

# sqli

## **SQLI – Rapport RSE 2024**

Reference : [RSE 2024]

Classification : [C0 – Public]

Version [1] – [28/07/2025]

# Table des matières

- Table des matières ..... 1
- 1 Présentation du Groupe et de son modèle d'affaires ..... 2
- 2 Présentation de la stratégie RSE du Groupe ..... 3
  - 2.1 Identification de l'univers des enjeux RSE ..... 4
  - 2.2 Cotation des enjeux prioritaires en matière de RSE ..... 5
  - 2.3 Plans d'actions et indicateurs associés aux enjeux RSE ..... 8
  - 2.4 Engagement auprès des Nations-Unies ..... 11
    - 2.4.1 Soutien au Pacte Mondial des Nations-Unies ..... 11
    - 2.4.2 Contribution aux Objectifs de Développements Durables (ODD) des Nations-Unies ..... 11
  - 2.5 Reconnaissances externes en matière de RSE ..... 12
- 3 Enjeux sociaux ..... 13
  - 3.1 Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements ..... 13
  - 3.2 Développement et transformation des compétences ..... 23
  - 3.3 Diversité et égalité des chances ..... 29
- 4 Enjeux éthiques et de gouvernance ..... 40
  - 4.1 Ethique et conformité ..... 40
  - 4.2 Sécurité des opérations ..... 43
    - 4.2.1 Cybersécurité ..... 43
    - 4.2.1 Protection des Données Personnelles ..... 47
  - 4.3 Achats Responsables et Fournisseurs ..... 53
  - 4.4 Satisfaction des clients ..... 55
- 5 Enjeux environnementaux ..... 58
  - 5.1 Impact environnemental ..... 58
- 6 Table de concordance : Principes du Pacte Mondial/ODD ..... 70
- 7 Note méthodologique sur le reporting ..... 72
  - 7.1 Périmètre de reporting ..... 72
  - 7.2 Méthodologie de Reporting social ..... 73
  - 7.3 Méthodologie de Reporting éthique et gouvernance ..... 75
  - 7.4 Méthodologie de Reporting environnemental ..... 76
  - 7.5 Tableau de correspondance ..... 78
- 8 Rapport de l'organisme tiers indépendant ..... 79
- 9 Annexe : Informations considérées comme les plus importantes ..... 82

# 1 Présentation du Groupe et de son modèle d'affaires

## Notre Groupe

Fondé en 1990, SQLI est un Groupe européen qui accompagne les plus grandes marques internationales dans leur transformation digitale. SQLI met en œuvre et déploie des solutions digitales omnicanales (plateformes d'expérience, sites e-commerce, digital factories, digital workplaces, etc.) développant la notoriété, les offres et les ventes des entreprises, mais également leur performance interne.

Au-delà de son ADN technologique et sa capacité de conseil métier, SQLI cultive des noyaux d'expertise en matière d'UX / UI pour offrir à ses clients des expériences engageantes et plus efficaces. Les équipes créatives travaillent en étroite collaboration avec les experts techniques et les développeurs.

Depuis sa création, SQLI n'a cessé d'anticiper les tendances et de se transformer pour rester à la pointe de l'excellence.

L'histoire de SQLI témoigne de la volonté d'affirmer cette singularité et de toujours se réinventer. Au fil des révolutions technologiques, des évolutions méthodologiques, des progrès du secteur numérique et des gouvernances successives de l'entreprise, le « pure player » français du web des années 90 s'est adapté jusqu'à se métamorphoser en un Groupe qui rayonne aujourd'hui dans le monde.

SQLI est présent dans 12 pays et possède un fort ancrage au Maroc. Au début des années 2000, SQLI a pris le virage de l'industrialisation avec la création d'un centre de services et d'innovation au Maroc. Il rassemble aujourd'hui 800 collaborateurs experts du développement d'applications et se révèle un véritable atout pour accompagner ses clients.

En 2024 avec plus de 2 000 collaborateurs et collaboratrices, SQLI connaît une croissance progressive de son activité. Depuis 2022, le fonds anglais DBAY Advisors était l'actionnaire principal de SQLI à hauteur de 84 %, ouvrant ainsi de nouveaux horizons à l'entreprise. Début 2024, SQLI a fait l'acquisition de Levana, une agence française indépendante spécialisée dans l'écosystème Salesforce. En novembre 2024, DBAY Advisors a renforcé sa participation en franchissant le seuil de 90 % du capital et des droits de vote, ouvrant la voie à une procédure de retrait obligatoire et au retrait de SQLI de la cote.

## 2 Présentation de la stratégie RSE du Groupe

La stratégie RSE du Groupe SQLI repose sur une volonté de concilier performance économique, responsabilité environnementale et engagement social. Elle s'inscrit dans une démarche de progrès continu, avec une structuration progressive et renforcée ces dernières années.

Engagé dans une démarche RSE depuis 2017, le Groupe a construit ses premières priorités autour d'enjeux identifiés via une matrice de matérialité, avec une attention portée à la conformité réglementaire (notamment à travers la DPEF) et à l'animation de campagnes internes (ex. : Digital Cleanup Day, Octobre Rose, actions handicap, etc.).

Dès 2023, SQLI a décidé d'accélérer sa transformation en matière de durabilité pour se préparer aux exigences de la CSRD. Pour cela, plusieurs chantiers ont été lancés :

- La réalisation de l'analyse de double matérialité, avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé.
- La révision de notre gouvernance ESG, avec une meilleure coordination entre les équipes RH, Finance, Achats, IT et Direction Générale.
- L'identification de priorités ESG structurantes pour notre secteur, notamment : la réduction des émissions liées au numérique, l'inclusion, et la gestion responsable de notre chaîne d'approvisionnement.

En 2024, ces orientations se sont traduites en actions concrètes :

- La préparation de nouveaux dispositifs de collecte de données ESG, intégrés à nos processus de pilotage.
- L'appropriation progressive des indicateurs CSRD, avec des fiches de reporting dédiées par thématique (environnement, social, gouvernance).
- Le renforcement du site SharePoint ESG Groupe, permettant de centraliser les ressources, indicateurs, échéances et l'ensemble des supports en lien avec la RSE et accessible à tous les collaborateurs.

Ces travaux posent les fondations du premier reporting de durabilité conforme à la CSRD, initialement attendu sur l'exercice 2025.

Toutefois, en raison de l'entrée en vigueur de la Directive Omnibus, SQLI ne sera finalement soumis à l'obligation réglementaire de publication qu'en 2027, sur les données de l'exercice 2026. Ce délai supplémentaire nous offre une opportunité stratégique : affiner nos protocoles de collecte, de consolidation et de gouvernance ESG, tout en poursuivant la montée en compétence des équipes concernées, notamment à l'international.

- **LE SITE SHAREPOINT ESG : UNE PLATEFORME CENTRALISEE POUR PILOTER NOTRE DEMARCHE RSE**

Afin d’assurer la cohérence, la transparence et la diffusion de notre stratégie RSE, nous avons mis en place dès 2024, une plateforme SharePoint ESG accessible à l’ensemble des collaborateurs.

Régulièrement mis à jour, cette plateforme centralise les ressources nécessaires au déploiement opérationnel de la démarche ESG du Groupe : actualités, indicateurs clés, politiques internes, échéances réglementaires, éléments de réponse à appel d’offres, ainsi que des liens vers des contenus de sensibilisation et de formation proposés par des partenaires externes (Pacte Mondial, Numérique Responsable, etc.).

Elle permet aux collaborateurs de s’approprier les objectifs ESG, de suivre l’évolution des actions menées, et de contribuer à leur mise en œuvre dans leurs périmètres respectifs. Elle constitue ainsi un outil de référence pour le pilotage interne, la coordination des parties prenantes et le reporting RSE.

## 2.1 Identification de l’univers des enjeux RSE

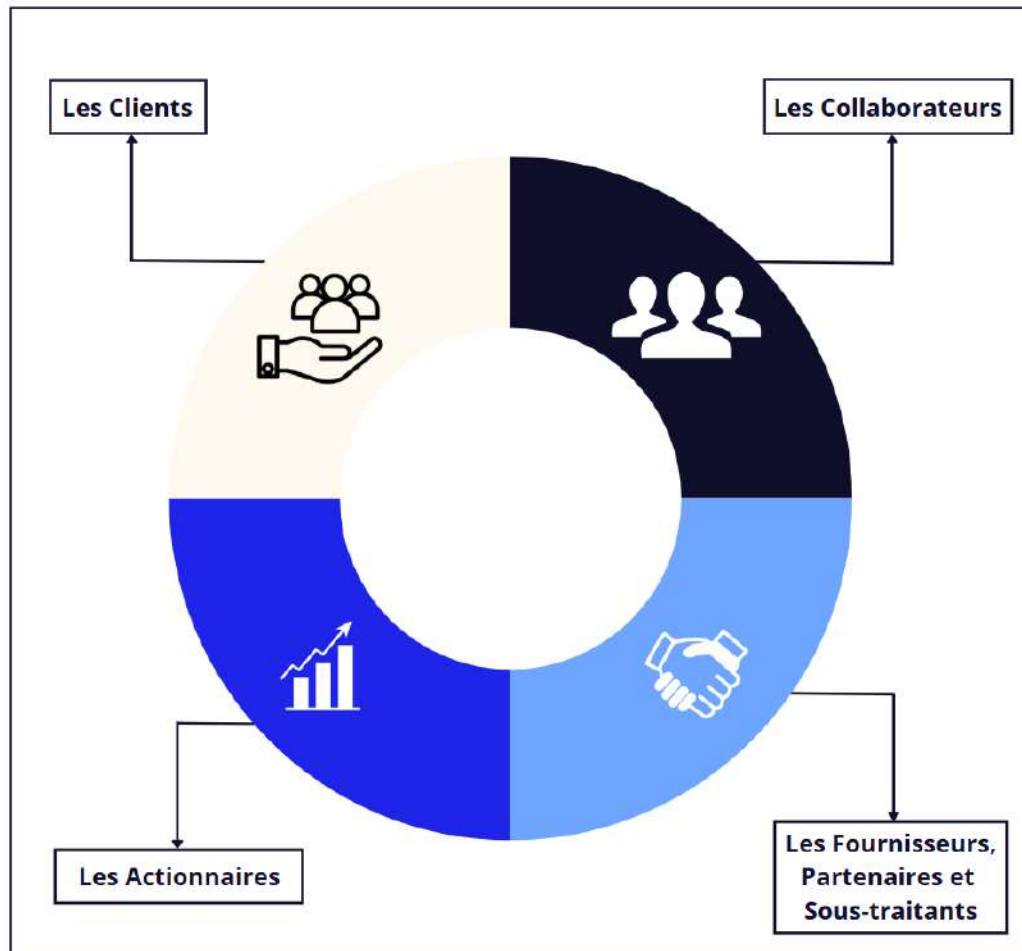
Notre stratégie RSE actuelle est basée sur une analyse de matérialité effectuée en 2020 dont les résultats ont conduit à répertorier les enjeux RSE suivants :

ENJEUX SOCIAUX	ENJEUX ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE	ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagement</li> <li>● Développement et transformation des compétences</li> <li>● Diversité et égalité des chances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Ethique et conformité</li> <li>▲ Sécurité des opérations dont cybersécurité et protection des données</li> <li>▲ Achats Responsables et fournisseurs</li> <li>▲ Satisfaction des clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⬠ Impact environnemental</li> </ul>

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.

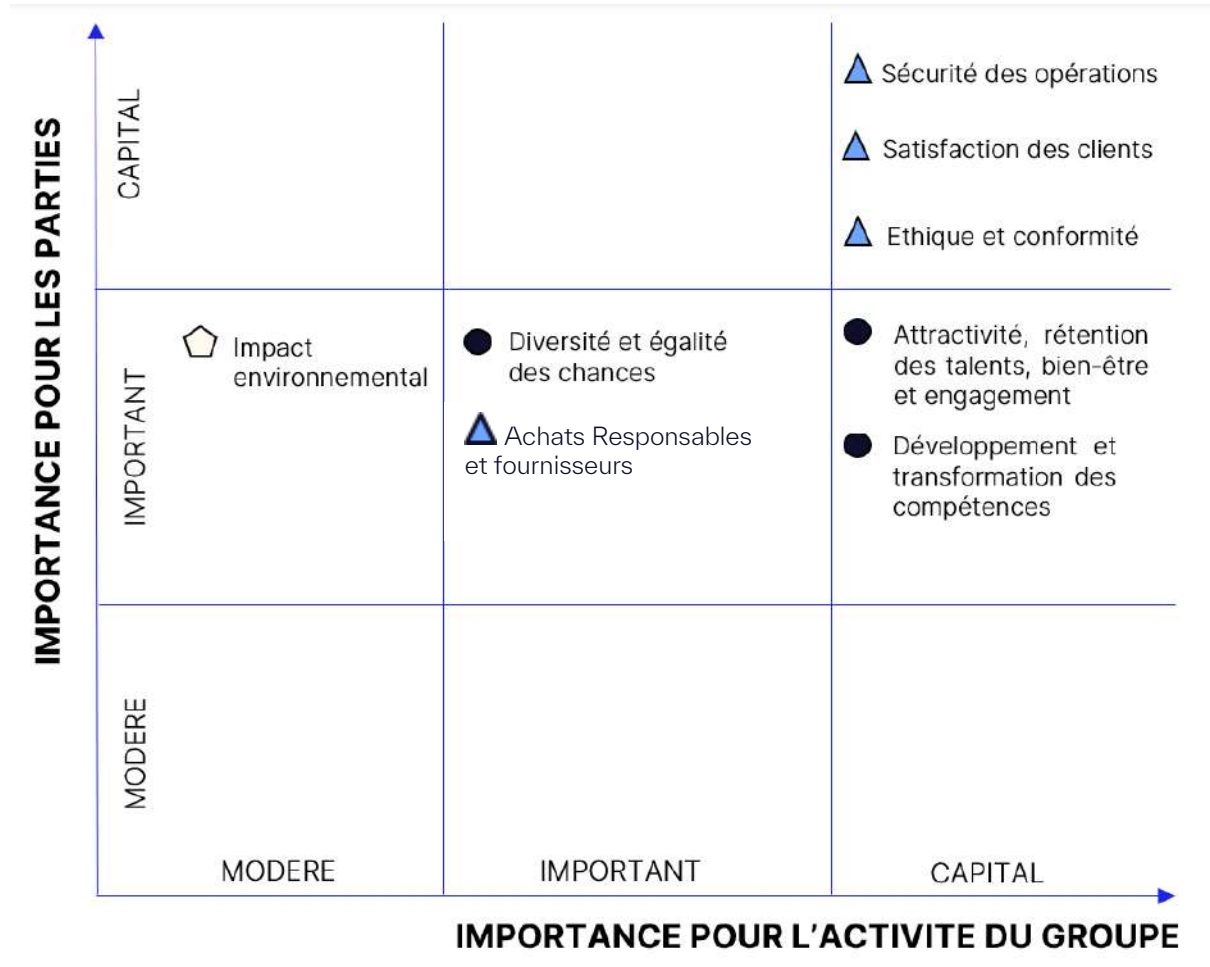
## 2.2 Cotation des enjeux prioritaires en matière de RSE

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



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

**MATRICE DE MATERIALITE DES ENJEUX RSE**



Dans le cadre de cette analyse de matérialité, SQLI a ainsi priorisé les 8 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"> <li>- Conservation des savoir-faire et des compétences clés ;</li> <li>- Attractivité et recrutement de nouveaux talents</li> </ul>	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)
Ethique et gouvernance	▲ Ethique et conformité	- Respect des lois et réglementations applicables aux activités du Groupe dans les pays dans lesquelles il exerce ses activités.	Direction juridique
Ethique et gouvernance	▲ Sécurité des opérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des règles de protection des données personnelles</li> <li>- Prévention des cyberattaques et protection des systèmes d'information, des données sensibles et des actifs numériques du Groupe et de ses clients, afin de limiter les risques juridiques, financiers et réputationnels.</li> </ul>	Direction juridique / DSSI
Ethique et gouvernance	▲ Achats Responsables et fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser les risques liés à la chaîne d'approvisionnement en intégrant des critères RSE dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs.</li> <li>- Aligner les pratiques d'achats du Groupe avec les référentiels reconnus et les principes de la conformité fournisseur (via PROVIGIS).</li> </ul>	Comptabilité/ Achats
Ethique et gouvernance	▲ Satisfaction des clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adéquation entre l'offre de services proposée et les exigences des clients ;</li> <li>- Respect des obligations contractuelles</li> </ul>	Direction Marketing Direction commerciale
Environnement	◡ Impact environnemental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitation des émissions de CO2 dans le cadre des déplacements professionnels des collaborateurs du Groupe ;</li> <li>- Réduction de la consommation d'énergie au sein du Groupe.</li> </ul>	Services généraux Direction Financière





## 2.3 Plans d'actions et indicateurs associés aux enjeux RSE

● ENJEUX SOCIAUX				
Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
<p>Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique de recrutement Groupe</li> <li>Mise en place d'un outil de recrutement Groupe</li> <li>Processus d'intégration</li> <li>Campagne de cooptation</li> <li>Télétravail</li> <li>Team Leader RH</li> <li>Déploiement du cycle RH</li> <li>Négociations annuelles sur les salaires</li> <li>Mise en place de l'outil OSCAR</li> <li>Prévention des risques psychosociaux</li> <li>Formation à la santé et la sécurité au travail</li> <li>Lieux de travail qualitatif avec conciergerie et espace sportif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nombre de recrutements</li> <li>⇒ Nombre de recrutements par genre</li> <li>⇒ Nombre de recrutements par type de contrats</li> <li>⇒ % de recrutements issus du système de cooptation</li> <li>⇒ % de collaborateurs ayant fait l'objet d'un EAP (Entretien Annuel de Performances)</li> <li>⇒ Turnover volontaire</li> <li>⇒ Taux d'absentéisme</li> <li>⇒ Taux de gravité des accidents de travail, avec arrêt de travail</li> <li>⇒ Taux de fréquence des accidents de travail, avec arrêt de travail</li> <li>⇒ % de collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de télétravail</li> </ul>	Groupe	p.13
<p>Développement et transformation des compétences</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de développement des compétences</li> <li>Formation en lien avec les orientations du Groupe</li> <li>Partenariats avec des professionnels de la formation</li> <li>E-learning pour une formation sur mesure et sur demande</li> <li>Formations internes</li> <li>Formations à la cybersécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nombre d'heures de formation</li> <li>⇒ Nombre d'heures de formation en e-learning</li> <li>⇒ Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur</li> <li>⇒ % de collaborateurs formés en e-learning</li> <li>⇒ Nombre de certifications obtenues</li> <li>⇒ Répartition des formations par domaine</li> </ul>	Groupe	p. 22
<p>Diversité et égalité des chances</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien au Pacte Mondial des Nations-Unies</li> <li>Formation des jeunes aux métiers de l'entreprise</li> <li>Sensibilisation sur la thématique du handicap</li> <li>Egalité professionnelle Hommes-Femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nombre de collaborateurs selon le sexe</li> <li>⇒ Nombre de collaborateurs selon l'âge</li> <li>⇒ Taux d'emploi des seniors</li> </ul>	<p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p>	p. 38

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mécénat de compétences : Tech for good &amp; IA au service du social</li> <li>Application des règles d'accessibilité pour des services inclusifs</li> <li>Actions solidaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté</li> <li>⇒ Nombre de collaborateurs selon la catégorie professionnelle</li> <li>⇒ % de femmes à des postes de direction, hors Conseil d'Administration</li> <li>⇒ % de femmes au sein des instances dirigeantes</li> <li>⇒ Nombre de collaborateurs à temps partiel</li> <li>⇒ Nombre de collaborateurs selon le type de contrats</li> <li>⇒ Nombre de collaborateurs en situation de handicap</li> <li>⇒ Taux d'emploi des salariés en situation de handicap</li> <li>⇒ Nombre de stagiaires</li> <li>⇒ Nombre d'alternants</li> <li>⇒ Comparaison entre le salaire moyen H/F</li> </ul>	<p>France</p> <p>France</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>France</p> <p>France</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p>	
--	--	--	---	--

**△ ENJEUX ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE**

Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
<p>Ethique et conformité</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite SQLI</li> <li>Alerte éthique</li> <li>Politique cadeaux et invitations</li> <li>Modèles de contrats SQLI</li> <li>Evolution de la politique achat</li> <li>Délégation de pouvoirs et de responsabilités</li> <li>Gouvernance d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nombre d'incidents confirmés ou d'actions en justice signalés en matière de corruption</li> <li>⇒ Nombre d'incidents signalés via la procédure d'alerte mise en place</li> <li>⇒ % de participation aux réunions du Conseil d'administration</li> </ul>	<p>Groupe</p> <p>France</p> <p>Groupe</p> <p>France</p>	<p>p. 39</p>
<p>Sécurité des opérations</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>DSSI</li> <li>Comité de sécurité COSEC</li> <li>Certification ISO 27001</li> <li>Politiques Sécurité</li> <li>Sensibilisation aux enjeux de cybersécurité</li> <li>Plan assurance sécurité</li> <li>Charte d'utilisation des moyens informatiques</li> <li>Assurance Cybersécurité</li> <li>Le Programme Global de Protection des Données</li> <li>Les BCR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Demandes d'exercice des droits</li> <li>⇒ Nombre total de réclamations pour atteinte à la vie privée et perte de données du client ayant données lieu à une action judiciaire</li> </ul>	<p>Groupe</p>	<p>p. 42</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le réseau « PRIVACY » au sein du Groupe</li> <li>Le Privacy Network France ("PNF")</li> <li>Le Privacy Network International ("PNI")</li> <li>Information des personnes concernées</li> <li>Les relations avec les tiers</li> <li>Les politiques et procédures</li> <li>SQLI PRIVACY</li> <li>Formation et sensibilisation</li> <li>Site Internet</li> </ul>			
<p>Achats Responsables et fournisseurs</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution de la Politique Achat</li> <li>Evaluation RSE des Fournisseurs</li> <li>Achats Responsables</li> </ul>	<p>⇒ % d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables</p> <p>⇒ % de nouveaux fournisseurs en 2024 ayant signé le code de conduite SQLI Group</p> <p>⇒ % de nouveaux fournisseurs en 2024 ayant été évalués sur leur performance RSE</p>	<b>Groupe</b>	p.52
<p>Satisfaction des clients</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approche end to end</li> <li>Enquêtes satisfaction</li> <li>Formation des commerciaux aux offres SQLI et au perfectionnement des techniques commerciales</li> </ul>	<p>⇒ Taux net de recommandation</p>	<p><b>France</b></p> <p><b>Suisse</b></p> <p><b>Belgique</b></p> <p><b>Allemagne</b></p> <p><b>e</b></p> <p><b>Pays-Bas</b></p> <p><b>Royaume-Uni</b></p> <p><b>Suède</b></p>	p. 54
<p> <b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b></p>				
Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
<p>Impact environnemental</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adhésion à la Charte du Numérique responsable</li> <li>Qualité du Web</li> <li>Offre Sobriété numérique</li> <li>Instaurations de bonnes pratiques</li> <li>Gestion des déchets</li> <li>Evaluation RSE des fournisseurs</li> <li>Achats Responsables</li> <li>Virtualisation des serveurs, recyclage du matériel informatique et des cartouches d'impression</li> <li>Politique de nouveaux locaux</li> <li>Politique en matière de parc automobile</li> </ul>	<p>⇒ Consommation d'électricité</p> <p>⇒ Consommation moyenne annuelle d'électricité par collaborateur</p> <p>⇒ Consommation de papier en kg</p> <p>⇒ % de papier labellisé éco-responsable acheté en kg</p> <p>⇒ Quantité de papier achetée par collaborateur</p> <p>⇒ Bilan Carbone – Scopes 1 &amp; 2, et catégories sélectionnées du Scope 3 (Partiel) : Calcul des</p>	<p><b>Groupe</b></p> <p><b>Groupe</b></p> <p><b>Groupe</b></p> <p><b>Groupe</b></p> <p><b>Groupe</b></p> <p><b>Groupe</b></p>	p. 57

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de réduction des déplacements professionnels</li> <li>• Sensibilisation des parties prenantes &amp; Actions solidaires</li> <li>• Bilan carbone</li> </ul>	émissions directes et indirectes liées aux consommations d'énergie, ainsi que certaines émissions amont (ex. : déplacements professionnels).		
--	---	--	--	--

## 2.4 Engagement auprès des Nations-Unies

### 2.4.1 Soutien au Pacte Mondial des Nations-Unies



Depuis 2012, le Groupe SQLI est signataire et membre 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.

### 2.4.2 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 en matière de développement durable et de responsabilité d'entreprise qu'il met en place.

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

ENJEUX	CONTRIBUTION AUX ODD				
● ENJEUX SOCIAUX	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	10 INÉGALITÉS RÉDUITES
▲ ENJEUX ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE					
◻ ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX					

## 2.5 Reconnaissances externes en matière de RSE

○ **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 2024, nous avons reçu une médaille de bronze pour notre performance, avec un score de 62/100. Ce score nous place dans le top 35% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur de la programmation informatique, du conseil et des activités connexes.

○ **ETHIFINANCE ESG RATING :**



EthiFinance ESG Ratings évalue les entreprises selon un référentiel de critères répartis en 4 piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes Externes (ESG - PPE).

En 2024, SQLI a obtenu un score de 68/100 (vs 64 en 2023) et EthiFinance nous a décerné une médaille d'argent

○ **PROVIGIS :**



En 2024, SQLI (France) a obtenu une attestation "Tiers Responsable" PROVIGIS, spécialiste de la conformité des fournisseurs. Cette attestation valide la démarche active de suivi et d'évaluation des fournisseurs, mise en place par SQLI, en

cohérence avec les principes d'Achats Responsables, définis par la norme ISO20400.

- o HappyTrainee :



Pour la période « 2024-2025 » et, SQLI (France) a obtenu la certification HappyTrainee France, décernée par «Choosemycompany», reconnaissant la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des stagiaires et alternants au sein de l'entreprise.

## 3 Enjeux sociaux

### 3.1 Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements



#### DESCRIPTION DE L'ENJEU :

- o Contexte :

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 talents 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.

- o Risques identifiés :

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.

o Axes stratégiques :

Dès lors, afin de relever ces défis, 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 MENEES SUR L'ANNEE :**

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).

o **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, axée sur des tests techniques et de langue, ainsi que des entretiens RH focalisés sur le savoir être des candidats.

En France, comme au Maroc le processus de recrutement global est basé sur celui du Groupe. Pour autant, des mesures spécifiques, notamment dues à des obligations légales, sont instaurées telles que la signature d'une demande de consentement sur l'ATS Smartrecruiters dans le cadre de la réglementation RGPD. Un processus de recrutement complet en 3 étapes :

- Un entretien RH pour valider les softskills ;
- Un entretien technique pour valider les hardskills/ les compétences techniques du candidat ;
- Un entretien manager ou RH qui a pour objet de revalider le tout et de projeter le candidat dans son équipe.

Sur l'année 2024, en France, un plan stagiaire a été mis en place en corrélation avec le marché et les besoins de l'entreprise. Il s'agit d'étudiants issus d'écoles d'ingénieurs, dans le cadre de leur stage de fin d'étude, ayant pour objectif une pré-embauche. Un plan de formation uniformisé a été construit pour assurer une intégration et développement de leurs compétences optimales.

o **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.

En 2024 les processus de recrutement du périmètre international ont été harmonisés afin de permettre un meilleur suivi et une expérience candidat uniforme à l'échelle du Groupe.

#### ○ PROCESSUS D'INTEGRATION :

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.

En France, en 2024, le Guide du Sqlien a été entièrement refondu. Celui-ci reprend toutes les thématiques importantes et impactantes pour la vie du collaborateur dans l'entreprise (informations générales sur le Groupe, organigrammes, politiques et procédures, outils internes, cycle RH et process, avantages de l'entreprise, etc).

Cet outil présenté et remis à chaque collaborateur le jour de son arrivée.

Par ailleurs, le Sharepoint HR Connect France a été créé en 2024. Il offre un accès simplifié à toutes les informations RH, le tout dans une interface ultra-ergonomique, avec des informations clés consultables en un clin d'œil et une FAQ répondant aux questions les plus fréquentes.

Ces deux supports sont alimentés et mis à jour régulièrement.

Au Maroc, en 2024, le processus d'intégration a été revu afin d'améliorer le process de recrutement. Trois nouveautés instaurées :

- La mise en place d'un Parrain/ Marraine obligatoire pour chaque nouvelle recrue a facilité l'expérience collaborateur.
- La mise à niveau de l'intranet RH ISC Careers : action qui a permis de partager les supports RH de communication interne développé : la Newsletter « Le Sqlien », le Guide Collaborateur, l'organigramme, les supports du cycle RH, les règles de gestion des congés ..... Cet intranet RH est mis à jour régulièrement.
- Création d'un rituel « Les Jeudi d'intégration », le dernier jeudi de chaque trimestre, un petit déjeuner est organisé à l'honneur des personnes recrutées lors du trimestre avec un membre du Codir et la DRH.

#### ○ 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 2024, des communications régulières sont faites pour rappeler la campagne en cours et continuer à stimuler la participation des collaborateurs sur ce levier de

recrutement. Au sein de SQLI France, en 2024, 9% des recrutements étaient issus du système de cooptation, et 20% au sein de Levana.

Au Maroc, en 2024, 8% des recrutements ont ainsi été réalisés via le système de cooptation. Une campagne de communication est entretenue sur des périodes limitées pour valoriser ce levier de recrutement.

Les primes de cooptation varient selon la séniorité des profils recherchés et des technologies.

#### ○ TELETRAVAIL :

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.

Également, des mesures spécifiques existent pour les collaborateurs en situation de handicap ainsi que les femmes en situation de grossesse (à compter du 5ème mois).

#### ○ 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 la pratiques managériales et le rôle du Team Leader RH, auquel chaque TLRH a accès.

En 2024, nous avons maintenu au Maroc, un rituel mensuel de réunion des managers RH avec la communauté des TLRH : « MeetUp TLRH ». Cette réunion se tient le dernier mardi de chaque mois et permet de garder la proximité avec ces relais RH des opérationnels.

Chaque année, un Cycle de formation « TLRH Impact » est organisé au profit des nouveaux TLRH, en 4 modules, avec des certificats de participation au cycle de formation. Une cérémonie de remise de certificats aux participants est organisée en fin d'année, comme forme de remerciements et reconnaissance afin de maintenir la motivation de la communauté de nos TLRH.

#### ○ DEPLOIEMENT 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.

95,67% des collaborateurs du Groupe ont réalisé un EAP en 2024.

#### ○ **NEGOCIATIONS ANNUELLES SUR LES SALAIRES :**

L'année 2024 a marqué, en France, une étape clé dans le dialogue social avec la nomination des premiers délégués syndicaux CFE-CGC et CFDT. C'est dans ce cadre que nous avons mené pour la première fois les négociations annuelles obligatoires (NAO) relatives aux salaires ayant conduit à la mise en place de mesures salariales applicables en 2025.

#### ○ **MISE EN PLACE DE L'OUTIL OSCAR :**

En 2023, SQLI (France) a déployé un nouvel outil interne « OSCAR » sur tous les sites de SQLI SAS (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.

#### ○ **PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :**

Les actions d'amélioration des conditions de travail, la mise en place du télétravail ainsi que le suivi de proximité réalisé par les Team Leaders RH, contribuent à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration du bien-être au travail.

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 professionnelle sans que SQLI n'en soit informé.

De plus, afin d'anticiper et donc de prévenir les risques psychosociaux, la Suède, les Pays-Bas et l'Allemagne 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.

SQLI France procède à un suivi régulier des risques psychosociaux via la mise en œuvre de diverses mesures. A 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.

Les « CRA » (Compte-Rendu d'Activité) sont analysés mensuellement par les HRBP (Human Resources Business Partner) :

- Si l'alerte relève des ressources humaines, les RH prennent contact directement avec le collaborateur concerné.
- Un listing des cas identifiés est également transmis aux managers, accompagnés de recommandations pour organiser un échange avec les salariés concernés.

Enfin, tout collaborateur peut formuler une demande d'entretien RH directement via l'outil CRA, permettant une prise en charge confidentielle et individualisée.

Ce processus permet d'agir rapidement en cas d'insatisfaction exprimée, de garantir un climat de travail sain et de favoriser une écoute active des collaborateurs.

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 règlementaires fixées en ces matières. La CSSCT participe également à l'évaluation des risques professionnels via le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui est mis à jour tous les ans.

En 2024, SQLI Maroc a tenu les réunions trimestrielles de son Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail. 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 de nos collaborateurs sur les 3 sites : Rabat, Oujda et Casablanca.

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 d'une manière régulière tels que :

- Célébration de la Journée Internationale de SST (Santé et Sécurité au Travail) le 28 avril
- Octobre Rose (Cancer du sein).
- Maladies Masculines Cancer de la prostate (Movember)
- Le secourisme, combattants de feu et TMS (Troubles Musculosquelettiques)

Tous les investissements menés pour la prévention des risques psychosociaux notamment sont signalés dans le rapport médical de la santé annuel, déposé fin mars 2024 auprès du Ministère du Travail.

#### ○ FORMATION A LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL :

Au Maroc, des actions de formation ont été réalisées en 2024, au profit de 40 sauveteurs secouristes sur les 3 sites, et 15 collaborateurs formés à la sensibilisation à l'incendie.

D'autres formation 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, ont été formés en 2024, 18 sauveteurs secouristes au travail, 21 Serre file/Guide File et 13 collaborateurs à la sensibilisation à l'incendie.

#### ○ LIEUX DE TRAVAIL QUALITATIFS AVEC CONCIERGERIE ET ESPACE SPORTIF :

Les sites choisis sont qualitatifs et agréables (espaces de travail modernes, modulaires, accueillants). Par ailleurs, les locaux bénéficient des dernières normes en vigueur en matière environnementale afin d'optimiser notre empreinte énergétique.

Les derniers déménagements sont intervenus en 2023 pour les établissements de Bordeaux et Levallois Perret.

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

Les prochains déménagements concernant les sites de Lyon et Nantes auront lieu en 2025.

Au Maroc, des aménagements ergonomiques sont réalisés en continu, pour offrir un espace de travail de qualité aux collaborateurs. En 2024, le principal projet mené a été le réaménagement du site de Oujda, qui a permis de multiplier l'espace de co-working sur les 4 niveaux et d'aménager un espace de détente au rez-de-chaussée. Ce relooking du site de Oujda a été célébré lors d'une inauguration organisée le 10 septembre 2024 sur site en présence du Codir de Sqli Maroc.



## INDICATEURS CLES :

- En 2024, 408 recrutements ont été réalisés au sein du Groupe SQLI. Ces recrutements concernaient 117 femmes et 291 hommes, dont 92,4% en CDI (Tableau 1, Tableau 2 et Tableau 3).
- A l'instar de l'année précédente, 9,31% des collaborateurs recrutés ont été engagés, en 2024, via le système de cooptation mis en place, pour l'ensemble des recrutements au sein du Groupe SQLI (Tableau 4).
- En 2024, 95,67% des collaborateurs du Groupe SQLI ont réalisé un EAP (Tableau 5).
- Le turnover volontaire s'établit, en 2024, à 13,7% pour le Groupe SQLI (Tableau 6).
- Le taux d'absentéisme de l'entité SQLI SAS (France) s'élève, en 2024 à 3,5% (Tableau 7).
- Les taux de gravité et de fréquence des accidents de travail s'élèvent respectivement, au sein de l'entité SQLI SAS (France), à 0,001 et 0,69 en 2024 (Tableau 8 et Tableau 9).
- En moyenne, en 2024, au sein du Groupe, 100% des collaborateurs recourent au télétravail, soit une augmentation de 5 points par rapport à l'année 2023 (Tableau 10)

**Tableau 1. Nombre de recrutements :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	215	27		201	43	3	6	0	10	11	20	15	23	574
2024	169		15	139	32	5		0	5	4	13	13	13	408

**Tableau 2. Nombre de recrutements par genre :**

		GRUPE SQLI
2023	FEMMES	165
	HOMMES	409
2024	FEMMES	117
	HOMMES	291

**Tableau 3. Nombre de recrutements par type de contrats :**

		GRUPE SQLI
2023	CDD	501
	CDI	73
2024	CDD	377
	CDI	31

**Tableau 4. % de recrutements issus du système de cooptation :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GRUPE
2023	13	0		8	14	0	17	0	40	18	15	0	13	12
2024	9		20	8	19	0		0	0	25	0	0	15	9,31

**Tableau 5. % de collaborateurs ayant fait l'objet d'un bilan annuel de performance :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	91	79		99,7	96	100	100	100	97	98,46	94	38	100	91
2024	97		70	100	92	98		100	100	92,54	78	86	98	95,67

**Tableau 6. Turnover volontaire (en %) :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	16,3	11,8		29,95	16,7	13	6	0	17,07	9	11,9	19	18,3	14
2024	11,46		11,43	18,53	13,8	13,51		0	10	5,97	7	15	12	13,7

**Tableau 7. Taux d'absentéisme :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2023	3,7	6,6		1,4	1,9	0,6	4,3	0,4	16	6,27	4	1,2	5
2024	3,53		6,4	1,02	2,43	3,11		0	21,8	1,75	7	1,49	6,54

**Tableau 8. Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt de travail :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2023	0	2,3		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	0,001		0	0	0	0		0	0	0	8	0	0

**Tableau 9. Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2023	0	0,01		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	0,69		0	0	0	0		0	0	0	6,54	0	0

**Tableau 10. % de collaborateurs disposant d'un dispositif de télétravail :**

	GRUPE SQLI
2023	95%
2024	100%



**AMBITIONS 2025 :**

- Poursuivre le développement de la marque employeur (interne et externe) au sein du Groupe ;
- Intégration de l'IA dans les process de recrutement ;
- Plan d'intégration de stagiaires 2025 sur le même principe que celui de 2024 ;
- Actualisation du Cycle RH afin de le rendre plus efficace dans l'évaluation de la performance et plus cohérent dans la prise en compte de cette dernière dans les People et Salary Reviews ;
- Mise en place d'une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ;
- Projet Great Place to Work ;

- En France, ouverture des négociations avec les partenaires sociaux sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) en vue de la conclusion d'un accord collectif dédié ;
- Au Maroc, mener la 20ème édition des E-challenge au Maroc pour identifier 100 stagiaires PFE (Projet de Fin d'Etudes) ;
- Au Maroc, déploiement de la nouvelle organisation Convergence avec le rattachement du périmètre Recrutement à la DRH (auparavant au sein des Skills Center) et la création de 4 Service Lines ;

## 3.2 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 efficacement aux attentes actuelles et futures de ses clients.



### POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

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 (Education de qualité).

#### o PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES :

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 sont réalisés des plans de formation annuels dans chaque entité du Groupe SQLI,

Les plans de formation 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 à l'activité. Cette ingénierie permet de recenser, hiérarchiser et budgéter les besoins de formation en termes de compétences métiers, soft skills et certifications. 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 Economique. 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.

En 2024, le Maroc a dispensé en moyenne 3 HJF (Heures-Jours de Formation) par collaborateur, permettant d'obtenir au total 119 certifications techniques.

#### ○ 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 2024, 178 certifications ont été obtenues par les collaborateurs de SQLI SAS (France).

Chaque année, le Groupe identifie de nouvelles opportunités business pour lesquelles des investissements en formation et/ou certification sont opérés.

Ces 119 certifications techniques obtenues en 2024 au Maroc se sont concentrées sur des technologies clés répondant aux attentes spécifiques de nos clients, avec notamment : 10 certifications Salesforce, 10 Commerce Tools, 19 Agilité, 9 Contentful et 9 Oracle.

#### ○ 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. 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 plateforme de formation e-learning JUNO JOURNEY. La 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.

○ **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 communs.

Au Maroc, chaque année l'académie E-Challenge se tient. C'est un cycle de formation destiné aux stagiaires PFE qui rejoignent SQLI. En 2024, il a été lancé le 3 mars 2024 Il est dispensé sur une moyenne de 6 semaines en fonction des technologies, et ce à partir du 1er mars. Il permet de valoriser l'expertise interne, de capitaliser sur les compétences et de les transférer à une nouvelle génération de SQLIens.

○ **FORMATION DES JEUNES AUX METIERS 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 2024, en France, 44 stagiaires, 32 apprentis et 3 contrats de professionnalisation et a intégré au Maroc 82 stagiaires.

SQLI SAS (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-Etienne, EPITECH, INSA Lyon, Gobelins, ESIGELEC).

SQLI Maroc s'investit également dans la formation des jeunes via son dispositif E-Challenge qui a été cette année 2024, à sa 19ème édition. Ce dispositif permet de prendre des stagiaires PFE et de les former durant 6 mois, 80 % de ces stagiaires sont recruté à l'issu de leurs stages sous contrat CDI. Les autres, formés par SQLI Maroc, contribuent à renforcer les compétences sur le marché marocain des ESN, ce qui confère à SQLI Maroc une réputation reconnue en matière de formation professionnelle.

o **FORMATION A LA CYBERSECURITE :**

Les collaborateurs sont régulièrement formés aux enjeux de cybersécurité. Ainsi, chaque mois, ces derniers sont invités par Teams 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... L'outil utilisé est une solution Riot.

En 2024, 72 % des collaborateurs ont suivi des sessions de formation sur la Cybersécurité sur Teams « Albert ».



**INDICATEURS CLES :**

- En 2024, les collaborateurs du Groupe SQLI ont réalisé un total de 59 621,5 heures de formation, dont 21 716,5 heures de formation en e-learning (Tableau 11 et Tableau 12).
- Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur s'élève, en 2024, à 28,27 pour le Groupe SQLI (Tableau 13).
- 29,02% des collaborateurs du Groupe SQLI ont été formés en e-learning en 2024 (Tableau 14).
- En 2024, 468 certifications ont été obtenues par les collaborateurs du Groupe SQLI (Tableau 15).
- Tout comme 2023, les formations réalisées en 2024 par les collaborateurs sont principalement des formations techniques (57%) ou certifiantes (15%) (Tableau 16).

**Tableau 11. Nombre d'heures de formation :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	10914	126		40139	512	2337	1803	0	1434	3495	1525	748	3695	66728
2024	16029,5		133	31650	617	1938		16	988	1610	5834	143,6	662,4	59621,5

**Tableau 12. Nombre d'heures de formation en e-learning :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	1491	0		14158	0	1410	125	0	912	3074	NC	243,167	3695	25108,167
2024	1422		0	16466,5	477	437		0	688	1420	0	143,6	662,4	21716,5

**Tableau 13. Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2023	12,29	2,47		58,34	4	155,8	37,56	0	36	51,4	20,89	12,9	46,19	37
2024	18,33		1,9	48,39	4	32,7		4	26	24,28	81,94	2,74	8,18	28,27

**Tableau 14. % de collaborateurs formés en e-learning :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2023	23	0		50	0	66,67	45,83	0	65	65	NC	15,52	66,25	30
2024	16		0	44	9	93		0	54,83	43,74	0	25	67	29,02

**Tableau 15. Nombre de certifications obtenues :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	82	0		103	0	7	15	0	2	7	37	0	15	268
2024	178		102	119	11	16		0	0	23	8	1	10	468

**Tableau 16. Répartition des formations par domaine :**

EN 2024 (%)	SQLI SAS (France)	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
REGLEMENTAIRE	3	0	2	0	0	0	10	52	0	0	6
TECHNIQUE	40	90	76	23	59	100	85	33	10	99	11
CERTIFICATION	28	0	0	46	9	0	0	15	30	1	31
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	10	0	7	14	0	0	5	0	20	0	0
LANGUES	6	0	1	3	0	0	0	0	0	0	52
MANAGEMENT	10	0	6	14	10	0	0	0	40	0	0
METIER	3	10	8	0	22	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100


**AMBITIONS 2025 :**

- Pour 2025, le Groupe SQLI souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :
- Mise en place de l'outil Whoz permettant d'avoir une vision à jour et précise des compétences de nos collaborateurs et par conséquent de faciliter le positionnement sur projet/mission et la mise en place de plan de carrières individualisé
- Refonte de notre « global competency model » afin de permettre à chaque collaborateur de savoir précisément quels sont ses missions et responsabilités et les compétences attendues à son niveau de poste.
- Renforcer les sessions intra : Afin d'optimiser les besoins de formations, diminuer les coûts, augmenter les participations.
- Anglais: Indispensable pour notre développement à l'international ou des comptes anglophones.

- E-learning : Mise en avant d'outils flexibles pour une montée en compétences rapides (Juno, Pluralsight, 7 speaking Babbel)
- Parcours managers : notamment en droit social
- Outil de gestion : mise en place de Skill Up. Objectifs : optimisation du suivi, de la visibilité pour tous, piloter efficacement le plan de développement des compétences, gagner du temps sur les tâches administratives et maximiser l'engagement collaborateur.

### 3.3 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 MENEES SUR L'ANNEE :

Dans le cadre des politiques et actions menées en matière de diversité et égalité des chances, le Groupe SQLI contribue aux ODD suivants : 5 (Egalités 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).

#### ○ SENSIBILISATION SUR LA THEMATIQUE DU HANDICAP :

A date, le taux d'emploi direct de SQLI France est de 2%. En termes d'actions mises en œuvre, SQLI France réalise de la sous-traitance auprès des secteurs protégés et adaptés (principalement pour de la restauration et achat et marquage de fournitures / goodies) ainsi que des événements de communication et sensibilisation lors de la SEEPH.

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 2024, SQLI France a mis en place « 1 jour, 1 action ». Ainsi, le programme de la SEEPH était le suivant :

- Lundi 18 novembre : quiz "Quel collègue êtes-vous face au handicap ?"

Quiz pour tester vos connaissances et votre attitude face au handicap, par le cabinet Tell Me The Truffe (agence de communication sur la diversité) en ligne.

- Mardi 19 novembre : webinar "Comprendre les troubles neuroatypiques"

Animé par l'entreprise sociale et solidaire Asperteam, ce webinar donne les clés pour mieux comprendre et intégrer les personnes neuroatypiques. En hybride, sur site avec buffet par ESAT et retransmis en conférence Teams.

- Mercredi 20 novembre : témoignage "Je suis neuroatypique"

Communication interne sur le parcours d'un collaborateur et l'accompagnement dont il a bénéficié au sein de SQLI, avec Asperteam.

- Jeudi 21 novembre : jeu télévisé "Le tour de la question"

En hybride, un jeu immersif animé par Tell Me The Truffe, qui permet de découvrir les multiples facettes du handicap et toutes les solutions d'accompagnement possibles. Avec sur site un déjeuner et conférence retransmise sur Teams.

- Vendredi 22 novembre : témoignages "Expériences de Sqliens"

Communication interne sur le récit de collaborateurs qui partagent leur parcours et leur vécu du handicap au sein de SQLI.

Par ailleurs, SQLI France a procédé à des aménagements de poste pour ses collaborateurs en situation de handicap (prise en charge de transports pour les trajets professionnels, aménagement du poste de travail : bureaux, chaise, souris ergonomique, participation à l'achat de prothèses auditives, etc).

Un référent handicap et un référent neurodiversité ont été nommés et largement annoncés lors de la SEEPH 2024.

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.

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

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 SAS (France) est mesuré. Au titre de l'année 2024, SQLI France a obtenu la note de 93/100.

En fin d'année 2024, les premières négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été ouvertes et ont conduit à un accord spécifique applicable à compter de 2025.

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 vise à être réduits.

Au Maroc, la politique RH est très flexible pour les collaboratrices de retour de congé de maternité. Hormis l'heure d'allaitement autorisée durant 12 mois après la reprise de la maternité, les collaboratrices peuvent bénéficier de temps aménagé de leurs horaires de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Maroc s'efforce activement à féminiser ses effectifs managers. Et s'engage notamment à diminuer la différence de salaire des postes occupés par les femmes et hommes de compétence égale.

- **MECENAT DE COMPETENCES : TECH FOR GOOD & IA AU SERVICE DU SOCIAL :**

SQLI poursuit et renforce en 2024 son engagement dans le mécénat de compétences, en mobilisant ses expertises technologiques au service d'initiatives à fort impact social et environnemental.

L'année marque un tournant avec une convergence affirmée entre les projets de mécénat et les usages responsables de l'intelligence artificielle, dans une dynamique portée par une conviction forte : mettre la technologie, et notamment l'IA, au service de l'humain et du bien commun.

- SHARE AI : pour la cinquième année consécutive, SQLI s'engage dans ce programme initié par Microsoft, qui mobilise les collaborateurs et partenaires autour de projets associatifs à fort impact. SQLI y a participé activement à travers des hackathons et l'accompagnement de startups à impact. L'année 2024 a été marquée par un One Day Hackathon GenAI, organisé dans le cadre de ChangeNOW, réunissant startups à impact, Microsoft, SQLI, Expertime et PwC autour de solutions IA pour l'environnement.
- AI FOR GOOD : co-créé par Share IT, Latitudes, Data for Good et Bayes Impact, ce programme vise à accompagner 2 000 associations de l'ESS dans l'appropriation de l'IA générative. SQLI y joue un rôle structurant, en tant que contributeur financier et mécène tech, avec un engagement humain fort (formations, mentorat, hackathons). En 2024, SQLI a notamment animé un hackathon à Rouen, en partenariat avec Share IT, autour de projets pour les associations Droit Pluriel, Ma Voie et Planète Mer.

- SHARE IT : SQLI poursuit sa collaboration avec l'accélérateur solidaire d'Ashoka. En plus du mécénat de compétences, SQLI a renouvelé sa convention de partenariat et contribue activement à des projets IA à impact social. Les collaborateurs engagés bénéficient d'une expérience d'intrapreneuriat et de montée en compétences.
- TECH FOR SOCIAL IMPACT (TSI) : aux côtés de Microsoft et d'ONG comme Première Urgence Internationale et la Fondation Armée du Salut, SQLI a participé à une masterclass et des ateliers d'idéation pour explorer concrètement les apports de l'IA générative dans l'action humanitaire.
- PROJETS ASSOCIATIFS STRUCTURANTS : SQLI poursuit son accompagnement historique auprès d'associations engagées :
  - La SPA, en tant que client, continue à bénéficier du savoir-faire SQLI pour le développement et la maintenance de sa plateforme centrale.
  - La Cimade, avec le développement de SAAM, un outil de suivi des personnes accompagnées dans l'accès aux droits.
  - Le Refuge, avec le déploiement d'une plateforme dédiée à l'accompagnement des jeunes en rupture familiale.
  - Stop à l'Exclusion Énergétique, pour lequel SQLI développe une application web facilitant la formation d'un nouveau métier – l'Ensemblier Solidaire – et identifiant les foyers en précarité énergétique.

- **APPLICATION DES REGLES D'ACCESSIBILITE POUR DES SERVICES INCLUSIFS :**

La démarche suivie en France est basée sur la totalité des critères du RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) 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). Cette démarche s'appuie sur la norme internationale WCAG 2.2 (Web Content Accessibility Guidelines) du W3C (World Wide Web Consortium) ; elle est conforme à la directive européenne EAA (European Accessibility Act) qui entre en vigueur en juin 2025 et qui rassemble les standards des pays européens au sein de la norme EN 301 549.

La méthode mise en œuvre par SQLI implique un contrôle de conformité aux exigences d'accessibilités du RGAA, qui se concentre sur les interfaces utilisateurs des produits numériques. SQLI utilise une matrice de 106 critères pour évaluer la conformité de ces interfaces, étendue en fonction des niveaux d'accessibilité exigés par ses clients.

Un expert référent accessibilité accompagne chacun des projets, il est en responsabilité des contrôles de conformité et en support des équipes opérationnelles, tous métiers confondus. Différents outils sont utilisés pour contrôler la qualité des développements et mener les audits de conformité (Tanaguru webext RGAA4, assistant RGAA, WebAIM, APD/UA).

- **ACTIONS SOLIDAIRES**

Dans la continuité des années précédentes, le Groupe SQLI a poursuivi en 2024 ses actions de mécénat en impliquant activement la solidarité de ses collaborateurs autour de causes sociétales fortes. Deux campagnes de sensibilisation solidaires ont ainsi été menées avec succès cette année :

- **Une campagne Octobre Rose** : À l'occasion de la campagne internationale de lutte contre le cancer du sein, un défi collaboratif de marche et de course à pied a été organisé. Les collaborateurs étaient

invités à parcourir individuellement 88 km durant le mois d'octobre. Cette mobilisation collective a permis de totaliser 8 267,44 km parcourus et de reverser plus de 4 000 € à l'association Europa Donna.

- **Une campagne Movember** : Dans le cadre de la sensibilisation à la santé mentale et masculine, un quizz interactif ainsi qu'un concours photo "moustache" ont été proposés aux collaborateurs. Plus de 150 photos ont été partagées, témoignant de l'engagement des équipes. À l'issue de cette action, près de 2 500 € ont été collectés au profit de l'association Movember.



#### INDICATEURS CLES :

- En 2024, 675 femmes et 1384 hommes composent le Groupe SQLI (Tableau 17).
- 62,5% des collaborateurs du Groupe sont âgés, en 2024, entre 25 et 40 ans et 64,11% possèdent une ancienneté de 2 à 20 ans (Tableau 18, Tableau 20).
- En 2024, le taux d'emploi des seniors (45 ans et plus) au sein du Groupe s'élève à 17,73% de l'effectif total (Tableau 19).
- Le Groupe SQLI compte, en 2024, 75,61% de salariés cadres (Tableau 21).
- En 2024, 48,72% de femmes occupent un poste de direction (hors conseil d'administration) au sein de l'entité SQLI SAS (France) et 38% de femmes composent le conseil d'administration de l'entité SQLI SAS (France) (Tableau 22 et Tableau 23).
- 94,95% des collaborateurs du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée et 5,05% sont à temps partiel (Tableau 24 et Tableau 25).
- En 2024, le Groupe SQLI compte 21 collaborateurs en situation de handicap, ce qui représente un taux d'emploi de 1,02% (Tableau 26 et Tableau 27).
- En 2024, 150 stagiaires et 74 alternants (apprentis/contrats de professionnalisation) sont présents au sein du Groupe SQLI (Tableau 28 et Tableau 29).
- En 2024, 2008 collaborateurs dont 660 femmes et 1348 hommes du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée et 51 collaborateurs dont 15 femmes et 36 hommes du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée. (Tableau 25)

**Tableau 17. Nombre de collaborateurs selon le genre :**

	2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
SQLI SAS (France)	240	27%	644	73%	232	27%	622	73%
ASTON INSTITUTE	28	58%	21	42%				
LEVANA					45	62%	28	38%
SQLI MAROC	251	38%	406	62%	253	39%	388	61%
SQLI SUISSE	40	28%	101	72%	35	24%	109	76%
SQLI BELGIUM	2	13%	13	87%	29	51%	28	49%
SQLI DIGITAL BELGIUM	31	65%	17	35%				
SQLI SA (Luxembourg)	1	25%	3	75%	1	25%	3	75%
SQLI NORDICS	13	33%	27	68%	13	33%	26	67%
SQLI NETHERLANDS	11	16%	57	84%	6	10%	54	90%
SQLI DEUTSCHLAND	23	32%	50	78%	22	33%	44	67%
SQLI UK LTD	16	29%	39	71%	15	32%	26	68%
SQLI SPAIN	23	29%	57	71%	24	30%	56	70%
<b>TOTAL</b>	<b>679</b>	<b>32%</b>	<b>1435</b>	<b>68%</b>	<b>675</b>	<b>32,78%</b>	<b>1384</b>	<b>67,22%</b>

**Tableau 18. Nombre de collaborateurs selon l'âge :**

		- 25 ans	25 ans - 30 ans	30 ans - 35 ans	35 ans - 40 ans	40 ans - 45 ans	45 ans - 50 ans	50 ans - 55 ans	55 ans - 60 ans	60 ans - 65 ans	65 ans +
GROUPE SQLI	2023	230	497	458	329	235	165	125	52	20	3
	2024	172	493	475	319	242	163	121	56	16	2

**Tableau 19. Taux d'emploi des seniors :**

		Nombre de seniors (45 ans et plus)	Taux d'emploi des seniors (45 ans et plus)	Nombre de seniors (55 ans et plus)	Taux d'emploi des seniors (55 ans et plus)
GROUPE SQLI	2023	365	24,19%	76	4,34%
	2024	365	17,73%	83	4,03%

**Tableau 20. Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté :**

		- 2 ans	2 ans - 5 ans	5 ans - 10 ans	10 ans - 15 ans	15 ans - 20 ans	20 ans - 25 ans	+ 25 ans
GROUPE SQLI	2023	968	475	370	133	116	34	18
	2024	681	687	397	127	109	39	19

**Tableau 21. Nombre de collaborateurs selon la catégorie professionnelle :**

		Cadres		Non-Cadres	
		F	H	F	H
		GROUPE SQLI	2023	486	1021
	2024	528	1029	148	354

**Tableau 22. % de femmes à des postes de direction (Hors conseil d'administration) :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	GROUPE
2023	44%	50%		
2024	48,72%		37,50%	38,20%

**Tableau 23. % de femmes au sein du conseil d'administration de SQLI France :**

	% de femmes au sein du Conseil d'administration de l'entité SQLI (France)
2023	38%
2024	38%

**Tableau 24. Nombre de collaborateurs à temps partiel :**

		Collaborateurs à temps plein		Collaborateurs à temps partiel	
		F	H	F	H
		GROUPE SQLI	2023	628	1395
	2024	611	1344	64	40

**Tableau 25. Nombre de collaborateurs selon le type de contrats :**

		CDI		CDD	
		F	H	F	H
GROUPE SQLI	2023	650	1376	29	59
	2024	660	1348	15	36

**Tableau 26. Nombre de collaborateurs en situation de handicap :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	15	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	20
2024	18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	21

**Tableau 27. Taux d'emploi des salariés en situation de handicap :**

	SQLI SAS (France)	ASTON INSTITUT	LEVANA	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	SQLI NORDICS	SQLI NETHERLANDS	SQLI DEUTSCHLAND	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2023	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	2,7	0	1,25	0,95
2024	2,1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,66	0	0	2,5	1,02

**Tableau 28. Nombre de stagiaires :**

	GROUPE SQLI
2023	235
2024	150

**Tableau 29. Nombre d'alternants (apprentis/contrats de professionnalisation) :**

	GRUPE SQLI
2023	56
2024	74

**Tableau 30. 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 SAS (France)	4324€	2606€	1387€	4569€	2715€	1389€
ASTON INSTITUT	3998€	2427€	1291€	4688€	2507€	1353€
LEVANA						
SQLI MAROC	1552€	/	269€	1761€	/	269€
SQLI SUISSE	14163€	7699€	/	16428€	9134€	/
SQLI BELGIUM	11350€	8754€	/	11137€	6091	/
SQLI DIGITAL BELGIUM	7092€	3256€	/	5905€	3580€	/
SQLI SA (Luxembourg)	/	2703€	/	18000€	6951€	/
SQLI NORDICS	9000€	4754€	/	7100€	4756€	/
SQLI NETHERLANDS	10230,21€	3814€	/	9295€	5125€	/
SQLI DEUTSCHLAND	/	5013€	/	11420€	6355€	950€
SQLI UK LTD	12260,54€	3185€	/	10352€	4107€	/
SQLI SPAIN	3890€	3350€	/	8708€	3714€	/

**Tableau 31. Comparaison entre le salaire moyen des femmes et des hommes en 2024 :**

	Salaire mensuel moyen brut Femmes			Salaire mensuel moyen brut Hommes		
	Cadres	Employés	Apprentis	Cadres	Employés	Apprentis
SQLI SAS (France)	4475,68€	2691,23€	1640,04€	4633,87€	2878,08€	1503,06€
ASTON INSTITUT						
LEVANA	4197,90€	2625€	1397,76€	5679,63€	/	/
SQLI MAROC	1559,30€	/	290,18€	1828,49€	/	290,18€
SQLI SUISSE	14236,78€	8081,05€	/	14916€	9367,99€	2100€
SQLI BELGIUM	8847€	3579€	/	9060€	4510€	/
SQLI DIGITAL BELGIUM						
SQLI SA (Luxembourg)	/	2703€	/	18249€	6951€	/
SQLI NORDICS	9000€	5236€	/	7464€	4867€	/
SQLI NETHERLANDS	10470,47€	3906,17€	/	10203,83 €	4944,24€	/
SQLI DEUTSCHLAND	5112,50€	4268,22€	/	13126,15€	7506,23€	883,33€
SQLI UK LTD	11772,04€	4483,91€	/	10771,29€	5337€	/
SQLI SPAIN	4375€	3543€	/	8948€	3848€	/



**AMBITIONS 2025 :**

- Pour 2025, 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 :

En France, sur la thématique du handicap :

- Lancer un diagnostic-Action en partenariat avec l'Agefiph afin de déterminer un plan d'action spécifique et adapté aux besoins de l'entreprise
- Développer des actions et mettre en place un accord handicap sur la base des 7 leviers que sont : construction & pilotage, information & communication, sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi, formation professionnelle, achats responsables & sous-traitance
- Renouveler la participation à la semaine européenne du handicap (SEEPH),
- En France, concernant l'égalité professionnelle, déployer les dispositions négociées dans le cadre de l'accord collectif signé avec les partenaires sociaux.

Au Maroc, augmenter le taux de parité qui est de 40 % pour une meilleure politique d'inclusion et de diversité.

## 4 Enjeux éthiques et de gouvernance

### 4.1 Ethique 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 liens d'intérêt, les droits de l'Homme ainsi que la protection de l'environnement. SQLI, en tant que Groupe international, doit se doter d'une forte gouvernance et de solides principes éthiques.



#### POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

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

#### o 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](http://www.sqli.com)). Une communication a été adressée aux collaborateurs afin de les informer de l'entrée en vigueur du Code de conduite.

En 2024, une étude approfondie de la réglementation applicable aux différentes entités du Groupe SQLI a été menée par la Direction Juridique Groupe afin de s'assurer de la conformité du dispositif Ethique et Compliance mis en place par le Groupe, au regard des évolutions intervenues depuis 2021. Cette étude a conduit à une refonte du Code de Conduite en 2025.

- **COMITE D'ETHIQUE / ALERTE ETHIQUE :**

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](mailto: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.

En 2024, l'étude susvisée a également conduit à la conclusion que le dispositif d'alerte interne devait être repensé. Aussi, une nouvelle procédure a vu le jour en 2025, conduisant à la suppression du Comité Ethique et à la redéfinition des rôles des Référents Ethiques ainsi qu'à la clarification du processus d'alerte.

- **POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS :**

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

La politique Cadeaux et Invitations de SQLI SAS a également été mise à jour en 2025, à la suite de l'étude conduite en 2024 par la Direction Juridique Groupe.

- **MODELES 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.

o **DELEGATIONS DE POUVOIRS ET DE RESPONSABILITES :**

Toutes les délégations de pouvoirs et de responsabilités, complètement refondues pour la France en 2024, responsabilisent les délégataires au respect du dispositif Ethique & Compliance du Groupe, ainsi que de l'ensemble des procédures et règles de gouvernance interne. 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 notamment, et ce faisant respecter et assurer le respect du Code de conduite SQLI.

o **GOVERNANCE D'ENTREPRISE :**

En 2024, 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 Economique de l'UES SQLI, nouvellement élu, en novembre 2023.

Le conseil d'administration s'est réuni 8 fois en 2024.

Il est à noter que, faisant suite à la sortie de bourse de SQLI en décembre 2024, les actionnaires de SQLI ont décidé à l'unanimité, en janvier 2025, de transformer la société en Société par Actions Simplifiée. SQLI SAS, dans sa nouvelle forme sociale, ne comporte plus de Conseil d'Administration. Elle est gérée par Philippe Donche-Gay, Président et par Erwan Le Duff, Directeur Général.



**INDICATEURS CLES :**

- Aucun acte de corruption n'a été relevé ni porté à la connaissance du Groupe depuis sa constitution (Tableau 32).
- A ce jour, aucun incident n'a été signalé via la procédure d'alerte mise en place (Tableau 33).
- SQLI SAS (France) enregistre, en 2024, un taux de participation de 100% aux réunions du Conseil d'administration (Tableau 34).

**Tableau 32. Nombre d'incidents confirmés ou d'actions en justice signalés en matière de corruption :**

	GRUPE SQLI
2023	0
2024	0

**Tableau 33. Nombre d'incidents signalés via la procédure d'alerte mise en place :**

	GRUPE SQLI
2023	0
2024	0

**Tableau 34. % de participation aux réunions du Conseil d'administration :**

SQLI SAS (France)	TAUX DE PARTICIPATION AUX REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
2023	90%
2024	100%



**AMBITIONS 2025 :**

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

- Mettre en place un nouveau code de conduite, avec en annexes, une nouvelle procédure relative au dispositif d'alerte interne ;
- Mettre en place une nouvelle politique cadeaux et invitations et créer, sur le SharePoint Legal, un dispositif de déclaration des cadeaux et invitations reçus ou offerts ;
- Déployer au sein de l'ensemble des entités du Groupe ce nouveau dispositif Ethique & Compliance ;
- Améliorer la disponibilité des documents et informations en vigueur au sein du SharePoint Legal ;
- Réaliser des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs et créer un e-learning dédié destiné aux nouveaux arrivants ;
- Implémenter des audits en matière de compliance auprès des filiales du Groupe,

## 4.2 Sécurité des opérations

### 4.2.1 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 MENEES SUR L'ANNEE :**

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

- **DIRECTION DE LA SECURITE DES SYSTEMES 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 scanneur de vulnérabilité, 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 multi facteur) 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 2024 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 et la France et les plans de remédiation associés ont été mis en œuvre (ISO27001/2/5).

- **COMITE DE SECURITE (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 et de l'IT Suisse. Ce comité se réunit mensuellement.

o 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 2024 pour 3 ans. La certification ISO27001, émise par AFNOR Certification, vient reconnaître officiellement l'engagement

et les actions mises en place par SQLI SAS (France) en matière de Cybersécurité sur ses activités de production et de support (périmètre Levallois-Perret et Bordeaux) et pour SQLI Rabat (Maroc). En obtenant la certification ISO 27001, SQLI SAS (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 SAS (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 l'ensemble de site de France et du Maroc et des projets principaux à horizon 2026.

o POLITIQUES SECURITE :

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 irréprouvés.

- **SENSIBILISATION AUX ENJEUX DE CYBERSECURITE :**

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 2024 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 SECURITE :**

Les fournisseurs et sous-traitants critiques pour SQLI SAS (France) et Maroc (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.

- **CHARTRE D'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES :**

Afin de renforcer la sécurité de son système d'information, SQLI SAS (France) a mis à jour en 2024 sa 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 standard de contrats de sous-traitance SQLI SAS (France) et Maroc 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 est en cours de déploiement au sein de l'ensemble des entités du Groupe.

○ **ASSURANCE CYBERSECURITE :**

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 à la suite d'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 2025 :**

Pour 2025, 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,
- Faire évoluer les périmètres ISO27001 (France et Maroc)
- Cybertour / Webinaire
- Mise en place d'une gouvernance DevSecOps.
- Renforcer la sécurité sur les postes de travail.
- Renforcer la culture Cyber avec une nouvelle comitologie (Comité DevSecOps, Sécurité physique, Comex FR/MC, revue de la direction...)
- Réaliser des tests d'intrusion sur le système d'information du Groupe, le système d'information de l'établissement SQLI France, Maroc, Suisse, Hollande et Espagne.
- Mettre en place un process de gestion de projet du SI interne security by design,
- Consolider une gouvernance DevSecOps et IA cyber.
- Finir la mise en place du PRA de SQLI MAROC auprès du data center de SQLI au sein des datacenters.

## 4.2.1 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 ; ci-après désigné 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, de ses clients et de ses partenaires.



## POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

### o LE PROGRAMME GLOBAL DE PROTECTION DES DONNEES :

Après une année 2023 marquée par le lancement du programme de conformité structurant et transformant pour le Groupe SQLI, l'année 2024 a été celle de l'onboarding de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et de la mise en œuvre effective du programme de conformité au sein de l'ensemble des entités du Groupe.

L'objectif de ce programme 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.

En 2024, SQLI a poursuivi ses actions en mettant à jours les diverses politiques et procédures en matière de protection des données (clients, employés, candidats, fournisseurs, violation de données, etc.) pour toutes les entités du Groupe SQLI. La Charte d'utilisation des moyens SI a également été mise à jour et intégrée au règlement intérieur de SQLI SAS. Elle est en cours de déploiement dans les filiales du Groupe.

En 2024, la filiale marocaine du Groupe, SQLI Maroc, a finalisé sa mise en conformité à la loi marocaine relative aux données personnelles et a obtenu auprès de la CNDP (Commission Nationale de contrôle de la protection des Données à caractère Personnel), son autorité de contrôle, l'ensemble des autorisations requises pour l'exercice de son activité, à savoir :

- Gestion des clients
- Gestion des fournisseurs
- Gestion des ressources humaines
- Gestion des alertes professionnelles
- CCTV

En outre, la mise à jour des politiques a été effectuée pour assurer la conformité de SQLI Maroc avec la réglementation applicable et notamment le RGPD.

Dans l'ensemble des pays, un processus de conformité continue a été mis en place afin de garantir que toutes les pratiques restent en ligne avec les exigences légales et les meilleures pratiques en matière de protection des données, de sorte que les entités du Groupe sont désormais toutes pleinement impliquées dans le programme.

### o LES BCR :

Les objectifs principaux de la mise en place des Binding Corporate Rules (BCR) sont de garantir une protection homogène des données personnelles au sein de toutes les entités du Groupe SQLI, indépendamment de leur localisation géographique, notamment dans le cadre des interactions des différentes entités du Groupe avec SQLI Maroc.

Les BCR visent à assurer la conformité au RGPD, en instaurant un cadre juridique et opérationnel cohérent pour les transferts de données intra-Groupe. En outre, ces règles permettent de minimiser les risques en renforçant les politiques et procédures internes de protection des données.

La standardisation des pratiques de transfert de données renforce également la confiance des clients et partenaires, en démontrant l'engagement de l'organisation à respecter les plus hauts standards de sécurité et de confidentialité des informations.

La mise en place des BCR permettra à SQLI SAS et aux autres entités du Groupe de ne plus avoir à conclure de clauses contractuelles types pour chaque transfert de données vers SQLI Maroc.

La procédure d'obtention des BCR implique plusieurs étapes. Tout d'abord, SQLI a dû élaborer et documenter des règles internes de protection des données conformes aux exigences du RGPD.

Ensuite, ces règles doivent être soumises à l'autorité de protection des données compétente pour examen et approbation. Le processus comprend généralement des consultations avec l'autorité de protection des données, des ajustements des règles en fonction des retours reçus, et parfois des audits ou des inspections. Une fois approuvées, les BCR deviennent juridiquement contraignants pour toutes les entités concernées au sein du Groupe, garantissant ainsi une protection uniforme des données personnelles transférées à l'échelle internationale.

En 2024, SQLI a mis en place les différents éléments permettant de déposer son dossier BCR :

- Règles d'entreprise contraignantes pour les sous-traitants concernant le transfert de données à caractère personnel ;
- Politique globale de protection des données personnelles ;
- Programme de formation ;
- Programme d'audit interne RGPD ;
- Procédure de contrôle Cnil ;
- Procédures interne de traitement des réclamations relatives aux BCR ;
- Procédure interne de mise à jour des BCR ;
- Procédure interne des demandes d'accès des autorités ;
- DPA / Contrat intra-Groupe.

La procédure d'obtention des Binding Corporate Rules (BCR) auprès de la CNIL a débuté pour SQLI en septembre 2024 avec le dépôt de la demande. Celle-ci inclut des documents essentiels tels que l'accord intra-Groupe, le formulaire de BCR, et un calendrier prévisionnel. Cette étape est cruciale pour assurer que toutes les entités du Groupe SQLI respectent les mêmes normes élevées de protection des données, conformément aux directives du RGPD.

Fin décembre 2024, SQLI était toujours en attente du retour de la Cnil à l'issue de son premier examen du dossier.

#### ○ LE RESEAU « PRIVACY » AU SEIN DU GROUPE :

En 2024, SQLI a continué à développer son réseau de relais « Privacy » afin de répondre aux exigences et enjeux déterminés par SQLI au sein de son programme.

Le rôle et les missions du réseau Privacy – et donc de chacun des relais, ou Privacy Champion, le composant – sont notamment les suivants :

- Assurer la mise en œuvre des politiques et procédures du Groupe
- Fluidifier la transmission et la remontée de l'information au sein du Groupe
- 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)
- Alerter sur les risques.

Le réseau Privacy, coordonné par la Direction Juridique Groupe, est composé de 26 Privacy Champions répartis au sein du « Privacy Network France » et du « Privacy Network International ».

### **Le Privacy Network France ("PNF")**

Le PNF est composé des 13 représentants clés (« Privacy Champion ») des départements Corporate et France notamment la Direction Juridique, la DSI et la Cybersécurité, les SI, la DRH, la Direction des Achats, les Services Généraux, la Direction de la Communication, la Delivery et les Sales.

Le Privacy Network France se tient en général une fois par trimestre. En 2024, trois réunions du PNF ont eu lieu.

### **Le Privacy Network International ("PNI")**

Le PNI est composé de treize (13) représentants des huit (8) entités du Groupe situées 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 Privacy Network International se tient en général une fois par trimestre. En 2024, trois réunions du PNI ont eu lieu.

#### **o INFORMATION DES PERSONNES CONCERNEES :**

Dans le cadre de son programme et de la gouvernance mise en place, 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. Cet engagement se traduit par une documentation et des registres à jour (les relations avec les tiers) ainsi que par des politiques et procédures conformes et efficaces (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 met à jour régulièrement son registre lorsqu'elle agit en qualité de Responsable de traitement.

Son registre du Sous-traitant est également complété et mis à jour régulièrement 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 intègre à la plupart de ses contrats des accords de protection des données (« DPA ») :

- *DPA – SQLI, responsable de traitement*

SQLI impose à ses prestataires et fournisseurs, traitant des Données Personnelles en son nom et pour son compte, son 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 adéquats et des mesures techniques et organisationnelles associées.

- *DPA – SQLI, sous-traitant*

Dans le cadre de ses relations avec ses clients, SQLI propose son modèle de DPA en conformité avec les articles 28 et 30 du RGPD. En garantissant le respect des obligations issues du RGPD, SQLI assure par ailleurs 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

En 2024, SQLI a mis à jour ses politiques et procédures, en France et dans les différentes entités SQLI, plus particulièrement celles relatives à :

- La politique de confidentialité à destination des salariés,
- La politique de confidentialité à destination des clients,
- La politique de confidentialité à destination des prestataires et fournisseurs,
- La politique de confidentialité à destination des visiteurs du site internet,
- La procédure de gestion des violations de données personnelles,
- La matrice des durées de conservation,
- La procédure de gestion des demandes d’exercice des droits des personnes concernées,
- La procédure de réalisation des analyses d’impact.

- **SQLI PRIVACY :**

La Direction Juridique du Groupe dispose d’un SharePoint interne, accessible à tous les collaborateurs du Groupe, intitulé « SQLI PRIVACY ».

SQLI PRIVACY met à disposition toutes les informations et documents pouvant être utiles en matière de protection des données, pour chacun des pays. Le SharePoint est mis à jour régulièrement.

- **FORMATIONS ET SENSIBILISATIONS :**

Afin de poursuivre son programme de sensibilisation, SQLI a délivré en 2024 différentes formations, à destination soit de l’ensemble des collaborateurs du Groupe, soit des collaborateurs d’un pays, soit d’une population spécifique telles que les Sales. Ces différentes formations ont également pour objectif de se conformer aux exigences du RGPD et des BCR qui supposent un engagement de sensibilisation continue.

En 2024, les formations dispensées ont porté principalement sur :

- Les politiques de confidentialité pour les salariés en France et dans divers pays,
- Les politiques de confidentialité pour les clients en France et dans divers pays,
- La procédure relative à la violation de données.

Ces formations visent à garantir que tous les collaborateurs comprennent les enjeux, les risques et les bonnes pratiques en matière de protection des données, assurant ainsi une conformité continue avec le RGPD.

## ○ SITE INTERNET :

En 2024, SQLI a mis en place sur son site internet une nouvelle CMP (Consent Management Platform) pour gérer le consentement aux cookies, en pleine conformité avec le RGPD. De plus, afin de se conformer aux dernières exigences et réglementations en matière de cookies, la politique cookies a été actualisée avec la liste des cookies effectivement collectées sur le site internet.

Par ailleurs, une page « Privacy Center » a été créée au sein du site internet sqli.com, pour la version française du site, recensant les différentes politiques de confidentialité applicables (client, candidat, fournisseur, visite du site internet, accès aux locaux, vidéosurveillance).



## INDICATEURS CLES :

- Demands d'exercice des droits : 6
- Violations de Données Personnelles ayant entraînés des poursuites judiciaires : 0

**Tableau 35. Nombre total de réclamation pour atteinte à la vie privée et perte de données du client ayant donné lieu à une action judiciaire :**

	GRUPE SQLI
2023	0
2024	0



## AMBITIONS 2025 :

- *Plan de Communication et de Sensibilisation*

SQLI renforce son Programme de communication et de sensibilisation en 2025 notamment en développant un Privacy Center international accessible directement via le site web, garantissant ainsi une transparence et une conformité accrues.

SQLI poursuivra en 2025 son programme de formation en matière de protection des données auprès de toutes les entités SQLI, en abordant notamment les sujets suivants :

- Demandes d'exercice de droits ;
- Violation de données pour tous les salariés ;

- Politique de confidentialité salariés pour les entités qui n’ont pas suivi la formation en 2024.

Par ailleurs, SQLI SAS souhaite mettre en place un e-learning obligatoire pour les nouveaux arrivants, afin de les sensibiliser au programme de conformité.

- *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.

Le premier audit est prévu pour l’année 2025. La réalisation d’un audit interne annuel constitue l’une des exigences imposées par les BCR (Binding Corporate Rules). En effet, SQLI doit être en mesure de :

- Garantir le maintien de la conformité aux exigences des BCR dans toutes les entités du Groupe, de manière à permettre le renouvellement régulier des BCR.
- Démontrer la mise en place d’une démarche d’amélioration continue en matière de protection des données.
- Démontrer l’application dans les entités SQLI des éventuelles évolutions et mises à jour de la réglementation européenne ou locales ainsi que des exigences BCR.

## 4.3 Achats Responsables et Fournisseurs



### DESCRIPTION DE L’ENJEU :

Chez SQLI, l’enjeu des achats responsables consiste à intégrer des critères éthiques, sociaux et environnementaux dans la sélection et le suivi des fournisseurs, afin de garantir une chaîne d’approvisionnement conforme aux engagements du Groupe en matière de responsabilité sociétale.

Cela inclut la mise en place d’une politique d’achats durables, le recours à des outils de vérification comme la plateforme PROVIGIS pour évaluer la conformité réglementaire des partenaires, et l’ancrage progressif des principes de la norme ISO 20400 dans les pratiques internes.

L’objectif est de limiter les risques fournisseurs (compliance, éthique, sous-traitance non maîtrisée), tout en favorisant des relations responsables, transparentes et durables avec les parties prenantes externes.



### POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L’ANNEE :

Les différentes politiques et actions menées en matière de sécurité des opérations couvrent les ODD suivants : ODD 12 (Consommation et production responsables).

### ○ EVOLUTION DE LA POLITIQUE ACHAT :

SQLI SAS (France) a élaboré et déployé, en décembre 2021, une nouvelle politique Achat en France. Dans le cadre de cette politique, SQLI SAS (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 SAS (France) vérifie que chaque fournisseur/partenaire 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 ».

### ○ EVALUATION RSE DES FOURNISSEURS :

Depuis décembre 2021, les fournisseurs de l'entité SQLI SAS (France) font l'objet, préalablement à toute collaboration, d'une évaluation RSE via un questionnaire interne à compléter sur la plateforme Achats de SQLI SAS (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 :

- 82,45% des quantités achetées de papier par les sociétés du Groupe sont, en 2024, du papier éco-responsable (papier produit selon des méthodes et des critères de durabilité et de respect de l'environnement),
- SQLI SAS (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 SAS (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 SAS (France) a procédé en 2022 au remplacement de ses fontaines à eau par des fontaines moins énergivores.
- SQLI SAS (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”.



**INDICATEURS CLES :**

**Tableau 36. Fournisseurs :**

	% de nouveaux fournisseurs en 2024 ayant signé le code de conduite SQLI Group	% de nouveaux fournisseurs en 2024 ayant été évalués sur leur performance RSE
2024	84	82

**Tableau 37. Achats Responsables :**

	2024
% d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	100%



**AMBITIONS 2025 :**

- Renforcer le process interne de sélection des fournisseurs et implémenter ce processus auprès des fournisseurs de SQLI MAROC : après une première étape franchie en 2024, avec une réduction de leur nombre et leur contractualisation aux normes SQLI, les ambitions pour 2025 incluent un travail approfondi sur les coûts.

## 4.4 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 MENEES SUR L'ANNEE :

### o 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...

### o ENQUETES DE 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 2024, le Groupe SQLI a sollicité 883 contacts chez ses clients en France, Suisse, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. 40% d'entre eux ont répondu à l'enquête.

### o FORMATION DES COMMERCIAUX AUX OFFRES SQLI ET AU PERFECTIONNEMENT DES TECHNIQUES COMMERCIALES :

En vue de parfaire la présentation des offres auprès des clients et prospects, SQLI SAS (France) réalise régulièrement des webinars auprès de ses commerciaux. Ainsi, en 2024, les collaborateurs ont eu la possibilité de participer à des Webinars Solutions Editeurs 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. Une Vingtaine de webinars de 1,5-2 heures ont eu lieu en 2024.

SQLI International organise de manière régulière (tous les vendredis matin) des présentations Editeur, Offre de Services SQLI, Références Clients auprès de sa communauté commerciale et managériale. En 2024, 23 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.

**INDICATEURS CLES :**

- En 2024, SQLI a maintenu un NPS de 52, identique à celui obtenu en 2023 et supérieur à 2022 (45). Ce score dépasse le NPS moyen dans le secteur « IT services » qui se situe à 40 (Source : CustomerGauge's 2022 NPS® & CX Benchmarks Report). Le pourcentage de promoteurs s'élève à 58% au niveau du Groupe, en augmentation par rapport à 2023 (56%). 94,3% 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. (Tableau 38).

**Tableau 38. NPS (Net Promoter Score) :**

	2023		2024	
<b>GLOBAL</b>	<b>52</b>	<b>52</b>		
Promoters	→ 236 56%	203 58%		
Detractors	→ 15 4%	20 6%		
Passives	→ 171 41%	120 36%		
Participants	422	349		
<b>FRANCE</b>	<b>60</b>	<b>70</b>		
Promoters	→ 91 63%	76 77%		
Detractors	→ 4 3%	1 1%		
Passives	→ 49 34%	22 22%		
Participants	144	99		
<b>SWITZERLAND</b>	<b>31</b>	<b>31</b>		
Promoters	→ 15 42%	16 41%		
Detractors	→ 4 11%	4 10%		
Passives	→ 17 47%	19 49%		
Participants	36	39		
<b>BELGIUM</b>	<b>48</b>	<b>12</b>		
Promoters	→ 20 50%	7 41%		
Detractors	→ 1 3%	5 29%		
Passives	→ 19 48%	5 29%		
Participants	40	17		
<b>GERMANY</b>	<b>52</b>	<b>64</b>		
Promoters	→ 38 58%	46 66%		
Detractors	→ 4 6%	1 1%		
Passives	→ 23 35%	23 33%		
Participants	65	70		
<b>NETHERLANDS</b>	<b>49</b>	<b>41</b>		
Promoters	→ 60 56%	50 48%		
Detractors	→ 2 2%	7 7%		
Passives	→ 57 48%	47 45%		
Participants	119	104		
<b>UK</b>	<b>64</b>	<b>36</b>		
Promoters	→ 7 64%	5 45%		
Detractors	→ 0 0%	1 9%		
Passives	→ 4 36%	5 45%		
Participants	11	11		
<b>SWEDEN</b>	<b>71</b>	<b>22</b>		
Promoters	→ 5 71%	3 33%		
Detractors	→ 0 0%	1 11%		
Passives	→ 2 29%	5 56%		
Participants	7	9		



**AMBITIONS 2025 :**

- 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 2025, 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.
- Mise en place d'un portail Sales & Marketing pour mettre à disposition le portefeuille d'offres et références.
- Création d'un programme de Formation vidéo pour chaque grand domaine d'expertise.

## 5 Enjeux environnementaux

### 5.1 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 MENEES SUR L'ANNEE :

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

#### ○ ADHESION A LA CHARTE DU NUMERIQUE RESPONSABLE :

Depuis novembre 2022, SQLI est membre adhérent de 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.

#### ○ QUALITE 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 277 collaborateurs en qualité du web.

Dans la continuité de ce partenariat, SQLI a accueilli en février 2024 la onzième édition de l'Opquast Day à son siège levalloisien. Cette année, l'accent a été mis sur l'empreinte environnementale du monde numérique et sur les principes de l'écoconception.

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 SOBRIETE NUMERIQUE / Green-IT :

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

SQLI SAS (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 :

- SQLI SAS (France), après avoir mis en ligne la nouvelle plateforme Goodbye Car d'INDRA AUTOMOBILE RECYCLING (co-entreprise des Groupes Renault et Suez), a participé en 2024 via plusieurs projets à la promotion du réseau d'INDRA de recyclage de véhicules en fin de vie auprès des fournisseurs et des assureurs. INDRA s'inscrit dorénavant dans le programme « Future is Neutral », seul opérateur de solutions d'économie circulaire à 360° dans l'industrie automobile en Europe, dont l'objectif est d'accompagner l'industrie automobile vers la neutralité sur la matière : c'est-à-dire de limiter l'usage des ressources naturelles pour produire des voitures neuves.
- Pour un acteur majeur du secteur aéronautique (Airbus) et plusieurs de ses divisions (ATR, Airbus Helicopters), SQLI SAS (France) a développé en 2024 des cadrages d'éco-conception accompagnées de recommandations d'implémentation
- Pour Aéroport de Lyon, premier aéroport du réseau VINCI Airports en France avec plus de 10 millions de passagers en 2024, SQLI a réalisé un audit RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité) dans le but d'améliorer l'accessibilité du site pour tous les passagers

### ○ INSTAURATION DE BONNES PRATIQUES :

En 2024, dans la continuité des années précédentes, le Groupe SQLI a actualisé son bilan carbone, ce qui contribue à mieux appréhender ses émissions de gaz à effet de serre, malgré un périmètre encore partiel.

Dans le prolongement de cette démarche, plusieurs actions concrètes ont été poursuivies ou renforcées afin de réduire l'impact environnemental des activités du Groupe. Cela comprend notamment des mesures visant à limiter l'impression de documents et à réduire la consommation d'énergie et la production de déchets. Parmi ces initiatives, on retrouve :

- L'extinction automatique des équipements en soirée et le week-end ;
- L'installation de luminaires équipés de détecteurs de présence (temps d'éclairage limité à 15 minutes) dans l'ensemble des locaux ;
- La mise en place de lumières à minuterie dans certains bâtiments ;
- Le déploiement d'un système de signature électronique pour les contrats, permettant de limiter la consommation de papier ;
- L'ajout de corbeilles de recyclage pour papier à proximité des photocopieurs, avec destruction automatique des documents non imprimés ;
- Campagnes de sensibilisation sur la promotion du "paperless" et digitalisation des documents ;
- La distribution de mugs réutilisables aux collaborateurs, en remplacement des gobelets jetables ;
- Dans certains pays, comme le Maroc, le tri des déchets n'est actuellement pas réalisable en raison de l'absence de filières locales adaptées. En conséquence, aucune mesure formelle de traitement des déchets n'a pu être mise en place. Toutefois, les équipes locales s'adaptent en adoptant des pratiques alternatives, comme la réutilisation des enveloppes pour les envois inter-agences ou l'usage de papiers non confidentiels comme brouillons ;
- L'installation, au siège de Levallois, d'un système Auum : une machine de nettoyage à la vapeur (avec seulement 10 cl d'eau par cycle), accompagnée de gobelets en verre spécifiques.

Par ailleurs, le Groupe SQLI poursuit ses efforts de réduction des déplacements professionnels, en privilégiant chaque fois que possible les visioconférences. Lors de réaménagements de ses locaux, le mobilier non réutilisé est redistribué aux autres agences du Groupe, favorisant ainsi une logique de réemploi.

Enfin, pour encourager une mobilité plus durable, SQLI sensibilise ses collaborateurs aux déplacements en vélo électrique grâce aux Primes aides employeurs sur certains sites comme celui de Lyon, afin de promouvoir la mobilité verte (vélo électrique). La plupart des entités du Groupe appliquent une politique de remboursement des abonnements aux transports en commun (Jusqu'à 100%, dans certaines agences). De plus, les nouveaux sites sont prioritairement implantés en centre-ville, afin d'inciter les collaborateurs à utiliser les transports publics pour leurs trajets domicile-travail.

### ○ GESTION DES DECHETS :

Le Groupe incite les collaborateurs à trier leurs déchets. Ainsi, depuis 2019, SQLI SAS (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. A 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. Ces systèmes de tri permettent de recycler plus de 80% du papier consommé.

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.

○ **VIRTUALISATION DES SERVEURS, RECYCLAGE DU MATERIEL INFORMATIQUE ET DES CARTOUCHES D'IMPRESSION :**

Côté IT, SQLI SAS (France) procède à la virtualisation de ses serveurs, SQLI a investi dès 2020 dans une infrastructure Nutanix HCI (hyperconvergée), permettant de virtualiser ses serveurs tout en réduisant significativement la consommation d'énergie. Cette modernisation a également permis de centraliser l'ensemble des infrastructures locales dans deux datacenters situés à Paris (Equinix et Interxion). À la suite des travaux menés en 2023, l'infrastructure informatique de SQLI Maroc a été migrée dans ces datacenters début 2024.

Pour son matériel informatique, SQLI recourt ponctuellement à des brokers dans le cadre du recyclage de ses postes de travail et cartouches d'impressions :

- Concernant les postes de travail, SQLI SAS (France) loue l'ensemble de ses PC sur une période de trois ans auprès de la société CHG-MERIDIAN, tandis que les équipements Apple (Mac) sont acquis et amortis sur quatre ans.
- CHG-MERIDIAN mise sur la remise à neuf et la réutilisation des équipements pour prolonger leur cycle de vie. En 2022, 96 % des appareils pris en charge ont pu être remis à neuf, et plus de 924 000 appareils ont été reconditionnés et recommercialisés.

SQLI SAS (France) procède également au recyclage de ses cartouches d'impression via la société CONIBI, spécialisée dans la collecte et le traitement des consommables d'impression. Grâce à ce partenariat, 100% des consommables collectés par l'entreprise sont recyclés et 80 % ont été triés par des structures relevant de l'économie sociale et solidaire (ESS), en 2023.

○ **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.

Depuis Octobre 2023, le siège de SQLI SAS (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. Le gestionnaire du bâtiment Maslo a mis en place espaces partagés aménagés, une cafétéria, ainsi qu'une newsletter exclusive pour les locataires du bâtiment Maslo, qui incluent la participation à des activités ateliers ponctuels, des activités de bien-être et sportives. 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 d'un système de refroidissement d'eau intégré dans le plafond, remplaçant la climatisation traditionnelle pour rafraîchir l'air ambiant. Les bureaux de Berlin (CDLX) ont également fait l'objet de rénovations, avec notamment le remplacement des fenêtres et quelques optimisations énergétiques, bien que leur niveau de performance environnementale soit inférieur à celui du site de Dortmund.

#### ○ POLITIQUE EN MATIERE 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. Cette "Car Policy" est revue chaque année par la direction afin d'optimiser l'efficacité de la flotte et de l'aligner sur les orientations gouvernementales en matière de transition énergétique et de mobilité durable. Dorénavant, tout renouvellement de véhicule est, dans la mesure du possible, effectué par un véhicule hybride ou électrique.

Ces efforts ont permis de réduire d'environ 20%, les émissions liées à l'utilisation des véhicules de service et de fonction entre 2023 et 2024.

#### ○ POLITIQUE DE REDUCTION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS & MOBILITE DURABLE :

En 2024, dans la continuité des années précédentes, le Groupe SQLI a renforcé sa politique de réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels.

Plusieurs leviers ont été mobilisés pour atteindre cet objectif :

- Le recours systématique aux visioconférences, limitant ainsi les déplacements inter-agences ou internationaux dès que possible ;
- L'évolution progressive du parc automobile du Groupe vers des véhicules hybrides ou électriques, conformément à la "Car Policy" mise en place depuis 2021 et révisée annuellement.

Ces efforts conjoints ont permis de réduire d'environ 10% les émissions liées aux déplacements professionnels (voyages en avion et train) entre 2023 et 2024.

Par ailleurs, bien que les déplacements domicile-travail ne soient pas encore intégrés au périmètre du Bilan Carbone, SQLI favorise une mobilité durable des collaborateurs via :

- L'implantation de ses sites en centre-ville, facilitant l'accès aux transports en commun ;
- La mise en place d'une politique de remboursement des abonnements aux transports collectifs, appliquée dans la majorité des entités.

○ **SENSIBILISATION DES PARTIES PRENANTES ET ACTIONS SOLIDAIRES :**

Le Groupe SQLI poursuit ses efforts de sensibilisation aux enjeux environnementaux et sociétaux, en impliquant activement ses collaborateurs tout au long de l'année.

Depuis 2020, SQLI participe chaque année au Digital CleanUp Day, une initiative mondiale de lutte contre la pollution numérique. Pendant une semaine, les collaborateurs sont encouragés à supprimer leurs données inutiles et à adopter de bonnes pratiques numériques. Des sessions de sensibilisation sont organisées via Teams afin d'accompagner cette démarche de manière pédagogique.

Grâce à ces actions répétées, environ 15 834,94 Go de données ont été supprimés, soit 3,3 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> évitées depuis 2020 (calculateur d'impact, World Cleanup Day).

En complément, deux campagnes de sensibilisation solidaires ont été menées avec succès en 2024 :

- **Octobre Rose** : Un défi collaboratif de marche et de course à pied a été lancé, mobilisant les collaborateurs autour d'un objectif personnel (parcourir 88km) et collectif.  
Résultat : 8 267,44 km parcourus et plus de 4 000 € reversés à l'association Europa Donna, engagée dans la lutte contre le cancer du sein.
- **Movember** : A travers un quizz interactif et un concours photo "moustache", les collaborateurs se sont mobilisés pour la santé mentale et masculine.  
Résultat : Plus de 150 Photos ont été partagées et près de 2 500 € ont été collectés au profit de l'association Movember.

En complément de ces actions, des campagnes d'affichage de sensibilisation à la propreté des locaux, au tri-sélectif des déchets et à l'utilisation des tasses réutilisables SQLI ont été déployées dans l'ensemble des agences.

À l'initiative des gestionnaires de certains de ses restaurants inter-entreprises (RIE), des animations sont organisées plusieurs fois par an avec l'intervention d'associations promouvant des gestes simples pour réduire les déchets et améliorer le tri, notamment autour du compost. Des brochures sont distribuées aux usagers du RIE. Une communication dédiée est également partagée avec l'ensemble des occupants du bâtiment.

Au siège de Levallois, SQLI a renforcé cette démarche par un partenariat avec Auum, en installant un système de nettoyage éco-responsable pour les gobelets. Une campagne d'affichage spécifique a été réalisée pour informer les collaborateurs des avantages environnementaux du système Auum, en comparant les consommations d'eau et d'énergie par mode de lavage (lave-vaisselle, lavage à la main, etc... VS système Auum).

Enfin, dans une logique de structuration et de continuité, le SharePoint ESG du Groupe SQLI a été mis en place début 2024. Cette plateforme interne centralise l'ensemble des

ressources liées à la stratégie RSE du Groupe, notamment les actualités, indicateurs, politiques, échéances, événements, ainsi que des contenus pédagogiques.

Cette plateforme, joue un rôle essentiel dans la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux, grâce à la mise à disposition régulière de supports dédiés (infographies, schémas, graphiques, etc...), et de liens vers des formations externes de référence, telles que celles proposées par le Pacte Mondial des Nations Unies ou l'Institut du Numérique Responsable.

Ce portail permet ainsi à chacun de s'informer, de renforcer sa culture ESG et de s'impliquer concrètement dans la démarche, que ce soit au travers d'initiatives locales, de relais internes ou dans le cadre des projets métiers.

#### o **BILAN CARBONE :**

Depuis 2021, le Groupe SQLI réalise un bilan carbone de ses activités, en se concentrant sur les émissions des scopes 1 et 2, et sur une estimation partielle du scope 3, limitée à certaines catégories disponibles.

Afin d'améliorer la rigueur et la transparence de notre Bilan Carbone, nous avons fait évoluer notre approche méthodologique en 2024.

Les émissions de gaz à effet de serre publiées dans ce rapport couvrent :

- Les émissions directes (scope 1) : Utilisation des véhicules de fonction/ Consommation de Gaz
- Les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (scope 2) : Electricité des Bureaux/ Serveurs et Recharge des véhicules de fonction électriques.
- Ainsi que deux catégories spécifiques et non significatives (partielles) du scope 3, à savoir les émissions liées aux déplacements professionnels (catégorie 3.6) et à l'Amont (production/distribution) de l'énergie (partie de la catégorie 3.3).

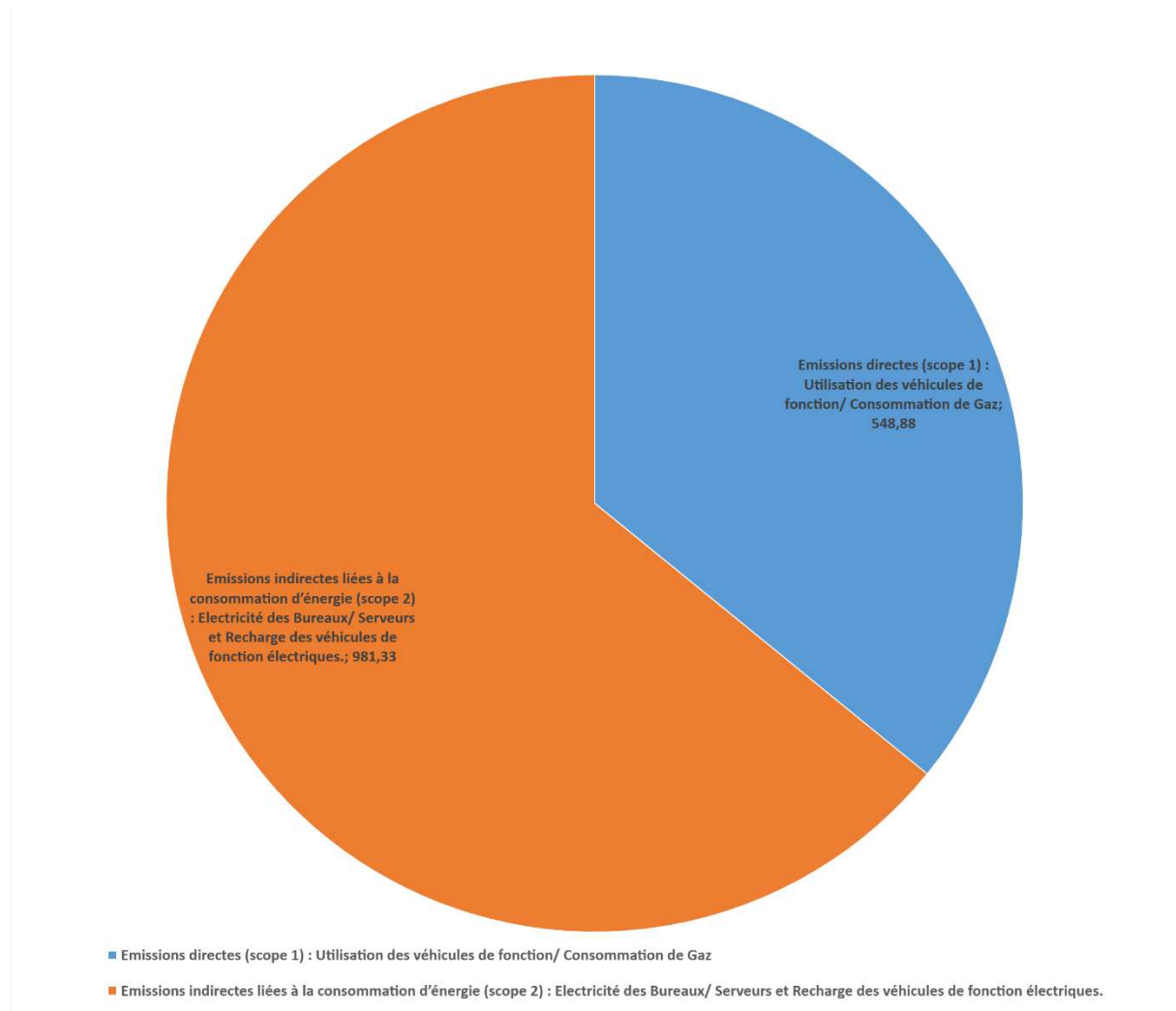
Les détails des mises à jour méthodologiques, sont disponibles au point : [8.4 – Méthodologie de reporting environnemental](#).

- **BILAN CARBONE 2024 (PERIMETRE GROUPE SQLI)**

En 2024, les émissions directes (scope 1) et indirectes liées à l'électricité (scope 2) du Groupe SQLI s'élèvent à 1 530,2 tCO<sub>2</sub>e, réparties comme suit :

- **Scope 1** : 548,9 tCO<sub>2</sub>e
- **Scope 2** : 981,3 tCO<sub>2</sub>e

**Graphique 1. Bilan Carbone (Scope 1 &2) 2024 - TCO<sub>2</sub>e :**



En complément, deux **catégories spécifiques du scope 3** ont été estimées :

- **Catégorie 3.3** : Émissions liées à la production/ distribution de d'énergies consommées (Amont de l'énergie).
- **Catégorie 3.6** : Émissions liées aux déplacements professionnels (train, avion).

Ces deux catégories totalisent : 421,2 tCO<sub>2</sub>e en 2024.

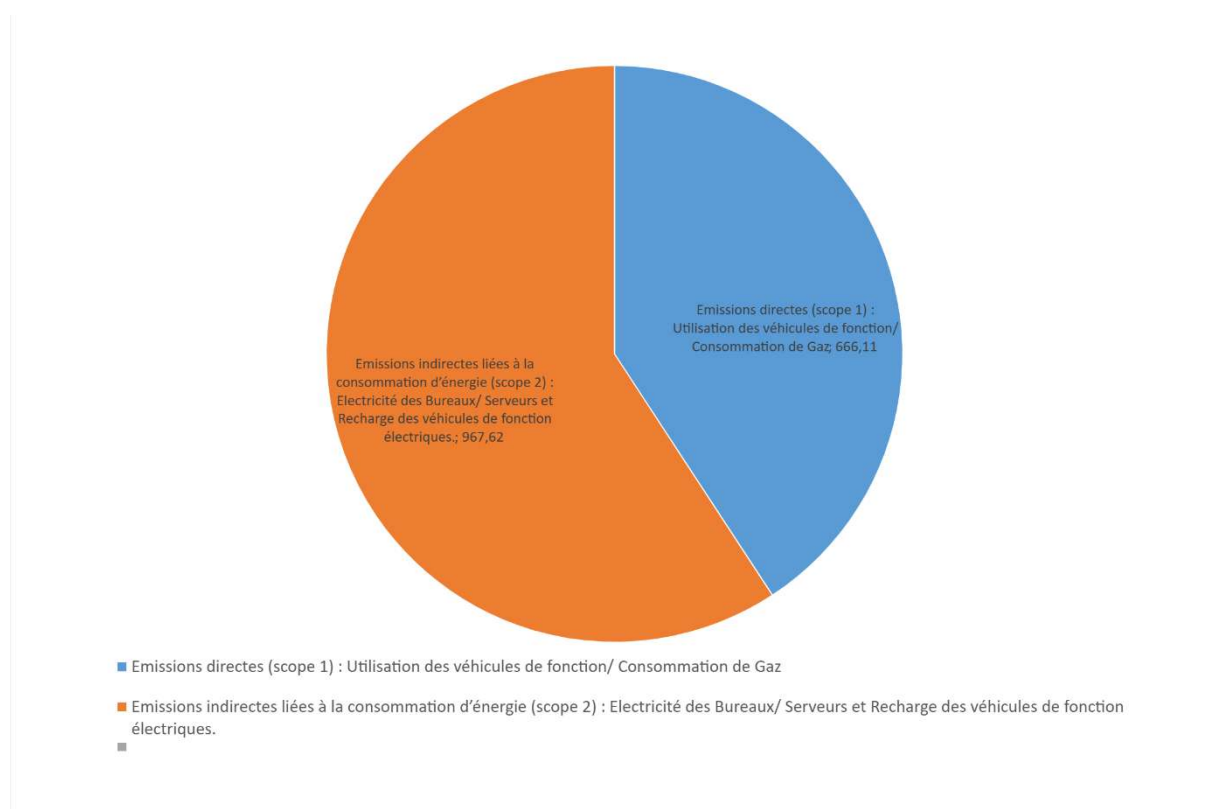
- **BILAN CARBONE 2023 (PERIMETRE GROUPE SQLI)**

À des fins de comparabilité, les données relatives à l'année 2023 ont été recalculées selon la méthodologie mise à jour appliquée en 2024, notamment en ce qui concerne les facteurs d'émission de l'électricité. Cette harmonisation permet une lecture plus cohérente de l'évolution des émissions du Groupe entre les deux exercices.

Ainsi, en 2023, les émissions scope 1 & 2 atteignaient 1 633,7 tCO<sub>2</sub>e, réparties comme suit :

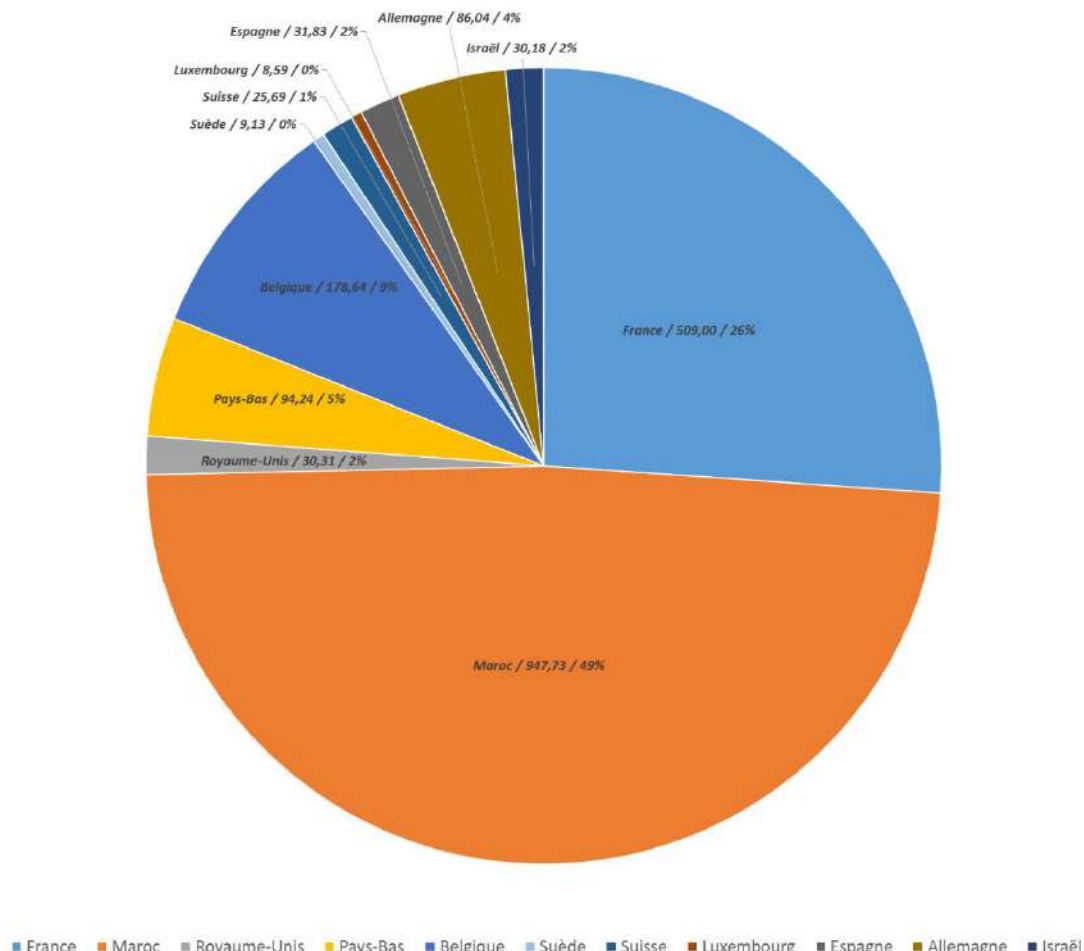
- **Scope 1** : 666,1 tCO<sub>2</sub>e
- **Scope 2** : 967,6 tCO<sub>2</sub>e

**Graphique 2. Bilan Carbone (Scope 1 &2) 2023 – TCO<sub>2</sub>e :**



Les deux mêmes catégories spécifiques du **scope 3** (déplacements professionnels et production/distribution d'énergie) représentaient 475,8 tCO<sub>2</sub>e.

• PRESENTATION DU BILAN CARBONE 2024 (PAR PAYS)  
Graphique 3. Bilan Carbone 2024 par Pays :



A l’instar de l’année 2023, les émissions de CO2e du Groupe SQLI sont principalement liées, en 2024, aux activités réalisées en France (26%), au Maroc (49%) et en Belgique (9%) (Tableau 44 et Tableau 45).



**INDICATEURS CLES :**

- La consommation d’électricité du Groupe s’élève, en 2024, à 2 073 MWh, ce qui représente une consommation moyenne par collaborateur de 983,02 KWh/an (Tableau 39 et Tableau 40).
- La consommation de papier du Groupe s’élève, en 2024, à 1 309,25 kg. (Tableau 41).
- Une grande majorité des sociétés du Groupe SQLI ont acheté du papier labélisé éco-responsable, 82,45% de l’ensemble des quantités achetées (Tableau 42).
- En 2024, la consommation moyenne de papier par collaborateur s’élève à 0,62 kg/an au sein du Groupe (Tableau 43).

**Tableau 39. Consommation d'électricité :**

	Consommation d'électricité au sein du Groupe					
	2023			2024		
	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 SAS (France)	729	7/7	100%	529	7/7	100%
ASTON INSTITUT	264	3/3	100%			
LEVANA				15	1/1	100%
SQLI MAROC	1172	3/3	100%	1184	3/3	100%
SQLI SUISSE	79	2/2	100%	70	2/2	100%
SQLI BELGIUM	29	1/1	100%	31	2/2	100%
SQLI DIGITAL BELGIUM	29	1/1	100%			
SQLI SA (Luxembourg)	1	1/1	100%	1	1/1	100%
SQLI NORDICS	38	1/1	100%	38	1/1	100%
SQLI NETHERLANDS	60	2/2	100%	16	1/1	100%
OSUDIO BELGIUM				73	1/1	100%
SQLI DEUTSCHLAND	12	3/3	100%	11	2/2	100%
SQLI UK LTD	54	3/3	100%	30	2/2	100%
SQLI SPAIN	40	1/1	100%	37	2/2	100%
ISRAEL				38	1/1	100%
<b>TOTAL</b>	2507	28/28	100%	2073	26/26	100%

\*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 100% sur l'année 2024.

**Tableau 40. Consommation moyenne annuelle d'électricité par collaborateur (KWh /collaborateur) :**

	GRUPE SQLI
2023	1185,98
2024	983,02

**Tableau 41. Consommation de papier en kg :**

	GRUPE SQLI
2023	1114,34
2024	983,02

**Tableau 42. % de papier labellisé éco-responsable acheté :**

	GRUPE SQLI
2023	82
2024	82,45

**Tableau 43. Quantité de papier achetée par collaborateur (kg/collaborateur) :**

	GRUPE SQLI
2023	1,06
2024	0,62



**AMBITIONS 2025 :**

- Poursuite des bonnes pratiques environnementales instaurées au sein du Groupe afin de limiter la consommation d'énergie et de papier,
- Mise en œuvre d'une politique Achat responsable Groupe, incluant des critères ESG dans les appels d'offres
- Poursuite du process d'évaluation systématique des nouveaux fournisseurs de SQLI SAS (France) selon des critères RSE
- Renforcement, à horizon 2025, des véhicules hybrides ou électriques au sein du parc automobile du Groupe SQLI.
- Maintien et évolution du bilan carbone annuel, avec un objectif de meilleure couverture (notamment sur les émissions indirectes liées aux déplacements et au numérique)
- Sensibilisation & engagement continue des collaborateurs aux éco-gestes et à la sobriété numérique, notamment via des campagnes internes (ex : Digital CleanUp Day, etc.), aux actions sociales (Movember, Octobre Rose ...) et à la stratégie ESG du Groupe à travers le SharePoint ESG.

## 6 Table de concordance : Principes du Pacte Mondial/ODD

N° Section	Titre Section	N° Page	Principes du Pacte Mondial	ODD
<b>3 Enjeux sociaux</b>				
3.1	Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagement	p. 13	<p><b>Principe 3</b> : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p><b>Principe 4</b> : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p><b>ODD 3</b> : Bonne santé et bien-être</p> <p><b>ODD 8</b> : Travail décent et croissance économique</p>
3.2	Développement et transformation des compétences	p. 22	<p><b>Principe 3</b> : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p><b>Principe 4</b> : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p><b>ODD 4</b> : Education de qualité</p>
3.3	Diversité et égalité des chances	p. 28	<p><b>Principe 6</b> : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>	<p><b>ODD 5</b> : Egalités entre les sexes</p> <p><b>ODD 10</b> : Inégalités réduites</p>

4 Enjeux éthique et de gouvernance				
4.1	Ethique et conformité	p. 39	<p><b>Principe 1 :</b> Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme</p> <p><b>Principe 2 :</b> Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme</p> <p><b>Principe 3 :</b> Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p><b>Principe 5 :</b> Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p><b>Principe 10 :</b> 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><b>ODD 4 :</b> Education de qualité</p> <p><b>ODD 8 :</b> Travail décent et croissance économique</p> <p><b>ODD 16 :</b> Paix, justice et institutions efficaces</p>
4.2	Sécurité dont cybersécurité et protection des données	p. 42	<p><b>Principe 2 :</b> Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme</p> <p><b>Principe 4 :</b> Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p><b>Principe 7 :</b> Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement</p>	<p><b>ODD 4 :</b> Education de qualité</p> <p><b>ODD 16 :</b> Paix, justice et institutions efficaces</p>
4.3	Achats responsables et fournisseurs	p. 52	<p><b>Principe 2 :</b> Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme</p> <p><b>Principe 4 :</b> Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p><b>Principe 7 :</b> Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p><b>Principe 10 :</b> 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><b>ODD 12 :</b> Consommation et production responsables</p>
4.4	Satisfaction des clients	p.54		

<b>5 Enjeux environnementaux</b>				
5.1	Impact environnemental	p. 57	<p><b>Principe 7 :</b> Les entreprises sont invitées à appliquer l’approche de précaution aux problèmes touchant à l’environnement</p> <p><b>Principe 8 :</b> Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement</p> <p><b>Principe 9 :</b> Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement</p>	<p><b>ODD 9 :</b> Industrie, innovation et infrastructure</p> <p><b>ODD 13 :</b> Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique</p> <p><b>ODD 17 :</b> Partenariats pour la réalisation des objectifs</p>

## 7 Note méthodologique sur le reporting

Le rapport ESG annuel, a pour objectif de témoigner de manière transparente de la performance globale du Groupe SQLI en la matière.

Il est désormais coordonné par l’équipe RSE du Groupe SQLI, qui pilote la collecte, l’analyse et la consolidation des données en lien avec l’ensemble des parties prenantes internes.

La collecte des informations s’appuie sur la contribution des équipes Ressources Humaines (informations sociales), Achats, Services Généraux, Direction Juridique, IT, Marketing, Communication, ainsi que des Managing Directors des filiales pour les volets relatifs à la gouvernance et à l’environnement.

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

### 7.1 Périmètre de reporting

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

- La société SQLI SAS (France),
- La société LEVANA, filiale française du Groupe SQLI,
- Les filiales étrangères du Groupe SQLI, à savoir : SQLI MAROC, SQLI SUISSE, SQLI 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 2024, les données de OSUDIO Belgium sont comptabilisées avec celles de SQLI Netherlands
- Au 2 janvier 2024, SA SQLI Belgium a absorbé SQLI DIGITAL BELGIUM, toutes deux détenues par SQLI SA.
- SQLI UK inclut ses filiales à Dubaï et l’île Maurice

- LEVANA inclut sa filiale en Israël

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, Lyon, Le Grand Quevilly, Toulouse, Pessac et Nantes, LEVANA pour les sites suivants : Paris 15, Jérusalem, SQLI MAROC, SQLI SUISSE, SQLI 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 2024, les données de OSUDIO Belgium sont comptabilisées avec celles de SQLI Netherlands
- Au 2 janvier 2024, SA SQLI Belgium a absorbé SQLI DIGITAL BELGIUM, toutes deux détenues par SQLI SA.
- 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 ».

Les informations présentées dans ce rapport pour l'année 2024 n'incluent plus la société « Aston Institut » Cédée par SQLI fin 2023.

## 7.2 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 : désignent 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 2024.
- 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 2024.
- % de recrutements issus du système de cooptation : ce ratio se calcule comme suit : (nombre de collaborateurs engagés via le système de cooptation en 2024 / nombre total de recrutements en 2024) x 100
- % de salariés ayant réalisé leur EAP : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs ayant réalisé un EAP en 2024 / nombre de collaborateurs éligibles à l'EAP au début de la campagne de EAP 2024 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 01.01.24 au 31.12.24) / 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 2024 x 1 000 / Heures de travail théorique en 2024.

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail : désigne le nombre d'accidents de travail avec arrêt en 2024 x 1 000 000 / Heures de travail théorique en 2024.
- 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 2024.
- 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 2024.
- % de collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de télétravail : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs présents au 31.12.24 et bénéficiant d'un dispositif de télétravail / nombre total de collaborateurs présents au 31.12.24 x 100.
- Nombre d'heures de formation : désigne le nombre d'heures de formation réalisées en 2024 par les collaborateurs présents en 2024 (présent ou non au 31.12.24). 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 2024 (formations générales et formations numériques (e-learning)) / effectif moyen 2024.
- % de collaborateurs formés en e-learning : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs ayant suivi une formation en e-learning en 2024 / effectif moyen 2024.
- 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 2024.
- 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 31.12.24,
- % emploi seniors (45 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 45 ans et plus au 31.12.24 / le nombre total de collaborateurs au 31.12.24,
- Nombre de seniors (55 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 55 ans et plus au 31.12.24,
- % emploi seniors (55 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 55 ans et plus au 31.12.24 / le nombre total de collaborateurs au 31.12.24.
- % 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 31.12.24.
- 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 31.12.24 / le nombre total de collaborateurs au 31.12.24 x 100.

## 7.3 Méthodologie de Reporting éthique et 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.
- Nombre d'incidents signalés via la procédure d'alerte mise en place : Nombre de signalements formels transmis par les parties prenantes (internes ou externes) via le dispositif d'alerte éthique du Groupe, concernant des manquements présumés au code de conduite et politiques de SQLI.
- % de nouveaux fournisseurs en 2024 ayant signé le code de conduite SQLI Group : Part des nouveaux fournisseurs enregistrés en 2024 ayant formellement accepté les principes éthiques et de conformité définis dans le code de conduite fournisseurs du Groupe SQLI. La signature du code constitue un prérequis contractuel pour tout nouveau fournisseur.
- % de nouveaux fournisseurs en 2024 ayant été évalués sur leur performance RSE : Pourcentage de nouveaux fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE lors de leur référencement ou au cours de l'année 2024. Cette évaluation peut prendre la forme d'un questionnaire interne ou d'une vérification via la plateforme PROVIGIS.
- % d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables : Proportion de collaborateurs exerçant une fonction achat (centralisée ou décentralisée) ayant suivi une formation spécifique sur les achats responsables, les risques fournisseurs et les bonnes pratiques RSE.
- 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 2024. Une seconde question qualitative a été adressée pour les éléments justificatifs de la note.

## 7.4 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, Lyon, Toulouse, Bordeaux, Grand-Quevilly, Nantes et pour LEVANA de Paris 15. 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 31.12.24 au sein des établissements de l'entité ayant reporté une donnée ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée.
- 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 2024 (en kg) / quantité totale de papier acheté en 2024 (en kg) x 100.
- Quantité achetée par collaborateur : désigne la quantité totale de papier acheté en 2024 (en kg) / le nombre total de collaborateurs présents au 31.12.24.
- Les émissions de GES de SQLI ont été calculées selon les principes du GHG Protocol.
- Les données d'activité utilisées pour l'exercice 2024 proviennent principalement :
  - Des factures d'énergie (gaz et électricité),
  - Des bases RH (nombre de collaborateurs par site),
  - Des fichiers de gestion de flotte (véhicules de fonction),
  - Des données d'achats ou de déplacement (notes de frais, billetterie, etc.).

- Les facteurs d'émission utilisés sont issus des bases de données officielles reconnues (notamment Base Carbone® ADEME, IEA, et données nationales selon le pays concerné).
- Lorsque les données précises n'étaient pas disponibles, des **estimations** ont été réalisées :
  - Pour l'énergie, lorsque les données 2024 n'étaient pas disponibles, une estimation a été réalisée à partir des consommations historiques des établissements concernés.
  - Pour les déplacements, à partir de moyennes d'émissions par type de trajet (ex. : train, avion, courte ou longue distance).
- Le périmètre a été affiné en 2024 par rapport à 2023 :
  - Scope 1 : Meilleure identification des motorisations des véhicules (essence, diesel, hybride, électrique),
  - Scope 2 : Ajout des recharges de véhicules électriques,
  - Scope 3 partiel : Enrichissement de la catégorie amont énergie (production/distribution de gaz et carburants).

## 7.5 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
	Economie circulaire	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Lutte contre le gaspillage alimentaire	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Conditions de travail des salariés	Se reporter au point 3.1. 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 3.3. « Diversité et égalité des chances ».
	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Se reporter au point 5. « 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.

## 8 Rapport de l'organisme tiers indépendant

Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant sur les informations extra-financières pour l'exercice clos le 31 décembre 2024

Au Président, Mr Philippe Donche-Gays,

Conformément à la mission qui nous a été confiée par la direction, nous avons réalisé une mission d'assurance limitée sur les informations extra-financières présentées en annexe (ci-après les « Informations ») au regard des procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel ») présentées dans le rapport RSE pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

### *Conclusion sous forme d'assurance limitée*

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 probants que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

### *Préparation des Informations*

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 le rapport RSE.

### *Limites inhérentes à la préparation des Informations*

Comme mentionné dans le rapport RSE 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.

### *Responsabilité de l'Entité*

Il appartient à la direction de l'Entité de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour préparer les Informations ;
- préparer des Informations conformément au Référentiel ;
- concevoir, mettre en place et maintenir 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.

### *Responsabilité du vérificateur indépendant*

Il nous appartient :

- de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance limitée que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;

- d'exprimer une conclusion indépendante sur la base des éléments probants que nous avons obtenus ;
- de communiquer notre conclusion au président de SQLI.

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 en revanche 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.

### ***Normes professionnelles appliquées***

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

### ***Indépendance et contrôle qualité***

Notre indépendance est définie par le Code d'éthique de l'IESBA (International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)).

Par ailleurs, nous appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 qui implique de définir et mettre en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

### ***Moyens et ressources***

Nos travaux ont mobilisé les compétences respectivement de quatre personnes et se sont déroulés entre janvier et juin 2025 sur une durée totale d'intervention de six semaines.

### ***Nature et étendue des travaux***

Nous avons planifié et réalisé nos travaux de manière à prendre en compte le risque d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies conformément au Référentiel. Sur la base de notre jugement professionnel, nous avons notamment mis en œuvre les procédures suivantes :

- apprécier 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 ;
- vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;
- consulter les sources documentaires utilisées et mener des entretiens afin d'analyser le déploiement et l'application du Référentiel ;
- mettre en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifier, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;
- tester les Informations au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux informations consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque ;
- mener des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mettre en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans le cadre d'une mission d'assurance limitée est substantiellement inférieur à celui qui aurait été obtenu si une mission d'assurance raisonnable avait été réalisée.

Paris-La Défense, le 24 juillet 2025

Le vérificateur indépendant  
EY & Associés  
*Eric Mugnier*

## 9 Annexe : Informations considérées comme les plus importantes

Partie intégrante du Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant sur les informations extra-financières de SQLI pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, signé le 24 juillet 2025.

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Consommations d'électricité (MWh). Emissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scope 1, Scope 2 &amp; Scope 3 partiel).</p>	<p>Résultats de la politique en matière environnementale et énergétique.</p>

Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
	<p>Résultats du programme de protection des données.</p> <p>Résultats du programme de compliance et d'éthique.</p> <p>Résultats en matière d'achats responsables.</p>