
DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

Chapitre 3.

Informations en matière sociale,
environnementale et sociétale

***SQLI
DIGITAL
EXPERIENCE***

CHAPITRE 3. INFORMATIONS EN MATIERE SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIETALE

3.1. Présentation du Groupe et de son modèle d'affaires

Il convient de se reporter au Chapitre 1. « Présentation du Groupe SQLI et de ses activités » du présent Document d'enregistrement universel 2021 et, plus particulièrement :

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

3.2. Présentation de la stratégie RSE du Groupe

3.2.1. Identification de l'univers des enjeux RSE

SQLI a procédé à une analyse de matérialité afin d'identifier les principaux enjeux de responsabilité sociale d'entreprise applicables au Groupe et à ses activités.

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

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

S'agissant de la lutte contre l'évasion fiscale, ce thème a fait l'objet d'une évaluation interne et n'a pas été considéré comme un thème matériel. Il ne justifie donc pas un développement dans le présent rapport en tant que risque RSE principal. Par ailleurs, en 2019, le Groupe a fait appel à un cabinet externe afin d'auditer sa politique en matière de prix de transfert.

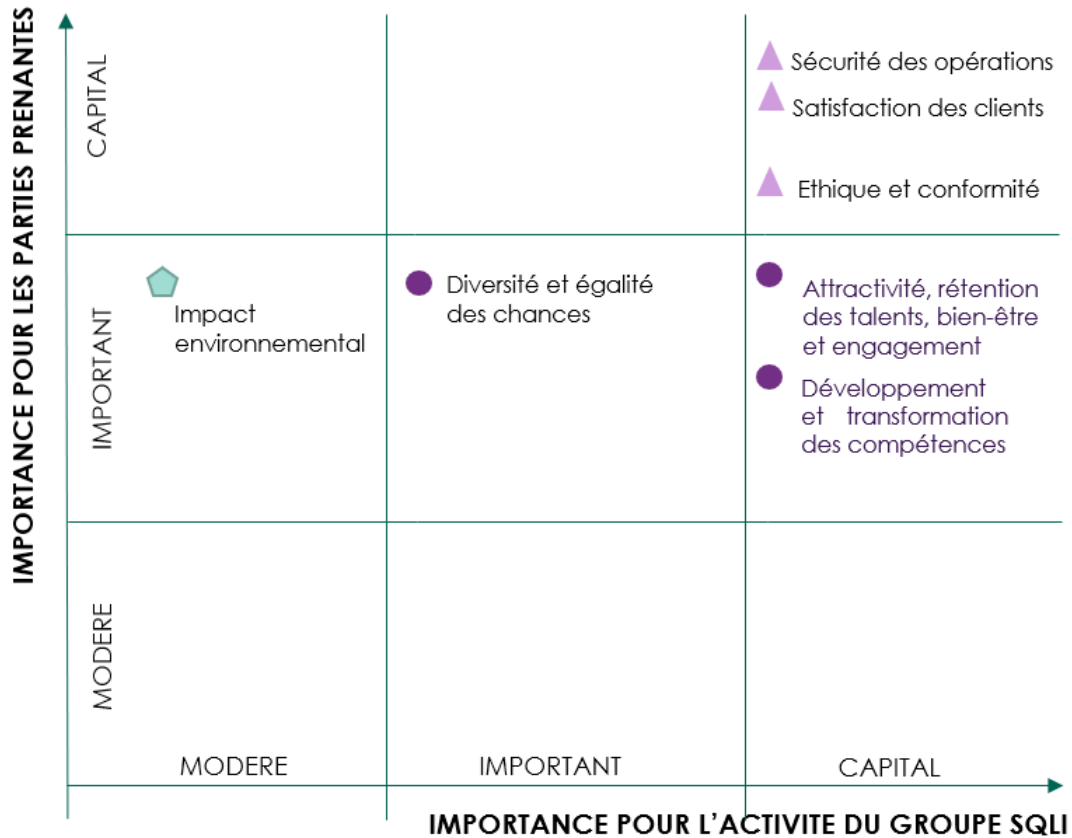
3.2.2. Cotation des enjeux prioritaires en matière de RSE

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



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


MATRICE DE MATERIALITE DES ENJEUX RSE










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

Catégorie de l'enjeu	Domaine d'activité	Description de l'enjeu	Pilotage de l'enjeu
Social	● Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements	⇒ Conservation des savoir-faire et des compétences clés ; ⇒ Attractivité et recrutement de nouveaux talents	Direction des Ressources humaines / Direction juridique (Code de conduite)
Social	● Développement et transformation des compétences	⇒ Capacité du Groupe à former ses collaborateurs aux besoins des clients et des nouveaux métiers liés à l'évolution des technologies et des usages	Direction des Ressources humaines
Social	● Diversité et égalité des chances	⇒ Prévention de toute forme de discrimination	Direction des Ressources humaines / Direction juridique (Code de conduite)
Ethique et gouvernance	▲ Ethique et conformité	⇒ Respect des lois et réglementations applicables aux activités du Groupe dans les juridictions dans lesquelles il exerce ses activités.	Direction juridique
Ethique et gouvernance	▲ Sécurité des opérations	⇒ Respect des règles de protection des données personnelles	Direction juridique / DSSI
Ethique et gouvernance	▲ Satisfaction des clients	⇒ Adéquation entre l'offre de service proposée et les exigences des clients ; ⇒ Respect des obligations contractuelles	Direction Delivery Excellence
Environnement	Impact environnemental	⇒ Limitation des émissions de CO2 dans le cadre des déplacements professionnels des collaborateurs du Groupe ; ⇒ Réduction de la consommation d'énergie au sein du Groupe.	Services généraux

3.2.3. Plans d'actions et indicateurs associés aux enjeux RSE

● ENJEUX SOCIAUX				
Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements 	<ul style="list-style-type: none"> ● Politique de recrutement Groupe et intégration des sociétés acquises ● Campagne de cooptation ● Télétravail ● Team Leader RH ● Déploiement du cycle RH ● Gestion de la crise Covid-19 ● Prévention des risques psychosociaux ● Formation à la santé et la sécurité au travail ● Code de conduite 	⇒ Nombre de recrutements ⇒ Nombre de recrutements par genre ⇒ Nombre de recrutements par type de contrats ⇒ % de recrutements issus du système de cooptation ⇒ % de collaborateurs ayant fait l'objet d'un BAP ⇒ Turnover volontaire ⇒ Taux d'absentéisme ⇒ Taux de gravité des accidents de travail ⇒ Taux de fréquence des accidents de travail ⇒ % de collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de télétravail	Groupe	p. 132 à 134

<p>Développement et transformation des compétences</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • Formations en lien avec les orientations du Groupe • Partenariats avec des professionnels de la formation • E-learning pour une formation sur mesure et sur demande • Formation des managers de proximité • Formations internes • Formation à la cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Nombre d'heures de formation ⇒ Nombre d'heures de formation en e-learning ⇒ Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur ⇒ % de collaborateurs formés en e-learning ⇒ Nombre de certifications obtenues ⇒ Répartition des formations par domaine 	<p>Groupe</p>	<p>p. 134 à 136</p>
<p>Diversité et égalité des chances</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au Pacte Mondial des Nations-Unies • Formation des jeunes aux métiers de l'entreprise • Communication et sensibilisation sur la thématique du handicap • Egalité professionnelle Hommes Femmes • Code de conduite • Actions solidaires 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Nombre de collaborateurs selon le sexe ⇒ Nombre de collaborateurs selon l'âge ⇒ Taux d'emploi des seniors ⇒ Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté ⇒ Nombre de collaborateurs selon la catégorie professionnelle ⇒ % de femmes à des postes de direction ⇒ % de femmes au sein des instances dirigeantes ⇒ Nombre de collaborateurs à temps partiel ⇒ Nombre de collaborateurs selon le type de contrats ⇒ Nombre de collaborateurs en situation de handicap ⇒ Taux d'emploi des salariés en situation de handicap ⇒ Nombre de stagiaires ⇒ Nombre d'alternants ⇒ Comparaison entre le salaire moyen H/F 	<p>Groupe</p> <p>Groupe</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> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p> <p>Groupe</p>	<p>p. 137 à 140</p>
<p>▲ ENJEUX ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE</p>				
<p>Enjeux</p>	<p>Politiques/plans d'actions</p>	<p>Indicateurs clés</p>	<p>Périmètre</p>	<p>Page</p>
<p>Ethique et conformité</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au Pacte Mondial des Nations Unies • Cartographie des risques • Direction juridique Groupe acteur de la compliance Groupe • Code de conduite SQLI • Comité d'éthique • Politique cadeaux et invitations • Modèles de contrats SQLI • Evolution de la politique achat • Formation à la compliance • Prévention des délits d'initiés 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Nombre d'incidents confirmés ou d'actions en justice signalés en matière de corruption ⇒ % de collaborateurs ayant pris connaissance du Code de conduite SQLI ⇒ Nombre d'incidents signalés via la procédure d'alerte mise en place 	<p>Groupe</p> <p>France</p> <p>Groupe</p>	<p>p. 141</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Règlement intérieur du Conseil d'administration • Délégation de pouvoirs et de responsabilités • Gouvernance d'entreprise 	⇒ % de participation aux réunions du Conseil d'administration	France	
<p>Sécurité des opérations</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • DSSI • Correspondants Sécurité • Comité CSSI • Certification ISO 27001 • Politiques Sécurité • Sensibilisation aux enjeux de cybersécurité • Plan assurance sécurité • Charte d'utilisation des moyens informatiques • Référent RGPD • Politiques RGPD • Comité RGPD • Formations RGPD • Audits RGPD • Conditions RGPD SQLI • Déploiement de nouveaux documents RGPD • Adhésion à l'Agora AFCDP • Assurance Cybersécurité 	⇒ Nombre total de réclamation pour atteinte à la vie privée et perte de données du client ayant données lieu à une action judiciaire	Groupe	p. 141
<p>Satisfaction des clients</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Approche end-to-end • Enquêtes satisfaction • Gestion de la crise Covid-19 • Formation des commerciaux aux offres SQLI 	⇒ Taux net de recommandation	France Suisse Belgique	p. 142
 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX				
Enjeux	Politiques/plans d'actions	Indicateurs clés	Périmètre	Page
<p>Impact environnemental</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au Pacte Mondial des Nations-Unies • Instauration de bonnes pratiques • Gestion des déchets • Formation des acheteurs aux enjeux RSE, • Achats responsables, • Evaluation RSE des fournisseurs, • Virtualisation des serveurs, recyclage du matériel informatique et des cartouches d'impression • Politique de nouveaux locaux • Politique Parc automobile • Sensibilisation des parties prenantes • Actions menées en faveur de la biodiversité • Offre Sobriété numérique 	⇒ % d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	France	p. 142 à 144
		⇒ Consommation d'électricité	Groupe	
		⇒ Consommation moyenne annuelle d'électricité par collaborateur	Groupe	
		⇒ Consommation de CO ² lors des déplacements professionnels des collaborateurs SQLI (France)	France	
		⇒ Consommation de papier en kg	Groupe	
		⇒ % de papier labellisé éco-responsable acheté en kg	Groupe	
		⇒ Quantité de papier achetée par collaborateur	Groupe	

3.3. Engagement auprès des nations-Unies

3.3.1. Soutien au Pacte Mondial des Nations-Unies



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




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



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

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

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

ENJEUX	CONTRIBUTION AUX ODD
<p>● ENJEUX SOCIAUX</p>	
<p>▲ ENJEUX ETHIQUES ET DE GOUVERNANCE</p>	
<p>◀ ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</p>	

3.4. Reconnaissances externes en matière de RSE

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

ECOVADIS :



La stratégie RSE de 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 2021, le Groupe SQLI a obtenu un score de 58/100, se positionnant ainsi au niveau des 25 % des sociétés les mieux notées par ECOVADIS.

GAIA RATING :



Le GAIA Index a pour objectif de mesurer l'engagement des sociétés en termes de gouvernance, de risques environnementaux et sociétaux.

Dans le cadre du Gaïa rating 2021, le Groupe SQLI a obtenu le score de 73/100, soit une progression de 1 point par rapport à l'évaluation de l'année précédente (et un score de 61/100 en 2019).

PROVIGIS :



En 2022, SQLI (France) a pour projet d'obtenir deux certifications PROVIGIS (spécialiste de la conformité fournisseurs) : une certification « Fournisseur Responsable Silver » et une certification « Acheteur Responsable Bronze » attestant de l'engagement de SQLI (France) en matière d'achat responsable.

3.5. Enjeux sociaux

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



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

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

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

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

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

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

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

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

Au regard du contexte sanitaire actuel lié à l'épidémie de COVID-19, le bien-être, la sécurité et la protection de la santé des collaborateurs sont des enjeux d'autant majeurs pour le Groupe.

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

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



POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

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

➤ **POLITIQUE DE RECRUTEMENT GROUPE ET INTEGRATION DES SOCIETES ACQUISES :**

Le Groupe SQLI met en œuvre une politique de recrutement basée sur un Plan de Recrutement consolidé et une politique de recrutement sélective, basée sur des tests techniques et de langue et des entretiens RH focalisés sur le savoir être des candidats. Dans le cadre de l'intégration des nouveaux embauchés, le Groupe SQLI organise régulièrement des séminaires d'intégration mêlant informations et présentation du Groupe, informations locales, rencontre des managers et actions de cohésion. Ces séminaires sont réalisés soit en présentiel lorsque la situation sanitaire le permet, soit en distanciel. Le Groupe SQLI nomme également un parrain chargé de faciliter l'intégration du nouvel embauché au quotidien. Concernant l'intégration de collaborateurs issus d'acquisitions, le Groupe SQLI réalise des due-diligences opérationnelles lui permettant de comprendre les challenges de l'intégration et prépare un plan d'intégration pour chacune des sociétés cibles. Eu égard à l'intensification de son expansion à l'international, le Groupe SQLI a créé, début 2022, une Direction des Ressources Humaines SQLI International afin de faciliter l'intégration des sociétés acquises et harmoniser les pratiques Groupe.

➤ **CAMPAGNE DE COOPTATION :**

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

Le Groupe SQLI organise également des challenges de cooptation, de manière saisonnière et sur certains profils, récompensant ainsi les plus forts contributeurs à la cooptation. En 2021, 14% des recrutements du Groupe ont ainsi été réalisés via le système de cooptation.

➤ **RENFORCEMENT DU TELETRAVAIL :**

En raison des vagues épidémiques de COVID-19, le Groupe SQLI a, à nouveau, privilégié en 2021 le recours au télétravail de ses collaborateurs. Antérieurement à la crise sanitaire, l'entité SQLI (France) avait déjà implémenté ce mode de fonctionnement via le dispositif Flex@Sqli. Un nouveau dispositif de télétravail est en cours de réflexion et sera implémenté courant 2022.

➤ **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 en moyenne qu'il suit mais également des conditions de mission et de son intégration au sein du Groupe. Le Team Leader RH est également une véritable courroie de transmission entre la stratégie du Groupe et le quotidien de nos collaborateurs. Le Groupe SQLI a également créé un parcours de formation labellisant, en e-learning, sur la pratiques managériales et le rôle du Team Leader RH, auquel chaque TLRH a accès.

➤ **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 : la People Review, la Salary Review et le Bilan annuel de performance. Chaque année, les collaborateurs réalisent avec leur manager ou Team Leader RH un bilan annuel de performance (BAP). Ce bilan annuel de performance est une pratique clé du management des ressources humaines du Groupe SQLI. Il permet de faire le point sur le travail accompli, fixer de nouveaux objectifs, mieux connaître les attentes et difficultés rencontrées par les salariés. En dépit de la crise sanitaire, 98% des collaborateurs de l'entité SQLI (France) ont réalisé en 2021 un BAP, soit une progression de 9 points par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, en 2021, le dispositif du cycle RH a été aménagé en vue d'y intégrer, en 2022, SQLI UK LTD (ex REDBOX), STAR REPUBLIC et OSUDIO.

➤ **GESTION DE LA CRISE COVID-19 :**

Les actions mises en œuvre en 2020 en réponse à la crise sanitaire ont été poursuivies en 2021, dont notamment :

- Généralisation du télétravail à l'ensemble des collaborateurs pendant les périodes de confinement,
- Accompagnement des managers au quotidien, notamment via notre plateforme d'e-learning One Genius et son module dédié au management à distance,
- Renforcement du lien auprès de nos collaborateurs par le biais d'actions de communication quotidiennes (newsletters internes ludiques et positives), de réunions informelles virtuelles régulières et d'informations sur l'évolution de la situation et des mesures mises en place par le Groupe,

La société SQLI (France) a également réalisé, au cours du mois d'avril 2021, une enquête « Mood@sqli » afin d'analyser le ressenti des collaborateurs face à la crise sanitaire. Les résultats de cette enquête ont été présentés aux collaborateurs lors de réunions de restitution organisées par agence.

Il résulte de cette enquête que 94% des collaborateurs répondant estiment avoir obtenu un bon niveau d'information durant la crise sanitaire (informations agence, mesures RH, ...), 80% déclarent disposer d'un espace de travail adapté pour télétravailler et 88% estiment faire partie d'une équipe solidaire.

➤ **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. La société SQLI (France) procède à un suivi régulier des risques psychosociaux via la mise en œuvre de diverses mesures (ex : les collaborateurs choisissent au sein de leur compte-rendu mensuel d'activité un « smiley » représentant leur état d'esprit du mois. Ils disposent également de la faculté, dans la zone commentaire de leur compte rendu, d'aborder les thèmes de leur choix). Le Groupe SQLI a également créé une liste de formations sur la plateforme « One Genius » à destination des managers afin de les sensibiliser, notamment, au management à distance et à l'identification des risques psychosociaux.

En outre, l'UES SQLI est dotée d'une Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), laquelle a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

➤ **FORMATION A LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL :**

En 2021, 79 collaborateurs ont réalisé en France une formation liée à la santé/sécurité au travail et 62 ont assisté à une formation Serre file – Guide file (formation permettant aux collaborateurs de connaître les techniques et consignes d'évacuation incendie). Ces formations avaient 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. Un module « Flex@SQLI » a également été créé via la plateforme « One Genius » afin de conseiller les collaborateurs en matière de santé et sécurité dans le cadre du télétravail (bien aménager son poste de travail, rester en bonne santé physique et mentale en télétravail, ...).

➤ **CODE DE CONDUITE :**

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



INDICATEURS CLES :

- En 2021, 559 recrutements ont été réalisés au sein du Groupe SQLI, soit une augmentation de 27% par rapport à l'année précédente. Ces recrutements concernaient 183 femmes et 376 hommes, dont 92% en CDI (tables 38, 39 et 40 p. 132).
- A l'instar de l'année précédente, 15% des collaborateurs recrutés par l'entité SQLI (France) ont été engagés, en 2021, via le système de cooptation mis en place. Ce pourcentage s'élève à 14% pour l'ensemble des recrutements au sein du Groupe SQLI (table 41 p. 132).

- En 2021, 98% des collaborateurs de l'entité SQLI (France) ont réalisé un BAP, soit une progression de 9 points par rapport à l'année précédente (table 42 p. 133).
- Le turnover volontaire de l'entité SQLI (France) s'établit, en 2021, à 17,7% (table 43 p. 133).
- Le taux d'absentéisme de l'entité SQLI (France) s'élève, en 2021 à 3,5%, soit un taux identique à l'année précédente (table 44 p. 133).
- Les taux de gravité et de fréquence des accidents de travail s'élèvent, au sein de l'entité SQLI (France), à 0 en 2021 (tables 45 et 46 p. 134).
- En France, 70% des collaborateurs bénéficient d'un dispositif de télétravail (hors périodes de confinement). En moyenne, au sein du Groupe, 77% des collaborateurs recourent au télétravail (table 47 p. 134).



AMBITIONS 2022 :

- Poursuite du développement de notre marque employeur (interne et externe), en France et à l'international,
- Renforcement de la direction RH France et Internationale,
- Ouverture d'une nouvelle agence à Casablanca afin d'accompagner la croissance organique des équipes marocaines,
- Mise en place d'une plateforme de sport en ligne afin d'engager les collaborateurs, renforcer l'esprit d'équipe, créer de l'émulation, tout en prenant soin de leur santé,
- Mise en place d'un outil de mesure de l'engagement des collaborateurs du Groupe SQLI,
- Renforcement de la campagne de cooptation,
- Intégration des entités SQLI UK LTD, STAR REPUBLIC et OSUDIO au sein du dispositif du Cycle RH,
- Mise en place d'un programme dédié au développement du leadership des managers afin de mieux accompagner les équipes.

3.5.2. Développement et transformation des compétences



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

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

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

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

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



POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

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

> PLAN DE FORMATION :

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

> FORMATIONS EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS DU GROUPE :

Les investissements 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. 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. Ainsi, en 2021, 263 certifications ont été obtenues par les collaborateurs du Groupe SQLI.

> PARTENARIATS AVEC DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION :

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

> E-LEARNING POUR UNE FORMATION SUR MESURE ET SUR DEMANDE :

Le Groupe SQLI, en collaboration avec Coopacademy, a créé sa plateforme d'e-learning One Genius. Cette plateforme d'e-learning englobe des parcours de formations créés par Coopacademy tout comme des modules de formations dédiés à SQLI, sur des thématiques spécifiques (RH, management de projet...). One Genius est un format souple, court et ludique que les collaborateurs peuvent suivre partout et à n'importe quel moment. Il s'agit d'une nouvelle façon d'aborder la formation, en complément des formations plus traditionnelles. Cette plateforme de formation, actuellement à disposition des Team Leaders RH, managers, chefs de projet et directeurs de projet, sera accessible en 2022 à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

> FORMATION DES MANAGERS DE PROXIMITE :

Le Groupe SQLI a lancé un programme de formation dédié aux managers de proximité (Team Leaders RH et managers) afin de renforcer leurs compétences managériales en matière de gestion de projets et d'encadrement des collaborateurs. Cette formation est disponible en e-learning via la plateforme « One Genius ». Pendant les périodes de confinement consécutives à la crise sanitaire, les managers de proximité ont particulièrement été formés au management à distance. En 2021, le Groupe SQLI a spécifiquement créé, sur la plateforme « One Genius », une liste de formations dédiées au management à distance et à l'identification des risques psychosociaux.

➤ FORMATIONS INTERNES :

Des formations internes sont également régulièrement réalisées auprès des managers, opérationnels et commerciaux. Ainsi, en 2021, la Direction juridique du Groupe a notamment dispensé des formations à destination des collaborateurs du Groupe sur les thématiques suivantes : le RGPD, la réglementation des cookies en Europe (via podcast en anglais), la politique contractuelle achat, les points essentiels dans le cadre d'une réponse à un appel d'offres (via podcast en anglais) mais aussi sur le thème de la compliance et du Code de conduite SQLI (via podcasts en français et en anglais).

Par ailleurs, un catalogue de formations internes a été mis en place par le Groupe SQLI en 2021. Ce catalogue permet d'accéder à de nombreuses formations en accord avec les méthodes de travail SQLI et ses métiers tout en valorisant les compétences des collaborateurs. Ces formations sont facilement dispensables en distanciel, permettant ainsi à des collaborateurs d'agence différentes de se rencontrer, d'échanger et de partager autour de thématiques métiers communes. 20 actions de formation ont déjà été réalisées via le catalogue de formations internes.

➤ FORMATION A LA CYBERSECURITE :

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



INDICATEURS CLES :

- En 2021, les collaborateurs du Groupe SQLI ont réalisé un total de 68 657 heures de formation, dont 30 943 heures de formation en e-learning (table 48 en p. 134 et table 49 en p. 135).
- Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur s'élève, en 2021, à 33,6 pour le Groupe SQLI (table 50 p. 135).
- 37% des collaborateurs de l'entité SQLI (France) ont été formés en e-learning (table 51 p. 135).
- En 2021, 263 certifications ont été obtenues par les collaborateurs du Groupe SQLI (table 52 p. 136).
- En 2021, les formations réalisées par les collaborateurs sont principalement des formations techniques ou certifiantes (table 53 p. 136).



AMBITIONS 2022 :

Pour 2022, le Groupe SQLI souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :

- Ouvrir la plateforme One Genius à l'ensemble des collaborateurs du Groupe,
- Enrichir le catalogue de formations internes,
- Mettre en place un programme spécifique au développement du leadership, dédié aux managers (sur 2 ans),
- Intensifier l'obtention des certifications,

- Mettre en place des formations à destination des formateurs internes,
- Poursuivre les formations autour de la cybersécurité (parcours en e-learning sur une thématique de sécurité informatique à réaliser chaque mois par les collaborateurs),
- Former les équipes recrutement aux argumentaires commerciaux et projets/offres du Groupe,
- Former les équipes recrutement à la recherche plus ciblée de profils de candidats.

3.5.3. Diversité et égalité des chances



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

Convaincue 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.

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 menés 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).

➤ 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 2021, au sein de ses agences françaises, 39 stagiaires, 19 apprentis et 16 contrats de professionnalisation et a intégré au Maroc 85 stagiaires. SQLI (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 : Mines Saint-Etienne, ENSEEIHT Toulouse, Sup Info, Lyon 2, INSA Rennes). En récompense de son implication auprès des stagiaires, SQLI a été récompensée, pour la 4^e année consécutive, par le label « Happy Trainees ». Ce label indépendant récompense l'excellence des pratiques d'accueil, d'accompagnement et de management des stagiaires. Dans le cadre de l'édition 2022, près de 100 étudiants en stage ou en alternance au sein des agences françaises et marocaines de SQLI ont répondu à l'enquête menée par le label « Happy Trainees ». 95% des répondants au Maroc et 90% des répondants en France recommandent SQLI, signe que les stagiaires et alternants sont très satisfaits de leur expérience professionnelle acquise auprès des équipes SQLI. SQLI obtient ainsi la note de 4,13/5 pour la France et 4,45/5 pour le Maroc.

➤ **COMMUNICATION ET SENSIBILISATION SUR LA THEMATIQUE DU HANDICAP :**

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

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

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. 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 2021, dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le Groupe SQLI a lancé un défi sportif à ses collaborateurs, ceux-ci devant enregistrer, via l'application « United Heroes », toutes leurs activités sportives réalisées au cours de la semaine du 15 au 21 novembre 2021. Chaque activité ainsi enregistrée par les collaborateurs permettait de récolter des points au profit de leur agence d'appartenance.

A l'issue de l'opération, le Groupe SQLI a reversé un montant total de 12 000€ aux associations* désignées par les agences du Groupe ayant récoltées le plus de points (*associations aidant les personnes en situation de handicap à revenir à l'emploi).

En 2021, l'entité SQLI (France) compte 22 collaborateurs en situation de handicap.

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

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

Depuis 2019, l'indice d'égalité professionnelle de l'entité SQLI (France) est en constante progression. D'une note globale de 81/100 en 2019, il s'est élevé à 87/100 en 2020 pour atteindre en 2021 et 2022 le score de 94/100.

➤ **CODE DE CONDUITE :**

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

➤ **ACTIONS SOLIDAIRES :**

A l'instar de l'année précédente, SQLI (France) a souhaité mettre en place en 2021 une nouvelle action de mécénat en impliquant la solidarité de ses collaborateurs. Ainsi, à l'occasion de la 28^e édition d'Octobre rose, SQLI (France) s'est mobilisé et a proposé à ses collaborateurs un challenge caritatif. L'opération consistait pour chaque collaborateur à prendre un selfie muni d'un accessoire rose et de le publier sur le Yammer Octobre Rose. Pour chaque selfie publié, 10€ ont été versés par SQLI (France) à l'Institut Curie. La participation des collaborateurs et de SQLI (France) a ainsi permis de récolter la somme de 1500€ au profit de l'Institut Curie.



INDICATEURS CLES :

- En 2021, 656 femmes et 1353 hommes composent le Groupe SQLI (table 54 p. 137).
- 63% des collaborateurs du Groupe sont âgés, en 2021, entre 25 et 40 ans et 34% possèdent une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans (tables 55 et 56 page 137, tables 58 et 59 p. 138).
- En 2021, le taux d'emploi des seniors (45 ans et plus) au sein du Groupe s'élève à 16% de l'effectif total (table 57 p. 137).
- Le Groupe SQLI compte, en 2021, 75% de salariés cadres (table 60 p. 138).
- En 2021, 42% de femmes occupent un poste de direction (hors conseil d'administration) au sein de l'entité SQLI (France) et 37,5% de femmes composent le conseil d'administration de l'entité SQLI (France) (tables 61 et 62 p. 138).
- 97% des collaborateurs du Groupe SQLI bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée et 4% sont à temps partiel (table 63 p. 138 et table 64 p. 139).
- En 2021, l'entité SQLI (France) compte 22 collaborateurs en situation de handicap, ce qui représente un taux d'emploi de 2,11% (tables 65 et 66 p. 139).
- En 2021, 146 stagiaires et 64 alternants (apprentis/contrats de professionnalisation) sont présents au sein du Groupe SQLI (tables 67 et 68 p. 139)



AMBITIONS 2022 :

Pour 2022, le Groupe SQLI ambitionne de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Poursuivre nos actions en faveur de l'égalité des chances,
- Renouveler la participation à la semaine européenne du handicap (SEEPH),

- Développer les achats auprès des secteurs protégés et adaptés,
- Mettre en place des partenariats avec des associations afin de favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap,
- Mettre en place des actions spécifiques autour de la Journée des Droits des Femmes,
- Conserver un taux de féminisation du conseil d'administration SQLI (France) conforme aux dispositions légales.

3.6. Enjeux éthiques et de gouvernance

3.6.1. Éthique et conformité



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

La transparence et l'éthique sont des valeurs clés du Groupe SQLI. En cas de manquement de l'un de ses collaborateurs, mandataires sociaux ou fournisseurs, le Groupe pourrait être exposé à des risques juridiques (sanctions pénales ou administratives, mise en cause de sa responsabilité).

La réputation du Groupe ou son image pourrait être également, à l'occasion d'un tel incident, mise à mal.

Il est donc fondamental pour le Groupe SQLI de s'assurer que l'ensemble de ses pratiques respectent les grands principes éthiques, particulièrement s'agissant de la lutte contre la corruption, les droits de l'Homme ainsi que la protection de l'environnement. SQLI étant un Groupe international, il 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 menés 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).

➤ SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES :

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

➤ CARTOGRAPHIE DES RISQUES :

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

➤ LA DIRECTION JURIDIQUE GROUPE ACTEUR DE LA COMPLIANCE DU GROUPE :

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

➤ **CODE DE CONDUITE SQLI :**

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

➤ **COMITE D'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 peuvent ainsi adresser au Comité d'éthique leurs questions, demandes ou signalements à l'adresse de messagerie ethics@sqli.com.

Le Comité d'éthique se compose de trois membres permanents : le Directeur général (qui pourra se faire suppléer par le Directeur général adjoint en charge des finances), le Directeur des ressources humaines et le Directeur juridique Groupe. En cas de conflit d'intérêts avec l'un de ces membres, un suppléant pourra être désigné à la majorité par les trois membres permanents du Comité. Le fonctionnement du Comité est régi par un règlement intérieur publié sur le site institutionnel du Groupe.

➤ **POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS :**

SQLI (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. SQLI (France) a également révisé sa procédure « Note de frais » afin d'y intégrer une partie relative aux règles à respecter en matière de cadeaux.

➤ **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.

➤ **EVOLUTION DE LA POLITIQUE ACHAT :**

SQLI (France) a déployé, décembre 2021, une nouvelle politique Achat en France. Dans le cadre de cette politique, SQLI (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. Le processus sera également applicable aux fournisseurs ayant contractualisé avec l'entité SQLI (France) avant décembre 2021, c'est-à-dire avant la mise en œuvre du processus. Les fournisseurs concernés recevront alors en 2022 une demande de régularisation, via la plateforme achat, aux fins de signature de l'ensemble des documents susvisés.

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

➤ **FORMATION A LA COMPLIANCE :**

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

➤ **PREVENTION DES DELITS D'INITIES :**

Début 2020, le Groupe SQLI a mis en œuvre une politique de prévention des délits d'initiés. Dans ce cadre, le Groupe SQLI a informé chaque destinataire d'informations privilégiées de son inscription sur les listes des initiés (permanents et occasionnels), tenue à la disposition de l'AMF. Le calendrier des fenêtres négatives joint en annexe de ladite lettre a été mis à jour en décembre 2021, communiqué à l'ensemble des initiés et publié sur le site institutionnel du Groupe dans la rubrique investisseurs (www.sqli.com).

➤ **REVUE DU REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION :**

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

➤ **DELEGATIONS DE POUVOIRS ET DE RESPONSABILITES :**

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

➤ **GOVERNANCE D'ENTREPRISE :**

En 2021, le Conseil d'administration de SQLI (France) est composé de huit membres, dont trois femmes et d'un administrateur représentant les salariés et respecte ce faisant les dispositions législatives et réglementaires en matière de parité Hommes-Femmes. Le conseil d'administration s'est réuni 9 fois en 2021.



INDICATEURS CLES :

- Aucun acte de corruption n'a été relevé ni porté à la connaissance du Groupe depuis sa constitution (table 71 p. 141).
- Plus de 90% des collaborateurs français ont pris connaissance du Code de conduite SQLI (table 72 p. 141).
- A ce jour, aucun incident n'a été signalé via la procédure d'alerte mise en place (table 73 p. 141).
- SQLI (France) enregistre, en 2021, un taux de participation de 100% aux réunions du Conseil d'administration (table 74 p. 141).



AMBITIONS 2022 :

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

- Implémenter des audits en matière de compliance auprès des filiales du Groupe,
- Instituer un comité RSE conformément aux recommandations Middlenext,
- Poursuivre le process de signature systématique du Code de conduite SQLI auprès des fournisseurs de SQLI (France) (incluant tous les fournisseurs actuels et les nouveaux fournisseurs 2022) et implémenter ce processus auprès des nouveaux fournisseurs de SQLI MAROC,

- Actualiser la politique cadeaux et invitations afin de préciser les seuils maximaux autorisés,
- Former les collaborateurs à la politique cadeaux et invitations (périmètre France),
- Quant à la gouvernance d'entreprise, SQLI (France) s'engage à maintenir l'assiduité de ses membres aux réunions de conseil.

3.6.2. Sécurité dont cybersécurité et protection des données



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

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

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



POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

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 et à la protection des données clients sont des sujets majeurs pour le Groupe SQLI. Afin d'éviter toute faille de sécurité, ou en cas d'incidents, de mettre immédiatement en place les actions nécessaires, le Groupe SQLI dispose d'une DSSI. La DSSI a un rôle d'accompagnement à la sécurité du Groupe et des projets (en ce compris dans le cadre de la mise en place des mesures de sécurité en lien avec la réglementation sur les données personnelles), de sensibilisation, de conseil, de surveillance quant à la mise en œuvre des standards et plans d'actions en la matière et de gestion des incidents de sécurité.

Dans le cadre de ses différentes missions, la DSSI met notamment en œuvre les actions suivantes : contrôle des accès internet de l'entreprise, contrôle des accès WIFI, sauvegarde et restauration des données, mise en place d'outils sécurisés afin de faire face aux attaques informatiques (messageries sécurisées, impressions sécurisées, sonde de prévention d'intrusion, implémentation d'un scanneur de vulnérabilité (en France, Suisse, déploiement en cours au Maroc)...), traitement des incidents de sécurité, sensibilisation des collaborateurs à la sécurité informatique, maintien à jour du parc informatique, déploiement d'un IDS/IPS (système de détection d'intrusion et de prévention d'intrusion) sur le système d'information SQLI (France), 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 2021, des audits sécurité et conformité ainsi que des analyses de risques ont été menés par la DSSI au sein des agences suivantes : l'ISC Maroc (Rabat) et l'établissement de Pessac et les plans de remédiation associés ont été mis en œuvre (ISO27001/2/5).

➤ **CORRESPONDANTS SECURITE :**

Un correspondant sécurité est désormais présent au sein de certaines agences du Groupe (Nantes, Bordeaux, Levallois-Perret, Toulouse ainsi qu'au Maroc). Le correspondant sécurité constitue un référent local en matière de sécurité. Ses fonctions consistent notamment à répondre aux incidents de sécurité, sensibiliser les nouveaux collaborateurs à la sécurité informatique lors de leur séminaire d'intégration. Le correspondant sécurité participe également aux réponses aux appels d'offres des clients sur la partie sécurité en lien avec les équipes métiers.

➤ **COMITE DE SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION (CSSI) :**

Le Groupe SQLI a mis en place en 2021 un comité CSSI (Comité de sécurité des systèmes d'information). Ce comité permet la coordination et la coopération de la sécurité des systèmes d'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 CSSI est composé du DDSI, du CSI Groupe, d'un représentant de l'IT local et du directeur technique local. Ce comité se réunit mensuellement.

➤ **CERTIFICATION ISO 27001 :**



Dans le cadre de la stratégie de développement du Groupe, la Direction Générale, la DSI et la Direction Cybersécurité ont entrepris une démarche de certification ISO 27001 depuis janvier 2021. Les établissements SQLI Pessac et Levallois-Perret sont ainsi les premiers établissements du Groupe à être certifiés ISO 27001 pour l'année 2021-2022. Cette certification, émise par AFNOR Certification, vient reconnaître officiellement l'engagement et les actions mises en place par SQLI (France) en matière de Cybersécurité sur ses activités de production et de support (périmètre Levallois-Perret et

Bordeaux).

En obtenant la certification ISO 27001, SQLI (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 (France) déploie actuellement 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 ce nouveau pack de sécurité, les mesures suivantes sont en cours d'implémentation : suppression des droits administrateurs pour les profils non techniques, VPN sécurisé, verrouillage de la session après 5 minutes d'inactivité, chiffrement des postes de travail, mot de passe BIOS, ... Ce nouveau standard sera déployé progressivement tout au long de l'année 2022.

➤ **POLITIQUES SECURITE :**

Dans le cadre de la certification ISO 27001, deux nouvelles politiques sécurité ont été implémentées en 2021 au sein du Groupe SQLI :

- Une politique de conformité réglementaire : cette politique vise à décrire le processus de gestion de la conformité réglementaire du Groupe en matière de données personnelles, politique contractuelle, sécurité de l'information et propriété intellectuelle,
- Une politique générale de sécurité des systèmes d'information (PGSSI) : cette politique constitue le cadre de référence et de cohérence en matière de sécurité des systèmes d'information du Groupe SQLI.

La DSSI a par ailleurs rappelé aux collaborateurs, courant 2021, l'ensemble des politiques et processus de sécurité en vigueur au sein du Groupe en vue de leur respect et bonne application.

➤ **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 2020 d'une nouvelle fonctionnalité puisqu'il intègre désormais un reporting automatisé auprès des managers, permettant un suivi de la participation et une relance des collaborateurs par leur manager en l'absence de suivi du module d'e-learning.

➤ **PLAN ASSURANCE SECURITE :**

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

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

Afin d'assurer la sécurité de son système d'information, SQLI (France) a implémenté en 2018, au sein de ses agences françaises, une charte d'utilisation des moyens informatiques régissant strictement l'utilisation des ressources informatiques et moyens de communication mis à disposition notamment des salariés, mandataires sociaux et prestataires. Les templates de contrats de sous-traitance SQLI (France) intègrent désormais une clause imposant le respect par les sous-traitants de la Charte d'utilisation des moyens informatiques, étant précisé que toute violation de la Charte autorise SQLI à procéder à la résiliation immédiate de la relation contractuelle. Cette Charte a également été déployée en Suisse et en Espagne.

➤ **REFERENT RGPD :**

SQLI a procédé, en 2020, à l'embauche d'une juriste en charge spécifiquement des problématiques et enjeux liés au RGPD et rattaché à la Direction Juridique du Groupe. Dans le cadre de ses fonctions, ce référent analyse et négocie les conditions RGPD des clients du Groupe, anime les comités RGPD du Groupe, élabore la documentation liée au RGPD, forme les opérationnels et accompagne les différentes entités du Groupe dans le déploiement du RGPD.

➤ **POLITIQUES RGPD :**

La politique RGPD du Groupe SQLI a été mise à jour par le Référent RGPD et le Directeur de la DSSI (en français et en anglais). Cette politique à destination des clients du Groupe rappelle le cadre juridique en place au sein de SQLI dans le cadre du RGPD ainsi que les mesures sécuritaires et opérationnelles implémentées en cas de traitement de données personnelles. Une politique interne en matière de RGPD a également été rédigée par le Référent RGPD afin de rappeler aux opérationnels le processus contractuel applicable en cas de traitement de données personnelles. Ces politiques ont été présentées par le Référent RGPD lors du comité RGPD de janvier 2021 et sont disponibles sur l'intranet de la Direction juridique du Groupe (Legal SharePoint).

➤ **COMITE RGPD :**

Le Groupe SQLI a institué, courant 2018, un comité RGPD visant à vérifier le respect, par les différentes agences du Groupe (France et étranger), tant dans leurs relations avec leurs salariés que dans leurs relations avec leurs clients et fournisseurs, de la réglementation européenne applicable en matière de données personnelles ainsi que de partager les bonnes pratiques en la matière. Le comité, composé des services support et de l'ensemble des Delivery manager du Groupe, se réunit à échéances régulières, à savoir une fois tous les 2 mois. Le Comité est animé par le Référent RGPD du Groupe depuis 2020. Les podcasts de ces réunions sont mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs via le Legal SharePoint.

➤ **FORMATIONS RGPD :**

En 2021, le référent RGPD a réalisé diverses formations (en français et en anglais) à destination des collaborateurs du Groupe afin de leur rappeler la réglementation et les obligations applicables en matière de RGPD (« Q&A – Protection des données personnelles » ; « GDPR & Brexit » ; « Q&A – Accès aux données personnelles au Maroc » ; « Remplir le registre de traitement »). Ces formations sont accessibles à tous les collaborateurs via le Legal SharePoint. De nouvelles formations sur la thématique des données personnelles seront dispensées par le référent RGPD courant 2022.

➤ **AUDITS RGPD :**

Des audits sont régulièrement réalisés auprès des différentes entités françaises et étrangères du Groupe afin de s'assurer de la bonne application de la réglementation RGPD et personnaliser le support nécessaire à mettre en place en matière RGPD auprès de ces entités.

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

SQLI a défini des conditions RGPD tant dans le cadre des relations avec ses clients que des relations avec ses fournisseurs. En cas de traitement de données personnelles, SQLI impose systématiquement à ses sous-traitants et fournisseurs, ses conditions RGPD afin de s'assurer du parfait respect par ces derniers de la réglementation applicable en matière de données personnelles.

Dans le cadre des relations avec ses clients, le référent RGPD du Groupe valide l'ensemble des conditions RGPD applicables à la relation contractuelle, et ce faisant s'assure, si le client souhaite imposer ses propres conditions RGPD, que les clauses des conditions RGPD SQLI y soient intégrées.

➤ **DEPLOIEMENT DE NOUVEAUX DOCUMENTS RGPD :**

En 2021, de nouveaux templates de documents RGPD ont été déployés (en français et en anglais) par le Référent RGPD auprès des collaborateurs (ex : attestation de destruction des données personnelles, attestation de non-communication de données personnelles, refonte du registre de traitement). L'ensemble de ces documents sont mis à la disposition des collaborateurs via le Legal SharePoint.

➤ **ADHESION A L'AGORA AFCDP :**

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

➤ **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 suite à une atteinte informatique ou une atteinte à la confidentialité des données personnelles. Dans le cadre de cette police d'assurance, une équipe est mise à disposition du Groupe SQLI 24h/24 7j/7 en cas de survenance d'incidents liés à la cybersécurité.



INDICATEURS CLES :

- Le Groupe SQLI ne dénombre aucune réclamation pour atteinte à la vie privée et perte de données clients ayant entraîné des poursuites judiciaires (table 75 p. 141).



AMBITIONS 2022 :

Pour 2022, le Groupe SQLI ambitionne de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Maintien de la certification ISO 27001 au sein des établissements SQLI Pessac et Levallois-Perret,
- Intégration, à horizon 2 ans, de l'ISC Maroc dans le périmètre de la certification ISO 27001,
- Pilotage et réalisation d'audits de conformité/de sécurité, analyses de risques et mise en œuvre des plans de remédiation associés (ISO 27001/2/5) des sites SQLI ISC Maroc (Rabat & Oujda),
- Déploiement du gestionnaire de mot de passe sécurisé à l'échelle du groupe,

- 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.),
- Mise en place d'un plan de gestion de crise cyber (programme d'exercices de gestion de crise associé),
- Déploiement de la Charte d'utilisation des moyens informatiques au sein de SQLI Maroc,
- Réalisation de tests d'intrusion sur le système d'information du Groupe, le système d'information de l'établissement SQLI Pessac et du site physique de Pessac.
- Mise en place d'un process de gestion de projet du SI interne incluant le référent RGPD, le DSSI et le responsable infrastructure,
- Audit des fournisseurs et sous-traitants sensibles,
- Mise en place de nouvelles formations RGPD,
- Poursuite du support auprès des différentes agences du Groupe en matière de RGPD,
- Obtention, à horizon 2-3 ans, d'une certification de conformité au RGPD auprès de l'organisme Europrivacy, sur la base de la certification ISO 27001.

3.6.3. Satisfaction des clients



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

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

L'absence d'adéquation entre l'offre de services du Groupe et les exigences de ses clients, ou nouveaux clients en cas de croissance externe, constituerait un risque de perte d'une partie de sa clientèle engendrant une perte de chiffre d'affaires.

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

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

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

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

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



POLITIQUES EXISTANTES ET ACTIONS MENEES SUR L'ANNEE :

> 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 projets digitaux visant à développer leurs ventes et leur notoriété, de même que leur efficacité interne, le Groupe SQLI adopte une approche end-to-end qui consiste à définir, designer, construire, maintenir et promouvoir les projets des clients. SQLI a intégré le top 15* des agences dédiées à l'expérience digitale en Europe (*agences de taille intermédiaire ; Source : Forrester).

> ENQUETES SATISFACTION :

Afin de mesurer la satisfaction de ses clients et ainsi s'inscrire dans une démarche d'amélioration permanente, le Groupe SQLI a instauré, à compter de 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 2021, le Groupe SQLI a sollicité 833 de ses clients en France, en Suisse et en Belgique. 235 d'entre eux ont répondu à l'enquête.

> GESTION DE LA CRISE COVID-19 :

Afin de permettre la poursuite de son activité, tout en préservant la santé et la sécurité des collaborateurs, le Groupe SQLI a élaboré et mis en place, dès le début de la crise sanitaire, un plan de continuité d'activité (PCA) et informé chacun de ses clients de l'organisation et des procédures mises en œuvre afin d'assurer la continuité des services. En 2021, en réponse aux différentes vagues épidémiques de Covid-19, le Groupe SQLI a poursuivi la mise en œuvre des mesures instaurées en 2020 de sorte que la crise sanitaire n'a pas eu d'impact sur le bon déroulement des projets clients.

> FORMATION DES COMMERCIAUX AUX OFFRES SQLI :

En vue de parfaire la présentation des offres auprès des clients et prospects, SQLI (France) réalise régulièrement des webinars auprès de ses commerciaux. Ainsi, en 2021, les commerciaux ont pu assister à 21 webinars sur les offres et savoir-faire SQLI. En parallèle de ces webinars, SQLI (France) a également organisé en 2021 un « Pitch Battle » consistant pour chaque commercial à présenter un projet client en 5 minutes devant une audience constituée des commerciaux et d'un jury (composé de directeurs d'agence et membres de la direction). Cet exercice avait pour objectif d'entraîner les commerciaux à la présentation des projets et offres SQLI.



INDICATEUR :

- > En 2021, SQLI a obtenu un NPS de 37. Ce score dépasse le NPS moyen dans le secteur « IT services » qui se situe à 33 (Source : CustomerGauge's 2018 NPS® & CX Benchmarks Report). 89,3 % des clients ayant répondu à l'enquête de satisfaction attribuent aux entités SQLI (France, Suisse et Belgique) une note comprise entre 7 et 10/10 contre 87,6 % en 2020, soit une progression de 1,7 points (table 76 p. 142).**



AMBITIONS 2022 :

- 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. A ce titre, le Groupe SQLI concentre ses efforts tout particulièrement sur ses offres phares autour de l'Expérience (e-Commerce, Experience Platform et Digital Workplace).
- En 2022, SQLI (France) souhaite également poursuivre la formation de ses forces commerciales aux offres et à la communication auprès des clients en organisant des webinars et pitch challenges.

3.7. Enjeux environnementaux

3.7.1. Impact environnemental



DESCRIPTION DE L'ENJEU :

Les risques d'atteinte à l'environnement provoqués par les activités du Groupe restent limités dans le cadre de l'activité d'une Entreprise du Secteur du Numérique (ESN), soit dans le cadre d'activités dématérialisées. Néanmoins, le Groupe SQLI recense les risques suivants : les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements des collaborateurs dans le cadre de leurs missions, 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), 12 (Consommation et production responsables), 13 (Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique) et 17 (Partenariats pour la réalisation des objectifs).

➤ **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 à la protection de l'environnement.

➤ **INSTAURATION DE BONNES PRATIQUES :**

A ce jour, le Groupe SQLI n'a pas réalisé de bilan carbone permettant la hiérarchisation de ses différentes sources d'émission de gaz à effet de serre, mais met en œuvre toutes les mesures ponctuelles qu'il juge nécessaires afin de limiter sa consommation d'énergie et de matières premières.

Il s'agit notamment des mesures visant à limiter l'impression des documents, réduire la consommation d'énergie et des déchets (ex : extinction automatique des lumières en soirée, installation de lumières avec détecteur de mouvement dans certains locaux du Groupe, installation de lumières minuterie dans certains locaux du Groupe, mise en place d'un système de signature électronique des contrats afin de limiter la consommation de papier, distribution de mugs à l'attention des collaborateurs en remplacement des gobelets) ou encore les déplacements professionnels (recours en priorité à des procédés tels que visioconférences). En outre, lors de réaménagement de locaux, le Groupe SQLI n'hésite pas à distribuer son ancien mobilier dont elle n'a plus l'utilité à ses autres agences. Enfin, le Groupe SQLI privilégie des bâtiments situés en cœur de ville afin d'inciter ses collaborateurs à utiliser les transports en commun lors de leurs déplacements et trajets.

➤ **GESTION DES DECHETS :**

Le Groupe incite également les collaborateurs à trier leurs déchets. Ainsi, en 2019, SQLI (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. Dans le cadre de sa démarche environnementale, SQLI (France) a fait don, en janvier 2020, au Collège Louis Blériot de Levallois-Perret des 90 corbeilles individuelles dont elle n'avait plus l'utilité. Un système de tri sélectif a également été mis en place au sein de l'agence de Bordeaux.

➤ **FORMATION DES ACHETEURS AUX ENJEUX RSE :**

Les acheteurs de l'entité SQLI (France) ont suivi, en 2021, une formation ayant pour objectif de les sensibiliser aux achats responsables et aux enjeux RSE.

➤ **ACHATS RESPONSABLES :**

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

- 75% des sociétés du Groupe se sont approvisionnées, en 2021, en papier éco-responsable (papier produit selon des méthodes et des critères de durabilité et de respect de l'environnement),
- En 2021, SQLI (France) a décidé de recourir à un nouveau fournisseur (« Juste à Temps ») s'agissant des corbeilles de fruits qu'elle met à disposition de ses collaborateurs. Les fruits proposés sont désormais 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 (France) a également mis à disposition de ses collaborateurs une nouvelle machine à café au sein des locaux de Levallois-Perret. 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.

➤ **EVALUATION RSE DES FOURNISSEURS :**

Depuis décembre 2021, les nouveaux fournisseurs de l'entité SQLI (France) font l'objet, préalablement à toute collaboration, d'une évaluation RSE via un questionnaire à compléter sur la plateforme achat de SQLI (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. Le processus sera également applicable aux fournisseurs ayant contractualisé avec l'entité SQLI (France) avant décembre 2021. Les fournisseurs concernés recevront alors en 2022 une demande de régularisation, via la plateforme achat.

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

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

➤ **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, le siège de SQLI (France) sis à Levallois-Perret est certifié HQE et ses agences de Bordeaux et Nantes ont emménagé respectivement en 2018 et 2019 au sein de locaux certifiés BREEAM. De même, en 2021, les collaborateurs ASTON INSTITUT ont emménagé au sein de nouveaux locaux certifiés « BREEAM – Very Good ». Ces nouveaux locaux, situés à Lille, possèdent également les labels suivants : « Biodiversity », « Energie Bas Carbone » et « NF Habitat ».

➤ **POLITIQUE EN MATIERE DE PARC AUTOMOBILE :**

SQLI (France) a mis en place, courant 2021, une nouvelle politique s'agissant de 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. A ce jour, le parc automobile de l'entité SQLI (France) compte 102 véhicules, dont 11 véhicules hybrides, les véhicules hybrides représentant ainsi près de 11% du parc automobile de la société.

➤ **SENSIBILISATION DES PARTIES PRENANTES :**

Le Groupe SQLI sensibilise ses collaborateurs aux enjeux environnementaux, et notamment aux impacts de la pollution numérique. Ainsi, depuis 2020, le Groupe SQLI participe au Cyber World CleanUp Day. Chaque année, pendant une semaine, les collaborateurs sont challengés afin de mettre en place les bonnes pratiques et supprimer leurs données superflues. En 2021, l'objectif était de dépasser le terra octet de données nettoyées, objectif largement dépassé uniquement avec les initiatives individuelles des collaborateurs et doublé en comptant les initiatives générales sur les outils. En outre, lors du Cyber World Clean Up Day, le Groupe SQLI organise des sessions de sensibilisation via Teams à l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin de leur transmettre les clés nécessaires en vue de nettoyer efficacement leurs données et adopter les bons réflexes.

Le Groupe SQLI publie également des articles dans la presse ou organise des ateliers en ligne afin de sensibiliser les parties prenantes aux enjeux écologiques dans le domaine du numérique.

➤ ACTIONS MENEES EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE :

Conscient de l'importance de la biodiversité, le Groupe SQLI a mené en 2021 plusieurs actions en faveur du maintien de la biodiversité :



En 2021, SQLI (France) a décidé de s'associer avec « Un toit pour les Abeilles » en parrainant deux ruches en France : l'une en région parisienne proche de son siège social et l'autre en région toulousaine, proche d'une des agences du Groupe. En parrainant 80 000 abeilles, SQLI (France) participe à la sauvegarde des abeilles et au développement des colonies, elles aussi en danger.



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



SQLI (France) a également réalisé en 2021 une donation au profit de « The Seacleaners », association d'intérêt général pour la préservation des océans. Créée en 2016, « The Seacleaners » mène différentes actions afin de réduire la pollution plastique marine (sensibilisation, prévention, diffusion de la connaissance scientifique, transition vers l'économie circulaire, nettoyage des déchets à terre comme en mer). SQLI (France) a ainsi souhaité soutenir financièrement l'association dans la réalisation de ses différentes missions.



➤ OFFRE SOBRIETE NUMERIQUE :

SQLI (France) a développé une nouvelle offre « Sobriété numérique » afin d'aider les entreprises à comprendre l'impact de la technologie numérique sur l'environnement et encourager les discussions sur les solutions clés visant à atteindre des pratiques plus durables dans le domaine du digital. Cette offre « Sobriété numérique » 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.



INDICATEURS CLES :

- 100% des acheteurs de l'entité SQLI (France) ont reçu une formation sur les achats responsables (table 77 p. 142).
- La consommation d'électricité du Groupe s'élève, en 2021, à 1 803,885 MWh, ce qui représente une consommation moyenne par collaborateur de 900 kWh/an (table 78 p. 143 et table 79 p. 144).
- Les émissions de CO² liées aux déplacements professionnels des collaborateurs français a diminué de 32% en 2021. Cette diminution s'explique par la limitation des déplacements professionnels en raison de la crise sanitaire (table 80 p. 144).
- La consommation de papier du Groupe s'élève, en 2021, à 543,5 kg, ce qui représente une diminution de 42% par rapport à l'année précédente (table 81 p. 144).
- 75% des sociétés du Groupe SQLI ayant acheté du papier en 2021 ont opté pour l'achat de papier labélisé éco-responsable (table 82 p. 144).
- En 2021, la consommation moyenne de papier par collaborateur s'élève à 0,27 kg/an au sein du Groupe (table 83 p. 144).



AMBITIONS 2022 :

- Poursuite des bonnes pratiques environnementales instaurées au sein du Groupe afin de limiter la consommation d'énergie et de papier,
- Mise en place du tri sélectif au sein de l'ensemble des agences françaises de SQLI,
- Remplacement des fontaines à eau actuellement présentes au sein des locaux de SQLI (France) par des fontaines moins énergivores et donc plus respectueuses de l'environnement,
- Suppression des gobelets en plastique au sein des locaux,
- Remplacement des photocopieurs actuellement utilisés par les collaborateurs de SQLI (France) par des photocopieurs plus respectueux de l'environnement,
- Mise en œuvre d'une politique Achat responsable Groupe,
- Poursuite du process d'évaluation systématique des fournisseurs de SQLI (France) (tous les fournisseurs actuels et les nouveaux fournisseurs 2022) et implémentation de ce process au sein de la société SQLI MAROC (nouveaux fournisseurs 2022), incluant notamment un questionnaire en matière de RSE.
- Renforcement, à horizon 2022-2024, des véhicules hybrides ou électriques au sein du parc automobile de SQLI (France),
- Réalisation d'un bilan carbone,

➤ **Déploiement d'un plan d'action en matière de sobriété numérique intégrant les mesures suivantes :**

- Sensibilisation et formation des collaborateurs (ateliers, MOOC, formation experte éco-conception Green IT),
- Webinars, conférences à destination de nos clients, prospects,
- Publication d'articles dans la presse,
- Obtention du label NR à horizon 2-3 ans,
- Présentation de notre démarche et de nos offres Green à l'ensemble des commerciaux SQLI (France),
- Audit de sobriété du site [sqli.com](https://www.sqli.com),
- Mise en place d'un Lab Green IT au sein de l'agence de Bordeaux.

3.8. Table de concordance Principes du Pacte Mondial/ODD

N° Section	Titre Section	N° Page	Principes du Pacte Mondial	ODD
3.5 Enjeux sociaux				
3.5.1	Attractivité, rétention des talents, bien-être et engagements	p. 103 à 107	<p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p>ODD 3 : Bonne santé et bien-être</p> <p>ODD 8 : Travail décent et croissance économique</p>
3.5.2	Développement et transformation des compétences	p. 108 à 110	<p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p>ODD 4 : Education de qualité</p>
3.5.3	Diversité et égalité des chances	p. 110 à 113	<p>Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>	<p>ODD 5 : Egalités entre les sexes</p> <p>ODD 10 : Inégalités réduites</p>
3.6 Enjeux éthique et de gouvernance				
3.6.1	Ethique et conformité	p. 113 à 117	<p>Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme</p> <p>Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme</p> <p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p>Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin</p>	<p>ODD 4 : Education de qualité</p> <p>ODD 8 : Travail décent et croissance économique</p> <p>ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces</p>

3.6.2	Sécurité dont cybersécurité et protection des données	p. 117 à 122		<p>ODD 4 : Education de qualité</p> <p>ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces</p>
3.6.3	Satisfaction des clients	p. 122 à 124		
3.7 Enjeux environnementaux				
3.7.1	Impact environnemental	p. 124 à 129	<p>Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l’approche de précaution aux problèmes touchant à l’environnement</p> <p>Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement</p> <p>Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement</p>	<p>ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure</p> <p>ODD 12 : Consommation et production responsables</p> <p>ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique</p> <p>ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs</p>

3.9. Annexe : Indicateurs sociaux, éthiques et de gouvernance et environnementaux

3.9.1. Synthèse des indicateurs sociaux

ATTRACTIVITE, RETENTION DES TALENTS, BIEN-ÊTRE ET ENGAGEMENTS :

Table 1. Nombre de recrutements

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2020	128	15	151	25	5	12	0	4	31	22	48	441
2021	180	20	224	36	0	17	1	17	23	9	32	559

Table 2. Nombre de recrutements par genre en 2021

	GROUPE SQLI
FEMMES	183
HOMMES	376

Table 3. Nombre de recrutements par type de contrats en 2021

	GROUPE SQLI
CDD	43
CDI	516

Table 4. % de recrutements issus du système de cooptation

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2020	15	13	11	12	20	42	0	0	3	0	11	12
2021	15	0	16	22	0	22	0	0	0	0	16	14

Table 5. % de collaborateurs ayant fait l'objet d'un bilan annuel de performance

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2020	89	82	67	96	100	100	100	100	88	5	30
2021	98	93	99	94	100	100	100	100	91,5	53	98

Table 6. Turnover volontaire (en %)

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2020	14,9	8,6	19	21	28	9	0	16	16	26	38,5	29,1
2021	17,7	13,3	21	20	23	27	0	64	21	3	67	23,4

Table 7. Taux d'absentéisme

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2020	3,5	2,2	0,8	NC	7	3	0	4	5	1	2,4
2021	3,5	3,1	1,15	NC	2,6	5	0,8	19	5,7	5	2,1

Table 8. Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt de travail

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2021	0	0,67	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Table 9. Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2021	0	20,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Table 10. % de collaborateurs disposant d'un dispositif de télétravail

	GRUPE SQLI
2021	77%

DEVELOPPEMENT ET TRANSFORMATION DES COMPETENCES :

Table 11. Nombre d'heures de formation

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2021	12917	NA	36922	1708	2572	5101	710	1893	5764	40	1030	68657

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

Table 12. Nombre d'heures de formation en e-learning

	SQLI (FRANCE)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	TOTAL
2021	1665	NA	16361	1708	2491	5101	694	1893	NC	0	1030	30943

Table 13. Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2020	12,7	NA	6,2	14	39	91	66	73	19	25	3,4	NA
2021	13,9	NA	55,2	12	128,6	116	142	40	41,2	2	14,7	33,6

Table 14. % de collaborateurs formés en e-learning

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2021	37	NA	61	100	55	100	40	100	NC	0	70

DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

Table 17. Nombre de collaborateurs selon le genre

	2020				2021			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
SQLI (France)	290	30	663	70	272	31	612	69
ASTON INSTITUT	16	70	7	30	20	59	14	41
SQLI MAROC	209	41	302	59	245	40	364	60
SQLI SUISSE	26	18	122	82	31	22	111	78
SQLI BELGIUM	3	13	20	87	2	10	18	90
SQLI DIGITAL BELGIUM	23	62	14	38	32	68	15	32
SQLI SA (Luxembourg)	1	20	4	80	1	20	4	80
STAR REPUBLIC	9	18	42	82	8	17	38	83
OSUDIO	45	26	128	74	27	19	113	81
SQLI UK LTD	13	25	40	75	5	24	16	76
SQLI SPAIN	12	16	64	84	13	21	48	79
TOTAL	647	32	1406	68	656	33	1353	67

Table 18. Nombre de collaborateurs selon l'âge en 2020

	+65 ans	-25 ans	25 - 30 ans	30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 - 45 ans	45 - 50 ans	50 - 55 ans	55 - 60 ans	60 - 65 ans	TOTAL
GROUPE SQLI	0	167	527	463	350	244	169	80	45	8	2053

Table 19. Nombre de collaborateurs selon l'âge en 2021

	-25 ans	25 - 30 ans	30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 - 45 ans	45 - 50 ans	50 - 55 ans	55 - 60 ans	60 - 65 ans	+65 ans	TOTAL
GROUPE SQLI	177	485	441	333	248	173	86	48	18	0	2009

Table 20. Taux d'emploi des seniors en 2021

	Nombre de seniors (45 ans et plus)	% d'emploi des seniors (45 ans et plus)	Nombre de seniors (55 ans et plus)	% d'emploi des seniors (55 ans et plus)
GROUPE SQLI	325	16%	66	3%

Table 21. Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté en 2020

	-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	20-25 ans	+25 ans	TOTAL
GROUPE SQLI	837	655	269	190	68	28	6	2053

Table 22. Nombre de collaborateurs selon l'ancienneté en 2021

	-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	20-25 ans	+25 ans	TOTAL
GROUPE SQLI	704	684	292	198	76	46	9	2009

Table 23. Nombre de collaborateurs selon la catégorie professionnelle en 2021

	Cadres		Non-cadres		TOTAL
	F	H	F	H	
GROUPE SQLI	506	1001	153	349	2009

Table 24. % de femmes à des postes de direction (hors conseil d'administration)

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT
2021	42%	50%

Table 25. % de femmes au sein du Conseil d'administration de SQLI (France)

	% de femmes au sein du Conseil d'administration de l'entité SQLI (France)
2020	37,5 %
2021	37,5 %

Table 26. Nombre de collaborateurs à temps partiel en 2021

	Collaborateurs à temps plein		Collaborateurs à temps partiel		TOTAL
	F	H	F	H	
GROUPE SQLI	600	1332	53	24	2009

Table 27. Nombre de collaborateurs selon le type de contrats en 2021

	CDI		CDD		TOTAL
	F	H	F	H	
GROUPE SQLI	631	1325	25	28	2009

Table 28. Nombre de collaborateurs en situation de handicap

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN	GROUPE
2020	20	0	1	1	0	0	0	0	3	0	0	25
2021	22	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	27

Table 29. Taux d'emploi des salariés en situation de handicap

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT	SQLI MAROC	SQLI SUISSE	SQLI BELGIUM	SQLI DIGITAL BELGIUM	SQLI SA (Luxembourg)	STAR REPUBLIC	OSUDIO	SQLI UK LTD	SQLI SPAIN
2021	2,1	5,9	0	0,7	0	0	0	0	1	0	0

Table 30. Nombre de stagiaires

	GROUPE SQLI
2021	146

Table 31. Nombre d'alternants
(apprentis/contrats de professionnalisation)

	GROUPE SQLI
2021	64

Table 32. Comparaison entre le salaire moyen des femmes et des hommes en 2020

	Salaire mensuel moyen brut Femmes			Salaire mensuel moyen brut Hommes		
	Cadres	Employés	Apprentis	Cadres	Employés	Apprentis
SQLI (France)	3944€	2292€	1149€	4038€	2349€	1551€
ASTON INSTITUT	4222€	1760€	/	3979€	/	/
SQLI MAROC	1483€	/	257€	1813€	/	257€
SQLI SUISSE	9822€	5897€	/	12036€	7701€	/
SQLI BELGIUM	7960€	4900€	/	7050€	4234€	/
SQLI DIGITAL BELGIUM	/	/	/	/	/	/
SQLI SA (Luxembourg)	/	2261€	/	13643€	5772€	/
STAR REPUBLIC	6 436€	4920€	/	6479€	4424€	/
OSUDIO	6800€	3595€	485€	8250€	4118€	485€
SQLI UK LTD	7703€	2888€	/	9012€	3928€	/
SQLI SPAIN	/	4211€	/	6438€	3146€	1050€

Table 33. Comparaison entre le salaire moyen des femmes et des hommes en 2021

	Salaire mensuel moyen brut Femmes			Salaire mensuel moyen brut Hommes		
	Cadres	Employés	Apprentis	Cadres	Employés	Apprentis
SQLI (France)	4031€	2 453€	1 611€	4195€	2394€	1508€
ASTON INSTITUT	3472€	2553€	1066€	3811€	/	1443€
SQLI MAROC	1479€	/	/	1740€	/	/
SQLI SUISSE	9989€	6684€	/	12167€	8190€	/
SQLI BELGIUM	8036€	/	/	7400€	4412€	/
SQLI DIGITAL BELGIUM	5331€	2581€	/	4223€	2453€	/
SQLI SA (Luxembourg)	2317€	/	/	13 643€	6185€	/
STAR REPUBLIC	/	4524€	/	4139€	4507€	/
OSUDIO	5150€	3703€	692,50€	8498€	4834€	692,50€
SQLI UK LTD	/	4 721€	/	8700€	6232€	/

SQLI SPAIN	/	3537€	/	8400€	3356€	/
------------	---	-------	---	-------	-------	---

3.9.2. Synthèse des indicateurs éthiques et de gouvernance

ETHIQUE ET CONFORMITE :

Table 34. Nombre d'incidents confirmés ou d'actions en justice signalés en matière de corruption

	GRUPE SQLI
2020	0
2021	0

Table 35. % de collaborateurs ayant pris connaissance du Code de conduite SQLI

	SQLI (France)	ASTON INSTITUT
2021	90,4%	

Table 36. Nombre d'incidents signalés via la procédure d'alerte mise en place

	GRUPE SQLI
2020	0
2021	0

Table 37. % de participation aux réunions du Conseil d'administration

SQLI (France)	TAUX DE PARTICIPATION AUX REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
2020	90 %
2021	100%

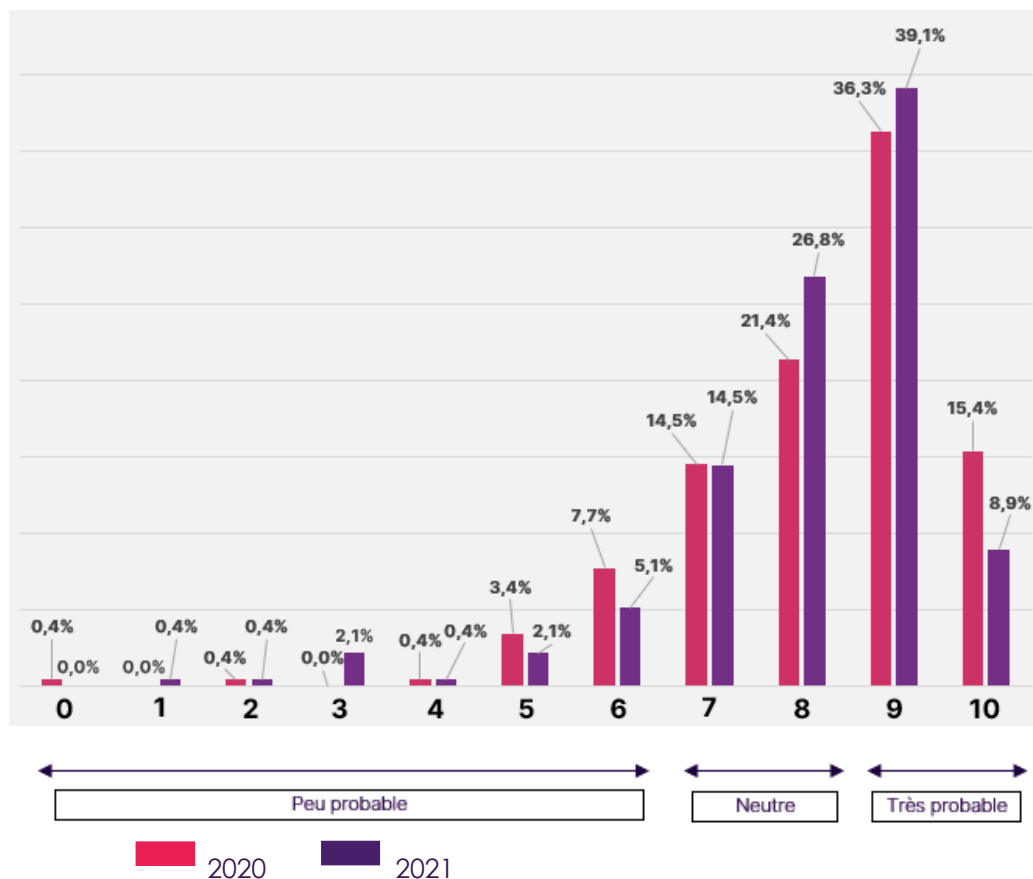
SECURITE DONT CYBERSECURITE ET PROTECTION DES DONNEES :

Table 38. 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
2020	0
2021	0

SATISFACTION DES CLIENTS :

Table 39. Taux net de recommandation



3.9.3. Synthèse des indicateurs environnementaux

IMPACT ENVIRONNEMENTAL :

Table 40. % d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables

2021	SQLI (France)
	100 %

Table 41. Consommation d'électricité

	Consommation d'électricité au sein du Groupe					
	2020			2021		
	En MWh	Taux de restitution des établissements ¹	Taux de restitution collaborateurs en % ²	En MWh	Taux de restitution des établissements ¹	Taux de restitution collaborateurs en % ²
SQLI (France)	551,897	8/8	100%	612,058	7/7	100%
ASTON INSTITUT	189,456	3/3	100%	211,357	3/3	100%
SQLI MAROC	429,200	3/3	100%	602,099	3/3	100%
SQLI SUISSE	105,000	2/2	100%	102,800	2/2	100%
SQLI BELGIUM	14,500	1/1	100%	20,341	1/1	100%
SQLI DIGITAL BELGIUM	9,270	1/1	100%	8,869	1/1	100%
SQLI SA (Luxembourg)	1,377	1/1	100%	1,377	1/1	100%
STAR REPUBLIC	42,000	½	82%	39,000	1/2	91%
OSUDIO	142,200	7/8	99%	155,000	7/8	100%
SQLI UK LTD	25,000	1/3	37%	14,984	1/1	100%
SQLI SPAIN	46,011	1/1	100%	36,000	1/1	100%
TOTAL	1555,911	88%	98%	1 803,885	93%	99,7%

- 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 99,7% sur l'année 2021.

¹ 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.

² 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.

Table 42. Consommation moyenne annuelle d'électricité par collaborateur (KWh /collaborateur)

	GRUPE SQLI
2021	900

Table 43. Consommation de CO2 lors des déplacements professionnels des collaborateurs

	Consommation d'énergie en dehors du Groupe en 2020 (Déplacements professionnels)		Consommation d'énergie en dehors du Groupe en 2021 (Déplacements professionnels)	
	Emissions de GES en kgCO ² e Déplacements en avion	Emissions de GES en kgCO ² e Déplacements en train	Emissions de GES en kgCO ² e Déplacements en avion	Emissions de GES en kgCO ² e Déplacements en train
SQLI (France) / ASTON INSTITUT	24 517	2 523	16 030	2 365
TOTAL	27 040		18 395	

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre liées aux transports porte sur les déplacements par train et par avion du personnel SQLI/ASTON INSTITUT établi en France. Pour les déplacements en train, les émissions de gaz à effet de serre ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions présents dans la Base Carbone® de l'ADEME. Pour les déplacements en avion, les émissions de gaz à effet de serre ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions publiés par le DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs).

Table 44. Consommation de papier en kg

	GRUPE SQLI
2020	933,8
2021	543,5

Table 45. % de papier labellisé éco-responsable acheté

	GRUPE SQLI
2021	75%

Table 46. Quantité de papier achetée par collaborateur (kg/collaborateur)

	GRUPE SQLI
2021	0,27

3.10. Indicateurs taxonomie

3.10.1. Part de chiffre d'affaires éligible à la taxonomie

2021	Chiffre d'affaires (HT) en EUR	% de chiffre d'affaires
Activités du Groupe : Conseil en systèmes et logiciels informatiques		
Part éligible	0	0%
Part non éligible	225 381	100%
TOTAL	225 381	100%

L'activité de SQLI répond à la définition de l'activité 8.2 « Programmation, conseil et autres activités informatiques » (annexe Adaptation). Celle-ci n'est pas considérée comme éligible : elle ne peut être considérée qu'au titre d'une contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique mais n'est pas identifiée dans l'annexe comme pouvant être habilitante.

3.10.2. Part de CAPEX éligible à la taxonomie

2021	CAPEX (HT) en EUR	% de CAPEX
Activités du Groupe : Conseil en systèmes et logiciels informatiques		
Part éligible	0	0%
Part non éligible	8 475	100%
TOTAL	8 475	100%

3.10.3. Part de l'OPEX éligible à la taxonomie

2021	OPEX (HT) en EUR	% d'OPEX
Activités du Groupe : Conseil en systèmes et logiciels informatiques		
Part éligible	0	0%
Part non éligible	12 814	100%
TOTAL	12 814	100%

3.11. Note méthodologique sur le reporting

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

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

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

3.11.1. Périmètre de reporting

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

- La société SQLI SA (France),
- La société ASTON INSTITUT, filiale française (de formation) du Groupe SQLI,
- Les filiales étrangères du Groupe SQLI, à savoir : SQLI MAROC, SQLI SUISSE, SQLI BELGIUM, SQLI DIGITAL BELGIUM (ex-WAX Belgique), SQLI SA (Luxembourg), SQLI UK LTD (ex- REDBOX), OSUDIO, STAR REPUBLIC, SQLI SPAIN.

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

- Pour les déplacements professionnels : les sites situés en France ;
- Pour la consommation d'énergie au sein du Groupe : SQLI pour les sites suivants : Levallois-Perret, Le Grand Quevilly, Toulouse, Pessac et Nantes, ASTON INSTITUT pour les sites suivants : Levallois-Perret, Arcueil et Lille, SQLI MAROC, SQLI SUISSE, SQLI BELGIUM, SQLI DIGITAL BELGIUM, SQLI SA (Luxembourg), STAR REPUBLIC, OSUDIO, SQLI SPAIN, SQLI UK LTD ;
- Pour la consommation de papier : l'ensemble des sociétés du Groupe SQLI.
- Les acronymes « NC » et « NA » mentionnés dans la présente déclaration signifient respectivement « Non-Communiqué » et « Non Applicable ».

3.11.2. Méthodologie de Reporting social

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

- **Effectifs** : 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 2021.
- **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 2021.
- **% de recrutements issus du système de cooptation** : ce ratio se calcule comme suit : (nombre de collaborateurs engagés via le système de cooptation en 2021 / nombre total de recrutements en 2021) x 100

- **% de salariés ayant réalisé leur BAP** : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs ayant réalisé un BAP en 2021 / nombre de collaborateurs éligibles au BAP au début de la campagne de BAP 2021 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 01.01.21 au 31.12.21) / 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 2021 x 1 000 / Heures de travail théorique en 2021.
- **Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail** : désigne le nombre d'accidents de travail avec arrêt en 2021 x 1 000 000 / Heures de travail théorique en 2021.
- **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 2021.
- **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 2021.
- **% de collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de télétravail** : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs présents au 31.12.21 et bénéficiant d'un dispositif de télétravail / nombre total de collaborateurs présents au 31.12.21 x 100.
- **Nombre d'heures de formation** : désigne le nombre d'heures de formation réalisées en 2021 par les collaborateurs présents en 2021 (présent ou non au 31.12.21). 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 2021 (formations générales et formations numériques (e-learning)) / effectif moyen 2021.
- **% de collaborateurs formés en e-learning** : ce ratio se calcule comme suit : nombre de collaborateurs ayant suivi une formation en e-learning en 2021 / effectif moyen 2021.
- **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 2021.



- **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 31.12.21,
 - % emploi seniors (45 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 45 ans et plus au 31.12.21 / le nombre total de collaborateurs au 31.12.21,
 - Nombre de seniors (55 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 55 ans et plus au 31.12.21,
 - % emploi seniors (55 ans et plus) : désigne le nombre total de collaborateurs âgés de 55 ans et plus au 31.12.21 / le nombre total de collaborateurs au 31.12.21.
- **% 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 31.12.21.
- **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 31.12.21 / le nombre total de collaborateurs au 31.12.21 x 100.

3.11.3. Méthodologie de Reporting éthique et de gouvernance

- **% de collaborateurs ayant pris connaissance du Code de conduite SQLI** : nombre de collaborateurs ayant complété le formulaire attestant de la prise de connaissance du Code de conduite SQLI au 31.12.21 / nombre total de collaborateurs au 31.12.21 x 100.
- **Nombre d'incidents de corruption confirmés ou d'actions en justice signalés** : un incident de corruption confirmé est un incident qui est reconnu comme une violation caractérisée du code de conduite, des politiques de l'entreprise ou de la législation relatifs à la corruption. Les incidents pour lesquels une enquête est encore en cours durant la période de reporting ne sont pas considérés comme confirmés.
- **Sécurité des opérations** : nous avons sollicité l'ensemble de nos filiales (en France et à l'étranger) afin de recenser au sein de chacune des sociétés du Groupe le nombre d'actions judiciaires introduites par nos clients pour atteinte à la vie privée et perte de données consécutives à une faute du Groupe SQLI.

- **Indicateurs satisfaction client** : nous avons basé notre enquête de satisfaction sur la méthode NPS (Net Promoter Score) afin de déterminer le taux de recommandation de nos clients. La méthodologie NPS repose sur la question de fond suivante : « Quelle est la probabilité que vous recommandiez SQLI à un ami ou collègue ? ». Les clients sont alors invités à noter leur réponse sur une échelle de 0 à 10, cette échelle étant divisée en 3 catégories : « Peu probable » de 0 à 6, « Neutre » de 7 à 8 et « Très probable » de 9 à 10. Conformément à la méthode NPS, nous avons adressé la question suivante : « Sur une échelle de 0 à 10, recommanderiez-vous SQLI à un collègue ou un proche » à 833 de nos clients situés en France, Suisse, Belgique, pour lesquels ont été contractualisés, depuis mars 2020, des prestations au forfait ou des prestations en régie pour un montant annuel supérieur à 150 000€.

3.11.4. Méthodologie de Reporting environnemental

- **% d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables** : ce ratio se calcul comme suit : nombre d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables au 31.12.21 / Nombre total d'acheteurs au 31.12.21 x 100
- **Consommation d'électricité** : les factures d'électricité fournies par EDF permettent le calcul de la consommation d'électricité des établissements SQLI de Levallois-Perret, Toulouse, Pessac, Grand-Quevilly, Nantes et pour ASTON INSTITUT de Levallois-Perret, Arcueil et Lille. Pour les établissements n'ayant pu fournir une consommation d'électricité, nous avons procédé à une estimation sur la base de la consommation moyenne par collaborateur des établissements ayant reporté une donnée. Nous avons ensuite multiplié cette consommation moyenne par le nombre de collaborateurs présents au 31/12 au sein de l'établissement pour lequel nous procédons à l'estimation de consommation. S'agissant des filiales étrangères, les factures d'électricité des fournisseurs sont également utilisées pour le calcul de la consommation d'électricité à l'exception de la société SQLI SA (Luxembourg) pour laquelle nous avons procédé à une estimation sur la base de la consommation de l'année précédente. Pour les factures d'électricité portant sur une période glissante par rapport à la période de reporting, la consommation d'électricité a été calculée au prorata des 12 mois de l'année. 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 31.21.21 au sein des établissements de l'entité ayant reporté une donnée ou pour lesquels une estimation de consommation a été calculée. Cet indicateur n'a pas été calculé pour ASTON INSTITUT dans la mesure où, outre ces collaborateurs, cette entité reçoit de nombreux étudiants/personnes en formation dans le cadre de son activité.

- **Consommation de papier** : les extraits des comptes du Groupe SQLI fournis par les différents fournisseurs du Groupe permettent de calculer la consommation de papier des entités du Groupe sur la base des factures des fournisseurs.

- **Emission de gaz à effet de serre liée aux déplacements professionnels** : les émissions de gaz à effet de serre relatives aux déplacements du personnel portant sur les transports par avion et par train des collaborateurs établies en France sont calculées sur la base d'extraits fournis par la société en charge de la gestion des déplacements au sein de SQLI/ASTON INSTITUT. Les émissions de gaz à effet de serre issues du déplacement du personnel basé en France ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions publiés par le DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) pour les déplacements en avion et des facteurs d'émissions présents dans la Base Carbone® de l'ADEME pour les déplacements en train pour l'année 2021.
- **% de papier éco-responsable acheté (en kg)** : désigne la quantité de papier labellisé éco-responsable acheté en 2021 (en kg) / quantité totale de papier acheté en 2021 (en kg) x 100.
- **Quantité achetée par collaborateur** : désigne la quantité totale de papier acheté en 2021 (en kg) / le nombre total de collaborateurs présents au 31.12.21.

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.
	Economie circulaire	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Lutte contre le gaspillage alimentaire	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise	Compte tenu de la nature dématérialisée de nos activités, nous considérons que ce thème ne constitue pas un risque RSE principal et ne justifie pas un développement dans le présent rapport de gestion.
	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées	Se reporter au point 3.5.3 « Diversité et égalité des chances ».
	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Se reporter au point 3.7 « Enjeux environnementaux ».

3.12. Rapport de l'organisme tiers indépendant

SQLI

Exercice clos le 31 décembre 2021

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

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

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

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

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- De sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- D'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

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

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre janvier 2022 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de six semaines.

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

Nature et étendue des travaux

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

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenue, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (satisfaction client, sécurité des opérations, éthique et gouvernance d'entreprise), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : SQLI France, Aston Institut ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 33 % et 45 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (33 % des consommations d'énergie et 45 % des effectifs) ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris-La Défense, le 24 mars 2022

L'organisme tiers indépendant

EY & Associés

Eric Mugnier

Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Effectif total Répartition de l'effectif par sexe 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 obtenues par les collaborateurs dans l'année Nombre d'heures de formation par collaborateur	Résultats de la politique de recrutement Résultats du système de cooptation Résultats du programme de prévention des risques psychosociaux Résultats de la politique de développement des collaborateurs Résultats de la politique d'égalité des chances
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Consommations d'électricité (MWh) Emissions de GES liées au transport	-
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Taux net de recommandation Part des collaborateurs ayant pris connaissance du code de conduite SQLI	Les résultats du programme de protection des données Les résultats du programme de compliance et d'éthique

Chapitre 4. INFORMATIONS FINANCIERES Erreur ! Signet non défini.

4.1. Comptes annuels consolidés au 31 décembre 2021 Erreur ! Signet non défini.

4.2. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés au 31 décembre 2021

Erreur ! Signet non défini.

4.3. Comptes sociaux annuels au 31 décembre 2021 Erreur ! Signet non défini.

4.4. Résultats de la société au cours des 5 derniers exercices Erreur ! Signet non défini.

4.5. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes sociaux au 31 décembre 2021

Erreur ! Signet non défini.

