

Rapport ESG 2023

SIAPARTNERS





[Lettre](#)

[Business](#)

[Consulting for Good](#)

[Environnement](#)

[Social](#)

[Gouvernance](#)

[Annexes](#)

[Contact](#)

2



Nous cultivons une croissance durable

Sommaire

		4
CEO Letter		

		5
Business		

		11
Consulting for Good		

		31
Social		

		19
Environnement		

		49
Gouvernance		

		57
Annexes		

		70
Contact		

Lettre du CEO

En 2023, j'ai annoncé la prochaine phase de la planification stratégique de Sia Partners : *LaunchPad*

Cette nouvelle direction prometteuse met l'accent sur l'innovation et le progrès tout en reflétant l'évolution du paysage de la transformation des entreprises au niveau mondial.

LaunchPad s'aligne sur notre conviction qu'il faut transcender les méthodologies traditionnelles pour construire une voie alliant expertise commerciale, IA et capacités de design. Cette vision nous guide depuis des années et nous commençons maintenant à obtenir des résultats.

Le rythme auquel les technologies de l'IA progressent dépasse nos attentes, nous poussant à accélérer leur déploiement en interne ainsi qu'en collaboration avec nos clients. Je suis fier de partager que Sia Partners est l'un des cabinets de conseil qui compte le plus grand pourcentage de son effectif dédié à l'IA. Cet engagement envers l'IA est une étape cruciale dans notre parcours vers l'excellence.

Notre business modèle de cabinet de conseil next-gen témoigne de notre esprit innovant. Il nous permet de conquérir des parts de marché dans les programmes de transformation les plus influents et innovants. Alors que nous nous apprêtons à franchir une étape significative, nous

visons un chiffre d'affaires d'un milliard d'euros, reflétant notre ambition et la confiance que nos clients nous accordent.

Dans ce rapport, nous partageons les prochaines étapes de notre stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). Concernant l'environnement, nous avons établi des objectifs ambitieux de réduire de manière significative nos émissions d'ici 2032.

De plus, nous avons introduit une nouvelle politique environnementale qui impose des protocoles pour les voyages d'affaires, la consommation d'énergie, l'équipement de bureau et la gestion des déchets. Un accent particulier est mis sur la réduction des émissions lors des vols.

Nous faisons progresser nos engagements en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance en mettant le concept d'Allyship en lumière. Nos objectifs incluent l'atteinte d'un équilibre des genres mondial et l'amélioration de la diversité globale pour

atteindre 50% d'ici 2026. Cet objectif englobe les femmes, les personnes non binaires, les minorités raciales et ethniques, et les personnes en situation de handicap.

En termes de gouvernance, en 2023, nous avons lancé une initiative de transformation culturelle et managériale. Notre objectif est de déterminer comment faire évoluer notre culture et développer nos talents pour atteindre notre stratégie de croissance ambitieuse.

Alors que notre stratégie prend son envol, je suis optimiste quant à l'avenir. Le plan stratégique LaunchPad n'est pas seulement une trajectoire de croissance, mais aussi une déclaration de notre engagement envers l'innovation, la diversité et la durabilité. Ensemble, nous continuerons à établir de nouvelles normes dans l'industrie du conseil, créant de la valeur pour nos clients et contribuant à un monde meilleur.

Mathieu Courtecuisse
CEO





Lettre

Business

Consulting for Good

Environnement

Social

Gouvernance

Annexes

Contact

5

Business

Qui sommes-nous

En tant que cabinet de conseil **next-gen**, nous réinventons notre façon d'aider nos clients à naviguer la *transformation*.

Nous créons des récits de pointe pour la transformation et l'innovation. Nous les déployons à grande échelle en identifiant, en développant et en équipant des équipes hybrides.

Nos convictions

Nous croyons que l'expertise sectorielle et les méthodologies de pointe sont des éléments différenciateurs clés pour aider les grandes organisations à adopter les programmes de transformation des années 20.

Les domaines des données et de l'IA, de la cybersécurité et des services créatifs sont en train de remodeler le marché du conseil en stratégie, car la technologie est un accélérateur des services de conseil en management.

L'innovation est dans notre ADN, et nous voulons être à l'avant-garde afin de mener les bonnes transformations pour les cas d'utilisation commerciale de nos clients.

3 000 consultants

455M€ de chiffre d'affaires

92 % de clients récurrents

En bref

Notre modèle opérationnel fonctionne à travers **9 Hubs principaux.**

- Asie
- Australie
- Belgique et Pays-Bas (BENE)
- Canada
- France, Luxembourg et Maroc (FRLM)
- Italie
- Moyen-Orient
- Royaume-Uni et Irlande (UK&I)
- États-Unis



Présence mondiale

Europe	Amérique du Nord	Asie-Pacifique	Moyen-Orient
Belgique	Canada	Hong Kong RAS	Qatar
France	États-Unis	Japon	Arabie saoudite
Allemagne	Amérique latine	Singapour	Émirats arabes unis
Irlande	Panama ¹	Australie	
Italie	Afrique	Inde	
Luxembourg	Maroc	Chine (RPC)	
Pays-Bas			
Royaume-Uni			

¹Membre du réseau Sia Partners

Business Lines

Conseil en stratégie et management

Un nouveau modèle de conseil en stratégie et en management, doté d'une expertise approfondie dans divers secteurs et services dans le monde entier. Le cœur de notre activité est soutenu par des écosystèmes innovants, offrant des solutions complètes et un impact de nouvelle génération.

Design & Créativité (SiaXperience)

L'expertise marketing, créative et design de Sia, améliorant les expériences et favorisant la connectivité.

IA et données quantitatives (AD&Q)

L'expertise en IA et données chez Sia, augmentant l'impact des services de conseil et accélérant la productivité.

Life Sciences

La branche Biopharma de Sia, dédiée à la chaîne de valeur complète des produits pour accélérer l'innovation des biotechnologies.

Cybersécurité & Résilience

Les services de cybersécurité chez Sia, soutenant les cadres de protection des données, la gestion des risques informatiques, la confiance numérique et la sécurité pour atteindre un niveau supérieur de résilience.

Secteurs & Services

	Services	
	Achats 4.0 Analyse Climatique Chaîne d'Approvisionnement et Logistique Commerce Électronique Croissance et Innovation Cybersécurité et Services de Résilience Données et IA Marketing et Expérience Client Performance Financière Redressement RH et Efficacité Organisationnelle Services Actuariels et Quantitatifs Stratégie IT et Transformation Digitale Tarification et Gestion des Revenus Transformation des Affaires	Secteurs Assurance Automobile, Aérospatial et Défense Banque et Marchés de Capitaux Biens de Consommation et Commerce de Détail Énergie, Ressources et Services Publics Fabrication Gouvernement Immobilier Médias et Divertissement Mines et Ressources Santé et Soins Résidentiels Technologie, Logiciels et Plateformes Télécommunications

Innovation

L'innovation n'est pas qu'un mot à la mode chez Sia Partners; elle est ancrée dans notre culture.

Grâce à notre approche collaborative, nos équipes spécialisées ainsi que nos investissements dans les technologies avancées, nous restons à la pointe de l'innovation, apportant constamment une valeur ajoutée à nos clients et aux parties prenantes.

Nous croyons fermement que de grandes idées peuvent venir de n'importe qui et de n'importe où dans l'entreprise.

En exploitant l'expertise de nos collaborateurs à différents niveaux et dans différentes unités commerciales, nous proposons des solutions innovantes et complètes adaptées aux besoins de nos clients. Au cœur de notre stratégie d'innovation se trouvent des groupes de réflexion (squads) dédiés à aborder des défis spécifiques et à créer des solutions innovantes. En opérant avec un degré élevé d'autonomie, ces squads réfléchissent et créent des solutions pour des problèmes complexes. En guidant ces squads sous forme de chapter (formations), nos cadres supérieurs et dirigeants jouent un rôle clé en fournissant un soutien et en assurant l'alignement avec nos objectifs stratégiques plus larges.

Le squad CSRD est un exemple de notre approche innovante, cette équipe est chargée de relever les défis posés par la Directive européenne sur la communication en matière de durabilité des entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD).

Cette équipe développe des solutions pour aider les entreprises à être en conformité avec la CSRD, en fournissant des conseils sur les implications et les meilleures pratiques en matière de communication.

Dans le domaine de l'intelligence artificielle, nous avons introduit SiaGPT, un produit SaaS à la demande conçu pour accélérer les flux de travail en conseil. L'outil offre un extracteur d'informations de pointe et une interface de prompt intuitive, nous permettant de traiter efficacement les défis évolutifs de nos clients. Par exemple, pour répondre à la demande des clients recherchant des solutions efficaces en termes de communication et de stratégie ESG, nous avons conçu SiaGPT for ESG pour répondre à cette demande. L'outil offre des fonctionnalités clés, notamment un référentiel de documents, une interface de chatbot et des capacités d'analyse avancées pour la veille concurrentielle, l'analyse des écarts et la communication. En exploitant l'IA, nous pouvons rationaliser le processus de communication, améliorer la précision et fournir des idées opportunes et exploitables à nos clients.



[Lettre](#)

[Business](#)

[Consulting for Good](#)

[Environnement](#)

[Social](#)

[Gouvernance](#)

[Annexes](#)

[Contact](#)

11

Consulting for Good

Consulting for Good

Consulting for Good est l'approche *ESG* globale de Sia Partners,

à travers laquelle nous ambitionnons d'intégrer l'ESG au cœur de notre stratégie d'entreprise, de nos opérations et de notre culture d'entreprise.

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques internes, des pratiques et des valeurs qui soutiennent nos collaborateurs, notre communauté et notre planète. En tant que cabinet de conseil, nous avons également l'occasion d'élargir considérablement notre impact en soutenant nos clients du monde entier dans leurs propres efforts en matière d'ESG, en fournissant une

expertise et des solutions innovantes centrées sur la durabilité. Cette approche globale intègre l'ESG dans l'ADN de notre entreprise et, nous croyons, qu'il s'agit ici de la clé permettant d'avoir un impact de niveau supérieur. Près de 12% du chiffre d'affaires annuel de Sia Partners pour l'exercice 22/23 est issu de projets Consulting for good.

Piliers et domaines d'intérêt :

Environnement

Lutte contre le Changement Climatique
Exploitation de la Technologie
Finance Responsable
Réglementation Gouvernementale
Biodiversité

Social

Bien-être au Travail
Transformation du Travail & Travail 4.0
Négociation Salariale
Diversité, Équité, Inclusion & Sentiment d'Appartenance

Gouvernance

Lutte contre la Corruption
Protection des Données
Conformité Numérique
Devoir de Protection
Sécurité Financière

Engagements

Sia Partners poursuit *trois ambitions* à travers *Consulting for Good*

<p><i>Nous nous efforçons</i></p>	<p>D'être un cabinet de conseil engagé et d'avoir un impact positif sur le monde qui nous entoure. Nous nous engageons à réduire nos émissions de scopes 1, 2 et 3 pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, principalement en limitant les déplacements, en optimisant nos espaces</p>	<p>de travail et nos pratiques, et en engageant nos fournisseurs. Nous nous engageons à soutenir les droits humains tout au long de la chaîne de valeur et à nous engager de manière responsable avec les communautés locales. À travers tous les piliers ESG, nous mobilisons notre ex-</p>	<p>pertise pour encourager et faciliter l'engagement de nos clients et de la société dans son ensemble, en partenariat avec des ONG et des think tanks, en publiant des études de pointe, et en mobilisant nos consultants vers le développement d'offres ESG.</p>	
<p><i>Nous visons</i></p>	<p>À être un employeur de l'avenir en soutenant le développement professionnel de nos collaborateurs, en promouvant la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance (diversity, equity, inclusion, and belonging DEIB), et en favorisant une culture de collabora-</p>	<p>tion sans frontières. Nos engagements concernant la DEIB en interne comprennent la création d'espaces ouverts au dialogue grâce à des groupes de ressources pour les employés (ERG), suivi anonyme des personnes par le biais d'une enquête annuelle DEIB, la</p>	<p>mise à disposition d'opportunités de mentorat et de coaching, le renforcement de notre programme de formation DEIB, et la garantie de promotions justes et transparentes.</p>	
<p><i>Nous nous continuons</i></p>	<p>À améliorer nos pratiques en permanence, afin d'être un partenaire de confiance en restant exemplaire sur l'éthique des affaires et la lutte contre la corruption tout au long de la chaîne de valeur. Nous nous focalisons sur la formation de nos collaborateurs en</p>	<p>éthique des affaires, l'automatisation de nos processus d'achat responsables, et l'amélioration de notre collaboration avec nos fournisseurs sur ces sujets.</p>		

Principaux objectifs

Environnement (année cible 2032)

Scope 1:

réduction des émissions de carbone de

50,4 %

(6,8 % en moyenne par an)

Scope 2:

100 %

d'utilisation d'une électricité « verte »,
issue des énergies renouvelables à
100 % (80 % d'ici 2026)

Scope 3:

réduction des émissions de carbone de

58,1 %

par employé, 8,3% en moyenne par
M€ de valeur ajoutée

Social

Atteindre un ratio de

25 %

de femmes dans des postes de
direction d'ici 2025

Augmenter l'équilibre global entre
les genres de par an de

1 %

50 %

de diversité au sein des effectifs
d'ici 2027

Diversité Equité Inclusion et Appartenance

Taux de formation de 100 % des nou-
veaux arrivants sur les biais inconscients
dans les 6 premiers mois suivant l'arrivée

Taux de formation de 100 % des mana-
gers sur la non-discrimination d'ici la fin
de l'année 2024 (e-learning et atelier)

50 % de participation à l'enquête an-
nuelle DEIB

100 % de lecture de la politique DEIB

2 événements DEIB ou plus par pôle par
an, 50 % de présence d'alliés

Gouvernance

Centralisation des achats et automatisation du filtrage des
fournisseurs d'ici la fin de l'année 2024

Evaluation des risques RSE d'ici le T3 2024

Renforcement de la formation en éthique

Consulting for Good

Objectifs de développement durable des Nations Unies

Sia Partners s'engage à soutenir les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) et les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies pour progresser vers un avenir plus durable

Adoptés par l'ONU en 2015, les ODD sont un appel universel à l'action pour protéger la planète, mettre fin à la pauvreté, garantir la paix et contribuer à la prospérité pour tous. Nous faisons progresser ces ODD à diverses échelles lors de notre travail de conseil, en servant des organisations du secteur privé et public dans 20 pays, dans plusieurs industries, avec des offres

innovantes en matière d'ESG et de RSE. Nous croyons que tirer parti de nos capacités pour soutenir nos clients de cette manière est notre meilleure opportunité pour avoir un impact conséquent, faisant de l'ODD 17 des Nations Unies: « les partenariats pour la réalisation des objectifs », un levier de développement pour Sia Partners.

En dehors des missions de conseil auprès de ses clients, Sia Partners fait progresser les ODD de manière notable à travers un projet de restauration des mangroves sur 30 ans au Cameroun, nommé CAMERR (Cameroon Mangrove Ecosystem & Resilience).

Ce projet contribue à au moins neuf des ODD :



Gouvernance ESG

Gouvernance ESG

Sia Partners a mis en place un nouveau modèle de gouvernance ESG en 2023, dans le cadre du plan stratégique 2023-2026 du groupe, Launchpad.

Ce modèle confère la responsabilité de la stratégie ESG du groupe au niveau des dirigeants, facilitant son intégration dans le business plan et impliquant au plus près la direction. Il restructure éga-

lement la mise en œuvre de la stratégie ESG, définie au niveau du groupe, pour une efficacité et une cohérence accrues à travers les neuf Hubs du groupe.

Comité Stratégique ESG C-level (niveau des dirigeants)	
Environnement Sous-comité	Diversity, Equity, Inclusion, & Belonging Sous comité
Global Head of CSR, Diversity & Inclusion	
Hub Ambassadors (DEIB, Environmental)	
Employee Resource Groups (ERGs)	

Comité Stratégique ESG

Le Comité Stratégique ESG est responsable de la stratégie ESG du groupe.

Mes membres sont nommés par le Directeur Général du Groupe. Ils se réunissent trimestriellement et comprennent les rôles suivants :

- **Président (1) :** *Chief Executive Officer (Group)*
- **Co-leaders (2) :** *Chief Strategy, Marketing, & Corporate Development Officer (Group), Chief People Officer (US)*

Référents :

- **Environnement & Reporting extra-financier (2) :** *Chief Financial Officer (Group), Climate SME and Hub Managing Partner (BENE)*
- **Diversité, Équité, Inclusion & Appartenance (DEIB) (2) :** *Chief People Officer (US), Managing Partner (CAN)*

- **Éthique & Conformité (2) :** *Chief Strategy, Marketing, & Corporate Development Officer (Group), Chief Financial Officer (Group)*

- **Système d'informations (1) :** *Deputy CEO (Group)*

- **Projet CAMERR³ (1) :** *Head of CSR, Diversity & Inclusion (Group)*

- **PMO (1):** *Head of CSR, Diversity & Inclusion (Group)*

Le Comité Stratégique ESG contient deux sous-comités pour l'Environnement et le DEIB. Composés des référents indiqués ci-dessus, ces sous-comités définissent les stratégies environnementales et DEIB du groupe. Leur travail est soutenu par le PMO.

³Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience

Gouvernance ESG

Accompagnement client

Le travail ESG orienté client est intégré dans le modèle opérationnel NEXT-GEN du groupe. Les offres sont développées au niveau des squads, en exploitant les connaissances et l'intelligence commerciale de nos experts dans des domaines pertinents à travers le groupe.

Global Head of CSR, Diversity & Inclusion

Le Global Head of CSR, Diversity & Inclusion travaille directement avec le Comité Stratégique ESG pour définir la stratégie ESG du groupe. Ce rôle supervise également la mise en œuvre de la stratégie et est responsable du suivi de l'impact, du reporting et des notations ESG pour le groupe.

Hub Ambassadors

Les Hub Ambassadors pour l'Environnement et le DEIB soutiennent la mise en œuvre de la stratégie au niveau des Hubs et servent de lien entre les sous-comités Environnement, DEIB et les employés. Ils sont également responsables de la feuille de route annuelle des ERGs, élaborée en partenariat avec les ERGs de leurs Hubs respectifs, qui décrit les initiatives de sensibilisation prévues pour l'année. Les Ambassadeurs Hub sont des consultants, managers associés ou équivalents, élus par un vote à l'échelle du Hub. La durée de ce rôle est d'un an.

Employee Resource Groups (ERGs)

Les ERG fournissent un espace pour nos collaborateurs partageant des identités et des intérêts communs afin de construire une communauté et de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise. Coordonnés par les Hub Ambassadors, chaque ERG est piloté par deux co-leaders, qui le sont pour une durée maximale de deux ans. Les ERG peuvent décider de se développer à travers plusieurs Hubs. L'adhésion est ouverte à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau.

Les Anciens Réseaux d'Employés chez Sia Partners (par exemple, Femmes & Alliés, Climat & Changement) sont intégrés dans ce modèle.

Gouvernance ESG






Reporting & Evaluation

Sia Partners publie un rapport ESG annuel depuis 2020 dans le but d'assurer la transparence envers les parties prenantes concernant les pratiques et les progrès de Sia Partners.

Le rapport couvre l'activité de Sia Partners dans le monde entier et est rendu public sur le site web du groupe.

Sia Partners réalise une évaluation annuelle par le biais d'Ecovadis depuis 2019. Ecovadis est une notation internationale tierce en matière de durabilité, qui évalue nos actions, politiques et procédures dans les domaines du travail et

des droits de l'homme, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. Notre rapport Ecovadis et nos fiches de notation sont mis à disposition de nos clients sur la plateforme en ligne d'Ecovadis et sont communiqués en interne aux employés de Sia Partners. Ils sont rendus disponibles à d'autres parties prenantes sur demande.

2019 	2020 	2021 	2022 	2023 
Argent : 49/100 64 ^{ème} percentile	Argent : 59/100 85 ^{ème} percentile	Or : 68/100 94 ^{ème} percentile	Or : 69/100 94 ^{ème} percentile	Or : 73/100 96 ^{ème} percentile

En tant que signataire actif du Pacte mondial des Nations Unies, Sia Partners soumet chaque année une Communication sur ses progrès, qui est publiée sur le [site web](#) du Pacte mondial des Nations Unies.

Sia Partners rend compte également de son empreinte carbone à travers le Carbon Disclosure Project (CDP), le score étant rendu public sur la plateforme du CDP depuis 2023.





Environnement

Environnement

L'urgence
climatique
exige une **action**
immédiate &
ambitieuse
de la part des
individus et des
organisations.

Sia Partners s'engage à réduire son impact environnemental et à progresser vers des émissions **net-zéro**, et soutient d'autres organisations dans leurs efforts de décarbonation.

Environnement

Stratégie

Sia Partners s'engage à prendre des mesures fortes pour réduire les émissions des scopes 1, 2 et 3.

Nos objectifs sont les suivants :

Scope 1

6,8 %

de réduction moyenne des émissions de carbone

50,4 %

de réduction d'ici 2032

Scope 2

100 %

D'utilisation d'électricité « verte »

Scope 3

8,3 %

De réduction moyenne des émissions de carbone par employé et par an

58,1 %

De réduction totale de des émissions de carbone par employé d'ici 2032.

Cela inclura une réduction totale de 65 % des émissions dues aux vols. Pour traiter les émissions restantes, notre objectif est de garantir que les fournisseurs, qui sont responsables de 67 % de nos émissions de scope 3, soient conformes à SBTi dans les cinq prochaines années.

Stratégie

Pour renforcer nos efforts dans l'atteinte de ces objectifs, nous avons créé en 2023 un sous-comité environnemental qui implique les dirigeants et fait partie d'un Comité Stratégique ESG plus large.

Dirigé par un expert climatique et la personne occupant le rôle de directeur financier du groupe, avec le soutien de la personne Responsable RSE, le sous-comité environnemental définit notre stratégie de réduction des émissions. Il en supervise la mise en œuvre via une communauté d'Hub Ambassadors. Ce modèle est conçu pour garantir la pleine implication de nos équipes financières dans la mesure de l'empreinte carbone de Sia Partners afin d'impliquer nos dirigeants sur la stratégie et d'optimiser la mise en œuvre des actions de réduction sur l'ensemble de nos sites.

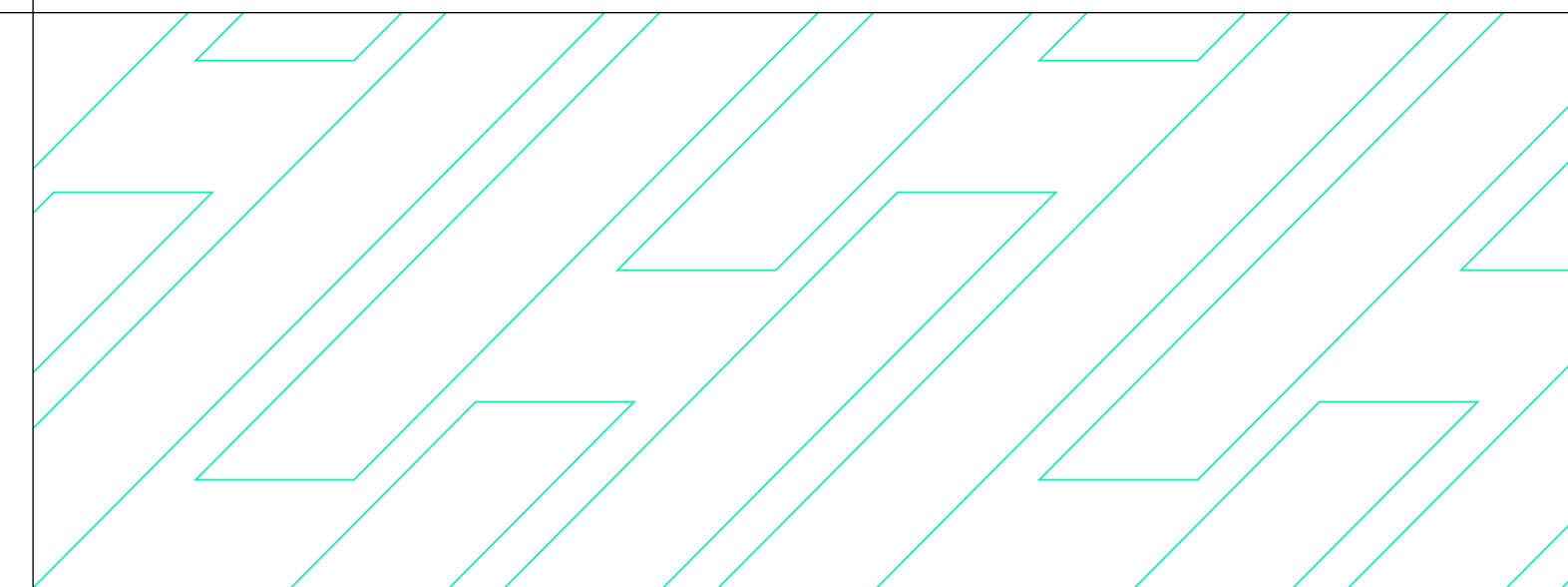
En janvier 2024, le sous-comité environnemental a publié la Politique Environnementale du groupe, qui établit un protocole obligatoire concernant les déplacements professionnels, les trajets domicile-travail, la consommation énergétique, l'équipement du bureau et la gestion des déchets. La politique est complétée par une Charte Environnementale Mondiale, qui décrit les habitudes que

nos collaborateurs peuvent adopter pour réduire leur impact environnemental individuel au travail.

Avec la plupart de nos émissions relevant du scope 3, nos efforts de réduction se concentrent fortement sur les déplacements et la collaboration avec nos fournisseurs. Nous avons commencé à travailler en 2023 sur la centralisation de nos achats à l'échelle du groupe, en utilisant un outil interne pour automatiser les processus d'approbation et les workflows. Notre objectif est double : garantir l'application des restrictions de vol stipulées dans la Politique Environnementale du Groupe et renforcer la rigueur et l'attention portée par nos fournisseurs aux enjeux environnementaux. Depuis la publication de notre Charte d'Achats Responsables en 2022, nous avons revu la liste de nos principaux fournisseurs en termes de dépenses. Ce projet devrait être formalisé en 2024 et la réduction de nos émissions de scope 3 devrait être opérationnelle à partir de 2025. Les autres

actions prioritaires pour 2024 sur l'ensemble de nos bureaux incluent l'amorce de la transition vers l'énergie verte, la mise en place de nouvelles règles internes de mobilité verte, d'une politique Bring Your Own Device (BYOD), et le renforcement des mesures existantes.

Au fur et à mesure de la réalisation de notre trajectoire, Sia Partners continue de neutraliser les émissions résiduelles qui ne peuvent être réduites à zéro par la réduction en investissant dans des puits de carbone naturels. Ces écosystèmes absorbent et stockent le carbone de l'atmosphère, contribuant à la neutralité carbone mondiale. Sia Partners obtient des crédits carbone grâce à l'impact de ces projets. Nous restons tout de même conscients du greenwashing que peut provoquer l'utilisation de ces crédits carbone. C'est pour cette raison que Sia Partners investit exclusivement dans des projets d'absorption qui incluent un processus strict de certification et de vérification des réductions carbone via des labels tiers réputés.



Empreinte Carbone

Nous mesurons et communiquons notre empreinte carbone depuis 2019, et le faisons en partenariat avec Greenly depuis 2021. Certifiée ISO 14064, notre méthodologie, conforme au Protocole GES, s'appuie sur un mélange d'approches monétaire et physique.

Emissions absolues 2023 (t CO2e)

2023 Emissions relatives

Total: **9 151**

Intensité physique
(kg CO2e/employé):

3 594

Scope 1

123

Scope 3

8 616

Intensité économique
(kg CO2e/€ marge brute):

0,080

Scope 2

412

Répartition du Scope 3 :

Voyages d'affaires et déplacements:

2 598

Achat de biens et services:

1 798

Autre:

4 220

Empreinte Carbone

2022-2023 Evolution

	2022	2023	Delta
Emissions Absolues <i>(tCO₂e)</i>			
Global	7 950	9 151	+15 %
Scope 1	237	123	-48 %
Scope 2	303	412	+36 %
Scope 3	7 409	8 616	+16 %
Emissions Relatives			
Intensité Physique <i>(kg CO₂e/FTE)</i>			
Global	3 573	3 594	+1 %
Scope 1	107	48	-55 %
Scope 2	136	162	+19 %
Scope 3	3 330	3 384	+2 %
Intensité Economique <i>(kg CO₂e/€ gross profit margin)</i>			
	0,074	0,080	+8 %

Evolution des émissions par employé de 2022 à 2023

Scopes 1 & 2:

-14 %

Scope 3:

+2 %

Croissance des effectifs⁴ :

+16 %

⁴Employés à temps plein

Empreinte Carbone

Restatement of Sia Partners' 2022 Carbon Footprint

Au début de l'année 2024, notre équipe en charge des finances a procédé à un examen approfondi de la catégorisation des comptes et des transactions, réalisé dans le cadre de la vérification de notre méthodologie de calcul de notre empreinte carbone, afin de renforcer notre évaluation de celle-ci pour l'année 2023. Ce travail a révélé la catégorisation erronée d'un certain nombre de comptes et de transactions financières en 2022, ce qui a entraîné une surestimation de nos émissions. Avoir une comparabilité exacte d'une année sur l'autre est essentiel à la réduction de nos émissions au fil du temps, c'est pourquoi notre empreinte carbone 2022 a été modifiée et traitée en conséquence dans ce rapport.

Comprendre l'Evolution 2022-2023 de nos Emissions

De 2022 à 2023 nos émissions sont restées stables, avec une augmentation de nos émissions absolues proportionnelle à la croissance de Sia Partners, et une augmentation de 1% de nos émissions relatives.

Bien que l'effectif⁴ de l'entreprise ait augmenté de 16%, cette stabilisation des émissions est due, en grande partie, aux efforts réalisés pour limiter l'impact environnemental des principaux séminaires organisés en 2023, par rapport à 2022. La plus grande différence se trouve au niveau de la réduction des vols, puisque 80% des participants au séminaire Européen de 2023 s'y sont rendu en train.

La baisse de 13% des émissions de scope 1 et 2 est expliquée en grande partie par la baisse de consommation d'énergie des plus grands bureaux de France, où se situe la moitié de l'effectif de l'entreprise. Cette baisse s'explique aussi par une meilleure qualité des don-

nées ainsi qu'une méthodologie mise à jour au niveau global sur notre parc automobile et nos bureaux.

La réduction de nos émissions futures et la réalisation de nos objectifs dépendra de notre approche au sujet du transport aérien. Dans cette logique, nous avons commencé nos efforts en travaillant sur une nouvelle politique de vols en 2023, et continuerons en 2024.

Plus d'information sur l'évolution de nos émissions et notre méthodologie, ainsi que des indicateurs de performance environnementaux, se trouvent dans notre Data Background.

⁴Employés à temps plein

Sensibilisation

Sensibilisation

Nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation environnementale auprès de nos collaborateurs, de promouvoir des pratiques de travail plus écologiques et d'encourager ces derniers à agir dans la lutte contre le changement climatique.

Dans le but de former et de responsabiliser nos employés, Sia Partners France, Belgique et les Pays-Bas proposent aux collaborateurs de participer à la Fresque du Climat depuis 2021.

Il s'agit d'un atelier de trois heures en team-building qui informe les participants sur les causes et les effets du changement climatique. Il renseigne également sur les actions que nous pouvons entreprendre à échelle individuelle et collective. En 2023, 43 % de nos ETP en France et 45 % en Belgique et aux Pays-Bas ont suivi la Fresque du Climat. Notre objectif est d'atteindre 70 % sur ces hubs d'ici la fin de l'année 2024. Nous souhaitons lancer des ateliers similaires dans le monde entier.

Nous avons créé un nouveau rôle au sein de la gouvernance ESG de Sia Partners : les Hub Ambassadors qui soutiennent la sensibilisation sur des problématiques environnementales au sein du groupe en coordonnant les Employee Resource Groups (ERGs), anciennement appelés "Networks". Ces ERG organisent divers événements, newsletter et bien d'autres initiatives tout au long de l'année. Par exemple, en 2023, notre ERG Climate & Change en France a organisé des collectes d'outils électroniques et de vêtements usagés pour le recyclage et le don, facilitant la gestion responsable des déchets et soutenant les communautés locales. Un autre temps fort de l'année a été la conférence sur la

biodiversité, organisée en l'honneur du Jour de la Terre. Cet événement a offert à nos employés l'occasion d'échanger avec un microbiologiste de renom sur l'importance de la biodiversité, celle d'aujourd'hui et de demain.

En 2024, en plus d'accroître la sensibilisation environnementale grâce à des initiatives régionales, nos Hub Ambassadors contribueront à la mise à jour de notre Charte Environnementale, avec pour objectif de permettre à nos employés du monde entier de prendre des mesures plus importantes pour réduire leur empreinte carbone individuelle.

Client Solutions

En tant que cabinet de conseil responsable, Sia Partners a fait le choix de prendre des mesures en faveur de l'environnement qui dépassent le simple cadre de ses activités en aidant ses clients à réduire leur impact environnemental.

Ce travail pour nos clients s'articule autour de cinq piliers :

Lutte contre le changement climatique

Développer des business models et des stratégies plus vertueuses en contribuant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, en optant pour une économie circulaire, en analysant les impacts environnementaux, en optimisant les trajectoires de neutralité carbone et en formant les collaborateurs de nos clients sur les problématiques environnementales.

Utilisation de la technologie

Optimiser les processus internes et contribuer à développer de nouvelles opportunités grâce à des outils innovants, tels que l'IA et le calcul quantique.

Finance responsable

Prendre en compte les considérations environnementales pour orienter les investissements, allouer des ressources via des produits, des actifs et des investissements plus vertueux.

Réglementations gouvernementales

Compte tenu des exigences réglementaires, allouer des ressources en conséquence pour le reporting, la mesure et le respect des normes.

Biodiversité

Protéger la diversité de la vie végétale et animale sur notre planète en prévenant la dégradation de nos océans et de nos terres.

Nos offres environnementales ont représenté

3 %

des revenus annuels mondiaux de Sia Partners pour l'exercice FY22/23.

Focus sur les offres

Focus sur les offres

Bas carbone et décarbonation

Les organisations doivent repenser leurs stratégies de réduction des gaz à effet de serre si elles veulent devenir résilientes face à l'urgence climatique. Des milliers d'entreprises se sont déjà engagées à fixer des objectifs de neutralité carbone dans leur stratégie, et les réglementations évoluant, rendent de plus en plus difficile le maintien de cette stratégie. C'est pourquoi, Sia Partners soutient les entreprises dans le développement de leurs trajectoires et intervient dans la conception de roadmap de stratégie de décarbonation de A à Z. Pour ce faire, nous travaillons en quatre phases : Mesurer les émissions de gaz à effet de serre, développer des trajectoires de réduction de carbone et de décarbonation, établir une gouvernance, générer l'engagement et sensibiliser les collaborateurs.

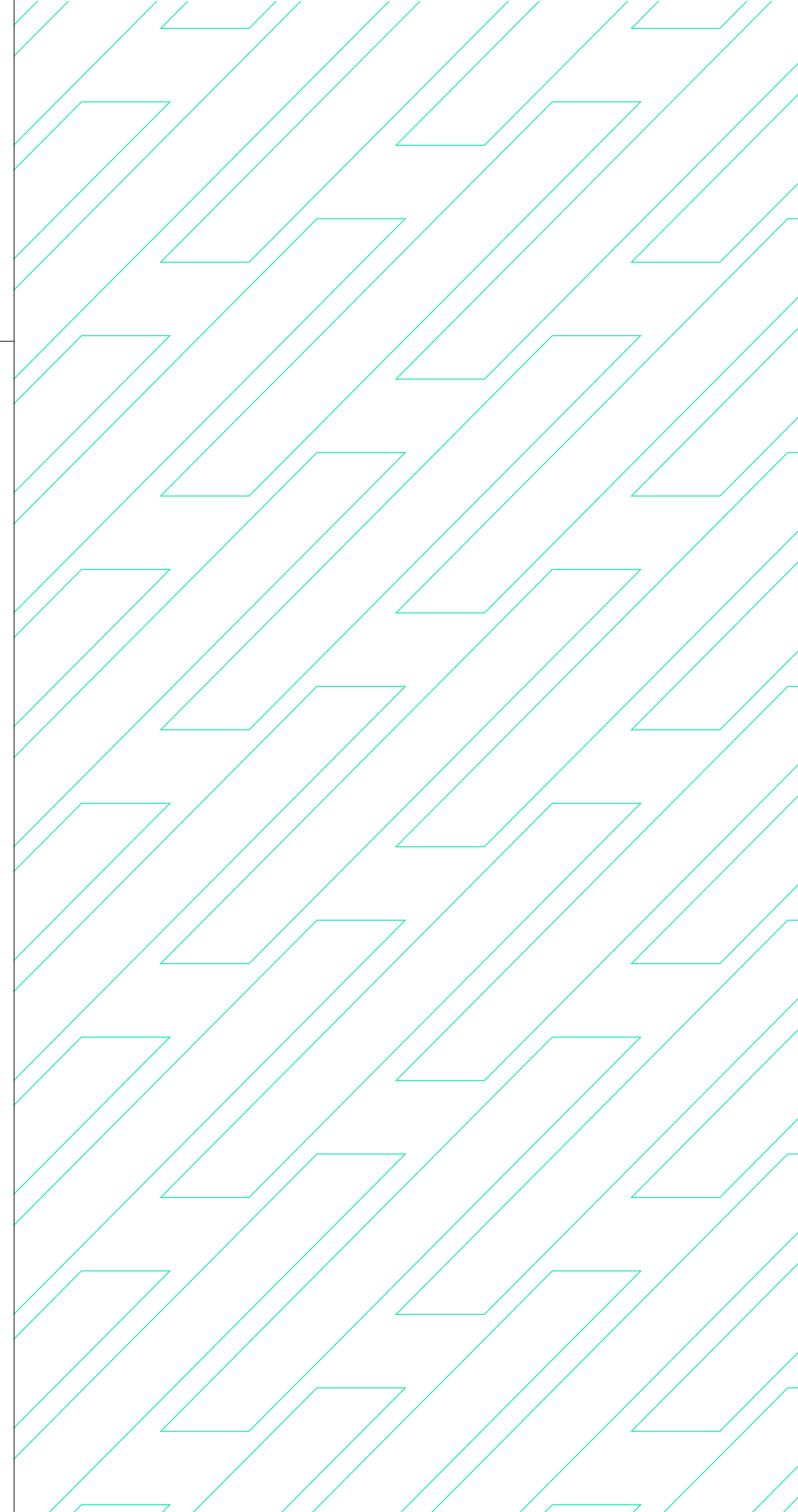
Risque et Résilience

À mesure que les effets du changement climatique deviennent de plus en plus importants, il devient nécessaire pour les organisations de réévaluer leurs modèles économiques pour adresser les risques climatiques. Sia Partners aide les entreprises à atténuer trois types de risques : les risques physiques, les risques de transition associés au passage à des modèles économiques bas carbone, et les risques de responsabilité. Notre méthodologie embarque les organisations dans un parcours en cinq étapes en les équipant pour renforcer leur résilience, en incluant leurs collaborateurs et en identifiant de nouvelles opportunités :

- 1. Impliquer la direction générale**
- 2. Réaliser une diagnostique des risques et des vulnérabilités**
- 3. Développer une stratégie et un roadmap vers la résilience**
- 4. Passer à l'action et transformer l'entreprise**
- 5. Piloter et évaluer cette nouvelle stratégie de résilience**

E-carburants et biocarburants

Plus que jamais, la transition énergétique place les e-carburants et les biocarburants au cœur de la réflexion, offrant de nouvelles opportunités à de nombreux acteurs de divers secteurs. Cependant, le développement de ces types de carburants pose de nouveaux défis techniques, économiques et réglementaires. Sia Partners met à profit son expertise étendue pour aider les organisations des secteurs privé et public à surmonter ces obstacles, soutenant chaque étape de leurs projets d'e-carburants et de biocarburants, de la veille concurrentielle, en passant par l'analyse de marché jusqu'à la modélisation du business model et du pilotage opérationnel



CAMERR³

En novembre 2022, en collaboration avec Orange et Planète Urgence, Sia Partners a lancé le projet de Restauration et Résilience de l'Écosystème des Mangroves du Cameroun (CAMERR - Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience).



CAMERR vise à restaurer 1 000 hectares de forêts de mangroves dans les estuaires du Cameroun et de la Ntem sur une période de 30 ans, en faisant ainsi le plus grand projet de restauration de mangroves jamais réalisé au Cameroun. Le projet contribue à la neutralité carbone mondiale et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Les forêts de mangroves sont des écosystèmes extrêmement précieux : ce sont des havres de biodiversité, les mangroves préviennent des inondations côtières, filtrent les polluants et retiennent des quantités significatives de carbone. Cependant, au Cameroun 66 % des forêts de mangroves sont défrichées ; on estime que près de 3 000 hectares de forêts de mangroves disparaissent chaque année dans le pays. Cela a conduit à des inondations destructrices, à une eau potable contaminée et à une pression significative sur la vie aquatique, ce qui est préjudiciable à la sécurité économique et alimentaire des communautés locales.

Une action rapide et généralisée est nécessaire pour que les populations côtières puissent restaurer les mangroves et réapproprier ces écosystèmes à long terme. CAMERR constitue une impressionnante avancée en réponse à ces défis. En plus de l'impact positif sur le changement climatique et la biodiversité inhérent au projet, CAMERR promet d'avoir un impact socio-économique significatif, notamment en termes de création d'emplois et de programmes de formations pour le développement de pratiques forestières, piscicoles, agricoles et aquacoles durables.

Planète Urgence, une ONG internationale basée à Paris, gère le projet CAMERR, travaillant aux côtés de partenaires locaux, de communautés et d'autorités traditionnelles, locales et nationales, avec le soutien de Sia Partners et d'Orange. L'implication active des populations locales est d'une importance capitale ; CAMERR est conforme au protocole camerounais pour assurer la réalisation globale du projet aux communautés locales pour leur consentement et maintenir un dialogue ouvert.

Pourquoi les Mangroves ?

L'importance sociétale des forêts de mangroves est difficile à surestimer.

Elles absorbent et stockent près de quatre fois plus de carbone que tout autre écosystème sur Terre, ce qui les rend très précieuses dans la lutte contre le changement climatique. Elles protègent les littoraux contre les inondations, filtrent les polluants et améliorent la qualité de l'eau. Et elles sont des refuges pour la biodiversité : plus de 50 espèces animales se trouvent exclusivement dans les forêts de mangroves. Les mangroves sont vitales pour les communautés et les économies locales, des millions de personnes comptant sur ces écosystèmes pour la nourriture, le bois de chauffage et de construction,

ainsi que le revenu issu de la pêche et du tourisme. Malheureusement, les mangroves disparaissent ; on estime que 25 % des mangroves ont disparu dans le monde au cours des 40 dernières années, principalement en raison du développement côtier, de la conversion des terres pour l'aquaculture et l'agriculture, de la surexploitation et de la pollution. Cela a conduit à une croissance économique réduite, des moyens de subsistance appauvris, une sécurité humaine en déclin, une qualité de vie en déclin pour les communautés locales et une augmentation du carbone dans l'atmosphère.

Impact attendu

Au fur et à mesure que le projet avance, nous nous attendons à ce que CAMERR réponde à au moins neuf des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies :



³Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience

Communauté

Objectifs de CAMERR³

Écosystème
de mangroves
partiellement réhabilité

1 000

hectares

88

pépinières

1 145

personnes employées

1

étude de biodiversité

Équipement des
populations locales
pour préserver les
forêts de mangroves

37

ateliers

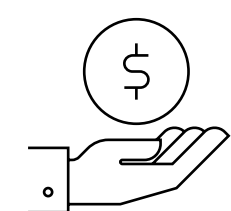
1 130

personnes formées,
dont 200 écoliers

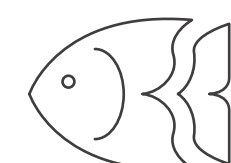
Renforcement de
l'autonomie socio-
économique des
populations locales



Soutien aux
entrepreneurs



Initiatives génératrices
de revenus



Pisciculture, agriculture,
aquaculture durables

Avancement du projet

Depuis le lancement du projet, CAMERR
a partiellement restauré 244 hectares de
mangroves, grâce à la régénération
naturelle assistée et à la plantation de
610 000 arbres.

244

hectares de mangroves
partiellement restaurés

610 000

pousses de mangroves plantés

175

emplois créés

470

bénéficiaires directs dans **16** communautés

³Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience



Social

Social

Au cœur de *Consulting for* *Good*, Sia Partners exprime son ambition de se positionner comme un employeur de *référence*

Nous sommes conscients que notre performance est étroitement liée à la façon dont nous mobilisons et valorisons nos talents. En offrant un accompagnement professionnel personnalisé et en promouvant une culture riche en diversité, équité, inclusion et sentiment d'appartenance, nous renforçons le bien-être et l'employabilité de nos collaborateurs, et construisons les bases de l'innovation et de la croissance. Notre engagement social va au-delà de l'entreprise, soutenant les communautés locales et assurant le respect des droits des personnes tout au long de notre chaîne de valeur.

Sia Partners s'engage fermement à défendre les droits fondamentaux des personnes, tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. Nos engagements se reflètent dans les politiques globales de l'entreprise, y compris notre Code de conduite, notre Charte d'achat responsable, notre Politique de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, ainsi que dans les manuels destinés aux employés locaux.

Social

Diversité, Équité, Inclusion & Appartenance

Nous cultivons une culture où diversité, équité et inclusion sont primordiales, où chaque employé et partenaire est valorisé, permettant à chacun de s'épanouir et de se sentir inclus.

Notre engagement à recruter et à développer un éventail de talents diversifiés se manifeste par l'offre d'opportunités uniques d'immersion professionnelle et culturelle, propices à la croissance de chacun. Notre approche inclusive favorise une collaboration dynamique avec nos clients, établissant la confiance à

travers un environnement d'apprentissage et de curiosité, et produisant des impacts durables. Nous valorisons la compréhension profonde des besoins de nos clients et nous nous engageons à offrir des solutions significatives à leurs défis uniques.

Social

Nous apportons notre entièreté au travail et nous nous efforçons d’écouter, d’observer, de comprendre et d’être compris.

Sia Partners est un employeur qui souscrit au principe d’égalité des chances. Tous les aspects de l’emploi, y compris l’embauche, la promotion, la rémunération ou la discipline, sont basés uniquement sur la performance, la compétence, la conduite ou les besoins de l’entreprise.

Cinq engagements clés déterminent les efforts en faveur de la DEIB chez Sia Partners :

1

Continuer à construire une **culture de DEIB** où la diversité, l’équité, l’inclusion et l’appartenance sont profondément ancrées dans l’ADN, les valeurs et les pratiques quotidiennes de l’entreprise.

2

Poursuivre le développement de **politiques inclusives et équitables** qui soutiennent notre engagement en faveur de la diversité, de l’équité et de l’inclusion.

3

Attirer, retenir et développer les meilleurs talents d’origines diverses en créant un environnement inclusif et équitable où les employés se sentent valorisés et responsabilisés.

4

Étendre nos engagements DEIB à l’ensemble de notre chaîne d’approvisionnement en recherchant des fournisseurs et des sous-traitants **diversifiés**.

5

Améliorer continuellement notre programme DEIB pour assurer son efficacité et sa pertinence.

Une politique globale cadre tout ce que nous faisons dans l’espace DEIB chez Sia Partners. **La politique globale de diversité, d’équité, d’inclusion et d’appartenance** (Global Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Policy) formalise les convictions du groupe et établit les meilleures pratiques fondamentales dans trois domaines : l’égalité des chances, la culture d’inclusion et l’environnement sûr. Elle comprend des formations obligatoires sur les préjugés inconscients pour tous les nouveaux employés, et des enquêtes régulières concernant la culture d’entreprise, l’appartenance, la discrimination et le harcèlement pour évaluer l’impact de nos initiatives DEIB. Des procédures RH claires pour les cas de discrimination et de harcèlement garantissent une transparence et une cohérence à travers toutes nos zones géographiques. L’intégralité de la politique DEIB est publiée sur le site web de Sia Partners.

Avec l’introduction d’un nouveau mode de gouvernance et d’une nouvelle feuille de route DEIB en 2023, nous avons établi un sous-comité du groupe pour la diversité, l’équité, l’inclusion et l’appartenance (DEIB). Il définit la stratégie DEIB au niveau groupe et supervise une communauté d’Hub Ambassadors qui défendent la mise en œuvre locale de la stratégie du groupe et font le lien entre le sous-comité et les employés. Les Hub Ambassadors coordonnent les Employee Resource Groups (ERG), anciennement « DEIB Networks », qui existent depuis 2019 et offrent un espace à nos employés qui partagent des identités et des intérêts communs pour construire une communauté. Les ERG, comme Pride & Allies et Women & Allies, sensibilisent et facilitent le networking dans leurs Hubs par le biais d’initiatives telles que des événements et des newsletters, et collaborent dans le monde entier pour soutenir les périodes de sensibilisation internationales.

Social

En 2023, la **diversité**² représentait **43 %** des effectifs.

Nos priorités en matière de DEIB sont communiquées dans un plan d'action et de sensibilisation (Action & Awareness Plan), qui définit un thème de sensibilisation guidant l'activité de nos ERG et énumère les actions et les objectifs clés pour l'année.

Pour 2024, le thème de sensibilisation du groupe est l'allyship. L'objectif principal est d'instaurer la confiance et la compréhension de tous, d'éduquer sur différents points de vue et d'unifier nos ERG dans l'ensemble du groupe. Les actions clés en 2024 se répartissent en quatre catégories : les mises à jour de la politique DEIB, la formation, l'égalité des chances et l'adhésion des dirigeants.

Les mises à jour de la politique DEIB prévues pour 2024 expliquent le nouveau modèle de gouvernance DEIB et soutiennent les ambitions clés définies par le sous-comité DEIB. Les changements portent notamment sur les meilleures pratiques en matière de promotion et d'avancement, de recrutement et d'embauche, de formation supplémentaire, d'engage-

ment communautaire, de diversité des fournisseurs, ainsi qu'une enquête DEIB révisée. Un nouveau plan de communication annuel sera mis en place pour s'assurer en permanence que notre personnel comprend et applique la politique.

La formation à la lutte contre la discrimination sera rendue obligatoire pour les employés de Sia Partners. Cette nouvelle exigence comprendra des cours d'e-learning pour tous les employés, ainsi que des ateliers dirigés par des formateurs pour les employés de grade supérieur à celui de Manager.

L'engagement de Sia Partners en faveur de l'égalité des chances se poursuivra par un audit des performances et des processus d'évaluation à l'échelle du groupe, dans le but d'identifier et d'atté-

nuer les risques de partialité et d'harmoniser les pratiques pour permettre de mesurer efficacement les taux de promotion des divers groupes.

Parallèlement aux événements de networking organisés au niveau des Hubs tout au long de l'année, notre programme mondial de mentorat (Global Mentorship Program) offre à nos talents une occasion unique d'obtenir un soutien personnalisé pour leur développement professionnel. Lancé en 2023 dans le cadre de la stratégie de développement des talents de Sia Partners, ce programme entièrement personnalisé permet aux personnes encadrées de définir leurs propres critères en termes de profils de mentors et de soutien qu'ils recherchent.

Le programme DEIB sera inscrit à l'ordre du jour de toutes les plénières et assemblées générales dans le monde entier, afin d'assurer l'adhésion des directions au programme DEIB dans l'ensemble du groupe.

Les objectifs du groupe DEIB sont les suivants :

Diversité

25 % de femmes aux postes de leadership¹ d'ici à 2025

50 % d'effectifs diversifiés d'ici à 2027

1 % de femmes dans l'ensemble des effectifs chaque année

Formation

100 % des nouveaux arrivants sont sensibilisés aux préjugés inconscients et à la non-discrimination au cours des six premiers mois de leur emploi.

100 % des employés de niveau supérieur à celui de manager suivent un atelier sur la non-discrimination d'ici à l'année scolaire 2024.

Culture & Sensibilisation

50 % de participation à l'enquête DEIB en 2024

100 % de lecteurs de la politique actualisée de la DEIB d'ici à EOY 2024

¹niveau de directeur et plus

²La diversité est définie comme l'appartenance à un ou à plusieurs des groupes suivants : femmes et non-binaires, minorités raciales et ethniques, et personnes en situation de handicap.

Social

Genre

L'augmentation du ratio femmes/hommes est une priorité pour Sia Partners et un défi pour l'ensemble du secteur. Nos efforts dans ce domaine sont axés sur l'objectif plus large de retenir nos femmes et de les aider dans leur développement professionnel.

Pour ce faire, il est essentiel de sensibiliser nos effectifs aux obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail et de faciliter les conversations sur la manière dont nous, individuellement et collectivement, femmes et alliés, pouvons progresser dans la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En 2023, cet effort a pris la forme de différentes campagnes de sensibilisation, d'événements de networking et d'engagements tout au long de l'année. En France, au Luxembourg et au Maroc (FRLM), notre plus grand Hub comprenant la moitié de nos effectifs, Sia Partners a formellement rejoint le collectif #StOpe⁵. Portée par l'AFMD⁶, association française DEI, et parrainée par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette initiative rassemble 270 organisations dans l'engagement de huit actions luttant contre le sexisme au travail. En 2023, nous nous sommes engagés à informer nos effectifs sur le sexisme et son impact, ce que nous avons fait par le biais de plusieurs newsletters et d'événements tout au long de l'année.

En l'honneur de la Journée Internationale des Droits des Femmes et du Mois de l'Histoire des Femmes, nos ERG Women & Allies ont organisé dans le monde entier divers événements de networking et d'autres initiatives axées sur l'équité. Plusieurs événements ont eu lieu mettant les femmes leaders, internes et externes à Sia Partners, à l'honneur à travers l'Asie, l'Australie, l'Europe et l'Amérique du Nord, y compris une conférence sur les femmes en Data Science aux États-Unis et une table ronde avec des leaders en Australie-Occidentale. D'autres initiatives ont inclus une projection de film en Belgique et aux Pays-Bas, un quiz et une discussion guidée au Royaume-Uni et en Irlande, un événement de narration Sia Shares en Amérique du Nord, et un escape game sur l'égalité des sexes, organisé en partenariat avec SiaXperience en France.

¹niveau de directeur et plus

⁵#StOpe le sexisme ordinaire en entreprise

⁶Association française des managers de la diversité

Répartition des femmes au sein des postes de leadership¹ et parmi les autres collaborateurs

	2021	2022	2023
Direction générale	19 %	21 %	22 %
Reste des employés	40 %	41 %	41 %
Effectif global	38 %	39 %	40 %

Rémunération globale des femmes sur celle des hommes

	2021	2022	2023
Direction générale	0,87	0,90	0,86
Salariés	0,95	0,94	0,95

Nous avons augmenté de façon constante la proportion de femmes employées à temps plein, nous rapprochant ainsi de nos objectifs fixés en 2021, à savoir atteindre 25 % de femmes aux postes de direction d'ici à 2028 et augmenter notre parité homme-femme globale de 1 % par an.

Le sujet de l'égalité des chances dans la DEIB Action & Awareness sera essentiel pour continuer à augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction. Le travail entamé en 2023 par notre équipe Talent Development pour harmoniser les critères de promotion dans l'ensemble du groupe nous permettra d'examiner les taux de promotion et de comprendre et de corriger notre écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Nous avons l'intention de poursuivre ce travail jusqu'en 2025. Nous nous appuierons également sur le programme mondial de mentorat pour soutenir nos efforts dans ce domaine.

Social

Inclusion des LGBTQIA+

L'ERG Global Pride & Allies de Sia Partners offre un soutien à nos collègues et alliés LGBTQ+ dans le monde entier en leur fournissant un environnement sûr et favorable à l'échange, à l'apprentissage et au networking.

Les membres de ce groupe ont organisé divers événements et campagnes de sensibilisation à l'échelle mondiale et locale tout au long de l'année 2023, notamment une conférence mondiale intitulée « Queering AI : The Effects of AI on LGBTQ+ Rights » (Les effets de l'IA sur les droits des personnes LGBTQ+). Présentée par un professeur d'université en l'honneur du Mois des fiertés, cette conférence a présenté les effets de l'intelligence artificielle sur la communauté LGBTQIA+ et ses droits fondamentaux,

en fournissant des exemples concrets et des études de cas montrant comment les entreprises peuvent adopter un langage, des ensembles de données, et plus encore, plus inclusifs.

Historiquement le seul ERG mondial de Sia Partners, l'activité Pride & Allies se poursuivra à travers de multiples ERG au niveau du Hub à partir de 2024, en alignement avec le nouveau modèle de gouvernance du DEIB.

Inclusion raciale et ethnique

Sia Partners s'oppose au racisme et aux préjugés systémiques et s'engage à garantir l'inclusion et le traitement équitable de nos collaborateurs de toutes origines.

Nos ERG sont à l'origine de changements positifs et offrent aux employés un espace sûr où ils peuvent partager, apprendre, se soutenir et se féliciter les uns les autres. À titre d'exemple, le réseau nord-américain BIPOC & Allies, dédié à l'accueil, à la célébration et à la promotion des Black, Indigenous, and Persons of Color (BIPOC) au sein de Sia Partners, sensibilise le public par le biais de différentes initiatives tout au long de l'année. Les points forts de 2023 comprennent des newsletters éducatives et une conférence donnée par un orateur externe en l'honneur de Black History Month.

Dans la zone APAC, Sia Partners Australia s'engage à construire des communautés plus dynamiques et prospères

dans lesquelles la culture, l'histoire et les peuples autochtones et insulaires du détroit de Torres sont reconnus, compris et promus. En 2023, une équipe dédiée a alors finalisé un plan d'action pour la réconciliation (Reconciliation Action Plan ((RAP)), sous la direction d'un mentor autochtone. Le RAP de Sia Partners s'aligne sur le cadre développé par Reconciliation Australia, l'organisme chef de file de la réconciliation dans le pays. Ce cadre comprend quatre types de RAP - Réfléchir, Innover, Étendre et Élever - qui permettent aux organisations de développer continuellement leurs engagements. Nous avons soumis notre RAP à Reconciliation Australia pour approbation en 2023.

Social

Handicap

Sia Partners est fière de soutenir les personnes en situation de handicap par le biais de différents programmes locaux et ERG.

Par exemple, en plus des référents RH dédiés et des politiques internes, Sia Partners France et Sia Partners UK fournissent un accès à des organisations externes spécialisées dans la gestion du handicap et des changements de vie majeurs. Les employés reçoivent un soutien sur mesure en travaillant directement avec ces organisations ou par l'intermédiaire d'un ambassadeur proposé par Sia Partners. Nos ERG mènent également de nombreuses initiatives destinées à sensibiliser et à soutenir les communautés locales. En 2023, notre ERG Handicap en France, au Luxembourg et au Maroc (FRLM) a organisé des news-

letters trimestrielles et des événements pour sensibiliser notre personnel et soutenir les organisations locales à but non lucratif, notamment Premiers des Cordées et Café Joyeux. Nos bureaux français, y compris le siège mondial de Sia Partners à Paris, soutiennent les personnes en situation de handicap au sein de la communauté locale en passant par le biais d'Etablissements ou services d'aide par le travail (ESAT) pour engager les équipes d'entretien des bâtiments et de services de restauration.

Social

Développement de carrière

Nous pensons que l'aide au développement professionnel de nos collaborateurs nécessite une approche flexible et adaptée.

Au lieu d'un modèle « up and out », nous proposons un éventail de parcours de carrière et d'opportunités de partage des connaissances, d'engagement interne et de collaboration internationale. Cela se traduit par des programmes de développement de carrière et de formation qui permettent à nos collaborateurs de développer leurs compétences et d'accroître leur employabilité d'une manière qui corresponde à leurs ambitions professionnelles.

Dans le cadre de notre stratégie Talent Development, nous développons de nouveaux parcours de carrière pour tous les secteurs d'activité de Sia Partners. Ces parcours harmonisent les niveaux dans tous les Hubs, offrant plus de clarté à nos collaborateurs en ce qui concerne les attentes en matière de performance et les critères de promotion. En 2023, nous avons commencé ce travail avec notre Business Line Strategy & Management

Consulting, pour laquelle nous avons défini trois parcours de carrière : Consulting, Engagement et Expert.

Le lancement de notre programme mondial de mentorat (Global Mentorship Program) a été un point fort pour Sia Partners en 2023. Ce programme soutient le développement de nos collaborateurs en les aidant à développer les compétences professionnelles et interpersonnelles dont ils ont besoin pour réussir leur carrière. Les participants bénéficient d'un réseau international de mentors, ce qui permet des connexions et un apprentissage transfrontalier. Le programme est autogéré et entièrement personnalisé : les binômes mentor/mentoré établissent leur propre rythme et leurs propres domaines d'intérêt. Notre première session annuelle de jumelage a compté des centaines de participants en 2023, et nous nous attendons à ce que le programme prenne de l'ampleur dans les années à venir.

Des évaluations régulières des performances pour tous les employés à temps plein aident à encadrer le développement de carrière chez Sia Partners. Le processus d'évaluation varie quelque peu selon les régions, les cycles officiels étant annuels (84% des sites) ou semestriels (16% des sites). Au cours d'une évaluation, l'intitulé du poste, le niveau et la rémunération peuvent être réexaminés. Ce processus est l'occasion d'un retour d'information sur les performances passées, sur les objectifs pour la période à venir et d'une discussion sur les objectifs de carrière à long terme de l'employé. En dehors des cycles d'évaluation formels, les managers sont censés maintenir une communication ouverte et réciproque avec leurs équipes, et nos collaborateurs sont encouragés à rechercher en permanence un feedback.

Mobilité internationale

L'implantation mondiale de Sia Partners offre un certain nombre d'opportunités de mobilité internationale.

Nos programmes offrent une expérience professionnelle enrichie à différents niveaux de progression de carrière, allant de stages jusqu'aux postes permanents à l'étranger. Nos bureaux proposent des contrats V.I.E. Accessibles aux citoyens européens, ces contrats permettent aux employés d'être transféré dans n'importe quel bureau de Sia Partners dans le monde pour une durée maximale de deux ans. 17 employés de Sia Partners étaient sous contrat V.I.E. en 2023.

Notre opportunité de mobilité interne est conçue pour les consultants de Sia Partners ayant plus de deux ans d'expérience et souhaitant être transférés dans un bureau de Sia Partners à l'étranger. Grâce à ce programme, en 2023, 16 employés ont déménagé à l'international et 11 ont été transférés dans un autre bureau au sein du même pays.

Les leaders de demain

NOVA: Les leaders de demain

Le développement de nos meilleurs talents est essentiel à la réussite de la stratégie de croissance de Sia Partners.

Mis en place dans le cadre de notre initiative de transformation culturelle, le programme NOVA : Leaders de demain identifie les personnes les plus performantes et leur ouvre la voie pour qu'elles deviennent des leaders accomplis. NOVA s'appuie sur l'expertise d'Uside en matière de comportement d'entreprise pour offrir aux participants un programme sur mesure qui renforce leurs compétences et initie les changements de comportement dont ils ont besoin pour diriger efficacement. Le programme se déroule sur trois niveaux, avec des participants allant de l'Associate Manager à des rôles de Partner.

Niveau 1

Associate Manager+: Les participants comprennent mieux leur comportement managérial et apprennent à le corriger sur une période de trois ans.

Niveau 2

Director+: Les participants identifient leurs points forts et leurs domaines d'amélioration, et reçoivent un plan de développement personnalisé.

Niveau 3

Associate Partner: Les participants sont évalués sur un ensemble de dimensions comportementales clés et reçoivent un feedback individuel de la part d'un coach d'Uside. Ce niveau est une condition préalable à la promotion en tant que partenaire.

Les leaders de demain

Louis Hamers

Associate Manager, Brussels

NOVA Niveau 1

“Je suis ravi de participer au programme NOVA : Leaders de demain. Le programme encourage une autoréflexion constructive sur le leadership, le soutien efficace des pairs, les pratiques managériales et la façon de maintenir un haut niveau de performance au sein de son équipe. Les séances de travail en petits groupes permettent d’ancrer la théorie dans des exercices de jeux de rôle, ce qui rend la mise en pratique des apprentissages claire et concrète. Au fur et à mesure que j’avance dans le programme, je suis enthousiaste à l’idée de devenir un meilleur manager et de contribuer au succès de Sia Partners”



Catherine O’Doherty

Associate Partner, Dublin

NOVA Niveau 3

“La participation à l’évaluation individuelle de niveau 3 NOVA a représenté une opportunité exceptionnelle pour moi de prendre du recul, de réfléchir et d’évaluer ma trajectoire. L’approche expérimentale du processus s’est révélée extrêmement bénéfique, tout comme le temps passé avec un coach professionnel. Ce dernier a su fournir des observations perspicaces et jouer le rôle d’une caisse de résonance, ce qui m’a grandement aidé. De plus, le coach m’a assisté dans la mise en place d’actions concrètes pour appliquer les enseignements tirés. Dans l’ensemble, ce programme a mis en lumière l’importance cruciale de consacrer du temps à l’apprentissage, à l’observation et à une croissance continue.”



Nos talents

Opportunités de formations

L'apprentissage est essentiel pour permettre à nos employés d'évoluer dans leur carrière et d'apporter de la valeur aux clients.

Nous proposons un large éventail de modules de formation pour permettre à nos collaborateurs de développer leurs compétences et d'accroître leur employabilité d'une manière qui leur convient.

Sia Partners a mis en place de nouveaux parcours d'apprentissage globaux en 2023, adaptés aux différents niveaux et équipes, ainsi qu'un parcours dédié à l'éthique des affaires, chacun comprenant à la fois des agendas de formation obligatoires et optionnels. Ce travail s'est accompagné d'une refonte de notre système de gestion de l'apprentissage, Sia Institute, dans le but d'optimiser l'expérience de l'utilisateur. La formation dispensée par Sia Partners comprend à la fois des cours de formations en ligne et des sessions dirigées par des formateurs, à la fois en ligne et en personne.

En 2023, nos employés ont suivi 720 cours à travers 190 parcours de formation sur Sia Institute.

Notre approche de l'apprentissage repose sur cinq principes :

La règle 70/20/10

Nous pensons que **70%** de l'apprentissage se fait par le biais de l'expérience professionnelle, **20%** se fait socialement, par l'intermédiaire de collègues et d'amis, et **10%** par le biais d'une formation formelle. Nous encourageons nos collaborateurs à rechercher des opportunités de formation partout.

Sur mesure

Le catalogue de formation de Sia Partners est entièrement personnalisé pour soutenir nos collaborateurs dans leur développement professionnel. Tous les employés ont accès à l'intégralité du catalogue et peuvent s'inscrire aux cours de leur choix.

ATAWAD (Anytime, Anywhere, Any Device)

Nos employés accèdent aux modules de formation via une plateforme mondiale d'apprentissage en ligne, ce qui leur permet de se former à leur propre rythme.

Qualité

Nous assurons la qualité de nos modules de formation - développés en interne ou fournis par des vendeurs de formation, comme LinkedIn Learning - en recueillant les commentaires des stagiaires après chaque session et en ajustant le contenu en conséquence.

Agilité

Les employés contribuent de manière transparente à la création et à l'amélioration des cours.

En quelques chiffres



En quelques chiffres

Équilibre entre les hommes et les femmes par Hub

	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Non-binaire	Femme	Homme	Non-binaire	Femme	Homme	Non-binaire
ASIE	34,5 %	65,5 %	-	39,2 %	60,8 %	-	41,2 %	58,8 %	-
AUS	N/A	N/A	N/A	36,1 %	63,9 %	-	31,7 %	65,9 %	-
BENE	28,6 %	71,4 %	-	30,3 %	69,7 %	-	31,4 %	68,6 %	-
CAN	52,4 %	47,6 %	-	51,5 %	48,5 %	-	49,1 %	50,9 %	-
FRLM	38,3 %	61,7 %	-	40,5 %	59,5 %	-	41,0 %	59,0 %	-
ITA	24,2 %	75,8 %	-	30,4 %	69,6 %	-	28,4 %	71,6 %	-
ME	27,3 %	72,7 %	-	37,5 %	62,5 %	-	33,0 %	67,0 %	-
UK&I	41,6 %	58,4 %	-	41,3 %	58,7 %	-	43,3 %	56,7 %	-
US	38,0 %	61,7 %	0,3%	36,5 %	63,2 %	0,2 %	36,9 %	62,9 %	0,2 %

En quelques chiffres

Diversité raciale et ethnique : États-Unis

	2021	2022	2023
% OVERALL MINORITIES	35,6 %	32,1 %	34,5 %
Indien d'Amérique/Autochtone d'Alaska	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Asiatique	22,3 %	17,5 %	20,4 %
Noir ou afro-américains	5,4 %	5,6 %	4,9 %
Hispanique ou latino	6,7 %	6,7 %	5,9 %
Natifs hawaïens ou autres insulaires du Pacifique	0 %	0,2 %	0 %
Deux ethnies ou plus	0,9 %	1,8 %	3,1 %
Blanc	58,8 %	60,5 %	62,7 %
Préfère ne pas se prononcer	5,6 %	7,4 %	2,8 %

Répartition par âge

	2021	2022	2023
Direction générale			
Moins de 30 ans	1 %	0 %	0 %
30-50	71 %	74 %	76 %
Plus de 50	26 %	26 %	24 %
Salariés			
Moins de 30 ans	55 %	57 %	61 %
30-50	42 %	39 %	36 %
Plus de 50	3 %	4 %	3 %

Projet de 30 ans portant sur 1 000 hectares

et contribuant à neuf des objectifs de développement durable des Nations unies, le projet **CAMERR**³ promet un impact socio-économique important sur le long terme.

³Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience

⁸UN Environment Programme: <https://www.unep-wcmc.org/en/news/5-facts-about-mangroves-and-why-we-must-protect-them>

⁹https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-0519-3_21

¹⁰<https://afrique.tv5monde.com/videos/documentaires/la-vie-la-terre-cameroun-la-terre-des-femmes/season/episode-1>

Pour les populations locales, les forêts de mangroves sont une source précieuse de nourriture, de bois pour la cuisine et la construction, et de revenus provenant de la pêche et du tourisme. Selon le PNUE⁸, les mangroves génèrent entre 33 000 et 57 000 USD par hectare et par an pour les économies locales des pays en développement où elles poussent. Au Cameroun, les biens et services fournis par les mangroves, tourisme exclu, sont estimés à près de 17 000 USD par hectare et par an, et assurent la subsistance de plus de 30 % de la population côtière⁹. Ils contribuent également à la réalisation des objectifs internationaux en matière de réduction de la pauvreté et d'égalité des sexes¹⁰.

CAMERR s'engage fermement à suivre un protocole strict qui requiert le consentement éclairé des communautés locales. Nous maintenons un dialogue ouvert et continu avec ces populations tout au long du projet, assurant ainsi leur implication constante. De plus, nous gérons de manière responsable et transparente nos relations avec tous les partenaires impliqués dans CAMERR.

À ce jour, le projet a bénéficié à 470 personnes directement dans 16 communautés et a permis de créer 175 emplois. Actuellement, une étude est en cours pour orienter les programmes générateurs de revenus que le projet soutiendra, dans le but de renforcer encore davantage le bien-être des communautés locales.



En plus de CAMERR, des initiatives caritatives et de sensibilisation sont menées au niveau des Hub. Par exemple, Sia Partners France est un sponsor de longue date de l'Opéra de Paris. Au niveau individuel, nos collaborateurs peuvent également s'impliquer par le biais d'ERG dédiés, comme Sia Cares, qui rassemble nos collaborateurs en Amérique du Nord pour faciliter l'action dans les communautés locales.

Clients

Clients

Chez Sia Partners, en tant que cabinet de conseil, nous avons la possibilité et la responsabilité de tirer parti de notre expertise pour avoir un meilleur impact social en aidant nos clients à atteindre leurs propres objectifs en matière de responsabilité sociale.

Nos clients concentrent leurs efforts dans quatre domaines clés:

Le bien-être au travail

Transformation du travail et travail 4.0

La négociation sociale

La diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.

Nos services ont représenté

8 %

du chiffre d'affaires annuel global de Sia Partners au cours de l'exercice FY22/23.

Clients

Diversité, Équité et Inclusion

Sia Partners aide les organisations à élaborer leur vision, leur stratégie et leurs programmes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) en proposant **quatre services clés** :

1

Un **diagnostic de maturité en DEI** pour identifier les principaux axes d'amélioration, rendant le concept de DEI plus concret et applicable.

2

Des **ateliers adaptés aux besoins des employés**, utilisant les meilleures méthodes SCRUM et Design Thinking pour cerner les besoins et attentes des parties prenantes et établir les meilleures pratiques pour l'inclusion des employés.

3

Un **audit organisationnel** qui examine toutes les politiques et procédures influençant le cycle de vie des employés et la DEI, ainsi qu'une analyse et une évaluation des communications externes et de l'image de marque.

4

Des formations couvrant divers sujets, tels que les biais inconscients, le coaching en leadership et la communication inclusive.

Bien-être au travail et risques psychosociaux

Fort de plus de 30 ans d'expérience, les experts en comportement d'entreprise de Sia Partners chez Uside collaborent avec les clients pour promouvoir un environnement de travail positif tout en traitant les risques psychosociaux, tels que le stress, le harcèlement et le burnout.

Nos services phares incluent :

- Des diagnostics relationnels et des consultations éthiques
- Des formations en intelligence émotionnelle
- Des programmes de coaching personnalisé et de soutien pour les exécutives
- Des formations en gestion de la charge de travail
- Des évaluations axées sur les risques psychosociaux, le bien-être au travail, la résilience et la fidélisation.



Gouvernance

Gouvernance

**Le groupe Sia Partners
opère à travers *neuf
Hubs dans le monde,*
couvrant l'Europe,
l'Amérique du Nord,
MENA, et APAC.**

Chaque pôle est piloté par un Managing Partner et est organisé autour d'un comité de pilotage (Hub Steerco), composé de Business Line Managing Partners, de BU & Practice Leaders et de Market Leaders.

Au niveau mondial, la direction exécutive du groupe est assurée par le Group Chief Executive Officer, épaulé par des cadres clés tels que le Chief Strategy, Corporate Development, et Marketing Officer, le Chief Financial Officer, le Global Head of IT, le Chief Solutions Officer, le Chief Client Officer, les Hub Managing Partners, et les Business Line Managing Partners.

Transformation Culturelle

Transformation Culturelle chez Sia Partners

Face à une multitude de défis, allant des crises et des évolutions sociétales au désengagement des employés et à l'hyper-transformation, les entreprises doivent réévaluer leurs modèles opérationnels et réenchanter l'expérience employé si elles veulent maintenir leur réussite. Dans ce contexte, l'adaptabilité, l'agilité et la résilience ont émergé comme des accélérateurs. Le message est clair : la transformation organisationnelle repose sur des changements comportementaux.

Uside, notre filiale spécialisée dans les processus organisationnels, est un allié stratégique pour les entreprises

et leurs dirigeants. Elle apporte une expertise sur les plans de transformation culturelle, de développement des talents et de coaching, ainsi que sur le développement du bien-être au travail. En collaborant avec Uside, Sia Partners cherche à favoriser la résilience et la performance organisationnelle grâce à la culture d'entreprise fondée sur la responsabilisation et l'engagement des collaborateurs. En 2023, nous avons tiré profit de l'expertise d'Uside pour mener une importante initiative de transformation culturelle en interne chez Sia Partners. Ce travail fait partie intégrante du plan stratégique du groupe : LaunchPad.

Transformation Culturelle

Notre Approche

L'expertise d'Uside va au-delà du diagnostic et de la co-construction de projets de transformation pour engager l'implémentation.

Nos experts rassemblent les initiatives en tous sens : des opérationnels vers les dirigeants et des dirigeants vers les opérationnels pour favoriser l'engagement et la collaboration de la part de la direction et des collaborateurs. Leur approche place les personnes au cœur de la performance durable, en s'appuyant sur un modèle historique reposant sur plus de 20 ans d'expérience.

Le Modèle Managérial d'Uside est un cadre stratégique qui aligne le management sur les objectifs clés et les défis pour identifier les mentalités et les comportements nécessaires à la mise en œuvre réussie de leur stratégie. Le cadre se concentre sur ce qui fera vraiment la différence, en établissant une cohérence entre la vision stratégique et les comportements quotidiens et en établissant un point de référence commun.

C'est la cohérence de l'ensemble et la compréhension individuelle de leur rôle qui maximisent l'efficacité.

Il n'y a pas de solution universelle en matière de bon management. Nous croyons que la co-création d'une approche sur mesure qui s'adapte à la culture et aux défis uniques d'une entreprise est essentielle pour garantir l'adhésion des parties prenantes au chemin vers le changement comportemental.

Uside a développé une approche scientifique unique qui combine l'interaction des émotions et des comportements au sein des entreprises dans le but de d'allier le bien-être et la performance. Son approche, fondée sur la psychologie, suit un processus en trois étapes qui encourage les individus à contribuer au succès de la stratégie de l'entreprise tout en exprimant leur unicité :

1

Susciter la motivation intrinsèque en permettant à chacun de relier leurs propres projets au projet collectif de l'entreprise

2

Capitaliser sur les forces de chacun et fournir des méthodes pour surmonter les points de divergences habituels

3

Expliquer la démarche à suivre en définissant des objectifs quotidiens concrets, puis mesurer les progrès de chacun et ajuster la trajectoire si nécessaire.

L'objectif est d'apporter le même niveau de rigueur à la gestion des comportements qu'aux autres domaines de l'entreprise.

Transformation Culturelle

Un mot d'Eric Albert

Psychiatre, fondateur de Uside

Dans le cadre de son plan stratégique, LaunchPad, Sia Partners s'est appuyé sur l'expertise d'Uside pour engager un projet de transformation culturelle en interne en 2023.

« Pourquoi une évolution culturelle chez Sia Partners ?

Sia Partners grandit très vite par croissance interne et externe. Le groupe va continuer à croître à une vitesse soutenue dans les années à venir. Dès lors deux questions se posent. Que veut-on préserver de la culture qui a fait le succès de l'entreprise et qu'est-ce qu'il faut faire évoluer pour amplifier encore l'élan ? Le travail sur la culture a permis d'aligner tous les Partners dans un premier temps puis tous les managers sur les réponses à ces deux questions. Puis de mener le changement de façon très rigoureuse pour qu'il concerne tous les managers du groupe. Ainsi, par exemple, le groupe peut s'appuyer

sur ses forces comme l'entrepreneuriat de tous les acteurs et développer plus de puissance par son sens du jeu collectif inter BU. La très grande cohérence entre les enjeux stratégiques, les mindsets des acteurs, le jeu collectif et le mode de management permet à Sia Partners d'avoir les moyens de ses ambitions. »

Fondé en 1990 par Eric Albert, Uside a construit son expertise autour de la psychologie scientifique et des neurosciences cognitives et est reconnu aujourd'hui comme le cabinet expert des comportements en entreprise. Son exigence, sa rigueur méthodologique et son expertise permettant d'appréhender les acteurs dans toute leur complexité en ont fait une référence en France. Leader et pionnier dans le domaine, Uside est animé par une raison d'être puissante : Faciliter l'efficacité collective à travers l'épanouissement des acteurs.



Éthique et Intégrité

Éthique et Intégrité

Nous nous engageons à promouvoir une culture d'entreprise responsable, ancrée dans six valeurs fondamentales : l'excellence, l'esprit d'entreprendre, l'innovation, le travail d'équipe, responsabilité sociale, et le bien-être des employés.

Publié sur le site web de Sia Partners, notre Code de Conduite sert de guide pour tous les intervenants de Sia Partners dans le monde entier afin de garantir le respect des normes responsables les plus élevées en matière d'éthique commerciale. Le Code de Conduite énonce un ensemble de principes pour chacune de nos valeurs et fournit des lignes directrices afin de mettre en perspective le comportement que nous attendons de nos collaborateurs, notamment en matière de non-discrimination, de respect de l'environnement, de signalement d'alertes, de lutte contre la corruption, de protection des données et de la confidentialité. Le Code de Conduite énumère également les sanctions en cas de non-conformité. Le Code de Conduite est signé par tous les employés de Sia Partners.

Le Code de Conduite est également renforcé par notre [politique mondiale de Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance \(DEIA\)](#), ainsi que par des politiques locales et des manuels de l'employé, qui fournissent des réglementations spécifiques à chaque pays ainsi que des pratiques commerciales. Afin d'intégrer davantage

la responsabilité et l'intégrité dans notre culture, nous formons nos employés sur des sujets tels que la lutte contre la corruption, la protection des données et les achats responsables.

Au cœur de notre engagement à maintenir cette culture de l'éthique, se trouve l'assurance pour les collaborateurs de Sia Partners de pouvoir s'exprimer librement s'ils estiment que les normes éthiques ne sont pas respectées. À cette fin, une procédure de signalement est formalisée dans le Code de Conduite et peut être utilisée par tout collaborateur pour signaler une alerte de quelque nature qu'elle soit. Cette procédure est également publiée sur l'intranet et le site web de Sia Partners. Les procédures RH pour la gestion des alertes liées à la discrimination ou au harcèlement sont également détaillées dans notre politique globale DEIA. Nous encourageons les collaborateurs à signaler toute alerte chaque fois qu'il rencontre une violation d'un règlement ou d'une politique interne qui affecte Sia Partners ou un de nos employés.

Les engagements éthiques de Sia Partners envers les fournisseurs, ainsi

que les attentes à leur égard en matière de respect du travail et des droits de l'homme, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, sont formalisés dans une Charte d'Achats Responsables. Désormais, la signature de la Charte est exigée pour tous les nouveaux fournisseurs depuis l'été 2022. Afin de rendre nos opérations plus durables tout au long de la chaîne de valeur, nous avons commencé en 2023 à développer un processus d'achat centralisé pour le groupe. Ce processus nous permettra d'accroître notre relation avec les fournisseurs en permettant un examen approfondi des fournisseurs en matière d'ESG grâce à un outil unique. Nous prévoyons une mise en œuvre complète de ce nouveau processus d'ici la fin de l'année 2024.

En 2023, nous avons également lancé une nouvelle évaluation des risques RSE couvrant l'ensemble de nos activités. Dirigés par notre équipe de conformité interne, les résultats de cette évaluation, attendus en 2024, orienteront une feuille de route qui contribuera au pilier de la gouvernance de Consulting for Good.

Éthique et Intégrité

Un dialogue ouvert

Il est essentiel de maintenir un dialogue ouvert avec nos parties prenantes pour mener notre activité avec diligence, et notamment dans le contexte de croissance internationale soutenue de Sia Partners.

Pour cela, nous réalisons des enquêtes anonymes via une plateforme d'enquête tierce, afin d'obtenir une représentation approfondie de l'expérience des employés et offrir plus de transparence à nos collaborateurs. Les enquêtes portent sur les domaines d'engagement des employés, de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance, de l'intégration et de la désintégration. En 2023, Sia Partners a collaboré avec nos experts en comportement organisationnel chez Uside pour lancer un diagnostic culturel mondial, afin de comprendre les perceptions des employés sur la direction et la culture du groupe. Le diagnostic était la première phase d'une initiative de transformation culturelle stratégique plus large visant à faire évoluer notre culture d'entreprise et à en faire un levier pour le développement individuel et l'efficacité collective. Les résultats du questionnaire façonnent la stratégie corporative du groupe.

La communication ouverte avec nos collaborateurs est garantie grâce aux

Groupes de Ressources pour les Employés (Employee Resource Groups -ERGs), aux Hub Ambassadors, et aux comités d'entreprise, comme le CSE en France. Ces rôles servent à fluidifier la communication entre les employés et la direction, que ce soit par le biais de séances de réflexion ou par remontée d'informations via les représentants élus par les collaborateurs. Les informations relatives à la performance de l'entreprise, aux opérations et à la stratégie sont divulguées par la direction via des communications écrites et des sessions de questions-réponses dédiées.

La fréquence de nos échanges avec nos collaborateurs et nos clients est essentiel pour l'innovation, mais également pour maintenir la confiance. Dans nos bureaux, nous organisons régulièrement des événements clients, parmi des table rondes, des conférences virtuelles ou dans nos locaux. Ces événements nous permettent de partager et de développer davantage notre expertise, tout en comprenant les besoins et les attentes de nos clients.

Les clients peuvent également se renseigner sur nos pratiques et engagements en matière de RSE en consultant ce rapport, publié sur notre site web, ainsi que dans notre évaluation annuelle Ecovadis. Ecovadis évalue nos engagements concernant la durabilité au niveau international de nos actions, de nos politiques et de nos procédures dans les domaines du droit du travail et de l'Homme, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. Notre évaluation Ecovadis est disponible pour les clients via la plateforme en ligne d'Ecovadis, ou sur demande. Elle est également communiquée en interne à nos collaborateurs. Nos actions sur le dialogue ouverte avec les communautés se traduisent notamment par la création d'emplois, le développement de nouvelles technologies et de solutions durables, et la contribution au débat public. Sia Partners est également membre de Syntec Conseil, un syndicat professionnel pour les cabinets de conseil en France.

Éthique et Intégrité

Lutte contre la corruption

Au cœur de l'engagement de Sia Partners à mener ses activités avec intégrité et indépendance, se trouve la lutte de la corruption sous toutes ses formes.

Notre Code de Conduite prépare les collaborateurs à lutter contre la corruption en précisant ce qui la constitue, tel que la corruption et le trafic d'influence, et comment agir en cas de constatation d'une violation. Pour plus de renseignements sur la nature des conflits d'intérêts et les procédures associées pour les éviter, les collaborateurs sont encouragés à consulter le Code de Conduite, ainsi que la Politique de Cadeaux et Invitations de Sia Partners. Le Code de Conduite est

également complété par des formations sur la lutte contre la corruption, obligatoires pour tous les employés. En plus des lois et réglementations locales, toutes les activités de Sia Partners dans le monde entier respectent les lois françaises anti-corruption. L'engagement de Sia Partners envers la lutte contre la corruption est également démontré par notre soutien au Pacte Mondial des Nations Unies, dont nous sommes signataires actifs.

Protection des Données & Confidentialité

Sia Partners s'engage à protéger la propriété intellectuelle et les données personnelles de nos clients.

Les procédures à l'échelle internationale et les règlements applicables à tous les sites de Sia Partners sont détaillées dans notre Code de Conduite, Charte de Confidentialité, ainsi que dans de nombreuses autres réglementations internes et externes sur la protection des données. En plus de garantir à nos collaborateurs de disposer des connaissances nécessaires pour se conformer aux lois sur la protection des données et la confidentialité, ces règlements fournissent une

transparence sur la manière dont les données sont gérées chez Sia Partners, y compris les procédures relatives à la conservation et à l'effacement de ces dernières, les cas de violation des données, et l'évaluations des risques. En plus des lois et réglementations locales, tous les sites de Sia Partners respectent le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Un cours de formation interne sur le RGPD est obligatoire pour tous les employés.

Annexes

Annexes

A propos

Le Rapport ESG Sia Partners 2023 couvre l'ensemble des opérations mondiales de Sia Partners pour l'année 2023, du 1er janvier au 31 décembre. Certaines initiatives ou activités commencées au début de 2024 sont incluses dans le rapport car elles fournissent à nos parties prenantes plus de contexte et d'informations à jour. Cela est dûment noté tout au long du rapport. Ce rapport a été préparé en référence aux Standards de Reporting GRI (Global Reporting Initiative).

Retraitements d'information

Notre empreinte carbone 2022 a été recalculée dans le présent rapport. Toutes les données impactées et renseignements associés se trouvent dans le chapitre Environnement et dans l'Annexe III : Données de base.

Assurance

Ce rapport n'a pas reçu d'assurance d'un auditeur externe.



Appendix I: Matérialité

Matérialité

Les analyses de matérialité nous aident à comprendre quels sont les sujets ESG les plus importants pour les parties prenantes et les activités de Sia Partners.

Les résultats de ces analyses influencent nos engagements, nos actions et nos rapports en matière d'ESG.

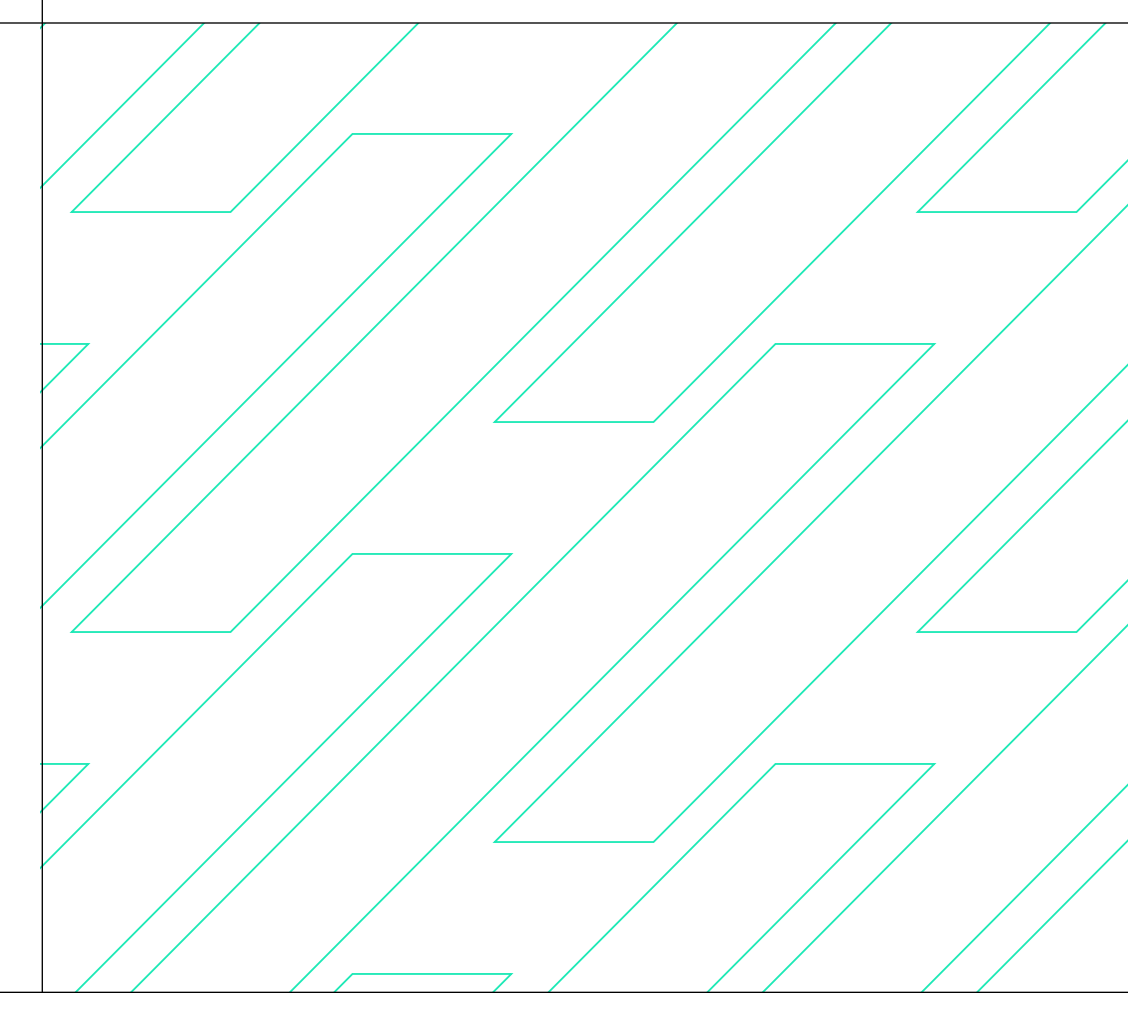
Fin 2023, nous avons entrepris notre première analyse de double matérialité en interne, qui examine notre impact sur les personnes et l'environnement (matérialité de l'impact) et l'impact des sujets ESG sur notre performance financière (matérialité financière). Menés conformément à la Corporate Social Responsibility

Directive (CSRD), ces travaux se poursuivront jusqu'en 2024.

Dans ce rapport, nous présentons les résultats préliminaires de notre analyse, qui a recueilli les contributions des parties prenantes internes par le biais d'une série d'entretiens. Une évaluation complète, avec des contributions supplémentaires des parties prenantes externes, sera disponible dans le rapport ESG 2024 de Sia Partners.

Sujets

Gestion du Capital Humain
Développement des Compétences des Employés
Conduite Ethique des Affaires
Diversité, Equité, Inclusion et Appartenance
Réduction des Emissions de Gaz à Effet de Serre
Protection des Données et IA Responsable
Travail pour nos Clients (ESG)
Communautés Locales



Appendix I: Matérialité

Méthodologie

Pour cette évaluation préliminaire, une équipe spécialisée composée de consultants CSRD et supervisée par un comité de direction exécutif, a mené une série d'entretiens avec des parties prenantes internes, classées comme "expertes" ou "transversales". Les parties prenantes expertes ont apporté une contribution spécialisée, axée sur un domaine particulier de l'ESG. Ce groupe comprenait notamment des personnes spécialisées dans les RH, la RSE, l'ESG et la finance. Les parties prenantes transversales ont apporté une contribution plus générale, avec des participants tels que le comité exécutif du groupe, les dirigeants régionaux et les représentants des salariés.

Au cours des entretiens, les participants ont évalué une liste de thèmes ESG, tirée

de l'European Sustainability Reporting Standard (ESRS), afin d'identifier les principaux sujets matériels pour Sia Partners. La matérialité de chaque sujet a ensuite été pondérée par un processus de notation distinct pour chacun des deux groupes de parties prenantes. Les parties prenantes transversales ont été invitées à classer les sujets par ordre d'importance, les résultats étant convertis en une note de un à cinq. Les parties prenantes expertes ont été invitées à noter les sujets de un à cinq, en fonction de six critères : échelle, portée, irrémediabilité, probabilité et ampleur. Les notes finales ont été obtenues en agrégeant les notes par session et en les pondérant en fonction de l'influence stratégique des groupes et sous-groupes de parties prenantes, comme suit :

Partie prenante experte : 50 %

Partie prenante transversale : 50 %

- *Group EXCOM*: **25 %**
- *Direction exécutive régionale* : **15 %**
- *Représentants des salariés* : **10 %**

Les notes globales et la méthode de notation ont été examinées par les deux sous-groupes.

La prochaine étape de notre évaluation de double matérialité, prévue pour 2024, impliquera des parties prenantes externes, notamment des clients, des partenaires, des canaux de recrutement clés, des syndicats et d'autres organisations. Une analyse de double matérialité finalisée sera disponible dans le rapport ESG 2024 de Sia Partners.

Définitions des Sujets

Gestion du Capital Humain : Mesures prises pour attirer les meilleurs talents et créer un environnement de travail de qualité favorisant leur santé mentale et leur bien-être.

Développement des Compétences des Employés : Ressources et opportunités offertes aux employés pour soutenir leur développement professionnel et leur employabilité.

Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance : Attirer, développer et retenir des talents d'origines diverses en créant un environnement inclusif et équitable où les différents employés sont valorisés et responsabilisés.

Conduite Ethique des Affaires : Exercer tous les aspects de notre activité en respectant les normes éthiques les plus strictes, en luttant contre la corruption et en faisant preuve de transparence à l'égard de nos parties prenantes.

Réduction des Emissions de Gaz à Effet de Serre : Réduire nos émissions de gaz à effet de serre des catégories 1, 2 et 3 et adopter des modèles d'entreprise plus durables afin de lutter contre

le changement climatique et d'atténuer les risques qui en découlent pour nos activités.

Protection des Données et IA Responsable : Veiller à ce que les données des parties prenantes soient collectées et gérées de manière responsable et conformément à tous les accords contractuels, lois et réglementations, et développer et utiliser l'intelligence artificielle d'une manière qui donne la priorité à la sécurité des utilisateurs, à l'inclusion et à la fiabilité des données.

Travail ESG pour nos Clients : Expertise que nous fournissons à nos clients pour soutenir leurs efforts en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

Communautés Locales : Opportunités d'avoir un impact positif sur les communautés locales proches de nos opérations et d'améliorer notre image de marque, par le biais de la sensibilisation, de la philanthropie et d'investissements stratégiques.

Annexe II : Pacte Mondial ONU

Principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Les Dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises doivent soutenir et respecter le respect des droits de l'homme au niveau international ;

Principe 2 : Ne doit pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.

Travail

Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;

Principe 4 : l'abolition de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

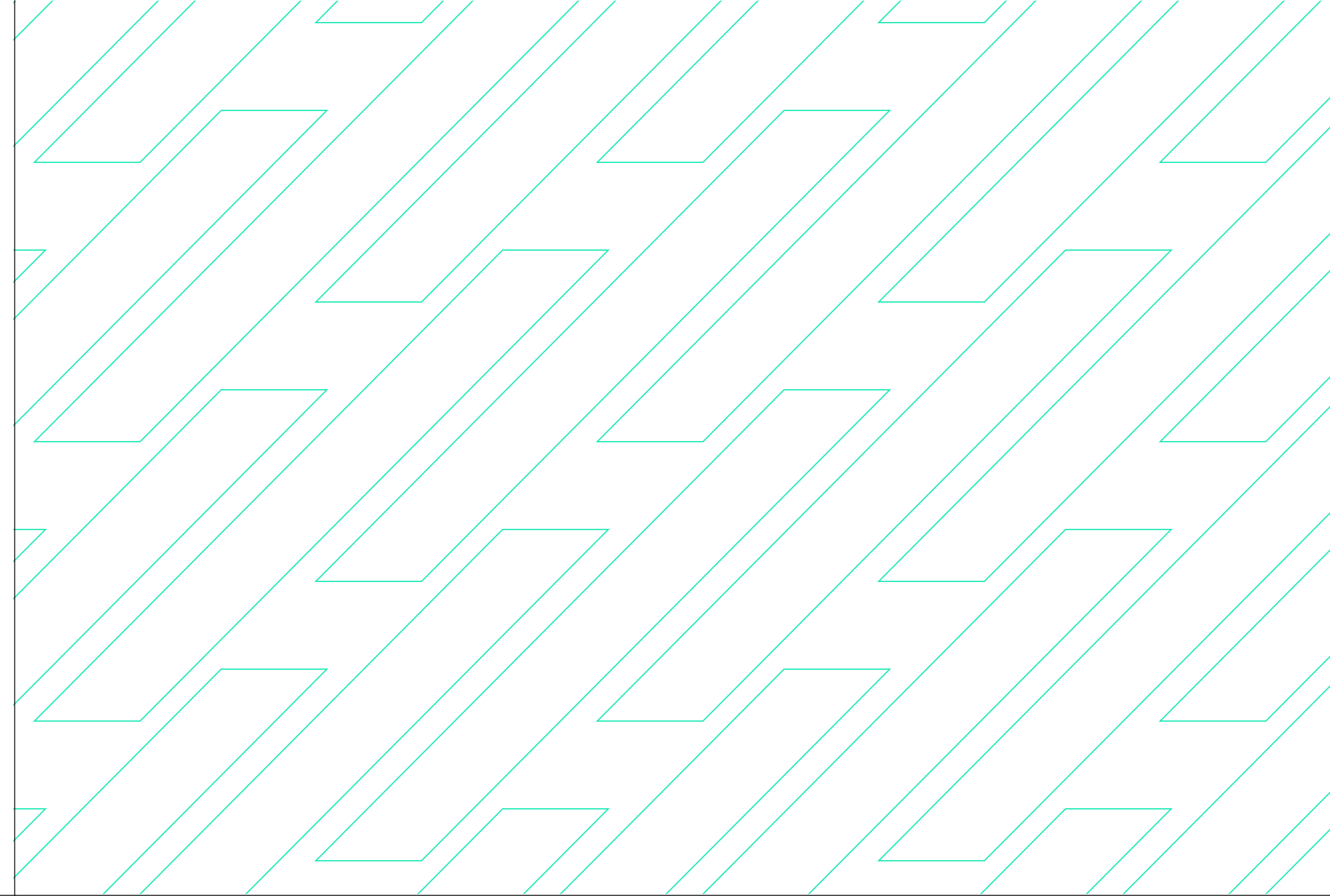
Principe 7 : Les entreprises doivent appliquer le principe de précaution face aux problèmes environnementaux ;

Principe 8 : prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ;

Principe 9 : encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la corruption.



Annexe III : Contexte des données

Social

Répartition par type de contrat de travail et par type, par région et par genre

Par contrat de travail, par hub	2021		2022		2023	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Asie	95 %	5 %	100 %	0 %	100 %	0 %
Australie	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Belgique, Pays bas	96 %	4 %	100 %	0 %	99 %	1 %
Canada	98 %	2 %	100 %	0 %	95 %	5 %
France, Luxembourg, Maroc	98 %	2 %	97 %	3 %	98 %	2 %
Italie	80 %	20 %	91 %	9 %	88 %	12 %
Moyen Orient	95 %	5 %	91 %	9 %	98 %	2 %
Royaume-Uni & Irlande	95 %	5 %	100 %	0 %	100 %	0 %
Etats Unis	96 %	4 %	94 %	6 %	94 %	6 %
Total	97 %	3 %	97 %	3 %	97 %	3 %
Par contrat de travail, par genre	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Femmes	96 %	4 %	96 %	4 %	97 %	3 %
Hommes	97 %	3 %	98 %	2 %	97 %	3 %
Non-binaires	10 0%	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %
Par type d'emploi, par genre	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femmes	99 %	1 %	99 %	1 %	98 %	2 %
Hommes	99 %	1 %	99 %	1 %	100 %	0 %
Non-binaires	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %
Total	99 %	1 %	99 %	1 %	99 %	1 %

Annexe III : Contexte des données

Social

Embauches

	2021	2022	2023
Total	887	881	827
Par âge	% de nouvelles embauches		
Moins de 30 ans	73 %	67 %	74 %
Entre 30 et 50 ans	24 %	29 %	23 %
Plus de 50 ans	2 %	4 %	3 %
Par genre	% de nouvelles embauches		
Femmes	39 %	43 %	44 %
Hommes	61 %	57 %	56 %
Non-binaires	0 %	0 %	0 %
Par pays	% de nouvelles embauches		
Asie	4 %	4 %	4 %
Australie	N/A	1 %	2 %
Belgique, Pays bas	7 %	7 %	5 %
Canada	8 %	8 %	8 %
France, Luxembourg, Maroc	47 %	49 %	54 %
Italie	2 %	2 %	3 %
Moyen Orient	3 %	3 %	6 %
Royaume-Uni & Irlande	6 %	4 %	4 %
Etats Unis	23 %	21 %	14 %

Environnement

Notes sur la méthodologie et nos émissions 2022/23

Notre empreinte carbone a été mesurée à l'aide d'une méthodologie qui combine des approches monétaires et physiques pour mesurer toutes les émissions des scopes 1, 2 et 3. Notre méthodologie respecte le GHG Protocol et est certifiée ISO 14064.

Parc Automobile : En 2022, la majorité de nos frais de location de véhicule ont été catégorisés comme achat de pétrole, alors que la plupart de nos véhicules sont électriques. Cette catégorisation a été rectifiée en 2023, ce qui a eu pour effet une baisse des émissions de scope 1. Notre méthodologie a aussi été mise à jour, en adéquation avec le GHG Protocol, afin d'intégrer le cycle de vie complet des véhicules achetés ou loués au cours de l'année de référence. Les nouvelles locations de véhicules électriques en 2023 expliquent l'augmentation des émissions de scope 3.2 "Biens d'Équipement".

Bureaux : L'acquisition d'espaces de bureaux plus grands dans certains de nos Hubs, ainsi que l'amélioration de la qualité des données relatives à la consommation d'énergie de nos espaces de bureaux, ont entraîné une augmentation globale de nos émissions du scope 2 en 2023. Notre méthodologie considère les émissions liées à la consommation d'énergie comme relevant du scope 1 ou 2 pour les espaces de bureaux dont nous sommes propriétaires, que nous louons ou qui conservent un degré raisonnable

d'autonomie opérationnelle. Lorsque nous louons des espaces de coworking, ces émissions sont en grande partie classées comme "actifs loués en amont" dans le scope 3. Pour certains Hubs, des changements dans les espaces de bureaux ou l'amélioration de la qualité des données ont entraîné la recatégorisation de ces émissions en 2023.

Déplacements Professionnels : La catégorie des déplacements professionnels du GHG Protocol comprend les émissions liées aux événements Sia Partners, allant au-delà du voyage et intégrant également les logements et la location de lieux de réunion. L'augmentation de cette catégorie est majoritairement liée au séminaire Européen de trois jours en 2023, qui a compté plus d'un millier de participants, dont 80 % sont venus en train.

Déchets : Au cours des années précédentes, nous avons estimé nos émissions de déchets à l'aide d'une approche monétaire, les données disponibles se limitant aux notes de frais. Dans le but d'améliorer nos pratiques de gestion des déchets au fil du temps, nous avons mis à jour notre processus de collecte de données et notre méthodologie début 2024 afin d'estimer les déchets dans l'ensemble de nos bureaux à l'aide d'une approche physique. L'augmentation des émissions dues aux déchets en 2023 résulte en grande partie d'une sous-estimation dans ce domaine en 2022.

Annexe III : Contexte des données

Environnement

GHG Protocol : Émissions 2022 par poste réglementaire (t CO2e)

	t CO ² e	2022	2023
Scope 1			
1.1	Production d'électricité, de chaleur ou de vapeur	40,0	48,7
1.2	Transport de matériaux, de produits, de déchets et d'employés	182,1	54,7
1.3	Traitement physique ou chimique	0	0
1.4	Émissions fugitives directes	15,8	20,0
Scope 2			
2.1	Émissions indirectes liées à l'électricité	303,2	412,2
2.2	Émissions indirectes liées à la vapeur, à la chaleur et à la climatisation	0	0
Scope 3			
3.1	Biens et services achetés	3 149,0	3 096,7
3.2	Biens d'équipement	255,2	627,2
3.3	Activités liées au combustible et à l'énergie non incluses dans le Scope 1 ou le Scope 2	195,0	142,0
3.4	Transport et distribution en amont	9,1	8,5
3.5	Déchets générés par nos activités	38,4	101,3
3.6	Voyages d'affaires	3 433,0	4 185,5

	Déplacements domicile-travail des employés	2022	2023
3.7	Actifs loués en amont	231,3	324,2
3.8	Transport et distribution en aval	98,2	130,5
3.9	Actifs loués en aval	0	0
3.10	Utilisation des produits vendus	0	0
3.11	Traitement en fin de vie des produits vendus	0	0
3.12	Actifs loués en aval	0	0
3.13	Franchises	0	0
3.14	Investissements	0	0
3.15	Autres émissions - Émissions directes de biomasse (sols et forêts)	0	0
4.1	Autres émissions - Transport des visiteurs et des clients	0	0
4.2	Autres émissions - Autres émissions indirectes	0	0
4.3	Other emissions - Other Indirect Emissions	0	0

Annexe III : Contexte des données

Environnement

Emissions GES : Intensité physique (kg CO2e par employé)

	2022			2023		
	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Scope 1	Scope 2	Scope 3
Global	106,9	13,3	3 330,0	48,3	161,9	3 384,1
Asie (Hong Kong, Japon, Singapour)	6,9	147,4	5 160,4	7,9	261,6	6 601,1
Australie	6,8	446,9	2 504,0	0	0	5 912,7
BENE (Belgique, Pays bas)	747,6	62,1	2 591,7	144,0	59,1	5 646,5
Canada	79,9	57,6	3 099,2	153,5	310,2	1 568,0
France, Luxembourg, Maroc	94,6	28,2	2 841,7	49,0	18,9	3 099,4
Italie	13,8	59,3	2 993,1	10,2	52,3	2 831,7
Moyen Orient (Qatar, Emirats Arabes Unis, Arabie saoudite)	5,9	202,5	15 730,0	6,9	482,2	9 501,2
Royaume Uni et l'Irlande	10,4	338,2	3 609,7	8,0	482,2	9 510,2
Etats-Unis	9,5	394,3	3 109,5	10,5	495,3	2 132,9

Annexe III : Contexte des données

Environnement

Consommation énergétique (MWh)

	2022		2023	
	Electricity	Natural Gas	Electricity	Natural Gas
Global	1 516,7	254,8	2 902,8	357,7
Asie (Hong Kong, Japon, Singapour)	25,1	2,6	62,2	3,7
Australie	33,2	0	35,5	0
BENE (Belgique, Pays bas)	79,7	53,6	200,3	103,8
Canada	94,6	60,5	652,1	130,4
France, Luxembourg, Maroc	743,4	138,2	757,6	119,8
Italie	11,0	0	12,6	0
Moyen Orient (Qatar, Emirats Arabes Unis, Arabie saoudite)	27,3	0	174,7	0
Royaume Uni et l'Irlande	118,0	0	384,2	0
Etats-Unis	385,0	0	624,6	0

Annexe III : Contexte des données

Environnement

Intensité énergétique (kWh par employé)

	2022		2023	
	Electricity	Natural Gas	Electricity	Natural Gas
Global	0,7	0,1	1,1	0,1
Asie (Hong Kong, Japon, Singapour)	338,7	2,6	641,2	37,9
Australie	874,6	0	865,9	0
BENE (Belgique, Pays bas)	549,6	53,6	1 259,5	653,0
Canada	680,6	60,5	3 813,6	762,6
France, Luxembourg, Maroc	632,1	138,2	556,2	88,0
Italie	233,7	0	188,5	0
Moyen Orient (Qatar, Emirats Arabes Unis, Arabie saoudite)	487,1	0	1 696,4	0
Royaume Uni et l'Irlande	1 131,0	0	3 201,7	0
Etats-Unis	863,0	0	1 463,8	0

Annexe IV : Index du contenu GRI

Déclaration d'utilisation

Sia Partners a rapporté les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 en référence aux Normes du Global Reporting Initiative (GRI).

Index du contenu GRI

Normes		Emplacement
GRI 2 : General Disclosures 2021		
2-1	Détails de l'organisation	Business Annexes
2-2	Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	Annexes
2-3	Période de rapport, fréquence et point de contact	Annexes Contact
2-4	Représentations des informations	Environnement Annexes
2-5	Assurance externe	Annexes
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Business
2-7	Employés	Social
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance
2-11	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Consulting for Good Gouvernance
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Consulting for Good Gouvernance
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Consulting for Good
2-15	Conflits d'intérêts	Gouvernance
2-16	Communication des préoccupations critiques	Gouvernance

Index du contenu GRI

Normes		Emplacement
2-17	Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Consulting for Good
2-26	Mécanismes de demande de conseils et de signalement des préoccupations	Gouvernance
2-27	Conformité aux lois et règlements	Gouvernance
2-28	Associations d'adhésion	Business
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Gouvernance
GRI 3 : Thèmes matériels 2021		
3-1	Processus pour déterminer les sujets matériels	Annexes
3-2	Liste des sujets matériels	Annexes
3-3	Gestion des sujets matériels	Annexes
GRI 205 : Anti-corruption 2016		
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Gouvernance
GRI 302 : Énergie 2016		
302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Annexes
302-2	Consommation d'énergie en dehors de l'organisation	Annexes
302-3	Intensité énergétique	Annexes
302-4	Réduction de la consommation d'énergie	Annexes

Appendix IV: GRI Content Index

Statement of use

GRI Content Index

GRI 304 : Biodiversité 2016		
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Environnement
304-3	Habitats protégés ou restaurés	Environnement
GRI 305 : Émissions 2016		
305-1	Émissions directes de Gaz à effet de serre (Scope 1)	Environnement Annexes
305-2	Émissions indirectes d'énergie (Scope 2) de Gaz à effet de serre	Environnement Annexes
305-3	Autres émissions indirectes (Scope 3) de Gaz à effet de serre	Environnement Annexes
305-4	Intensité des émissions de Gaz à effet de serre	Environnement Annexes
305-5	Réduction des émissions de Gaz à effet de serre	Environnement Annexes
GRI 401: Emploi 2016		
401-1	Nouvelles embauches et rotation du personnel	Annexes

GRI Content Index

GRI 404: Formation et éducation 2016		
404-1	Heures moyennes de formation par an par employé	Social
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Social
404-3	Pourcentage d'employés recevant des évaluations régulières de performance et de développement de carrière	Social
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016		
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Social
405-2	Ratio de salaire de base et de rémunération des femmes par rapport aux hommes	Social
GRI 413: Communautés 2016		
413-1	Opérations avec engagement des communautés locales, évaluations d'impact et programmes de développement	Social

En savoir plus

Visitez notre [site-web](#)