs à la double matérialité.

À cet effet, nous avons travaillé avec une société de conseil spécialisée dans le développement durable pour revoir en profondeur notre stratégie ESG et identifier les enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance les plus importants pour notre entreprise

3.2.1 Identification de l’univers des enjeux RSE

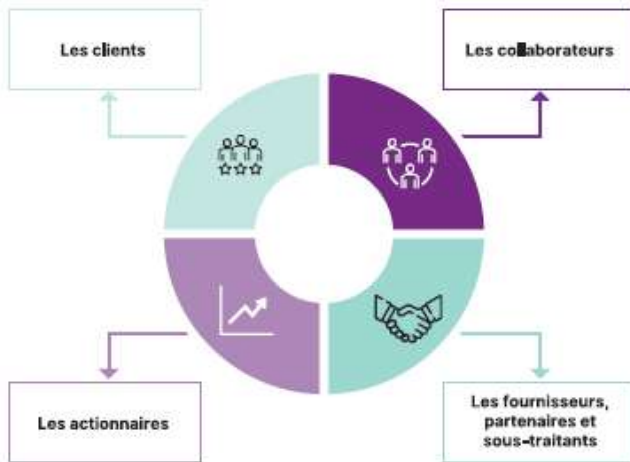
Notre stratégie RSE actuelle est basée sur une analyse de matérialité simple effectuée en 2020 dont les résultats ont conduit à répertorier les enjeux RSE suivants :

Enjeux sociaux	Enjeux éthiques et de gouvernance	Enjeux environnementaux
<ul style="list-style-type: none">● Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagement● Développement et transformation des compétences● Diversité et égalité des chances	<ul style="list-style-type: none">▲ Éthique et conformité▲ Sécurité des opérations dont cybersécurité et protection des données▲ Satisfaction des clients	<ul style="list-style-type: none">● Impact environnemental

La lutte contre l’évasion fiscale a fait l’objet d’une évaluation interne et n’a pas été considérée comme un thème comportant des risques matériels. Il ne justifie donc pas un développement dans le présent rapport en tant que risque RSE principal.

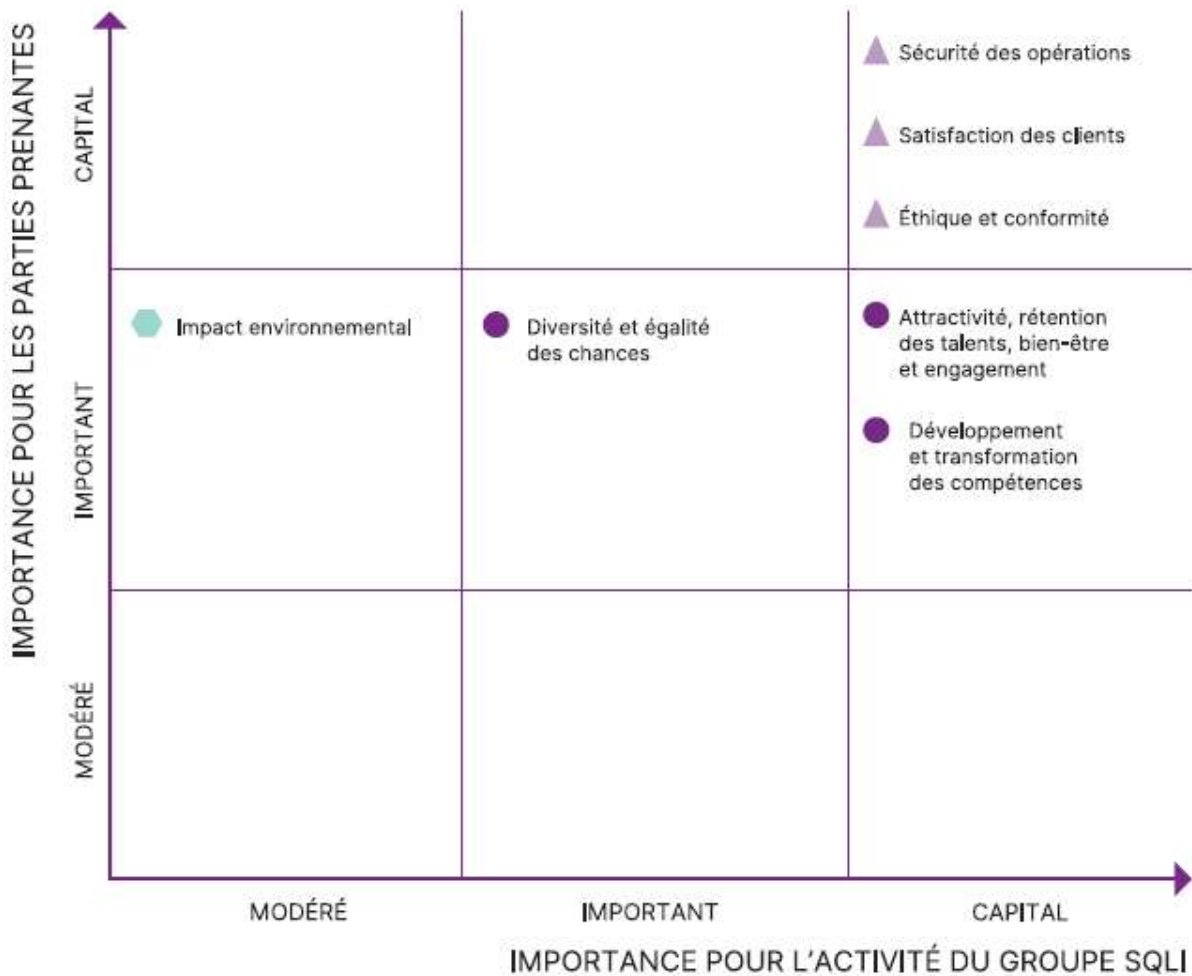
3.2.2 Cotation des enjeux prioritaires en matière de RSE

SQLI a ensuite hiérarchisé chacun des enjeux en fonction de son importance pour le Groupe (abscisse) et ses parties prenantes (ordonnée). Les parties prenantes du Groupe SQLI englobent :



La matrice de matérialité présentée ci-après met en évidence les actions sur lesquelles le Groupe SQLI doit se concentrer en priorité.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ DES ENJEUX RSE






Dans le cadre de cette analyse de matérialité, SQLI a ainsi priorisé les 7 enjeux RSE présentés synthétiquement ci-après :




Catégorie de l'enjeu	Domaine d'activité	Description de l'enjeu	Pilotage de l'enjeu
Social	● Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements	<ul style="list-style-type: none"> ● Conservation des savoir-faire et des compétences clés ; ● Attractivité et recrutement de nouveaux talents 	Direction des ressources humaines/Direction juridique (Code de conduite)
Social	● Développement et transformation des compétences	● Capacité du Groupe à former ses collaborateurs aux besoins des clients et des nouveaux métiers liés à l'évolution des technologies et des usages	Direction des ressources humaines
Social	● Diversité et égalité des chances	● Prévention de toute forme de discrimination	Direction des ressources humaines/Direction juridique (Code de conduite)
Éthique et gouvernance	▲ Éthique et conformité	● Respect des lois et réglementations applicables aux activités du Groupe dans les pays dans lesquelles il exerce ses activités.	Direction juridique
Éthique et gouvernance	▲ Sécurité des opérations	● Respect des règles de protection des données personnelles	Direction juridique/DSSI
Éthique et gouvernance	▲ Satisfaction des clients	<ul style="list-style-type: none"> ● Adéquation entre l'offre de services proposée et les exigences des clients ; ● Respect des obligations contractuelles 	Direction marketing Direction commerciale
Environnement	● Impact environnemental	<ul style="list-style-type: none"> ● Limitation des émissions de CO₂ dans le cadre des déplacements professionnels des collaborateurs du Groupe ; ● Réduction de la consommation d'énergie au sein du Groupe. 	Services généraux Direction financière

3.2.3 Plans d'actions et indicateurs associés aux enjeux RSE

● ENJEUX SOCIAUX

Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Politique de recrutement Groupe Mise en place d'un outil de recrutement Groupe Campagne de cooptation Télétravail <i>Team Leader RH</i> Déploiement du cycle RH Nouveau logiciel de paie Règlement des salaires Mise en place de l'outil OSCAR Prévention des risques psychosociaux Formation à la santé et la sécurité au travail Code de conduite Événements sur les sites Déménagement dans des sites plus qualitatifs 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de recrutements Nombre de recrutements par genre Nombre de recrutements par type de contrats % de recrutements issus du système de cooptation % de collaborateurs ayant fait l'objet d'un EAP Turnover volontaire Taux d'absentéisme Taux de gravité des accidents de travail Taux de fréquence des accidents de travail % de collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de télétravail 	Groupe	p. 76
Développement et transformation des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formation Formations en lien avec les orientations du Groupe Partenariats avec des professionnels de la formation E-learning pour une formation sur mesure et sur demande Formation des managers de proximité Formations internes Formation à la cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation Nombre d'heures de formation en e-learning Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur % de collaborateurs formés en e-learning Nombre de certifications obtenues Répartition des formations par domaine 	Groupe	p. 78
Diversité et égalité des chances 	<ul style="list-style-type: none"> Soutien au Pacte Mondial des Nations Unies Formation des jeunes aux métiers de l'entreprise Communication et sensibilisation sur la thématique du handicap Égalité professionnelle Hommes Femmes Code de conduite Actions solidaires Mécénat de compétence 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de collaborateurs selon le sexe Nombre de collaborateurs selon l'âge Taux d'emploi des seniors Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté Nombre de collaborateurs selon la catégorie professionnelle % de femmes à des postes de direction % de femmes au sein des instances dirigeantes Nombre de collaborateurs à temps partiel Nombre de collaborateurs selon le type de contrats Nombre de collaborateurs en situation de handicap Taux d'emploi des salariés en situation de handicap Nombre de stagiaires Nombre d'alternants Comparaison entre le salaire moyen H/F 	Groupe Groupe Groupe Groupe France France Groupe Groupe France France Groupe Groupe Groupe	p. 80

▲ ENJEUX ÉTHIQUES ET DE GOUVERNANCE

Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
Éthique et conformité 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au Pacte mondial des Nations Unies • Cartographie des risques • Direction juridique Groupe • Code de conduite SQLI • Comité d'éthique • Politique cadeaux et invitations • Modèles de contrats SQLI • Évolution de la politique achat • Formation à la compliance • Prévention des délits d'initiés • Règlement intérieur du Conseil d'administration • Délégation de pouvoirs et de responsabilités • Gouvernance d'entreprise • Comité des nominations, rémunérations et RSE (CNR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'incidents confirmés ou d'actions en justice signalés en matière de corruption • Nombre d'incidents signalés <i>via</i> la procédure d'alerte mise en place • % de participation aux réunions du Conseil d'administration 	Groupe France Groupe France	p. 83
Sécurité des opérations 	<ul style="list-style-type: none"> • DSSI • Comité de sécurité COSEC • Certification ISO 27001 • Politiques Sécurité • Sensibilisation aux enjeux de cybersécurité • Plan assurance sécurité • Charte d'utilisation des moyens informatiques • Assurance Cybersécurité • « Programme Global de Protection des Données » • Réseau « PRIVACY » au sein du Groupe • Information des personnes concernées • SQLI PRIVACY • Agora AFCDP 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandes d'exercice des droits • Nombre total de réclamations pour atteinte à la vie privée et perte de données du client ayant donné lieu à une action judiciaire 	Groupe	p. 85
Satisfaction des clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Approche end-to-end • Enquêtes satisfaction • Formation des commerciaux aux offres SQLI et au perfectionnement des techniques commerciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux net de recommandation 	France Suisse Belgique Allemagne Pays-Bas Royaume-Uni Suède	p. 89

● ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
Impact environnemental	<ul style="list-style-type: none"> Soutien au Pacte Mondial des Nations Unies Adhésion à la Charte du Numérique responsable Qualité du Web Offre Sobriété numérique Application des règles d'accessibilité pour des services inclusifs Instaurations de bonnes pratiques Gestion des déchets Évaluation RSE des fournisseurs Achats Responsables Virtualisation des serveurs, recyclage du matériel informatique et des cartouches d'impression Politique de nouveaux locaux Politique Parc automobile Sensibilisation des parties prenantes Actions menées en faveur de la biodiversité Bilan carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Consommation d'électricité Consommation moyenne annuelle d'électricité par collaborateur Consommation de papier en kg % de papier labellisé éco-responsable acheté en kg Quantité de papier achetée par collaborateur Bilan carbone scopes 1, 2 et 3 	<p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p>	p. 91



3.3 ENGAGEMENT AUPRÈS DES NATIONS UNIES

3.3.1 Soutien au Pacte Mondial des Nations Unies

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Le Groupe SQLI est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et soutient les dix principes du Pacte Mondial concernant les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Dans le cadre de son soutien au Pacte Mondial, le Groupe SQLI s'engage également à promouvoir ces principes auprès de ses parties prenantes.

3.3.2 Contribution aux Objectifs de Développement Durables (ODD) des Nations Unies















SQLI soutient les ODD

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) correspondent aux dix-sept objectifs mondiaux adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies que les États s'engagent à atteindre à horizon 2030. Les ODD définissent les priorités et aspirations mondiales en matière de développement durable en vue d'éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

Le Groupe SQLI contribue aux ODD des Nations Unies *via* les politiques et plans d'actions qu'il met en place en matière de développement durable et de responsabilité d'entreprise.

Au regard des activités du Groupe, les ODD suivants ont été retenus :

Enjeux	Contribution aux ODD					
● Enjeux sociaux						
▲ Enjeux éthiques et de gouvernance						
● Enjeux environnementaux						

3.4 RECONNAISSANCES EXTERNES EN MATIÈRE DE RSE

Les engagements et actions mises en place par le Groupe SQLI en matière de développement durable et de responsabilité d'entreprise sont reconnus *via* différentes validations externes.

ECOVADIS



La stratégie RSE du Groupe SQLI est évaluée chaque année par ECOVADIS, agence indépendante de notation extra-financière. ECOVADIS est spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE sur 4 thématiques (social, environnement, éthique des affaires, achats responsables). En 2023, le Groupe SQLI a obtenu un score de 66/100 (contre 62/100 en 2022), se positionnant ainsi au niveau des 9 % des sociétés les mieux notées par ECOVADIS dans le secteur d'activité « Programmation informatique, conseils et activités connexes ».

ETHIFINANCE ESG RATING



EthiFinance ESGRatings évalue les entreprises selon un référentiel de critères répartis en 4 piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes Externes (ESG – PPE). Dans le cadre du Gaïa rating 2023, le Groupe SQLI a obtenu le score de 64/100 (nouvelle grille de *scoring*).

PROVIGIS



En 2023, SQLI (France) a obtenu une certification PROVIGIS (spécialiste de la conformité fournisseurs) : une certification « Tiers Responsable Silver » et a conservé la certification « Acheteur Responsable Bronze » attestant de l'engagement de SQLI (France) en matière d'achat responsable.

3.5 ENJEUX SOCIAUX

3.5.1 Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements



Description de l'enjeu

L'attractivité et la rétention des talents dans le secteur du digital sont des enjeux cruciaux, façonnant la compétitivité des entreprises dans un paysage en constante évolution. Dans ce domaine dynamique, les professionnels hautement qualifiés sont des ressources essentielles, et attirer et retenir ces talents devient un impératif stratégique.

La demande croissante de compétences numériques crée une forte concurrence entre les entreprises pour attirer les meilleurs talents. Ainsi, le Groupe SQLI est exposé à la raréfaction des ressources disponibles et au risque de recrutement de ses meilleurs potentiels par ses concurrents ou ses propres clients.

En effet, la rétention des talents est tout aussi cruciale que l'attraction. Le Groupe SQLI doit par conséquent créer des conditions favorables à l'épanouissement professionnel, favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et valoriser la contribution des employés. Dans ces conditions, le risque de faire face à des difficultés en matière de recrutement et de fidélisation peut exister.

Afin de pallier le risque de départs et notamment ceux de collaborateurs clés, le Groupe SQLI pourrait être contraint à consentir des augmentations salariales non répercutées immédiatement dans sa tarification de sorte que la performance financière du groupe pourrait s'en trouver dégradée. 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 d'un nombre de départs significatif de collaborateurs à destination de concurrents.

La capacité du Groupe SQLI à croître au cours des prochaines années et à répondre positivement aux demandes de ses clients dépend donc de son aptitude à attirer, recruter, motiver et conserver ses talents et notamment ses experts.

Dès lors, afin de relever ces challenges le Groupe SQLI devra être en mesure de répondre aux défis suivants :

- attirer les meilleurs professionnels du Digital et retenir les talents ;
- offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail, protégeant la santé et assurant la sécurité des collaborateurs ;
- permettre à l'ensemble des collaborateurs d'évoluer dans un milieu stimulant, avec des opportunités d'apprentissage continu et une culture de l'innovation.



Politiques existantes et actions menées sur l'année

Dans le cadre des politiques et actions menées en matière d'attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements, le Groupe SQLI contribue aux ODD suivants : 3 (Bonne santé et bien-être) et 8 (Travail décent et croissance économique).

Politique de recrutement groupe

Le Groupe SQLI met en œuvre une politique de recrutement basée sur un plan de recrutement consolidé et une politique de recrutement sélective, basée sur des tests techniques et de langue, ainsi que des entretiens RH focalisés sur le savoir-être des candidats.

Dans le cadre de l'intégration des nouveaux embauchés, le Groupe SQLI organise régulièrement des séminaires d'intégration mêlant informations et présentation du Groupe, informations locales, rencontre des managers et actions de cohésion. Ces séminaires sont réalisés soit en présentiel, soit en distanciel. Le Groupe SQLI nomme également un parrain chargé de faciliter l'intégration du nouvel embauché au quotidien.

Mise en place d'un outil de recrutement groupe

En 2023 le Groupe SQLI a mis en place un outil de recrutement groupe. En effet, l'attractivité, la sélection et le suivi de notre activité de recrutement sont des enjeux majeurs pour permettre à SQLI d'atteindre ses objectifs de croissance pour les prochaines années. Il était par conséquent nécessaire d'avoir un seul et même outil pour toutes les entités du Groupe afin de remplacer les six outils précédemment utilisés. Ce nouvel outil, Smartrecruiters, permet d'homogénéiser certains process tout en prenant en compte les spécificités de chaque pays, d'améliorer la marque employeur du Groupe à travers une expérience candidat optimisée et enfin de réduire les coûts et le temps de traitement permettant aux recruteurs de se consacrer aux tâches de leur métier à forte valeur ajoutée.

Campagne de cooptation

En vue d'attirer de nouveaux talents, le Groupe SQLI a mis en place un système de cooptation au sein des trois zones du Groupe (France, International et Maroc). Ainsi, pour toute cooptation réalisée par un collaborateur SQLI, ce dernier reçoit une prime. Cette pratique permet, en plus d'attirer de nouveaux talents, de fidéliser les collaborateurs déjà embauchés. Afin de répondre à l'enjeu de recrutement de nos experts, les primes de cooptations varient selon la typologie des profils recommandés, permettant ainsi de cibler spécifiquement les profils pénuriques. Enfin, le Groupe SQLI organise des challenges de cooptation, de manière saisonnière et sur certains profils, récompensant ainsi les plus forts contributeurs à la cooptation.

En 2023, 10 % des recrutements du Maroc ont ainsi été réalisés *via* le système de cooptation. Une campagne de communication est entretenue tout au long de l'année pour valoriser ce levier de recrutement.

Télétravail

Dans le but de permettre à ses collaborateurs de trouver le bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle tout en répondant aux attentes de nos clients, toutes les entités du Groupe SQLI autorisent leurs collaborateurs à télétravailler, conformément à la Charte de Télétravail et en prenant en compte les spécificités de fonctionnement locales.

Team Leader RH

Afin d'être davantage à l'écoute des collaborateurs et répondre au mieux à leurs attentes, le Groupe SQLI favorise la relation de proximité. Nous avons ainsi créé en 2020, au sein de nos sociétés situées en France, Suisse, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et Maroc, le rôle de *Team Leader RH*, chargé de s'assurer du développement de la carrière des huit collaborateurs qu'il suit en moyenne, mais aussi des conditions de mission et de leur intégration au sein du Groupe. Le *Team Leader RH* est également une véritable courroie de transmission entre le management et les collaborateurs. Le Groupe SQLI a également créé un parcours de formation labellisant, en e-learning, portant sur les pratiques managériales et le rôle du *Team Leader RH*, auquel chaque TLRH a accès.

En 2023, nous avons créé au Maroc, un rituel mensuel de réunion DRH avec la communauté des TLRH : MeetUp.

Le Maroc a également lancé en mars, un Cycle « TLRH Impact », en 5 modules, avec des certificats de participation au cycle de formation, organisation de cérémonie de remise de certificats aux participants comme forme de remerciements, et reconnaissance afin de maintenir la motivation de la communauté de nos TLRH.

Déploiement du cycle RH

Le cycle RH est un cycle d'accompagnement de carrière transparent et équitable basé sur la performance, le potentiel et la rémunération. Il est composé de trois temps forts : l'évaluation annuelle de performance, la « *People Review* » et la « *Salary Review* ». Chaque année, les collaborateurs réalisent avec leur manager ou *Team Leader RH* une évaluation annuelle de la performance (EAP). Ce bilan annuel de performance est une pratique clé du management des ressources humaines du Groupe SQLI. Il permet de faire le point sur le travail accompli, fixer de nouveaux objectifs et mieux connaître les attentes et difficultés rencontrées par les salariés.

91,1 % des collaborateurs du Groupe ont réalisé un EAP en 2023.

Nouveau logiciel de paie

Dans le cadre de sa transformation digitale interne, à la suite de SQLI SA (France) en 2022, SQLI Maroc a déployé en 2023 un nouveau logiciel de paie et de gestion du personnel en vue d'améliorer le quotidien de ses collaborateurs (logiciel plus ergonomique, process simplifiés, digitalisation et transmission du bulletin de paie en 2023 aux collaborateurs SQLI Maroc)

Règlement des salaires

Depuis décembre 2022, afin d'améliorer la motivation et la satisfaction des collaborateurs ainsi que pour s'aligner sur les bonnes pratiques, les salaires sont versés en fin de mois dans tout le Groupe SQLI.

Mise en place de l'outil OSCAR

En 2023, SQLI (France) a déployé un nouvel outil interne « OSCAR » sur tous les sites de SQLI SA (France) qui aide à la gestion de carrière et à la gestion des compétences des collaborateurs ; cet outil était précédemment déployé uniquement au sein du site de Lyon. Ainsi, il offre la possibilité de consulter les parcours des collaborateurs, les missions en cours ou encore de chercher un profil en fonction des compétences et des certifications acquises. Il centralise également les échanges avec les managers et TLRH ainsi que les opportunités de carrières.

Prévention 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.

Certains pays tels que les Pays-Bas, la Belgique ou la Suisse proposent, *via* des partenaires externes, des dispositifs permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de pouvoir contacter une personne pour échanger sur ses problématiques personnelles ou professionnelles sans que SQLI n'en soit informé.

De plus, afin d'anticiper et donc de prévenir les risques psychosociaux, la Suède, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Belgique et la Suisse adressent à échéances régulières, des enquêtes de satisfaction à leurs employés *via* des outils dédiés, de manière à « prendre le pouls » de leurs ressources et pouvoir intervenir rapidement et de façon ciblée sur les insatisfactions remontées par les équipes.

La société SQLI SA procède à un suivi régulier des risques psychosociaux *via* la mise en œuvre de diverses mesures. À titre d'exemple, les collaborateurs peuvent choisir, 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'une Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), laquelle 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 réglementaires fixées en ces matières. En France, 32 sauveteurs secouristes au travail, 27 Serre-file/Guide File et 19 collaborateurs ont été formés à la sensibilisation à l'incendie en 2023.

En 2023, SQLI Maroc a mis en place un Comité d'hygiène et de sécurité au travail au sein de chacun de ses sites, dont l'objectif est de mener des actions conduisant à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration du bien-être au travail.

Au Maroc, le service de médecine du travail pilote l'organisation de séances de sensibilisation et de formation sur différents thèmes liés aux risques psychosociaux au profit de l'ensemble des collaborateurs tels que :

- Octobre Rose (Cancer du sein) ;
- Maladies Masculines Cancer de la prostate (Movember) ;
- Le secourisme, combattants de feu et TMS ;
- Conception & Mise à disposition de dépliant spécial « TMS » au profit de l'ensemble des collaborateurs.

Par ailleurs, suite au Séisme qui a frappé le Maroc le 8 septembre 2023, une cellule d'écoute et de soutien psychologique a été mise en place à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Maroc. Durant 1 mois, médecins du travail et psychologues ont accompagné les collaborateurs qui ont été affectés directement ou indirectement par cette tragédie naturelle.

Formation à la santé et la sécurité au travail

Au Maroc 20 collaborateurs volontaires ont suivi une formation liée à la santé/sécurité au travail : Secouriste de 1^{re} intervention.

D'autres formations Serre-file – Guide file (formation permettant aux collaborateurs de connaître les techniques et consignes d'évacuation incendie) sont aussi planifiées. Cette formation a pour objectif de renforcer les connaissances des collaborateurs et leur enseigner les bonnes pratiques à mettre en œuvre en matière de santé et sécurité au travail.

En France, 32 sauveteurs secouristes au travail, 27 Serre-file/Guide File et 19 collaborateurs ont été formés à la sensibilisation à l'incendie en 2023.

Code de conduite

Chaque salarié a droit au respect de ses droits fondamentaux, notamment relatifs à la dignité de la personne humaine et à la protection contre toute forme de violence, de harcèlement ou de discrimination. Le Groupe SQLI s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence. Ces principes sont expressément rappelés au sein du Code de conduite SQLI entré en vigueur début 2021, communiqué à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et visé dans chaque règlement intérieur des entités du Groupe.

Déménagement dans des sites plus qualitatifs avec conciergerie et espace sportif

Afin d'améliorer le bien-être des collaborateurs, les entités du Groupe SQLI sont amenées à déménager régulièrement. Ainsi, le site de Bordeaux et le siège social à Levallois-Perret ont déménagé au cours de l'année 2023. Les sites choisis sont qualitatifs et agréables afin que les collaborateurs s'y sentent bien et puissent avoir des conditions de travail optimales.

Au sein du site de Levallois-Perret, un service de conciergerie est à disposition des collaborateurs (retouche, pressing, lavage auto...) ainsi qu'un espace sportif où des cours sont proposés à tarif attractif



Indicateurs clés

- En 2023, 574 recrutements ont été réalisés au sein du Groupe SQLI. Ces recrutements concernaient 165 femmes et 409 hommes, dont 87,3 % en CDI (**Tableau 1, Tableau 2 et Tableau 3**).
- À l'instar de l'année précédente, 11,5 % des collaborateurs recrutés ont été engagés, en 2023, *via* le système de cooptation mis en place, pour l'ensemble des recrutements au sein du Groupe SQLI (**Tableau 4**).
- En 2023, 91,1 % des collaborateurs du Groupe SQLI ont réalisé un EAP (**Tableau 5**).
- Le turnover volontaire s'établit, en 2023, à 13,8 % pour le Groupe SQLI (**Tableau 6**).
- Le taux d'absentéisme de l'entité SQLI SA (France) s'élève, en 2023 à 3,7 % (**Tableau 7**).
- Les taux de gravité et de fréquence des accidents de travail s'élèvent respectivement, au sein de l'entité SQLI SA (France), à 0 et 0 en 2023 (**Tableau 8 et Tableau 9**).
- En moyenne, en 2023, au sein du Groupe, 94,9 % des collaborateurs recourent au télétravail, soit une augmentation de plus de 8 points par rapport à l'année 2022 (**Tableau 10**).



Ambitions 2024

- Poursuivre le développement de la marque employeur (interne et externe) au sein du Groupe.
- Continuer l'accompagnement permettant la prise en main et l'utilisation de l'outil de recrutement groupe déployé mi 2023.
- Aux Pays-Bas, développer la marque employeur *via* des partenariats écoles.
- Permettre à tous les pays du périmètre international de mesurer la satisfaction de leurs collaborateurs et le « *Employee Net Promote Score* » (eNPS) à travers la mise en place d'un outil. La mesure régulière de la satisfaction permettra de lancer en temps et en heure les actions nécessaires permettant de retenir nos talents.

3.5.2 Développement et transformation des compétences



Description de l'enjeu

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.

Le développement des compétences des salariés permet de stimuler leur motivation et leur polyvalence. Il leur permet aussi de mieux visualiser les possibilités d'avancement professionnel. Les avantages liés au développement et à la transformation des compétences sont :

- augmenter la productivité des salariés ;
- améliorer le taux de rétention ;
- atteindre les objectifs de performance plus rapidement ;
- développer une marque employeur forte.

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.

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



Politiques existantes et actions menées sur l'année

Dans le cadre des politiques et actions menées en matière de développement et transformation des compétences, le Groupe SQLI contribue à l'ODD suivante : 4 (Éducation de qualité).

Plan de formation

La mise en place d'une politique de formation adaptée à la stratégie et au développement de l'entreprise permet bien souvent d'amener de la souplesse, de l'innovation et de la performance dans les équipes. Elle permet d'anticiper les besoins de formation et de les mettre en adéquation avec la stratégie du Groupe.

C'est dans cet esprit, que dans chaque entité du Groupe SQLI, des plans de formation annuels sont réalisés.

Les plans de formations et de certification sont identifiés par une ingénierie de formation adaptée à la stratégie globale du Groupe SQLI, aux spécificités de chaque entité en termes de développement des compétences et du besoin business. Cette ingénierie permet de recenser, hiérarchiser et budgétiser les besoins en formation en compétence métiers et *soft skills* et en certification. Une fois la validation faite de ce plan de formation, il est déployé en interne grâce à une planification avec les managers de toute action de formation/certification. Un suivi trimestriel est réalisé grâce à des indicateurs de pilotage et de performance et un bilan annuel est réalisé.

Le Groupe SQLI met ainsi à disposition des salariés des plans de formation adaptés, cursus, cours ou véritables certifications techniques pour consolider leurs connaissances théoriques. Le plan de formation est défini chaque année par l'ensemble des entités opérationnelles et la Direction des ressources humaines, et présenté au Comité social et économique. Il permet aux managers et relais RH de planifier et suivre les actions de formation validées, avec les salariés lors des entretiens annuels de performance « EAP ».

Le Groupe SQLI accorde une importance cruciale au développement continu des compétences de ses équipes. Le Groupe investit chaque année un budget important dans la formation et la certification de ces collaborateurs.

Formations en lien avec les orientations du groupe

Les investissements du Groupe 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. Les ingénieries de formation réalisées reposent d'abord sur les orientations du Groupe en matière de politique de formation.

Le Groupe SQLI accorde une importance toute particulière à la certification de ses collaborateurs, gage de reconnaissance d'une expertise tant en interne qu'auprès des clients et de ses partenaires éditeurs. Ainsi, en 2023, 268 certifications ont été obtenues par les collaborateurs du Groupe SQLI.

Chaque année, le Groupe identifie de nouvelles opportunités business pour lesquelles des investissements en formation et/ou certification sont opérés. En 2023, le Maroc a investi sur des certifications *Salesforce* et *Commerce Tools*.

Partenariats avec des professionnels de la formation

Le Groupe SQLI a mis en place des partenariats avec des organismes de formation externes afin de proposer à ses collaborateurs une offre large et diversifiée correspondant aux attentes et aux métiers du Groupe. Plus particulièrement, en France, SQLI SA (France) collabore avec la société ASTON INSTITUT, organisme de formation du Groupe SQLI disposant d'un catalogue de plus de 400 formations. Ces formations, potentiellement certifiantes, peuvent être des formations métier, des formations techniques, des formations comportementales ou des formations de langues étrangères.

E-learning pour une formation sur mesure et sur demande

Le Groupe SQLI poursuit sa dynamique autour du développement des compétences des collaborateurs ainsi qu'à leur évolution de carrière, et a investi au début de l'année 2023 dans une nouvelle plateforme de formation e-learning JUNO JOURNEY. Toutes les formations internes déjà présentes sur l'ancienne plateforme Coop Academy ont été intégrées sur Juno Journey ; la nouvelle plateforme permet un accès illimité à du contenu de formation en proposant un ensemble de thématiques :

- sujets techniques (sécurité, langages informatiques, etc.) ;
- compétences comportementales (prise de parole en public, gestion du stress etc.).

Le collaborateur peut ainsi choisir parmi 100 000 formations en anglais et 8 000 en français.

Formation des managers de proximité

Le Groupe SQLI a lancé un programme de formation dédié aux managers de proximité (Team Leaders RH et managers) afin de renforcer leurs compétences managériales en matière de gestion de projets et d'encadrement des collaborateurs. Cette formation est disponible en e-learning via la plateforme « Juno Journey ». Pendant les périodes de confinement consécutives à la crise sanitaire, les managers de proximité ont particulièrement été formés au management à distance et aux risques psychosociaux qui conservent toute leur importance avec le recours au télé-travail dans toutes les entités du Groupe SQLI.

Au Maroc, l'académie de formation SQLI a référencé des organismes de formation qui ont conçu des cycles de formation sur mesure. L'un de ces cycles est le Cycle Impact TLRH dispensé à l'ensemble des TLRH via 5 modules de formations de 2 jours, cycle couronné par un Certificat de réussite.

Formations internes

Des formations internes sont également régulièrement réalisées auprès des managers, opérationnels et commerciaux par les différents services (Sales, Finance, Juridique, RH...).

Par ailleurs, un catalogue de formations internes a été mis en place par le Groupe SQLI. Ce catalogue permet d'accéder à de nombreuses formations en accord avec les méthodes de travail SQLI et ses métiers tout en valorisant les compétences des collaborateurs. Ces formations sont facilement dispensables en distanciel, permettant ainsi à des collaborateurs d'agence différentes de se rencontrer, d'échanger et de partager autour de thématiques métiers communes.

Au Maroc, chaque année l'académie E-Challenge se tient. C'est un cycle de formation destiné aux stagiaires PFE qui rejoignent SQLI. Il est dispensé sur une moyenne de 6 semaines en fonction des technologies, et ce à partir du 1^{er} mars. Il permet de valoriser l'expertise interne, de capitaliser sur les compétences et de les transférer à une nouvelle génération de SQLIens.

Formation à la cybersécurité

Les collaborateurs sont régulièrement formés aux enjeux de cybersécurité. Ainsi, chaque mois, ces derniers sont invités par courriel à réaliser en ligne un parcours de sensibilisation sur une thématique de sécurité de l'information : le *phishing*, les SPAM, les *ransomwares*, les mots de passe, la protection de l'information, la sécurité physique,...



Indicateurs clés

- En 2023, les collaborateurs du Groupe SQLI ont réalisé un total de 66 728 heures de formation, dont 25 108 heures de formation en e-learning (**Tableau 11** et **Tableau 12**).
- Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur s'élève, en 2023, à 36,5 pour le Groupe SQLI (**Tableau 13**).
- 30,27 % des collaborateurs du Groupe SQLI ont été formés en e-learning en 2023 (**Tableau 14**).
- En 2023, 268 certifications ont été obtenues par les collaborateurs du Groupe SQLI (**Tableau 15**).
- Tout comme 2022, les formations réalisées en 2023 par les collaborateurs sont principalement des formations techniques ou certifiantes (**Tableau 16**).



Ambitions 2024

Pour 2024, le Groupe SQLI souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :

- intensifier les cycles de formation au profit du *Middle Management* ;
- enrichir le catalogue de formations interne ;
- intensifier l'obtention des certifications ;
- mettre en place des formations à destination des formateurs internes ;
- poursuivre les formations autour de la cybersécurité.

3.5.3 Diversité et égalité des chances



Description de l'enjeu

Convaincu que la diversité dans l'entreprise est source de développement des performances, le Groupe SQLI a toujours porté 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. En effet, la diversité et l'inclusion offrent un avantage concurrentiel

significatif au Groupe SQLI permettant de favoriser un environnement où les idées novatrices prospèrent, où les perspectives multiples alimentent la créativité et où la performance est renforcée.

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 menées sur l'année

Dans le cadre des politiques et actions menées en matière de diversité et égalité des chances, le Groupe SQLI contribue aux ODD suivants : 5 (Égalités entre les sexes) et 10 (Inégalités réduites).

Soutien au Pacte mondial des Nations Unies

Le Groupe SQLI est signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Dans le cadre de son adhésion, le Groupe SQLI soutient les dix principes du Pacte Mondial, notamment les principes relatifs aux droits de l'Homme et aux normes internationales du travail (respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé, abolition effective du travail des enfants, élimination de toute discrimination en matière d'emploi).

Formation des jeunes aux métiers de l'entreprise

Le Groupe SQLI participe à la formation de jeunes étudiants aux différents métiers de l'entreprise. Le Groupe SQLI a ainsi accueilli en 2023, au sein de ses agences françaises, 68 stagiaires, 82 apprentis et 19 contrats de professionnalisation et a intégré au Maroc 140 stagiaires. SQLI SA (France) 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 : INSA Toulouse, Télécom Saint-Étienne, EPITECH, INSA Lyon, Gobelins, ESIGELEC).

Communication et sensibilisation sur la thématique du handicap

Dans le cadre de ses actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'entité SQLI (France) 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 des achats de fournitures de bureau, des prestations plateaux-repas, des buffets pour meetings ou événements...

En outre, depuis 2019, le Groupe SQLI s'engage pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Chaque année, un plan de communication et de sensibilisation dédié est déployé à l'échelle du Groupe. C'est également une semaine où le Groupe SQLI rappelle sa politique de non-discrimination à l'embauche ainsi que l'ensemble des offres d'emploi à pourvoir.

En 2023, le Groupe SQLI a initié un « *escape game* » sur une semaine avec des thèmes relatifs au handicap et à l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Puis, s'est tenu un événement sur chacun des sites du Groupe. Elle a opposé 22 SQLIens des quatre coins du Groupe sur le jeu Fall Guys. Le jeu, corsé par des mises en situation de handicap lors des parties, a été alimenté de débats. L'équipe REBIRD (équipe handi e-sport) était également présente.

L'objectif du Groupe SQLI est de permettre aux collaborateurs de mieux connaître les différents handicaps ainsi que les adaptations possibles des postes de travail en vue de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap. En effet, le Groupe SQLI accompagne individuellement chaque collaborateur en situation de handicap afin qu'il soit dans la situation la plus efficiente possible pour travailler.

SQLI (Groupe) compte 20 collaborateurs en situation de handicap.

Égalité professionnelle femmes-hommes

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

- garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalant 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.

Les HRBP (*Human Resources Business Partner*) sont chargés de suivre les directives définies dans ce cadre par le Groupe. La Direction RH contrôle le respect de ces guidelines chaque année au moment de la *Salary Review*.

Depuis 2019, l'index égalité homme/femme de l'entité SQLI SA (France) est mesuré. À titre d'illustration, : 94/100 en 2021 et 2022 et 93/100 en 2023.

L'Espagne a, avec l'aide d'une agence spécialisée, mis en place un « *Equality Plan* » visant à analyser *via* différents indicateurs l'égalité professionnelle femmes-hommes. Sur la base de cette analyse, différents plans d'actions sont proposés afin d'atteindre cette égalité. Ce plan est validé par les autorités et doit être renouvelé tous les deux ans.

En Suède, c'est à travers l'*Equal pay survey* que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes visent à être réduits.

Code de conduite

Le Groupe SQLI favorise la diversité et s'engage à ne pratiquer aucune discrimination et à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination. Il cherche à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et l'appartenance syndicale des personnes. Ces principes sont rappelés expressément au sein du Code de conduite SQLI entré en vigueur début 2021 et communiqué à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et visé dans chaque règlement intérieur des entités du Groupe.

Actions solidaires

- **OCTOBRE ROSE** : À l'instar des années précédentes, le Groupe SQLI a souhaité mettre en place en 2023 une nouvelle action de mécénat en impliquant la solidarité de ses collaborateurs. Ainsi, à l'occasion de la 30^e édition d'Octobre rose, tous les pays du périmètre international se sont mobilisés autour du challenge caritatif organisé par le Groupe. L'opération consistait pour chaque collaborateur à prendre un selfie muni d'un accessoire rose et de le publier sur le Yammer octobre Rose. Pour chaque selfie publié, 10 € ont été versés par SQLI à l'Institut Curie. La participation des collaborateurs et de SQLI a ainsi permis de récolter 1 350 € au profit de l'Institut Curie.
- **BIBIAN MENTEL FOUNDATION** : SQLI NETHERLANDS s'est engagée dans un mécénat de compétences autour d'un design sprint de 3 jours auprès de l'association Bibian Mentel Foundation. « Égalité des chances pour toutes les personnes ayant un handicap physique ». C'était le rêve du fondateur de l'association, Bibian Mentel, multiple snowboarder paralympique. La mission de l'association est d'aider toute personne avec un handicap ayant un défi physique, à tirer le meilleur parti d'elle-même. Cela passe par un accompagnement de qualité et de « mentalité positive » mais également en fournissant aux participants la bonne prothèse/orthèse.
- **JOOD** : En partenariat avec l'association marocaine Jood, SQLI a engagé un soutien financier de 50 000 € à 18 familles du Douar Tizi Ouadou touchées par le séisme du 8 septembre 2023. Le versement de ce don a contribué à la construction de 18 logements préfabriqués et a permis à 80 personnes de retrouver un chez-soi temporaire. La remise des clés a été effectuée en janvier 2024 en présence du PDG de SQLI Groupe et de l'équipe dirigeante de SQLI Maroc. Ces 18 logements préfabriqués ne sont pas seulement des abris temporaires. Une fois les maisons du douar définitivement reconstruites, les préfabriqués seront transformés en logements touristiques, insufflant une nouvelle dynamique à l'économie locale du douar.

Mécénat de compétence

SQLI s'engage résolument dans le mécénat de compétences en alignant expertises techniques et aspirations sociales.

- **SHARE AI** : pour la quatrième année, SQLI s'engage auprès de Microsoft dans son programme de mécénat à destination des entrepreneurs sociaux. Ce programme a pour vocation de contribuer au développement des projets porteurs d'associations, start-up à impact ou d'entreprises de l'économie sociale et solidaire. Ainsi, dans le cadre de ce programme, SQLI a offert en 2023 ses compétences à l'association NetCarbon. Qui rend la mesure du carbone par satellite accessible à tous pour apporter la réponse nécessaire à la lutte contre le réchauffement climatique. Mécénat de gouvernance et tech sur la mise en place de modèle IA pour analyse de carte satellite.
- **SHARE IT** : ce programme solidaire de l'ONG Ashoka accompagne les entrepreneurs sociaux dans leurs projets digitaux. En 2023, SQLI poursuit son soutien aux différents programmes portés par Share IT.
- **PROJETS** : SQLI compte des associations parmi ses clients et leur offre des jours d'intervention ou des prestations.
 - Nous collaborons étroitement depuis de nombreuses années avec la SPA (Société de Protection des Animaux), où nos équipes apportent leur expertise pour développer et maintenir l'outil central de l'association, aidant ainsi à soutenir la cause animale.
 - En ce qui concerne La Cimade, nos compétences sont mises à profit pour développer SAAM, une plateforme numérique qui permet d'organiser pour chaque groupe local le suivi personnalisé des personnes accompagnées dans l'accès aux droits. L'application permet également à La Cimade de pouvoir communiquer des chiffres lors de campagnes de communication, en garantissant le respect des données personnelles.
 - Nous accompagnons la fondation Le Refuge en développant une plateforme d'accompagnement des délégations qui reçoivent de jeunes personnes en rupture familiale.

- Cette année encore, nous agrandissons le nombre d'associations pour qui nous apportons notre savoir-faire en réalisant une application web pour Stop à l'Exclusion Énergétique. Le projet permettra d'accompagner la formation autour d'un nouveau métier : Ensemblier solidaire, mais également de répondre au besoin d'identification et d'accompagnement des foyers en précarité énergétique. Un MVP est en cours de développement après plusieurs mois de corédaction des éléments constitutifs au *Backlog* du projet.

Indicateurs clés

- En 2023, 679 femmes et 1 435 hommes composent le Groupe SQLI (**Tableau 17**).
- 60,7 % des collaborateurs du Groupe sont âgés, en 2023, entre 25 et 40 ans et 51,7 % possèdent une ancienneté de 2 à 20 ans (**Tableau 19**, **Tableau 29** et **Tableau 30**).
- En 2023, le taux d'emploi des seniors (45 ans et plus) au sein du Groupe s'élève à 24,1 % de l'effectif total (**Tableau 18**).
- Le Groupe SQLI compte, en 2023, 78 % de salariés cadres (**Tableau 20**).
- En 2023, 44 % de femmes occupent un poste de direction (hors Conseil d'administration) au sein de l'entité SQLI SA (France) et 38 % de femmes composent le Conseil d'administration de l'entité SQLI SA (France) (**Tableau 21** et **Tableau 22**).
- 95,8 % des collaborateurs du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée et 4,2 % sont à temps partiel (**Tableau 23** et **Tableau 24**).
- En 2023, le Groupe SQLI compte 20 collaborateurs en situation de handicap, ce qui représente un taux d'emploi de 2 % (**Tableau 25** et **Tableau 26**).
- En 2023, 235 stagiaires et 56 alternants (apprentis/contrats de professionnalisation) sont présents au sein du Groupe SQLI (**Tableau 27** et **Tableau 28**).

En 2023, 2 026 collaborateurs dont 650 femmes et 1 376 hommes du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée et 88 collaborateurs dont 29 femmes et 59 hommes du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée.

Ambitions 2024

- Pour 2024, le Groupe SQLI a pour ambition de poursuivre et d'étoffer ses actions en matière de diversité et d'égalité des chances. Pour cela, le Groupe SQLI souhaite :
 - renouveler la participation à la semaine européenne du handicap (SEEPH) ;
 - continuer à développer les achats auprès des secteurs protégés et adaptés ;
 - mettre en place des partenariats avec des associations afin de favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap ;
 - continuer à communiquer et mettre en place des actions spécifiques autour de la Journée des Droits des Femmes.

3.6 ENJEUX ÉTHIQUES ET DE GOUVERNANCE

3.6.1 Éthique et conformité

Description de l'enjeu

La transparence et l'éthique sont des valeurs clés du Groupe SQLI. En cas de manquement de l'un de ses collaborateurs, mandataires sociaux 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 ou son image pourrait être également, à l'occasion d'un tel incident, dégradée. Il est donc fondamental pour le Groupe SQLI de s'assurer que l'ensemble de ses pratiques respectent les grands principes éthiques, particulièrement s'agissant de la lutte contre la corruption, les droits de l'Homme ainsi que la protection de l'environnement. SQLI, étant un groupe international, doit se doter d'une forte gouvernance et de solides principes éthiques.



Politiques existantes et actions menées sur l'année

Dans le cadre des politiques et actions menées en matière d'éthique et de gouvernance, le Groupe SQLI contribue aux ODD suivants : 4 (Éducation de qualité), 8 (Travail décent et croissance économique) et 16 (Paix, justice et institutions efficaces).

Soutien au Pacte mondial des Nations Unies

Le Groupe SQLI est signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Dans le cadre de son adhésion, le Groupe SQLI soutient les dix principes du Pacte Mondial, notamment le principe relatif à la lutte contre la corruption.

Cartographie des risques

Au cours de l'année 2020, le Groupe SQLI a réalisé une cartographie des risques liés à la corruption. La cartographie a été présentée et validée par le Comité d'audit et des risques et le Conseil d'administration en septembre 2020.

La Direction juridique Groupe acteur de la compliance du Groupe

La Direction juridique du Groupe est chargée de déployer et de s'assurer du respect des grands principes éthiques du Groupe, rappelés notamment dans le Code de conduite entré en vigueur en 2021.

Code de conduite SQLI

Le Groupe SQLI invite chacun de ses collaborateurs, ses mandataires sociaux et l'ensemble de ses partenaires commerciaux 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, le Groupe SQLI s'est doté d'un Code de conduite. Ce code contient un ensemble de mesures portant notamment sur la prévention de la corruption, des délits d'initié et des conflits d'intérêt. Le Code de conduite SQLI validé par le Conseil d'administration et le Comité d'audit du Groupe, après consultation et avis favorable des instances représentatives du personnel, est entré en vigueur en France début 2021. Ce code est annexé au règlement intérieur de l'ensemble des entités du Groupe et publié sur son site institutionnel (www.sqli.com). Une communication a été adressée aux collaborateurs afin de les informer de l'entrée en vigueur du Code de conduite.

Comité d'éthique

Le Groupe SQLI a mis en place, début 2021, un Comité d'éthique, chargé de s'assurer du bon respect des prescriptions du Code de conduite SQLI et du suivi de l'exemplarité des salariés. Le Comité d'éthique est également l'interlocuteur des salariés pour toute question relative à l'interprétation des stipulations du Code de conduite ou liées à son application mais aussi pour tout signalement de comportement qui serait contraire aux règles édictées par le Code. Les collaborateurs, mais aussi tout collaborateur extérieur occasionnel ou partie tierce, peuvent ainsi adresser au Comité d'éthique leurs questions, demandes ou signalements à l'adresse de messagerie ethics@sqli.com. Le Comité d'éthique se compose de trois membres permanents : le Directeur général (qui pourra se faire suppléer par le Directeur général adjoint en charge des finances), le Directeur Groupe des ressources humaines et le Directeur juridique Groupe. En cas de conflit d'intérêts avec l'un de ces membres, un suppléant pourra être désigné à la majorité par les trois membres permanents du Comité. Le fonctionnement du Comité est régi par un règlement intérieur publié sur le site institutionnel du Groupe.

Politique cadeaux et invitations

SQLI SA (France) a rédigé et mis en place fin 2020 un guide pratique en matière de cadeaux et invitations à destination de ses collaborateurs. Ce guide a pour objet de sensibiliser les collaborateurs aux risques de corruption et trafic d'influence liés aux cadeaux et invitations et de les conseiller sur les bonnes pratiques à adopter dans le cadre de leurs relations professionnelles. Cette politique a fait l'objet d'une actualisation courant 2022 afin de préciser les seuils maximaux autorisés en matière de cadeaux et invitations. La politique est mise à disposition des collaborateurs sur le *Legal SharePoint*.

SQLI SA (France) a également mis en place une procédure « Note de frais », intégrant une partie relative aux règles à respecter en matière de cadeaux.

Modèles de contrats SQLI

Les modèles de contrats du Groupe SQLI intègrent une clause relative à l'éthique, au développement durable, à la lutte contre la corruption et font référence au Code de conduite SQLI.

Dans le cadre de ses modèles de contrats clients, SQLI et son client certifient ainsi ne pas avoir commis d'acte de corruption et s'engagent à mettre en œuvre les moyens requis pour prévenir tout acte ou comportement de cette nature.

Dans le cadre des contrats de sous-traitance, le Groupe SQLI impose à ses sous-traitants de respecter les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la fraude et la corruption ainsi que le Code de conduite SQLI et prendre

toutes les mesures raisonnables afin de prévenir tout acte de cette nature. Le Groupe SQLI se réserve le droit de réaliser des audits auprès de ses sous-traitants, étant précisé que tout manquement du sous-traitant autorise SQLI à procéder à la résiliation immédiate de la relation contractuelle.

Évolution de la politique achat

SQLI SA (France) a déployé, en décembre 2021, une nouvelle politique Achat en France. Dans le cadre de cette politique, SQLI SA (France) impose désormais systématiquement à ses nouveaux fournisseurs, préalablement à toute collaboration, le respect et la signature de son Code de conduite, de ses conditions RGPD, d'un accord de confidentialité ainsi que la complétude d'un questionnaire RSE (incluant des volets en matière sociale, environnementale, éthique et affaire) *via* sa plateforme achat.

Par ailleurs, dans le cadre de son obligation de vigilance, SQLI SA (France) vérifie que chaque fournisseur lui communique, préalablement à toute relation commerciale puis aux échéances requises, l'ensemble des documents légaux obligatoires (extrait k-bis, attestation URSSAF, liste des salariés étrangers) *via* sa plateforme « Provigis ». Le fournisseur obtient ainsi le label de « Fournisseur Certifié ».

Formation à la compliance

Deux formations ont été réalisées par la Direction juridique Groupe en 2021 sur le thème de la compliance : « Tous les acteurs de la lutte anticorruption » et « Le Code de conduite : la responsabilité de chacun, l'engagement de tous ». La 1^{re} formation (« Tous les acteurs de la lutte anticorruption ») était destinée aux personnes les plus exposées aux risques de corruptions (Directeurs d'agence, Directeurs commerciaux, commerciaux, Directrice des ressources humaines, responsables des ressources humaines, Directeur des achats et responsable des services généraux) afin de les sensibiliser aux enjeux de la compliance et leur permettre de mieux appréhender les risques spécifiques liés à la corruption. La 2^{de} formation avait pour vocation de présenter aux collaborateurs le Code de conduite, le Comité d'éthique ainsi que la procédure d'alerte mise en place. Ces formations ont été dispensées dans un premier temps en France puis déployées au sein des entités du Groupe. Ces formations sont également mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de la Direction juridique Groupe (podcast). Un onglet Compliance a, par ailleurs, été créé au sein du site intranet de la Direction juridique Groupe afin d'accompagner au mieux et au quotidien l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur ses questions. Enfin, une série de vidéos ludiques sur le thème de la compliance (« Corruption un jour, Anticorruption toujours ») a été diffusée en France, courant 2021, aux collaborateurs afin de les sensibiliser aux risques de corruption (cadeaux et invitations, Code de conduite, évaluation des tiers, lanceurs d'alerte, cartographie des risques, conflits d'intérêt). Ces vidéos sont également disponibles en replay sur le *Legal SharePoint*.

Prévention des délits d'initiés

Début 2020, le Groupe SQLI a mis en œuvre une politique de prévention des délits d'initiés. Dans ce cadre, le Groupe SQLI a informé chaque destinataire d'informations privilégiées de son inscription sur les listes des initiés (permanents et occasionnels), tenue à la disposition de l'AMF. Le calendrier des fenêtres négatives joint en annexe de ladite lettre a été communiqué à l'ensemble des initiés et publié sur le site institutionnel du Groupe dans la rubrique investisseurs (www.sqli.com).

Revue du règlement intérieur du Conseil d'administration

Le règlement intérieur du Conseil d'administration de SQLI SA (France) a été revu et adopté par le Conseil d'administration au cours du mois de mai 2020. Les modifications apportées au règlement intérieur ont pour objectif de se conformer aux recommandations du Code Middlednext et de rappeler aux administrateurs leurs obligations notamment en matière de loyauté, non-concurrence, révélation, détention d'informations privilégiées, diligence. Le règlement intérieur du Conseil d'administration a été publié sur le site *corporate* du Groupe dans la rubrique Investisseurs (www.sqli.com).

Délégations de pouvoirs et de responsabilités

Toutes les délégations de pouvoirs et de responsabilités contiennent désormais une clause spécifique sur la prévention de la corruption et du blanchiment. Aux termes de cette clause, chaque délégataire s'engage à assurer le respect du droit applicable et des bonnes pratiques en matière de lutte contre la corruption et de blanchiment, et ce faisant respecter et assurer le respect du Code de conduite SQLI.

Gouvernance d'entreprise

En 2023, le Conseil d'administration de SQLI (France) est composé de huit membres, dont trois femmes, et d'un censeur nommé par le Conseil d'administration du 8 juillet 2022. Depuis novembre 2022, le Conseil d'administration ne compte plus d'administrateur représentant les salariés. La décision de ne pas nommer un administrateur représentant les salariés, prise en novembre 2022, a été confirmée par le Comité social et économique de l'UES SQLI, nouvellement élu, en novembre 2023.

Le Conseil d'administration s'est réuni 5 fois en 2023.

Comité des nominations, rémunérations et RSE (CNR)

Le Conseil d'administration lors de sa séance du 18 février 2022 a élargi les pouvoirs du Comité des nominations et des rémunérations, en lui attribuant des attributions en matière de responsabilité sociale et environnementale (« RSE ») et ce, conformément à la recommandation n° 7 du Code de gouvernement d'entreprise *Middlenext*. Dans le cadre de son volet RSE, ce comité :

- examine et donne un avis sur la stratégie du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale et la mise en œuvre des projets liés à cette stratégie ;
- formule des propositions en matière de RSE, au regard des enjeux propres à l'activité et aux objectifs du Groupe, notamment en matière de bien-être au travail, de diversité et d'environnement et revoit les engagements pris par le Groupe en la matière ;
- examine la déclaration annuelle de performance extra-financière.

La stratégie ESG du Groupe SQLI a été présentée au Conseil d'administration le 25 mai 2023.

Indicateurs clés

- Aucun acte de corruption n'a été relevé ni porté à la connaissance du Groupe depuis sa constitution (**Tableau 31**).
- À ce jour, aucun incident n'a été signalé *via* la procédure d'alerte mise en place (**Tableau 32**).
- SQLI SA (France) enregistre, en 2023, un taux de participation de 90 % aux réunions du Conseil d'administration (Tableau 33).

Ambitions 2024

Dans le cadre de sa lutte contre la corruption, le Groupe SQLI entend :

- renforcer les politiques cadeaux et invitations et évaluation des tiers ;
- revoir son Code de conduite au regard des projets de réglementations et directives européennes et notamment ses dispositifs d'alerte au sein du groupe ;
- améliorer la disponibilité des documents et informations en vigueur au sein du *sharepoint* légal ;
- réaliser des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs et des nouveaux arrivants ;
- implémenter des audits en matière de compliance auprès des filiales du Groupe ;
- renforcer le process interne de sélection des fournisseurs et implémenter ce processus auprès des fournisseurs de SQLI MAROC, après une première étape franchie en 2023, avec une réduction de leur nombre et leur contractualisation aux normes SQLI, les ambitions pour 2024 incluent un travail approfondi sur les coûts.

Quant à la gouvernance d'entreprise, SQLI SA (France) s'engage à maintenir l'assiduité de ses membres aux réunions de conseil.

3.6.2 Sécurité des opérations

3.6.2.1 Cybersécurité

Description de l'enjeu

Les cyberattaques ciblant les systèmes du Groupe ou les failles de sécurité, tant en interne que chez nos clients, peuvent entraîner des pertes d'informations confidentielles, notamment dans des domaines sensibles tels que les transactions financières ou la gestion des données de paie. Ces incidents représentent un risque élevé en termes de sanctions financières et peuvent sérieusement compromettre l'image et la confiance de nos clients à l'égard du Groupe.

En raison de la nature de nos activités, nous sommes soumis à de strictes réglementations nationales et internationales. Toute fuite, qu'elle soit volontaire ou accidentelle, de données appartenant à nos clients ou à des tiers, pourrait engager la responsabilité juridique du Groupe. Malgré nos efforts pour atténuer les conséquences négatives, tout non-respect des normes de sécurité expose le Groupe à des risques significatifs, tant sur le plan financier que de réputation, dans le domaine de la cybersécurité.



Politiques existantes et actions menées sur l'année

Les différentes politiques et actions menées en matière de sécurité des opérations couvrent les ODD suivants : 16 (Paix, justice et institutions efficaces) et 4 (Éducation de qualité).

Direction de la sécurité des systèmes d'information SQLI GROUP (DSSI)

Les sujets liés à la sécurité 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), 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, sonde de prévention d'intrusion, implémentation d'un scanner de vulnérabilité (en France, Suisse, déploiement en cours au Maroc)...), traitement des incidents de sécurité, sensibilisation des collaborateurs à la sécurité de l'information, mise en place d'un EDR, maintien à jour du parc informatique via Tanium, déploiement d'un IDS/IPS (système de détection d'intrusion et de prévention d'intrusion) sur le système d'information SQLI, du MFA (authentification multifacteur) mise en place d'un gestionnaire de mots de passe sécurisé sur certains projets sensibles, audits clients cybersécurité, pilotage et réalisation d'audits internes de sécurité/conformité. En 2023 des audits sécurité et conformité ainsi que des analyses de risques ont été menés par la DSSI au sein des agences suivantes : l'ISC Maroc (Rabat), l'établissement de Pessac et le siège de SQLI (Levallois-Perret) et les plans de remédiation associés ont été mis en œuvre (ISO 27001/2/5).

Comité de sécurité (COSEC)

Le Groupe SQLI continue l'organisation de Comités COSEC. Ces comités permettent la coordination et la coopération de la sécurité de l'information du Groupe. Ses objectifs principaux sont de communiquer et de s'assurer de l'application de la PGSSI (Politique générale de sécurité des systèmes d'information), participer à l'élaboration des directives et des règles de sécurité, prendre en considération des événements et des exceptions à la SSI, échanger sur les sujets impactant la sécurité de l'information, suivre et vérifier la prise en charge de la sécurité intégrée dans les projets, suivre le plan d'action du SMSI (système de management de la sécurité de l'information), présenter les indicateurs sécurité, les incidents sécurité et les retours d'expérience associés. Le Comité COSEC est composé de la DSSI, de l'IT Groupe, du Responsable SI, de l'IT Maroc de l'IT ASTON et de l'IT Suisse. Ce comité se réunit mensuellement.

Certification ISO 27001



Dans le cadre de la stratégie de développement du Groupe, la Direction générale, la DSI et la Direction cybersécurité ont entrepris une démarche de certification ISO 27001 depuis janvier 2021. Les établissements SQLI Pessac (Bordeaux) et Levallois-Perret ont ainsi été les premiers établissements du Groupe à être certifiés ISO 27001 pour l'année 2021-2022, cette certification a été renouvelée pour l'année 2023 et pour l'année 2024. La certification ISO 27001, émise par AFNOR Certification, vient reconnaître officiellement l'engagement et les actions mises en place par SQLI SA (France) en matière de Cybersécurité sur ses activités de production et de support (périmètre Levallois-Perret et Bordeaux). En obtenant la certification ISO 27001, SQLI SA (France) est désormais officiellement identifiée comme partenaire de confiance en matière de gestion des données clients. Gage maximal de garantie, la certification atteste de la confidentialité et de la traçabilité des éléments confiés, ainsi que de la mise en œuvre de moyens nécessaires afin de les protéger d'éventuelles cyberattaques.

Conformément à la démarche d'homologation ISO 27001, SQLI SA (France) a déployé un nouveau standard de sécurisation des postes. Les objectifs de ce nouveau standard sont de répondre aux exigences des clients en matière de protection des données, protéger le patrimoine informationnel en réduisant la surface d'attaque et pérenniser le parc informatique en homogénéisant la configuration de l'ensemble des postes de travail. Dans le cadre de l'expansion du périmètre ISO, SQLI veut ajouter le site de Toulouse et des projets principaux à horizon 2025.

Politiques sécurité

La politique de sécurité de l'information est un axe essentiel de notre entreprise, ancrée dans notre engagement indéfectible envers la protection des données sensibles. Notre système de gestion de la sécurité, certifié ISO 27001, représente le socle sur lequel repose cette politique.

- **Gouvernance Engagée** : La direction s'implique activement dans la sécurité de l'information, garantissant l'allocation adéquate de ressources et définissant des objectifs précis pour maintenir la conformité et progresser en continu.

- **Évaluation et Gestion des Risques** : Des évaluations régulières identifient les menaces et permettent des actions anticipées pour réduire les risques.
- **Politiques et Procédures Clairvoyantes** : Nos directives en sécurité de l'information sont précises, accessibles à tous et appliquées rigoureusement par l'ensemble du personnel.
- **Sensibilisation et Formation** : Des programmes réguliers sensibilisent et forment notre équipe, créant une culture interne consciente des enjeux de sécurité.
- **Surveillance et Amélioration Continue** : Une surveillance permanente de nos systèmes vise à identifier des pistes d'amélioration pour renforcer notre sécurité.

Cette approche proactive, certifiée ISO 27001, démontre notre volonté affirmée de placer la sécurité de l'information au cœur de notre entreprise. Elle consolide la confiance de nos partenaires et clients, et témoigne de notre engagement à maintenir des standards de sécurité élevés et irréprochables.

Sensibilisation aux enjeux de cybersécurité

Dans le cadre de ses actions en matière de sensibilisation, la DSSI a mis en place courant 2019 une plateforme de sensibilisation « E-learning » ayant pour objectif de rappeler aux collaborateurs les bonnes pratiques en matière de sécurité informatique. Ainsi, chaque mois, les collaborateurs sont invités par courriel à réaliser en ligne un parcours de sensibilisation sur les thèmes suivants : le *phishing*, les SPAM, les *ransomwares*, les mots de passe, la protection de l'information, la sécurité physique,... L'outil mis en place s'est enrichi en 2020 d'une nouvelle fonctionnalité puisqu'il intègre désormais un reporting automatisé auprès des managers, permettant un suivi de la participation et une relance des collaborateurs par leur manager en l'absence de suivi du module d'e-learning.

Plan assurance sécurité

Les fournisseurs et sous-traitants critiques pour SQLI SA (France) (c'est-à-dire ayant un impact sur le système d'information SQLI) doivent se conformer aux exigences du plan assurance sécurité (PAS) SQLI. Chaque PAS complété et communiqué par le fournisseur/sous-traitant critique fait ainsi l'objet, préalablement à toute collaboration, d'une validation auprès de la DSSI de SQLI sur la base du PAS SQLI. Si le fournisseur/sous-traitant n'offre pas de garantie suffisante en termes de sécurité, il ne pourra pas être référencé auprès du Groupe SQLI.

Des PAS sont également mis en place avec les clients de SQLI. Le PAS décrit l'ensemble des dispositions spécifiques que SQLI s'engage à mettre en œuvre afin de garantir le respect des exigences de sécurité du client, dans le cadre de l'exécution du contrat. Il définit en particulier l'organisation mise en place, la méthodologie suivie afin de gérer la sécurité de la prestation telle que définie au sein du contrat ainsi que les mesures techniques et organisationnelles mises en œuvre.

Charte d'utilisation des moyens informatiques

Afin d'assurer la sécurité de son système d'information, SQLI SA (France) 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. Les formats standards de contrats de sous-traitance SQLI SA (France) intègrent désormais une clause imposant le respect par les sous-traitants de la Charte d'utilisation des moyens informatiques, étant précisé que toute violation de la Charte autorise SQLI à procéder à la résiliation immédiate de la relation contractuelle. Cette Charte a également été déployée en Suisse et en Espagne.

Assurance cybersécurité

Le Groupe SQLI a souscrit pour son compte et celui de ses filiales une police d'assurance couvrant les risques de cybercriminalité qui a pour objet de garantir toutes réclamations suite à une atteinte informatique ou une atteinte à la confidentialité des données personnelles. Dans le cadre de cette police d'assurance, une équipe est mise à disposition du Groupe SQLI 24h/24 7j/7 en cas de survenance d'incidents liés à la cybersécurité. Cette police d'assurance Cybersécurité a été renouvelée pour l'exercice 2024.



Ambitions 2024

Pour 2024, le Groupe SQLI ambitionne de mettre en œuvre les actions suivantes :

- mettre à jour la politique générale de la sécurité du système ;
- élargir le déploiement du pack sécurisation des postes (chiffrement des postes, revue de la matrice des droits d'accès sur le SI, mise à jour du durcissement des postes, etc.) à l'international ;
- mettre à jour et faire un test du plan de continuité d'activité sur le périmètre SMSI ;

- mette à jour et déployer la Charte d'utilisation des moyens informatiques au sein de SQLI Maroc et à l'international ;
- réaliser des tests d'intrusion sur le système d'information du Groupe, le système d'information de l'établissement SQLI Pessac et du site physique de Pessac ;
- mettre en place un process de gestion de projet du SI interne *security by design* ;
- poursuivre l'audit des fournisseurs et sous-traitants sensibles ;
- obtenir la certification 27 001 s'agissant de SQLI MAROC à horizon 2024 ;
- finir la migration des serveurs de SQLI MAROC auprès du data center de SQLI au sein de ses locaux de Levallois-Perret.

3.6.2.2 Protection des données personnelles



Description de l'enjeu

Le règlement général sur la protection des données (« RGPD ») entré en vigueur depuis le 25 mai 2018 a pour objectif principal de responsabiliser les entreprises dans la gestion des données à caractère personnel (« données personnelles »). Le RGPD a donc posé de nouvelles obligations pour les entreprises qui manipulent et qui traitent ces données personnelles.

En France, le RGPD vient renforcer la réglementation nationale applicable et plus particulièrement la loi Française n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés telle qu'amendée ; ensemble la « Réglementation Applicable ».

Les activités du Groupe amènent SQLI à collecter et à traiter des données personnelles au quotidien, que ce soit dans le cadre de la gestion des relations commerciales avec les clients, partenaires et prestataires, ou de la gestion des ressources humaines.

La Protection des données personnelles est donc un enjeu au cœur des préoccupations du Groupe afin de garantir le respect de la vie privée et la sécurité des données de ses collaborateurs et de ses clients.



Politiques existantes et actions menées sur l'année

En 2023, le Groupe a renouvelé ses ambitions en redéfinissant sa gouvernance Protection des Données (la « Gouvernance »).

Le lancement du « programme global de protection des données »

- « Une gestion responsable et sécurisée des données personnelles »

Le 30 octobre 2023, SQLI a annoncé aux collaborateurs le lancement du Programme Global de Protection des Données (le « Programme ») au sein de l'ensemble des entités du groupe en France et à l'étranger.

L'objectif est de répondre aux défis tant réglementaires que commerciaux et de faire de SQLI un acteur de référence sur le marché en matière de protection des données.

La première étape de ce Programme est de restructurer et de mettre à jour nos procédures et nos bonnes pratiques au sein de SQLI. Les orientations du Programme sont fixées par la Direction juridique du Groupe.

Les salariés du Groupe ont tous été conviés à quatre (4) webinaires de présentation – deux (2) en Français et deux (2) en anglais les 9 et 16 novembre 2023 afin de les informer et de les mobiliser sur les enjeux pour SQLI et leurs donner ainsi les moyens d'agir.

La seconde étape consiste à renforcer la documentation spécifique en vue d'obtenir la validation des Règles d'Entreprise Contraignantes (« BCR ») par la Commission Nationale Informatique et Liberté (« CNIL »)

Le réseau « Privacy » au sein du groupe

Afin de garantir la parfaite mise en œuvre de sa Gouvernance et du Programme, SQLI a repensé son Comité RGPD existant. Le Comité RGPD qui était principalement composé des Directeurs de département en France a été remodelé et étendu aux entités à l'internationale.

En 2023, SQLI se dote d'un véritable réseau de relais « Privacy » afin de répondre aux exigences et enjeux déterminés par SQLI au sein du Programme.

Le rôle et les missions du réseau Privacy – et donc de chacun des relais ou *Privacy Champion* le composant – sont notamment les suivants (i.) assurer la mise en œuvre des politiques et procédures du Groupe, (ii.) fluidifier la transmission et la remontée de l'information au sein du Groupe, (iii.) garantir la conformité de chacune des entités aux engagements de protection des données (e.g., la bonne tenue du registre ou exécution des accords de protection des données), (iv.) alerter sur les risques.

Le réseau Privacy, coordonné par la Direction juridique Groupe, est composé de 23 *Privacy Champions* répartis au sein du « Privacy NeFranceFrance » et du « Privacy Network International ».

Le Privacy Network France (PNF)

Le PNF est composé des 12 représentants clés (*Privacy Champion*) des départements Corporate et France notamment (i.) Direction Juridique ; (ii.) DSI, (iii.) SI, (iv.) DRH, (v.) Direction des achats, (vi.) Services Généraux, (vii.) Direction de la communication, (viii.) DSSI, (ix.) *Delivery*, (x.) *Sales*.

Le premier PNF s'est tenu le 30 novembre 2023 et avait vocation à présenter les tâches à réaliser afin de permettre le succès du Programme.

Le PNF se tiendra une (1) fois par trimestre et sera l'occasion d'évaluer le degré de maturité, d'aisance et de compréhension des enjeux, des procédures et des indicateurs.

Le Privacy Network International (PNI)

Le PNI est composé de onze (11) représentants des huit (8) entités du Groupe situé en dehors du territoire français.

Si l'ambition du PNI est identique à celle du PNF dans la revue, l'implémentation et le suivi du Programme, sa particularité repose sur l'assurance de l'adéquation des procédures Groupe avec la réglementation locale applicable.

Le premier PNI s'est tenu le 13 décembre 2023. Il se réunira une (1) fois par trimestre et sera l'occasion d'évaluer le degré de maturité, d'aisance et de compréhension des enjeux, des procédures et des indicateurs.

Information des personnes concernées

Dans le cadre du Programme et de la Gouvernance, SQLI renouvelle ses engagements relatifs à l'information des personnes concernées par les traitements de données personnelles qu'elle effectue pour la conduite de ses activités. Ce renouvellement se traduit par la mise à jour de sa documentation et de ses registres (les relations avec les tiers) et plus généralement de ses politiques et procédures (les politiques et procédures).

Les relations avec les tiers

Depuis la mise en place, en 2022, de la solution ADEQUACY pour assurer la tenue des registres de traitement, SQLI a consolidé et mis à jour son registre lorsqu'elle agit en qualité de Responsable de traitement.

Son registre du Sous-traitant est également complété et mis à jour sur la base des accords de protection des données signés avec ses clients.

Afin de garantir la conformité de SQLI avec ses obligations issues du RGPD notamment, SQLI a déployé de nouveaux modèles d'accords de protection des données (« DPA ») :

(i.) Accords de protection des données – SQLI, responsable de traitement

- SQLI impose à ses prestataires et fournisseurs traitant des données personnelles en son nom et pour son compte ce modèle de DPA venant renforcer les obligations de ces derniers notamment s'agissant du respect des
- instructions de SQLI, de la notification des violations de données personnelles, des transferts de données personnelles vers des pays n'assurant pas un niveau de protection adéquat et des mesures techniques et organisationnelles associées.

(ii.) Accords de protection des données – SQLI, sous-traitant

- Dans le cadre de ses relations avec ses clients, SQLI propose ce modèle de DPA en conformité avec les articles 28 et 30 du RGPD. En garantissant le respect des obligations issues du RGPD, SQLI assure également le suivi des flux de données personnelles des clients pour lesquels elle réalise des prestations et maintient ainsi l'exhaustivité de son registre afférent.

Les politiques et procédures

La Gouvernance repose sur un socle documentaire dont le renforcement a été amorcé en 2023.

SQLI réforme ses politiques et procédures et plus particulièrement (i.) la politique de confidentialité à destination des salariés, (ii.) la politique de confidentialité à destination des clients, (iii.) la politique de confidentialité à destination des prestataires et fournisseurs, (iv.) la politique de confidentialité à destination des visiteurs du site internet, (v.) la procédure de gestion des violations de données personnelles, (vi.) la matrice des durées de conservation, (vii.) la procédure de gestion des demandes d'exercice des droits des personnes concernées, (viii.) la procédure de réalisation des analyses d'impact.

SQLI Privacy

La Direction juridique du Groupe a lancé, en parallèle du lancement du programme, un nouveau *SharePoint* intitulé « SQLI PRIVACY ».

SQLI PRIVACY a pour ambition de :

- rappeler (ou porter à la connaissance) les principes clés et fondamentaux relatifs à la protection des données personnelles ;
- informer les collaborateurs sur leurs droits issus du RGPD mais également leurs devoirs tels que précisés au sein des différentes politiques et procédures du Groupe notamment le règlement intérieur et le Code de conduite ;
- mettre à disposition la documentation et l'information utile à mettre en œuvre dans le cadre des relations clients ou prestataires ;
- diffuser les règles applicables en cas de violations de données personnelles que celles-ci interviennent lorsque SQLI est responsable de traitement ou sous-traitant.

Agora AFCDP

Depuis 2021, SQLI SA (France) est adhérente à l'Agora AFCDP (Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel). Cette association regroupe toutes les personnes intéressées par la protection des données à caractère personnel. L'AFCDP a notamment pour objet de promouvoir et développer une réflexion quant au statut des DPO, favoriser la concertation avec les entreprises et les pouvoirs publics relative à l'ensemble des questions posées par le statut ou les missions du DPO, assurer une veille sur les enjeux relatifs aux statuts et missions des DPO,... L'AFCDP propose à ses membres des conférences, séminaires, publications, la rédaction et la diffusion de documents types, analyses, notes, l'organisation de comités de réflexion, groupe de travail.

Indicateurs

- Demandes d'exercice des droits : 2
 - 1 – SQLI SA (France),
 - 1 – SQLI Ltd (UK) ;
- Violations de données personnelles ayant entraîné des poursuites judiciaires : 0 (Tableau 35).

Ambitions 2024

Consolidation de la Gouvernance

Les actions engagées en 2023 se concrétiseront en 2024 avec une documentation « Protection des données personnelles » uniforme et commune à l'ensemble des entités du Groupe notamment s'agissant des politiques de traitement des données personnelles et de l'évaluation des sous-traitants et fournisseurs travaillant avec ou pour le compte de SQLI.

Objectif « BCR »

À compter de la fin du second trimestre 2024, SQLI poursuit la conduite du changement et de son Programme en amorçant la seconde étape consistant à consolider la documentation en lien avec les exigences propres à l'approbation des BCR par la Commission Nationale Informatique et Libertés (la « CNIL ») et le Comité européen à la protection des données (« EDPB ») ; ensemble les « Autorités de contrôle ».

À cet effet, SQLI mettra notamment en place (i.) un accord intragroupe rendant les BCR contraignantes pour toutes les entités du groupe participant au Programme et (ii.) un accord de service liant les BCR aux contrats conclus avec les clients de SQLI dans le cadre de la réalisation des prestations de services.

Les échanges avec les Autorités de contrôle devraient se poursuivre jusqu'en 2025.

Plan de communication et de sensibilisation

SQLI renforce son Programme de communication et de sensibilisation en 2024 avec notamment une communication dédiée à l'occasion du *Privacy Day* ou encore s'agissant de la mise en œuvre des cookies lors de la réalisation d'un site internet pour nos clients mais également des webinaires portant sur la politique de confidentialité des salariés et leurs engagements « protection des données personnelles », la procédure de gestion des violations des données et les bons réflexes à adopter en cas de demandes d'exercice des droits des personnes concernées.

Audit interne

SQLI enrichit sa politique d'audit de conformité interne en matière de protection et de gestion des données personnelles sur la base des engagements pris au sein des politiques et procédures, objet de la Gouvernance.

Ces engagements seront traduits en indicateurs repris au sein de la Procédure de contrôle de la conformité. Ladite Procédure sera revue annuellement à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Réseau international de professionnels de la protection des données

Déjà membre de l'AFCDP (Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel), SQLI étendra en 2024 son réseau à l'international et adhèrera à l'IAPP (*International Association of Privacy Professionals*). L'IAPP est reconnue comme la plus grande communauté internationale de professionnels de la protection des données. Cette adhésion permettra à SQLI de suivre les développements législatifs et les perspectives stratégique du marché par région ; *i.e.*, Europe, États-Unis, Asie-Pacifique.

3.6.3 Satisfaction des clients



Description de l'enjeu

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

L'absence d'adéquation entre l'offre de services du Groupe et les exigences de ses clients, ou nouveaux clients en cas de croissance externe, constituerait un risque de perte d'une partie de sa clientèle 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 risque (obligation de résultat vis-à-vis du client).

L'insatisfaction d'un client en cas de défaillance du Groupe, ou d'une société acquise dans le cadre d'un programme de croissance externe, à ses obligations contractuelles, 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 de ses clients.

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

En cas de situation de crise sanitaire telle que la pandémie de Covid-19, il est essentiel pour le Groupe de faire preuve d'adaptabilité et d'efficacité afin d'assurer la continuité des services et le respect des engagements contractuels vis-à-vis des clients, tout en préservant la protection et la sécurité des collaborateurs.



Politiques existantes et actions menées sur l'année

Approche *end-to-end*

Dédié à l'expérience digitale et au commerce omnicanal, le Groupe 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 la conception et la mise en œuvre de leur écosystème digital, le Groupe SQLI adopte une approche *end-to-end* qui consiste à définir, designer, construire, et maintenir ces environnements. SQLI peut s'appuyer sur son écosystème de partenaires pour bâtir des solutions omnicanales performantes et pérennes : Acquia, Akeneo, BigCommerce, CommerceTools, ContentSquare, Octopia, Algolia, Planet, Salesforce, SAP CX, Sitecore, Microsoft, Spryker, Vtex, Ibexa, Izberg etc. SQLI a intégré le top 15* des agences dédiées à l'expérience digitale en Europe (**agences de taille intermédiaire* ; *Source : Forrester*).

Enquêtes satisfaction

Afin de mesurer la satisfaction de ses clients et ainsi de s'inscrire dans une démarche d'amélioration permanente, le Groupe SQLI a instauré, depuis 2018, la réalisation d'enquêtes annuelles de satisfaction, permettant la définition et la mise en œuvre d'actions ciblées. Dans le cadre de son enquête de satisfaction 2023, le Groupe SQLI a sollicité 873 contacts chez ses clients en France, Suisse, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. 48 % d'entre eux ont répondu à l'enquête.

Formation des commerciaux

Aux offres SQLI

En vue de parfaire la présentation des offres auprès des clients et prospects, SQLI SA (France) réalise régulièrement des *webinars* auprès de ses commerciaux. Ainsi, en 2023, les collaborateurs ont eu la possibilité de participer à des *Webinars* Solutions Éditeurs et à des « *Brown Bag Lunches* » dont l'objectif est de permettre aux collaborateurs d'une ligne de marché de présenter une ou plusieurs offres à des collaborateurs d'autres départements. 30 *webinars* de 1,5-2 heures ont eu lieu en 2023.

SQLI International organise de manière régulière (tous les vendredis matin) des présentations Éditeur, Offre de Services SQLI, Références Clients auprès de sa communauté commerciale et managériale. En 2023, 35 *webinars* ont été réalisés et toutes les entités de SQLI ont été conviées à ces présentations. L'objectif de ces sessions est tant de partager les cas clients et offres de services auprès de la population commerciale que de favoriser le partage d'informations entre l'ensemble des acteurs SQLI.

Au perfectionnement des techniques commerciales

Durant les séminaires commerciaux de début d'année et de septembre, les équipes commerciales bénéficient d'une journée et demie de formation dispensées par des prestataires externes pour augmenter la performance commerciale. Ainsi en France en 2023, les commerciaux ont travaillé sur l'amélioration de l'efficacité du commerce avec un prestataire externe, et sur la manière d'engager une proposition de valeur avec un autre prestataire.

Indicateur

- En 2023, SQLI a obtenu un NPS de 52 (versus 45 en 2022). Ce score dépasse le NPS moyen dans le secteur « IT services » qui se situe à 33 (Source : *CustomerGauge's 2018 NPS® & CX Benchmarks Report*). Le pourcentage de promoteurs s'élève à 56 % au niveau du Groupe, en augmentation par rapport à 2022 (53,4 %). 96,5 % des clients ayant répondu à l'enquête de satisfaction attribuent aux entités SQLI (France, Suisse, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) une note comprise entre 7 et 10/10 contre 91,9 % en 2022, soit une progression de 4,6 points (Tableau 35).

Ambitions 2024

- Le Groupe SQLI envisage de poursuivre les actions entreprises afin d'assurer un niveau de satisfaction de ses clients le plus élevé possible et répondre parfaitement à leurs enjeux business/métiers.
- En 2024, SQLI (International) va poursuivre la formation de ses forces commerciales et managériales aux offres SQLI et à la découverte de solutions éditeurs ainsi que de cas clients en organisant des *webinars*.

3.7 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

3.7.1 Impact environnemental

Description de l'enjeu

Le Groupe SQLI recense les risques suivants : le non-respect d'un engagement envers un numérique responsable et inclusif, les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements des collaborateurs dans le cadre de leurs missions et la consommation d'électricité au sein du Groupe.

En outre, la majorité des entités 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, une non-conformité pouvant impacter l'image du Groupe SQLI.

Politiques existantes et actions menées sur l'année

Par le biais de ses politiques et actions menées en matière environnementale, le Groupe SQLI couvre les ODD suivants : 9 (Industrie, innovation et infrastructure), 12 (Consommation et production responsables), 13 (Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique) et 17 (Partenariats pour la réalisation des objectifs).

Adhésion à la charte du numérique responsable

Depuis novembre 2022, SQLI a adhéré à la Charte du Numérique Responsable. Cette charte résume les engagements que prennent ses signataires en matière de numérique responsable. En adhérant à la charte, SQLI affirme ainsi agir pour :

- limiter l'impact des outils numériques sur l'environnement, la société et l'économie ;
- rendre accessibles à toutes et tous les services numériques ;
- encourager des pratiques numériques éthiques et responsables ;
- favoriser l'émergence de nouveaux comportements et valeurs ;
- rendre le numérique mesurable et raisonnable.

Qualité du web

L'assurance qualité est un enjeu majeur dans notre secteur d'activité de l'expérience digitale. Premier groupe de services digitaux à opérer un partenariat avec Opquast et numéro 1 en France en termes de nombre de certifiés, depuis 2017, SQLI a certifié 217 collaborateurs en qualité du web. En 2024, SQLI prévoit d'étendre le programme à ses centres de services marocains. Le partenariat étendu avec Opquast témoigne de la volonté du Groupe SQLI de certifier les collaborateurs à l'échelle dans cette compétence essentielle, quels que soient leurs métiers et leurs localisations. Cette démarche sert directement les projets digitaux et elle constitue pour les clients un gage de succès dans l'atteinte de leurs objectifs.

Assurer la qualité du web consiste à :

- améliorer la sécurité des services numériques ;
- appliquer les règles d'accessibilité pour des services inclusifs ;
- mettre en œuvre les principes d'éco-conception ;
- respecter la vie privée des utilisateurs en accord avec le RGPD ;
- depuis 2023, SQLI bénéficie d'une délégation Opquast qui lui permet de gérer le processus de certification en interne.

Offre sobriété numérique

Le Groupe SQLI a mis en place ces dernières années un groupe de travail afin d'accompagner ses clients sur ces enjeux émergents.

SQLI SA (France) a développé une nouvelle offre « Sobriété numérique » qui englobe les différents volets suivants :

- sensibilisation : ateliers collaboratifs, conférences ;
- audit numérique de la sobriété : évaluation de l'impact environnemental d'une entreprise sur ses activités numériques et détermination des actions visant à réduire son empreinte ;
- stratégie numérique durable : accompagnement des entreprises dans leur stratégie de RSE et établissement d'une feuille de route numérique en vue d'atteindre les objectifs durables fixés ;
- *Design Thinking* circulaire : accompagnement des entreprises dans la conception de nouveaux produits, services et modèles en tenant compte des principes de l'économie circulaire ;
- conception numérique durable et gestion du cycle de vie : assistance des entreprises afin de les aider à intégrer des pratiques durables et responsables dans leurs activités numériques.

Au travers de ses projets, SQLI accompagne ses clients au service de l'économie circulaire et du numérique responsable :

1. SQLI SA (France) a mis en ligne la nouvelle plateforme GoodbyeCar d'INDRA (SUEZ et Renault) ;
2. Pour un acteur majeur du secteur aéronautique, SQLI SA (France) a développé une *marketplace* interne qui promeut le don d'actifs de production entre les entités de l'entreprise ;
3. SQLI SA (France) a facilité des ateliers autour de l'éco-conception pour un grand groupe dans l'aéronautique.

Application des règles d'accessibilité pour des services inclusifs

La démarche suivie est basée sur la totalité des critères du RGAA et de la méthodologie du jeu de l'OAA (Jeu de l'Organisation de l'Amélioration de l'Accessibilité), une méthodologie officielle poussée par le gouvernement français (DesignGouv). La méthode RGAA permet de vérifier la conformité d'une page web aux 50 critères de succès de la norme internationale WCAG 2.2. Pour vérifier la conformité, SQLI utilise une matrice qui permet de lister et de contrôler les 106 critères de conformité.

Un expert accessibilité suit les différentes phases et effectue un contrôle sur la base des critères cités lors des différentes phases. Différents outils sont utilisés pour contrôler la qualité des développements et mener les audits (Tanaguru webext RGAA4, assistant RGAA, WebAIM, APD/UA).

Instauration de bonnes pratiques

En 2023, dans la continuité de 2021 et de 2022, le Groupe SQLI a réalisé un bilan carbone permettant la hiérarchisation de ses différentes sources d'émission de gaz à effet de serre.

Il s'agit notamment des mesures visant à limiter l'impression des documents, réduire la consommation d'énergie et des déchets (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, mise en place d'un système de signature électronique des contrats afin de limiter la consommation de papier, distribution de mugs à l'attention des collaborateurs en remplacement des gobelets) ou encore les déplacements professionnels (recours en priorité à des procédés tels que visioconférences). En outre, lors de réaménagement de locaux, le Groupe SQLI n'hésite pas à distribuer son ancien mobilier

dont elle n'a plus l'utilité à ses autres agences. Enfin, le Groupe SQLI privilégie des bâtiments situés en cœur de ville afin d'inciter ses collaborateurs à utiliser les transports en commun lors de leurs déplacements et trajets.

Gestion des déchets

Le Groupe incite les collaborateurs à trier leurs déchets. Ainsi, depuis 2019, SQLI SA (France) a conclu un partenariat auprès de la société GreenOffice, spécialisée dans la gestion des déchets, afin de mettre en place un système de tri sélectif au sein des locaux de Levallois-Perret. Ce dispositif de gestion des déchets est effectif depuis décembre 2019. À compter de cette date, les corbeilles individuelles des collaborateurs ont été remplacées à chaque étage par des bacs de tri collectifs. Un système de tri sélectif a également été mis en place au sein de l'agence de Bordeaux.

Concernant les déchets informatiques, nous avons une procédure de mise au rebut du matériel.

Tout matériel qui sort de SQLI doit respecter ladite procédure et nous passons notamment par des sociétés externes pour le blanchissement des données et/ou le recyclage du matériel.

Chacune de ses actions donne lieu à un rapport d'effacement ou un certificat de recyclage par les sociétés mandatées.

Évaluation RSE des fournisseurs

Depuis décembre 2021, les fournisseurs de l'entité SQLI SA (France) font l'objet, préalablement à toute collaboration, d'une évaluation RSE *via* un questionnaire interne à compléter sur la plateforme Achats de SQLI SA (France). Les fournisseurs sont évalués sur différents volets (social, environnement, éthique et affaire) et obtiennent une note à l'issue du questionnaire permettant à SQLI (France) d'évaluer leur performance RSE. Si le fournisseur ne valide pas le questionnaire en intégralité, le processus achat ne pourra pas être poursuivi.

Achats responsables

Dans le cadre de sa démarche RSE, le Groupe SQLI privilégie les achats responsables :

- 81,8 % des quantités achetées de papier par les sociétés du Groupe sont, en 2023, du papier éco-responsable (papier produit selon des méthodes et des critères de durabilité et de respect de l'environnement) ;
- SQLI SA (France) recourt au fournisseur « Juste à Temps » s'agissant des corbeilles de fruits qu'elle met à disposition de ses collaborateurs. Les fruits proposés sont bio et de saison afin de respecter la santé des collaborateurs comme l'environnement, mais également issus de circuits courts afin de soutenir les producteurs locaux et leur offrir une juste rémunération ;
- SQLI SA (France) met également à disposition de ses collaborateurs une machine à café au sein des locaux de Levallois-Perret dont les grains de café sont issus de la filière bio et le marc de café est ensuite récupéré et valorisé afin de servir de compost et enrichir les sols des champs, parcs et jardins.
- SQLI SA (France) a procédé en 2022 au remplacement de ses fontaines à eau par des fontaines moins énergivores ;
- SQLI SA (France) a remplacé, courant 2022, ses anciens photocopieurs par des photocopieurs plus respectueux de l'environnement ;
- commande de fournitures de bureau et de *goodies* floqués SQLI pour le recrutement et les salons écoles auprès de AFLPH (ESAT), auprès d'une association qui accompagne les personnes handicapées dans leur insertion professionnelle. Ces fournitures sont fabriquées avec des matériaux recyclés ou biodégradables ;
- lors du déménagement du siège à Levallois-Perret en novembre 2023, nous avons mis en place le système « auum », qui permet de nettoyer et de désinfecter les verres en seulement 10 secondes avec seulement 10 cl d'eau et sans aucun produit chimique. Ce système est utilisé avec les verres « auum by Bodum » un contenant réutilisable fourni à chaque collaborateur, qui se nettoie facilement grâce au lave-verre instantané « auum-S ».

Virtualisation des serveurs, recyclage du matériel informatique et des cartouches d'impression

SQLI SA (France) procède à la virtualisation de ses serveurs et recourt ponctuellement à des *brokers* dans le cadre du recyclage de son matériel informatique. SQLI DA (France) procède également au recyclage de ses cartouches d'impression *via* la société CONIBI, spécialisée dans la collecte et le recyclage des cartouches d'impression.

Côté *IT*, SQLI a investi en 2020 dans une infrastructure Nutanix HCI (Hyperconvergée) qui permet à la fois de virtualiser des serveurs et également de réduire la consommation d'énergie.

Cela a également permis de centraliser l'ensemble des infrastructures SQLI locales dans deux *Datacenters* parisiens (Equinix & Interxion). SQLI a continué à investir dans cette solution en 2023 pour migrer les données de notre entité marocaine.

Politique de nouveaux locaux

La politique du Groupe SQLI en matière de nouveaux locaux consiste à privilégier la location de bâtiments certifiés HQE (certification Haute Qualité Environnementale) ou similaires afin de réduire ses consommations, son impact environnemental et

améliorer la santé et le confort de ses collaborateurs. Ainsi, conformément à sa politique en matière de nouveaux locaux, ses agences de Bordeaux et Nantes ont emménagé respectivement en 2023 et 2019 au sein de locaux certifiés *BREEAM*. De même, en 2021, les collaborateurs ASTON INSTITUT ont emménagé au sein de nouveaux locaux certifiés « *BREEAM – Very Good* ». Ces nouveaux locaux, situés à Lille, possèdent également les labels suivants : « *Biodiversity* », « *Énergie Bas Carbone* » et « *NF Habitat* ».

Depuis octobre 2023, le siège de SQLI SA (France) toujours situés à Levallois-Perret, a déménagé vers de nouveaux locaux plus modernes appelés « Maslo ». Ces nouveaux locaux intègrent des espaces verts intérieurs et extérieurs, une toiture végétalisée, ainsi qu'une gestion et un tri des déchets optimisés en zones communes. De plus, le contrôle des consommations électriques de l'éclairage est désormais assuré par une combinaison de la GTB (gestion technique du bâtiment), d'une cellule photosensible, et de détecteurs de présence.

En ce qui concerne les normes, il convient de souligner que l'immeuble Maslo est doublement certifié en ayant obtenu les certifications environnementales HQE® et BREEAM®. Les certifications incluent la certification : BREEAMS® « *International New Construction 2016* » Niveau EXCELLENT, la certification : HQED® « *Référentiel Bâtiment Durable 2016* » Niveau EXCELLENT ainsi que le label : R25 « *Bâtiments intelligents connectés vers l'extérieur* » Niveau 1.

Le siège de SQLI Deutschland à Dortmund, construit en 2019, est doté de panneaux solaires sur le toit et un système de refroidissement d'eau dans le plafond permet de rafraîchir l'air ambiant.

Politique en matière de parc automobile

SQLI (France, Belgique, Allemagne) a mis en place, depuis 2021, une nouvelle politique concernant son parc automobile. Cette politique consiste à privilégier les véhicules hybrides ou électriques lors du renouvellement du parc automobile, afin de réduire l'émission de CO₂.

Sensibilisation des parties prenantes

Le Groupe SQLI sensibilise ses collaborateurs aux enjeux environnementaux, et notamment aux impacts de la pollution numérique. Ainsi, depuis 2020, le Groupe SQLI participe au *Digital CleanUp Day*. Chaque année, pendant une semaine, les collaborateurs sont challengés afin de mettre en place les bonnes pratiques et supprimer leurs données superflues. En outre, lors du *Digital Clean Up Day*, le Groupe SQLI organise des sessions de sensibilisation *via Teams* à l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin de leur transmettre les clés nécessaires en vue de nettoyer efficacement leurs données et adopter les bons réflexes. En 2023, grâce à leurs actions individuelles, les collaborateurs ont supprimé 9 246 Go de données, soit 1,9 tonne équivalent CO₂.

Actions menées en faveur de la biodiversité

Conscient de l'importance de la biodiversité, le Groupe SQLI a renouvelé en 2023 plusieurs actions en faveur du maintien de la biodiversité :

SQLI a poursuivi en 2023 sa collaboration avec « Un toit pour les Abeilles » en parrainant deux ruches en France : l'une en région parisienne proche de son siège social et l'autre en région toulousaine, proche de l'agence de SQLI à Toulouse. En parrainant 80 000 abeilles, SQLI participe à la sauvegarde des abeilles.

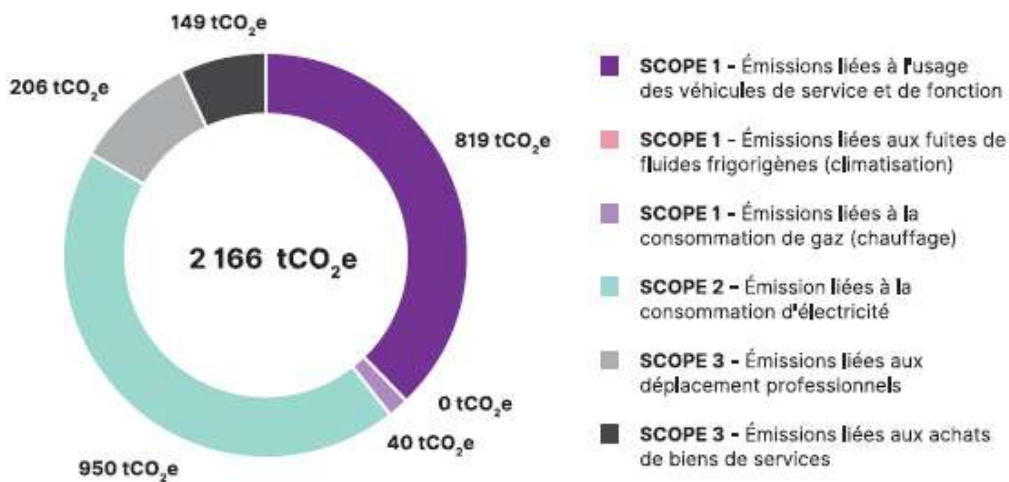
Le Groupe SQLI, qui compte plusieurs agences au Maroc, a choisi de soutenir depuis 2021 « Reforest'Action » en participant à la reforestation d'une forêt au Maroc. En plus d'agir sur le stockage de CO₂, l'action soutenue par le Groupe SQLI s'inscrit dans un contexte plus large et social d'agroforesterie. Les 300 arbres plantés par le Groupe SQLI font partie d'un projet d'agroforesterie plus vaste (qui compte aujourd'hui plus de 30 000 arbres) au sein de multiples villages ruraux au Maroc et apportent aux communautés locales une aide en matière d'autosuffisance, de développement économique mais aussi de sécurité alimentaire.

À l'instar de 2022, SQLI a réalisé en 2023 une nouvelle donation au profit de « The Seacleaners », association d'intérêt général pour la préservation des océans.

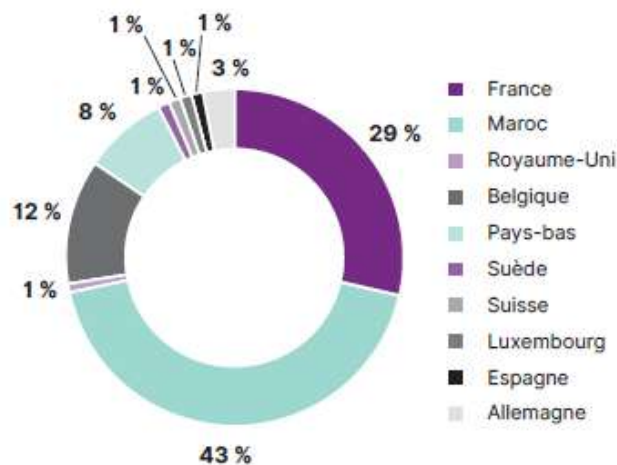
Bilan carbone

Depuis 2021, le Groupe SQLI réalise un bilan carbone de ses activités s'agissant des scopes 1, 2 et 3.

PRESENTATION DU BILAN CARBONE 2023 DU GROUPE SQLI



Les émissions du Groupe SQLI liées au scope 1 représentent, en 2023, 860 tCO₂e (40 %) contre 950,6 tCO₂e s'agissant du scope 2 (44 %) et 355,9 tCO₂e (16 %) s'agissant du scope 3, soit un total de 2 166 tCO₂e. En 2022, le montant total des émissions du Groupe SQLI était légèrement inférieur : 1 743 tCO₂e décomposé comme suit : scope 1 : 737 tCO₂e (42 %), scope 2 tCO₂e : 610 (35 %) et scope 3 : tCO₂e 396 (23 %).



À l'instar de l'année 2022, les émissions de CO₂e du Groupe SQLI sont principalement liées, en 2023, aux activités réalisées en France (29 %), au Maroc (43 %) et en Belgique (12 %) (Tableau 41 et Tableau 42).

Indicateurs

- La consommation d'électricité du Groupe s'élève, en 2023, à 2 507 MWh, ce qui représente une consommation moyenne par collaborateur de 906,62 kWh/an (Tableau 36 et Tableau 37).
- La consommation de papier du Groupe s'élève, en 2023, à 1 114,34 kg. (Tableau 38).
- Une grande majorité des sociétés du Groupe SQLI ont acheté du papier labélisé éco-responsable, 81,8 % de l'ensemble des quantités achetées (Tableau 39).
- En 2023, la consommation moyenne de papier par collaborateur s'élève à 1,06 kg/an au sein du Groupe (Tableau 40).



Ambitions 2024

- Poursuite des bonnes pratiques environnementales instaurées au sein du Groupe afin de limiter la consommation d'énergie et de papier.
- Mise en place du tri sélectif au sein de l'ensemble des agences françaises de SQLI.
- Mise en œuvre d'une politique Achat responsable Groupe.
- Poursuite du process d'évaluation systématique des nouveaux fournisseurs de SQLI SA (France).
- Renforcement, à horizon 2024, des véhicules hybrides ou électriques au sein du parc automobile de SQLI SA (France).

3.8 TABLE DE CONCORDANCE PRINCIPES DU PACTE MONDIAL/ODD

N° Section	Titre Section	N° Page	Principes du Pacte Mondial	ODD
3.5 Enjeux sociaux				
3.5.1	Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagement	p. 76	<p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p>ODD 3 : Bonne santé et bien-être</p> <p>ODD 8 : Travail décent et croissance économique</p>
3.5.2	Développement et transformation des compétences	p. 78	<p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p>ODD 4 : Éducation de qualité</p>
3.5.3	Diversité et égalité des chances	p. 80	<p>Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>	<p>ODD 5 : Égalités entre les sexes</p> <p>ODD 10 : Inégalités réduites</p>
3.6 Enjeux éthique et de gouvernance				
3.6.1	Éthique et conformité	p. 83	<p>Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme</p> <p>Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme</p> <p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p>Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</p>	<p>ODD 4 : Éducation de qualité</p> <p>ODD 8 : Travail décent et croissance économique</p> <p>ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces</p>
3.6.2	Sécurité dont cybersécurité et protection des données	p. 85		<p>ODD 4 : Éducation de qualité</p> <p>ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces</p>
3.6.3	Satisfaction des clients	p. 89		
3.7 Enjeux environnementaux				
3.7.1	Impact environnemental	p. 91	<p>Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p>Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p>Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>	<p>ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure</p> <p>ODD 12 : Consommation et production responsables</p> <p>ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique</p> <p>ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs</p>

3.9 ANNEXE : INDICATEURS SOCIAUX, ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE ET ENVIRONNEMENTAUX

3.9.1 Synthèse des indicateurs sociaux

Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements

TABLEAU 1. NOMBRE DE RECRUTEMENTS

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Total
2022	282	23	295	45	2	20	0	15	7	2	18	44	772
2023	215	27	201	43	3	6	0	10	11	20	15	23	574

TABLEAU 2. NOMBRE DE RECRUTEMENTS PAR GENRE

	Groupe SQLI	
2022	FEMMES	232
	HOMMES	540
2023	FEMMES	165
	HOMMES	409

TABLEAU 3. NOMBRE DE RECRUTEMENTS PAR TYPE DE CONTRATS

	Groupe SQLI	
2022	CDD	70
	CDI	702
2023	CDD	73
	CDI	501

TABLEAU 4. % DE RECRUTEMENTS ISSUS DU SYSTEME DE COOPTATION

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Groupe
2022	10	13	13	22	0	5	0	20	0	0	0	16	12
2023	10	13	13	22	0	5	0	20	0	0	0	16	12

TABLEAU 5. % DE COLLABORATEURS AYANT FAIT L'OBJET D'UN BILAN ANNUEL DE PERFORMANCE

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Groupe
2022	94	56	98	94	100	100	100	100	86	71	62	91	93
2023	91	79	100	96	100	100	100	97	98,46	94	38	100	91

TABLEAU 6. TURNOVER VOLONTAIRE (EN %)

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Groupe
2022	25	15	29	23	19	27	0	35	16	21	26	47,5	22
2023	16,3	12	27	17	13	6	0	17	9	11,9	19	18,3	14

TABLEAU 7. TAUX D'ABSENTEISME (EN %)

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain
2022	4,4	7,2	1,5	NC	0,9	3,9	0,1	19	7,7	0,66	1,6	5,2
2023	3,7	6,6	1,4	1,9	0,6	4,3	0,4	16	6,27	4	1,2	5

TABLEAU 8. TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain
2022	0,09	0	0	NC	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	2,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 9. TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain
2022	1,39	0	0	NC	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 10. % DE COLLABORATEURS DISPOSANT D'UN DISPOSITIF DE TELETRAVAIL

	Groupe SQLI
2022	87 %
2023	95 %

Développement et transformation des compétences

TABLEAU 11. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Total
2022	6 132	NA	43 025	3 958	1 710	3 755	78	1 900	5 097		310	1 085	67 050
2023	10914	126	40139	512	2 337	1 803	0	1 434	3 495	1 525	748	3 695	66728

Cet indicateur inclut les heures de formations en e-learning.

TABLEAU 12. NOMBRE D'HEURES DE FORMATIONS EN E-LEARNING

	SQLI (FRANCE)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Total
2022	1 558	NA	3 458	1 481	1 368	376	78	1 900	NC	NC	0	1 085	11 304
2023	1 491	0	14158	0	1 410	125	0	912	3 074	NC	243	3 695	25 108

TABLEAU 13. NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR

	SQLI (FRANCE)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Total
2022	7	NA	65,6	28	108	86	18	42	80		2,3	14,1	33
2023	12,29	2,5	58,34	4	155,8	37,6	0	36	51,4	20,89	12,9	46,2	37

TABLEAU 14. % DE COLLABORATEURS FORMES EN E-LEARNING

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Groupe
2022	23	NA	10	57	63	100	23	100	NC	NC	0	53	25
2023	23	0	50	0	66,7	45,8	0	65	65	NC	15,5	66,3	30

TABLEAU 15. NOMBRE DE CERTIFICATIONS OBTENUES

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Groupe
2022	54	NA	168	34	0	0	0	5	NC	NC	3	0	264
2023	82	0	103	0	7	15	0	2	7	37	0	15	268

TABLEAU 16. REPARTITION DES FORMATIONS PAR DOMAINE

En 2023 (en %)	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain
Réglementaire	5	0	2	0	0	0	0	5	NC	0	0	11
Technique	47	0	75	32	76	4	0	85	37	10	100	6
Certifications	20	0	0	0	21	1	0	5	23	30	0	12
Développement personnel	7	0	5	5	2	14	0	5	37	0	0	1
Langues	6	0	0	63	0	0	0	0	0	0	0	70
Management	9	0	3	0	0	0	0	0	3	60	0	0
Métier	7	0	15	0	1	81	0	0	NC	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Diversité et égalité des chances

TABLEAU 17. NOMBRE DE COLLABORATEURS SELON LE GENRE

	2022				2023			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
SQLI SA (France)	236	27	643	73	240	27	644	73
ASTON INSTITUT	30	61	19	39	28	58	21	42
SQLI Maroc	274	39	426	61	251	38	406	62
SQLI Suisse	36	24	112	76	40	28	101	72
SQLI Belgium	2	12	14	88	2	13	13	87
SQLI DIGITAL Belgium	30	59	21	41	31	65	17	35
SQLI SA (Luxembourg)	1	25	3	75	1	25	3	75
SQLI Nordics	15	37	26	63	13	33	27	68
SQLI Netherlands	6	9	58	91	11	16	57	84
SQLI Deutschland	17	26	48	74	23	32	50	78
SQLI UK LTD	15	25	44	75	16	29	39	71
SQLI Spain	21	26	60	74	23	29	57	71
TOTAL	683	32	1 474	68	679	32	1 435	68

TABLEAU 18. NOMBRE DE COLLABORATEURS SELON L'AGE

		-25 ans	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
Groupe SQLI	2022	272	501	479	316	243	167	104	57	16	2
	2023	230	497	458	329	235	165	125	52	20	3

TABLEAU 18. TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

		Nombre de seniors (45 ans et plus)	% d'emploi des seniors (45 ans et plus)	Nombre de seniors (55 ans et plus)	% d'emploi des seniors (55 ans et plus)
Groupe SQLI	2022	352	16	78	4
	2023	365	24	76	4

TABLEAU 19. NOMBRE DE COLLABORATEURS SELON L'ANCIENNETE

		- 2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	20-25 ans	+ 25 ans
Groupe SQLI	2022	994	500	356	165	87	41	14
	2023	968	475	370	133	116	34	18

TABLEAU 20. NOMBRE DE COLLABORATEURS SELON LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE

		Cadres		Non-cadres	
		F	H	F	H
Groupe SQLI	2022	525	1 173	158	301
	2023	486	1 021	147	277

TABLEAU 21. % DE FEMMES A DES POSTES DE DIRECTION (HORS CONSEIL D'ADMINISTRATION)

	SQLI SA (France)	ASTON INSTITUT
2022	43 %	50 %
2023	44 %	50 %

TABLEAU 22. % DE FEMMES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE SQLI (FRANCE)

	% de femmes au sein du Conseil d'administration de l'entité SQLI (France)
2022	38 %
2023	38 %

TABLEAU 23. NOMBRE DE COLLABORATEURS A TEMPS PARTIEL

		Collaborateurs à temps plein		Collaborateurs à temps partiel	
		F	H	F	H
Groupe SQLI	2022	638	1 445	51	23
	2023	628	1 395	53	38

TABLEAU 24. NOMBRE DE COLLABORATEURS SELON LE TYPE DE CONTRATS

		CDI		CDD	
		F	H	F	H
Groupe SQLI	2022	672	1 406	31	48
	2023	650	1 376	29	59

TABLEAU 25. NOMBRE DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	OSUDIO Belgium	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain	Total
2022	23	3	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	30
2023	15	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	1	20

TABLEAU 26. TAUX D'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI Maroc	SQLI Suisse	SQLI Belgium	SQLI DIGITAL Belgium	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI Nordics	SQLI Netherlands	OSUDIO Belgium	SQLI Deutschland	SQLI UK LTD	SQLI Spain
2022	2,1	7,8	0	0	0	1,9	0	0	1,6	1	0	1,2	
2023	2	2	0	0	0	0	0	0	1	2,7	0	1,25	1

TABLEAU 27. NOMBRE DE STAGIAIRES

	Groupe SQLI
2022	394
2023	235

TABLEAU 28. NOMBRE D'ALTERNANTS (APPRENTIS/CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION)

	Groupe SQLI
2022	86
2023	56

TABLEAU 29. COMPARAISON ENTRE LE SALAIRE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2023

	Salaire mensuel moyen brut Femmes			Salaire mensuel moyen brut Hommes		
	Cadres	Employés	Apprentis	Cadres	Employés	Apprentis
SQLI SA (France)	4 324 €	2 606 €	1 387 €	4 569 €	2 715 €	1 389 €
ASTON INSTITUT	3 998 €	2 427 €	1 291 €	4 688 €	2 507 €	1 353 €
SQLI Maroc	1 552 €	/	269 €	1 761 €	/	269 €
SQLI Suisse	14 163 €	7 699 €	-	16 428 €	9 134 €	-
SQLI Belgium	11 350 €	8754 €	0	11 137 €	6 091 €	0
SQLI DIGITAL Belgium	7 092 €	3 256 €	0	5 905 €	3 580 €	0
SQLI SA (Luxembourg)	0 €	2 703 €	0	18 000 €	6 951 €	0
SQLI Nordics	9 000 €	4 754 €	0	7 100 €	4 756 €	0
SQLI Netherlands	10 230,21 €	3 814 €	/	9 295 €	5 125 €	/
SQLI Deutschland	-	5 013 €	-	11 420 €	6 355 €	950 €
SQLI UK LTD	12 260,54 €	3 185 €	0	10 352 €	4 107 €	0
SQLI Spain	3 890 €	3 350 €	0	8 708 €	3 714 €	0

TABLEAU 30. COMPARAISON ENTRE LE SALAIRE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2022

	Salaire mensuel moyen brut Femmes			Salaire mensuel moyen brut Hommes		
	Cadres	Employés	Apprentis	Cadres	Employés	Apprentis
SQLI SA (France)	4 048 €	2 398 €	1 410 €	4 473 €	2 378 €	1 147 €
ASTON INSTITUT	4 029 €	2 409 €	1 521 €	4 703 €	1 963 €	1 383 €
SQLI Maroc	1 490 €	/	257 €	1 722 €	/	257 €
SQLI Suisse	11 037 €	6 856 €	/	12 029 €	9 050 €	/
SQLI Belgium	10 280 €	7 630 €	/	10 016 €	5 141 €	/
SQLI DIGITAL Belgium	7 154 €	3 098 €	/	5 241 €	3 061 €	/
SQLI SA (Luxembourg)	/	2 376 €	/	17 143 €	6 196 €	/
SQLI Nordics	9 000 €	4 730 €	/	7 100 €	4 730 €	/
SQLI Netherlands	10 183 €	4 158 €	/	8 236 €	4 855 €	/
SQLI Deutschland	4 590 €	4 273 €	900 €	11 250 €	6 497 €	900 €
SQLI UK LTD	/	2 963 €	/	8 700 €	3 690 €	/
SQLI Spain	/	3 094 €	/	7 750 €	3 410 €	/

3.9.2 Synthèse des indicateurs éthiques et de gouvernance

Éthique et conformité

TABLEAU 31. NOMBRE D'INCIDENTS CONFIRMES OU D'ACTIONS EN JUSTICE SIGNALÉS EN MATIÈRE DE CORRUPTION

	Groupe SQLI
2022	0
2023	0

TABLEAU 32. NOMBRE D'INCIDENTS SIGNALÉS VIA LA PROCÉDURE D'ALERTE MISE EN PLACE

	Groupe SQLI
2022	0
2023	0

TABLEAU 33. % DE PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SQLI (France)	Taux de participation aux réunions du conseil d'administration
2022	100 %
2023	100 %

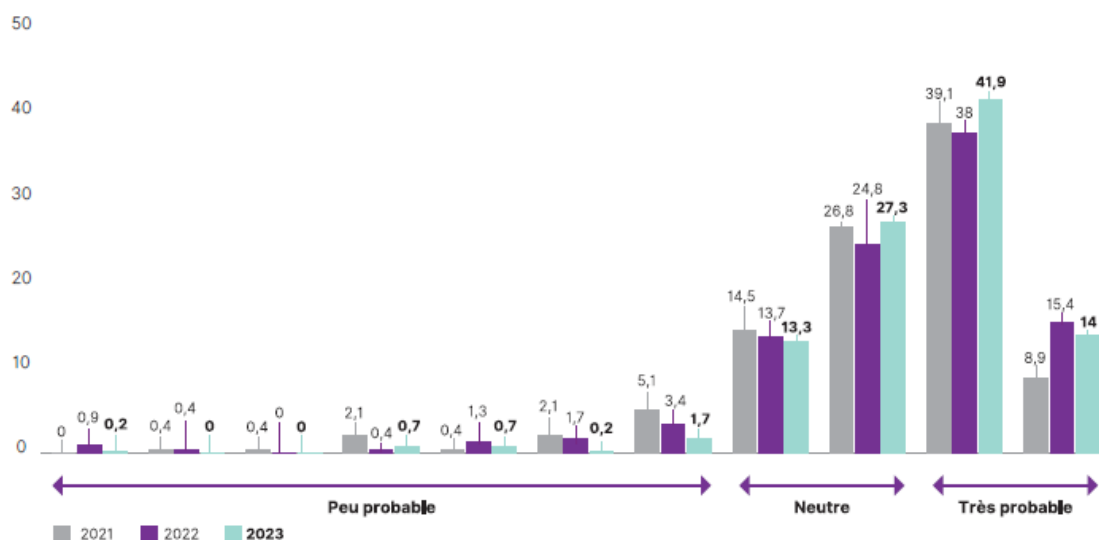
Sécurité dont cybersécurité et protection des données

TABLEAU 34. NOMBRE TOTAL DE RECLAMATION POUR ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE ET PERTE DE DONNÉES DU CLIENT AYANT DONNÉ LIEU À UNE ACTION JUDICIAIRE

	Groupe SQLI
2022	0
2023	0

Satisfaction des clients

TABLEAU 35. TAUX NET DE RECOMMANDATION



3.9.3 Synthèse des indicateurs environnementaux

Impact environnemental

TABLEAU 36. CONSOMMATION D'ELECTRICITE

	Consommation d'électricité au sein du Groupe					
	2023			2022		
	En MWh	Taux de restitution des établissements*	Taux de restitution collaborateurs en %*	En MWh	Taux de restitution des établissements*	Taux de restitution collaborateurs en %*
SQLI (France)	729,00	7/7	100	570,00	7/7	100
ASTON INSTITUT	263,97	3/3	100	270,00	3/3	100
SQLI Maroc	1 172,28	3/3	100	708,90	3/3	100
SQLI Suisse	78,63	2/2	100	125,60	2/2	100
SQLI Belgium	28,62	1/1	100	17,00	1/1	100
SQLI DIGITAL Belgium	29,36	1/1	100	14,10	1/1	100
SQLI SA (Luxembourg)	1,49	1/1	100	1,00	1/1	100
SQLI Nordics	37,67	1/1	100	26,00	1/1	92
SQLI Netherlands	59,70	2/2	100	105,00	2/2	100
SQLI Deutschland	11,73	3/3	100	50,00	2/2	100
SQLI UK LTD	54,00	2/3	100	13,90	1/3	40
SQLI Spain	40,00	1/1	100	49,00	2/2	100
TOTAL	2 507,00			1 950,54	90	95

* Les taux de restitution ont été calculés de la façon suivante pour chacune des filiales :

- **Taux de restitution des établissements** : nombre d'établissements (agences, centres de service) de l'entité ayant reporté leur consommation d'électricité ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée/nombre total d'établissements de l'entité.
- **Taux de restitution collaborateurs en %** : Nombre de collaborateurs des établissements ayant reporté une donnée au sein de l'entité ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée/nombre total de collaborateurs au sein de l'entité.

Le taux de restitution global des établissements des entités incluses dans le périmètre de reporting est de 95 % sur l'année 2023.

TABLEAU 37. CONSOMMATION MOYENNE ANNUELLE D'ELECTRICITE PAR COLLABORATEUR (KWH /COLLABORATEUR)

	Groupe SQLI
2022	897
2023	1 185,98

TABLEAU 38. CONSOMMATION DE PAPIER EN KG

	Groupe SQLI
2022	406,5
2023	1 114,34

TABLEAU 39. % DE PAPIER LABELLISE ECO-RESPONSABLE ACHETE

	Groupe SQLI
2022	55
2023	82

TABLEAU 40. QUANTITE DE PAPIER ACHETEE PAR COLLABORATEUR (KG/COLLABORATEUR)

	Groupe SQLI
2022	0,19
2023	1,06

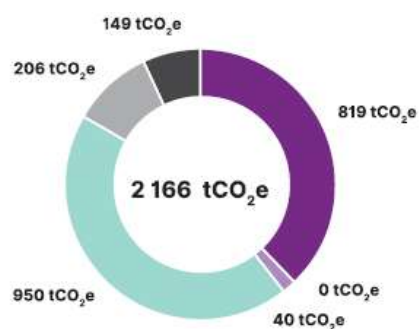
TABLEAU 41. BILAN CARBONE 2023 (EN KG CO₂E)

(en kg CO ₂ e)	Scope 1		Scope 2		Scope 3		Achats de biens et services	Total
	Usage des véhicules de service et de fonction	Fuites de fluides frigorigènes	Consommation de gaz	Consommation d'électricité	Déplacements professionnels Avion	Déplacements professionnels Train		
France :								
SQLI (France)								
ASTON INSTITUT	364 505	0	0	59 428	115 553	2 148	85 956	627 590
Maroc :								
SQLI MAROC	24 693	0	0	840 324	25 350	34	34 320	924 721
Suisse :								
SQLI SUISSE	16 415	0	0	1 966	5 557	143	8 216	32 296
Belgique :								
SQLI Belgium								
SQLI DIGITAL Belgium								
OSUDIO Belgium	238 710	0	11 770	9 334	1 750	168	4 264	265 996
Luxembourg :								
SQLI SA (Luxembourg)	12 502	0	0	163	89	0	260	13 014
Suède :								
SQLI Nordics	321	0	0	791	9 228	450	2 184	12 974
Pays-Bas :								
SQLI Netherlands	138 375	0	1 498	18 328	8 478	3 128	3 536	173 343
Espagne :								
SQLI Spain								
OSUDIO Spain	0	0	0	6 120	10 553	1 188	4 472	22 333
Allemagne :								
SQLI Deutschland	24 320	0	23 712	3 740	3 900	1 388	3 692	60 752
Royaume-Uni :								
SQLI UK LTD	0	0	3 167	10 368	16 132	914	2 860	33 442
GROUPE	819 841	0	40 147	950 562	196 591	9 562	149 760	2 166 462

TABLEAU 42. BILAN CARBONE 2022 (EN KG CO₂E)

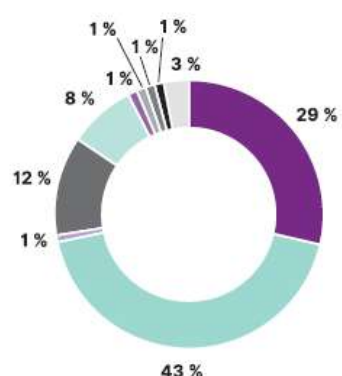
(en kg CO ₂ e)	Scope 1		Scope 2		Scope 3			Total
	Usage des véhicules de service et de fonction	Fuites de fluides frigorigènes	Consommation de gaz	Consommation d'électricité	Déplacements professionnels Avion	Déplacements professionnels Train	Achats de biens et services	
France : SQLI (France) ASTON INSTITUT	235 205	134 400	0	42 840	130 945	1 299	59 072	603 761
Maroc : SQLI Maroc	10 800	0	0	508 346	21 894	0	43 160	584 200
Suisse : SQLI Suisse	15 682	0	0	3 141	7 477	171	8 320	34 791
Belgique : SQLI Belgium SQLI DIGITAL Belgium OSUDIO Belgium	252 562	0	11 128	14 168	2 899	393	5 928	287 078
Luxembourg : SQLI SA (Luxembourg)	11 605	0	0	110	0	0	208	11 923
Suède : SQLI Nordics	0	0	0	546	8 120	922	2 340	11 927
Pays Bas : SQLI Netherlands	58 596	0	642	14 736	214	1 210	156	75 554
Espagne : SQLI Spain	4 123	0	0	7 497	17 539	1 373	4 524	35 057
Allemagne : SQLI Deutschland	1 653	0	642	15 950	3 919	1 502	4 368	28 034
Royaume UNI : SQLI UK LTD	0	0	0	2 671	64 612	1 331	3 016	71 630
GRUPE	590 226	134 400	12 412	610 005	257 619	8 201	131 092	1 743 955

SCOPE : ÉMISSIONS GROUPE SQLI PAR POSTE



- SCOPE 1 - Émissions liées à l'usage des véhicules de service et de fonction
- SCOPE 1 - Émissions liées aux fuites de fluides frigorigènes (climatisation)
- SCOPE 1 - Émissions liées à la consommation de gaz (chauffage)
- SCOPE 2 - Émission liées à la consommation d'électricité
- SCOPE 3 - Émissions liées aux déplacement professionnels
- SCOPE 3 - Émissions liées aux achats de biens de services

PAYS : ÉMISSIONS GROUPE SQLI PAR PAYS



- France
- Maroc
- Royaume-Uni
- Belgique
- Pays-bas
- Suède
- Suisse
- Luxembourg
- Espagne
- Allemagne

3.10 INDICATEURS TAXONOMIE

Il est précisé qu'au regard du code NACE des sociétés du Groupe et des descriptions des activités de la Taxonomie, la Société considère qu'aucune de ses activités n'est, à la date du présent rapport financier annuel, éligible au titre des deux premiers objectifs environnementaux visés à l'article 9 du règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 (le « Règlement Taxonomie »), à savoir l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique. En effet, l'activité de SQLI répond à la définition de l'activité 8.2 « Programmation, conseil et autres activités informatiques » (annexe Adaptation). Celle-ci n'est pas considérée comme éligible : elle ne peut être considérée qu'au titre d'une contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique mais n'est pas identifiée dans l'annexe comme pouvant être habilitante.

Pour les quatre autres objectifs, les textes n'étant pas publiés, l'exercice d'éligibilité et d'alignement n'a pas été réalisé pour ces quatre objectifs.

Ainsi que cela est décrit dans les tableaux figurant ci-après, établis conformément à l'annexe II du règlement délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021, à la date de la présente déclaration de performance extra-financière, l'intégralité du chiffre d'affaires est liée à des activités non éligibles au titre des deux objectifs climat.

S'agissant des investissements (Capex), n'ayant pas d'activité éligible, seuls les investissements individuellement durables et/ou associés à un plan visant à étendre ou rendre une activité durable ont été pris en compte. Il s'agit principalement des droits d'usage liés à l'immobilier et aux véhicules (IFRS 16).

L'analyse de l'alignement pour les Capex éligibles a été initiée en 2022. S'agissant des dépenses d'exploitation, la part entrant dans le champ d'application du règlement Taxonomie est considérée comme non significative (inférieure à 10 % du total des Opex du Groupe qui représentent 236,5 M€), permettant de les exclure de l'analyse, en application des dispositions du règlement délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021.

Le chiffre d'affaires et les Capex sont issus de nos systèmes financiers, et sont en lien avec l'état financier du présent rapport.

Les tableaux suivants présentent les éléments attendus.

3.10.1 Part de chiffre d'affaires éligible et alignée à la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	CA absolu (k€)	Part du CA (%)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)						Garanties Minimales (Oui/Non)	Part du CA alignée sur la Taxonomie (année N) (%)	Part du CA alignée sur la Taxonomie (année N-1) (%)	Catégorie	
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)	Atténuation du changement climatique (Oui/Non)	Adaptation au changement climatique (Oui/Non)	Ressources aquatiques et marines (Oui/Non)	Économie circulaire (Oui/Non)	Pollution (Oui/Non)	Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non)				Activité habilitante (H)	Activité transitoire (T)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (%)																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							Non	0 %			
CA des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)																				
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)		0	0 %																	
CA des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		0	0 %																	
Total (A.1+A.2)		0	0 %																	

Activités économiques	Code(s)	CA absolu (k€)	Part du CA (%)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)						Garanties Minimales			Catégorie
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)	Atténuation du changement climatique (Oui/Non)	Adaptation au changement climatique (Oui/Non)	Ressources aquatiques et marines (Oui/Non)	Économie circulaire (Oui/Non)	Pollution (Oui/Non)	Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non)	Part du CA alignée sur la Taxonomie (année N) (%)	Part du CA alignée sur la Taxonomie (année N-1) (%)	Activité habitante (H)	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE (%)																			
CA des activités non éligibles à la taxinomie (B)		251 202	100 %																
TOTAL (A+B)		251 202	100 %																

3.10.2 Part de Capex éligible et alignée à la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues (k€)	Part des CapEx (%)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)						Garanties Minimales (Oui/Non)	Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (année N) (%)	Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (année N-1) (%)	Catégorie	
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)	Atténuation du changement climatique (Oui/Non)	Adaptation au changement climatique (Oui/Non)	Ressources aquatiques et marines (Oui/Non)	Économie circulaire (Oui/Non)	Pollution (Oui/Non)	Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non)				Activité habilitante (T)	Activité transitoire (T)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (%)																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								Non	0 %		
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)																				
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
Immobilier	7.7	14 220	64 %																	
Véhicules	6.5	1 324	6 %																	

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues (k€)	Part des CapEx (%)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)						Catégorie			
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)	Atténuation du changement climatique (Oui/Non)	Adaptation au changement climatique (Oui/Non)	Ressources aquatiques et marines (Oui/Non)	Économie circulaire (Oui/Non)	Pollution (Oui/Non)	Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non)	Garanties Minimales (Oui/Non)	Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (année N) (%)	Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (année N-1) (%)	Activité habilitante (T)
Capex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		15 544	70 %																
Total (A.1+A.2)																			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE (%)																			
Capex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		6 780	30 %																
TOTAL (A+B)		22 324	100 %																

3.10.3 Part de l'Opex éligible et alignée à la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	OpEx absolues (k€)	Part des OpEx (%)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)						Garanties Minimales (Oui/Non)	Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (année N) (%)	Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (année N-1) (%)	Catégorie	
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)	Atténuation du changement climatique (Oui/Non)	Adaptation au changement climatique (Oui/Non)	Ressources aquatiques et marines (Oui/Non)	Économie circulaire (Oui/Non)	Pollution (Oui/Non)	Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non)				Activité habilitante (H)	Activité transitoire (T)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (%)																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) Opex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)	NA	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								Non	0 %		
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				

Activités économiques	Code(s)	OpEx absolues (k€)	Part des OpEx (%)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)						Catégorie		
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)	Atténuation du changement climatique (Oui/Non)	Adaptation au changement climatique (Oui/Non)	Ressources aquatiques et marines (Oui/Non)	Économie circulaire (Oui/Non)	Pollution (Oui/Non)	Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non)	Garanties Minimales (Oui/Non)	Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (année N) (%)	Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (année N-1) (%)
Opex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)	NA	0	0 %															
Total (A.1+A.2)		0	0 %															
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE (%)																		
Opex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		17 060	100 %															
TOTAL (A+B)		17 060	100 %															

3.11 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 la Direction des ressources humaines du Groupe SQLI, laquelle centralise l'ensemble des informations communiquées par les services internes : en lien avec les RH pour les informations sociales, les achats, les services généraux, le Juridique, l'IT, le Marketing, la communication ainsi que les MD des filiales du Groupe SQLI pour toutes les autres informations de gouvernance et environnementales.

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

3.11.1 Périmètre de Reporting

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

- la société SQLI SA (France) ;
- la société ASTON INSTITUT, filiale française du Groupe SQLI ;
- les filiales étrangères du Groupe SQLI, à savoir : SQLI Maroc, SQLI Suisse, SQLI Belgium, SQLI DIGITAL Belgium, SQLI SA (Luxembourg), SQLI UK LTD (ex-REDBOX DIGITAL LTD), OSUDIO Belgium, SQLI Deutschland, SQLI Netherlands, SQLI Nordics (ex-STAR REPUBLIC), SQLI Spain ;
- en 2023, les données de OSUDIO Belgium sont comptabilisées avec celles de SQLI Netherlands ;
- SQLI UK inclut ses filiales à Dubaï et l'île Maurice.

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

- **pour le bilan carbone** : l'ensemble des sociétés du Groupe SQLI ;
- **pour la consommation d'énergie au sein du Groupe** : SQLI pour les sites suivants : Levallois-Perret, Le Grand Quevilly, Toulouse, Pessac et Nantes, ASTON INSTITUT pour les sites suivants : Levallois-Perret, Arcueil et Lille, SQLI Maroc, SQLI Suisse, SQLI Belgium, SQLI DIGITAL Belgium, SQLI SA (Luxembourg), SQLI Nordics (ex-STAR REPUBLIC), SQLI UK LTD (ex-REDBOX DIGITAL LTD), OSUDIO Belgium, SQLI Deutschland, SQLI Netherlands, SQLI Nordics (ex-STAR REPUBLIC), SQLI Spain ;
- en 2023, les données de OSUDIO Belgium sont comptabilisées avec celles de SQLI Netherlands ;
- **pour la consommation de papier** : l'ensemble des sociétés du Groupe SQLI ;
- les acronymes « NC » et « NA » mentionnés dans la présente déclaration signifient respectivement « Non-Communiqué » et « Non Applicable ».

3.11.2 Méthodologie de reporting social

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

- **Effectifs** : désigne le nombre total de collaborateurs liés par un contrat de travail (CDI, CDD dont contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation, hors stagiaires et sous-traitants) au 31 décembre 2023.
- **Nombre de recrutements** : correspond aux recrutements de collaborateurs en CDI et CDD (dont contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), hors stagiaires et sous-traitants, réalisés au cours de l'année 2023.
- **% de recrutements issus du système de cooptation** : ce ratio se calcule comme suit : (nombre de collaborateurs engagés *via* le système de cooptation en 2023/nombre total de recrutements en 2023) x 100.
- **% de salariés ayant réalisé leur EAP** : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs ayant réalisé un EAP en 2023/nombre de collaborateurs éligibles à l'EAP au début de la campagne de EAP 2023 x 100.
- **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).
- **Absentéisme** : désigne le nombre de jours d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet, maternité, absences injustifiées ou paternité. % d'absentéisme = (Nombre d'heures d'absence du 01/01/23 au 31/12/23)/Nombre d'heures

travaillées en théorie sur la période*) x 100. *Nombre d'heures travaillées en théorie = temps de travail légal x nombre moyen de collaborateurs sur l'année.

- **Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt de travail** : désigne le nombre de jours calendaires perdus à la suite d'un accident du travail en 2023 x 1 000/Heures de travail théorique en 2023.
- **Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail** : désigne le nombre d'accidents de travail avec arrêt en 2023 x 1 000 000/Heures de travail théorique en 2023.
- **Nombre de stagiaires** : désigne le nombre total de stagiaires ayant débuté ou réalisé un stage au sein de la Société au cours de l'année 2023.
- **Nombre d'alternants (apprentis/contrats de professionnalisation)** : désigne le nombre total de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec la Société au cours de l'année 2023.
- **% de collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de télétravail** : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs présents au 31/12/23 et bénéficiant d'un dispositif de télétravail/nombre total de collaborateurs présents au 31/12/23 x 100.
- **Nombre d'heures de formation** : désigne le nombre d'heures de formation réalisées en 2023 par les collaborateurs présents en 2023 (présent ou non au 31/12/23). Ces heures comprennent également les heures réalisées par des stagiaires en France et au Maroc du fait du taux élevé de conversion des stagiaires en CDI lors de l'année en cours. Cet indicateur inclut les heures de formations en e-learning.
- **Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur** : le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur se calcule comme suit : nombre d'heures de formation réalisées en 2023 (formations générales et formations numériques (e-learning))/effectif moyen 2023.
- **% de collaborateurs formés en e-learning** : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs ayant suivi une formation en e-learning en 2023/effectif moyen 2023.
- **Nombre de collaborateurs certifiés** : 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. L'indicateur concerne les certifications obtenues au cours de l'année 2023.
- **Taux d'emploi des seniors** : ce ratio se calcule comme suit :
 - nombre de seniors (45 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 45 ans et plus au 31/12/23 ;
 - % emploi seniors (45 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 45 ans et plus au 31/12/23/le nombre total de collaborateurs au 31/12/23 ;
 - nombre de seniors (55 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 55 ans et plus au 31/12/23 ;
 - % emploi seniors (55 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 55 ans et plus au 31/12/23/le nombre total de collaborateurs au 31/12/23.
- **% de femmes à des postes de direction (hors Conseil d'administration)** : ce ratio se calcule comme suit : (Nombre total de femmes occupant des postes de direction (poste de « Responsable » ou « Directeur », hors opérationnels)/nombre total de collaborateurs occupant des postes de direction (poste de « Responsable » ou « Directeur », hors opérationnels)) x 100.
- **% de femmes présentes au Conseil d'administration de la société SQLI** : 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.
- **Nombre de collaborateurs en situation de handicap** : désigne le nombre total de collaborateurs disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au 31/12/23.
- **Taux d'emploi des salariés en situation de handicap** : désigne le nombre total de collaborateurs disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au 31/12/23/le nombre total de collaborateurs au 31/12/23 x 100.

3.11.3 Méthodologie de reporting éthique et de gouvernance

- **Nombre d'incidents de corruption confirmés ou d'actions en justice signalés** : un incident de corruption confirmé est un incident qui est reconnu comme une violation caractérisée du Code de conduite, des politiques de l'entreprise ou de la législation relatifs à la corruption. Les incidents pour lesquels une enquête est encore en cours durant la période de reporting ne sont pas considérés comme confirmés.
- **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.
- **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 873 contacts de nos clients situés en France, Suisse, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède pour lesquels ont été contractualisés des prestations au forfait ou des prestations en régie au cours de l'année 2023. Une seconde question qualitative a été adressée pour les éléments justificatifs de la note.

3.11.4 Méthodologie de reporting environnemental

- **Consommation d'électricité** : les factures d'électricité fournies par EDF permettent le calcul de la consommation d'électricité des établissements SQLI de Levallois-Perret, Toulouse, Bordeaux, Grand-Quevilly, Nantes et pour ASTON INSTITUT de Levallois-Perret, Arcueil et Lille. Pour les établissements n'ayant pu fournir une consommation d'électricité, nous avons procédé à une estimation sur la base de la consommation moyenne par collaborateur des établissements ayant reporté une donnée. Nous avons ensuite multiplié cette consommation moyenne par le nombre de collaborateurs présents au 31/12 au sein de l'établissement pour lequel nous procédons à l'estimation de consommation. S'agissant des filiales étrangères, les factures d'électricité des fournisseurs sont également utilisées pour le calcul de la consommation d'électricité. Les taux de restitution ont été calculés de la façon suivante pour chacune des filiales :
 - taux de restitution des établissements : nombre d'établissements (agences, centres de service) de l'entité ayant reporté leur consommation d'électricité ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée/nombre total d'établissements de l'entité ;
 - taux de restitution collaborateurs en % : Nombre de collaborateurs des établissements ayant reporté une donnée au sein de l'entité ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée/nombre total de collaborateurs au sein de l'entité.
- **Consommation d'électricité par collaborateur** : nous avons calculé ce ratio comme suit : consommation d'électricité en kWh au sein des établissements de l'entité/nombre de collaborateurs au 31/12/23 au sein des établissements de l'entité ayant reporté une donnée ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée. Cet indicateur n'a pas été calculé pour ASTON INSTITUT dans la mesure où, outre ces collaborateurs, cette entité reçoit de nombreux étudiants/personnes en formation dans le cadre de son activité.
- **Consommation de papier** : les extraits des comptes du Groupe SQLI fournis par les différents fournisseurs du groupe permettent de calculer la consommation de papier des entités du Groupe sur la base des factures des fournisseurs.
- **% de papier éco-responsable acheté (en kg)** : désigne la quantité de papier labellisé éco-responsable acheté en 2022 (en kg)/quantité totale de papier acheté en 2023 (en kg) x 100.
- **Quantité achetée par collaborateur** : désigne la quantité totale de papier acheté en 2023 (en kg)/le nombre total de collaborateurs présents au 31/12/23.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Texte de loi	Liste des items obligatoires	Traitement de l'item
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.
	Conséquences sur le changement climatique liées aux activités de transport amont et aval de l'activité	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 promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans les réserves	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
	Économie 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.
	Conditions de travail des salariés	Se reporter au point 3.5.1. Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements
	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées	Se reporter au point 3.5.3 « Diversité et égalité des chances ».
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Se reporter au point 3.7 « Enjeux environnementaux ».	
Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	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.	

3.12 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

À l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n° 3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de votre société (ci-après « l'Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

(ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le conseil d'administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;

- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225- 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225- 1 et suivants du Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière, du 7 juillet 2023) et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre janvier et mars 2024 pour une durée totale d'intervention de six semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené sept entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions des services généraux, ressources humaines, administration et finances juridique et marketing.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225- 102- 1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;

¹ ISAE 3000 (révisée) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour un des risques (satisfaction client), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci- après : SQLI SA et Aston Institut couvrant le périmètre France ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 39 % et 42 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (42 % des effectifs consolidés et 39 % des consommations d'électricité consolidées) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 2 avril 2024

L'organisme tiers indépendant

EY & Associés

Éric Mugnier

Associé, Développement Durable

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Informations sociales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Effectif total et répartition par genre. Taux de turnover volontaire. Pourcentage de collaborateurs ayant fait l'objet d'un examen régulier de leur performance et de leur développement professionnel au cours de l'année. Pourcentage de recrutements issus du système de cooptation. Nombre de certifications numériques et générales obtenues. Nombre d'heures de formation par collaborateur.	Résultats de la politique de recrutement. Résultats du système de cooptation. Résultats du programme de prévention des risques psychosociaux. Résultats de la politique de développement des collaborateurs.

Informations environnementales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Consommations d'électricité (MWh). Émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scope 1, Scope 2, Scope 3).	Résultats de la politique en matière environnementale et énergétique.

Informations sociétales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Taux net de recommandation.	Résultats du programme de protection des données. Résultats du programme de compliance et d'éthique.