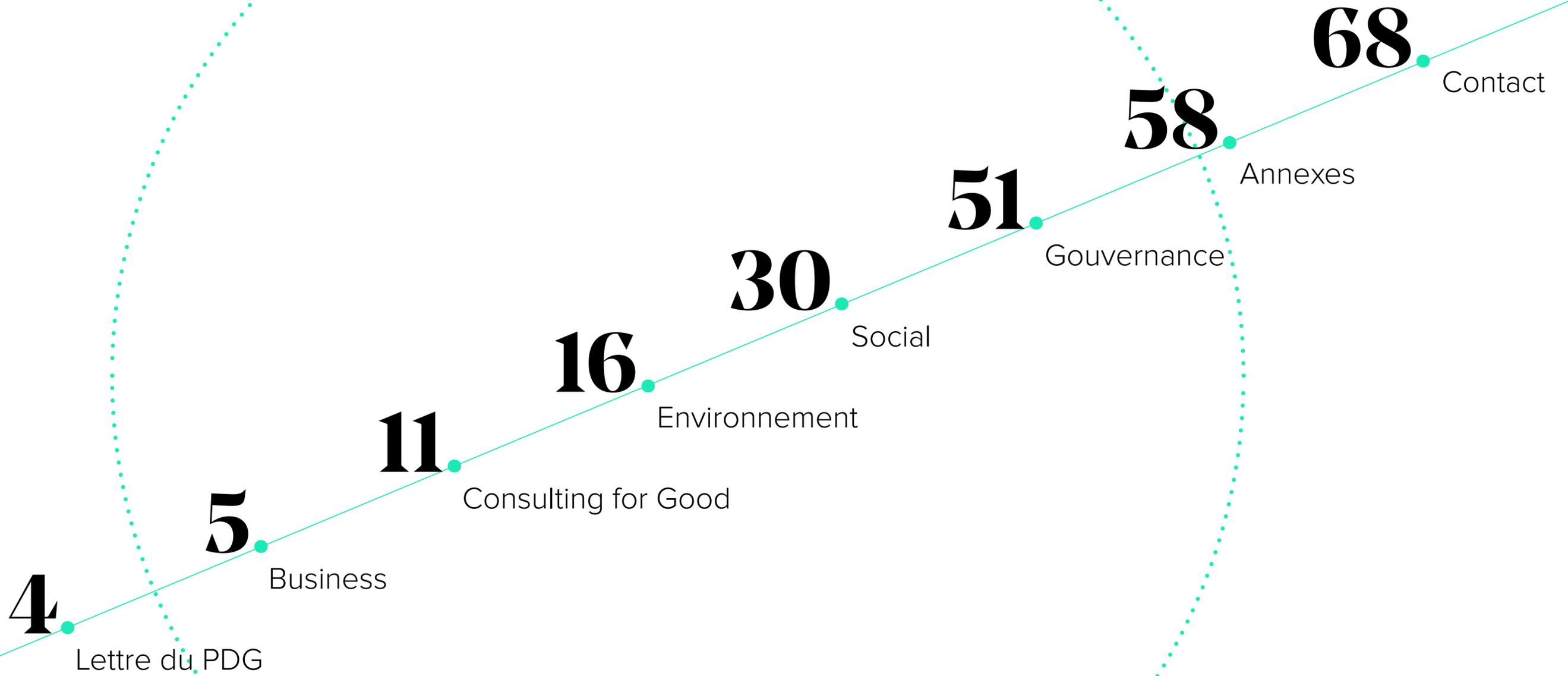




Une responsabilité collective

**Nous sommes engagés
à avoir de l'impact**

Sommaire.



Lettre du PDG.

Le plan stratégique de Sia Partners, NEXT-GEN 21/23, a été conçu pour transformer notre mode de fonctionnement et nous permettre de mieux soutenir nos collaborateurs et de mieux servir nos clients dans le paysage en constante évolution des années 2020.

En janvier 2022, nous avons fait un grand pas en avant dans cet effort avec le lancement d'un nouveau modèle opérationnel sans frontières. Le modèle NEXT-GEN favorise une collaboration sans faille, facilitant les synergies internationales et optimisant la façon dont nos collaborateurs travaillent ensemble au sein de l'entreprise. Améliorer et harmoniser le soutien de carrière que nous offrons à nos collaborateurs est une autre priorité de NEXT-GEN 21/23. Nous avons établi les bases d'un programme de développement des talents global en 2022, comprenant le lancement complet d'une enquête d'engagement des employés (Pulse Survey) et des travaux préliminaires sur un nouveau programme de formation. Une équipe de développement des talents a été nommée en janvier 2023, ce qui permettra de réaliser des progrès significatifs dans ce domaine à l'avenir.

L'impact environnemental de Sia Partners est resté une priorité en 2022. Dotés d'une vision globale de nos émissions de portée 3, obtenue grâce à une méthodologie de comptabilité carbone certifiée ISO 14064, nous avons commencé à travailler sur une trajectoire et un plan d'action net zéro. Je suis fier de vous annoncer que Sia Partners a rejoint la campagne "Business Ambition for 1.5°C" et a établi des objectifs de réduction à court terme et de neutralité carbone conformes à l'initiative "Science Based Targets" (SBTi). Nous nous sommes officiellement engagés à soumettre ces objectifs à la validation du SBTi.

L'investissement de Sia Partners dans le projet CAMERR occupe sans conteste une place de choix dans notre liste des projets phares de 2022. CAMERR (Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience) vise à restaurer 1 000 hectares de forêts de mangroves dans les estuaires du Cameroun et

du Ntem sur une période de 30 ans. En plus de contribuer à la neutralité carbone mondiale, ce projet promet un impact socio-économique et une biodiversité significatifs, et est géré de manière à garantir un dialogue ouvert continu avec les populations locales et une gestion durable à long terme des forêts de mangroves. CAMERR illustre le genre d'impact que nous souhaitons réaliser avec Consulting for Good, et nous sommes impatients de voir ce projet exceptionnel avancer.

Sia Partners reste engagé dans le développement de nos collaborateurs et la construction d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. Nous continuons à soutenir le Pacte mondial des Nations Unies, en alignant nos objectifs à court, moyen et long terme sur leurs dix principes relatifs à l'environnement, au travail et aux droits de l'homme, et à la lutte contre la corruption.



Business



Business.

Sia Partners est un cabinet de conseil en management de nouvelle génération et un pionnier du consulting 4.0.

Nous offrons un mélange unique d'IA et de capacités de conception, augmentant le conseil traditionnel pour offrir une valeur supérieure à nos clients. Avec une expertise dans plus de 30 secteurs et services, nous optimisons les projets de nos clients dans le monde entier. Grâce à notre approche Consulting for Good, nous nous efforçons d'obtenir un impact de niveau supérieur en développant des solutions RSE innovantes pour nos clients, faisant de la durabilité un levier de transformation rentable.

Nous créons des récits de pointe pour la transformation et l'innovation et les déployons à grande échelle. Nous pensons que l'expertise industrielle et les méthodologies de pointe sont des facteurs clés de différenciation pour aider les grandes organisations à adopter le programme de transformation des années 20. Nous déployons notre mélange unique de capacités à travers 4 marques : Sia Partners, SiaXperience, Heka et LBG.

En bref.

2 000

Consultants en 2022

Paris, France

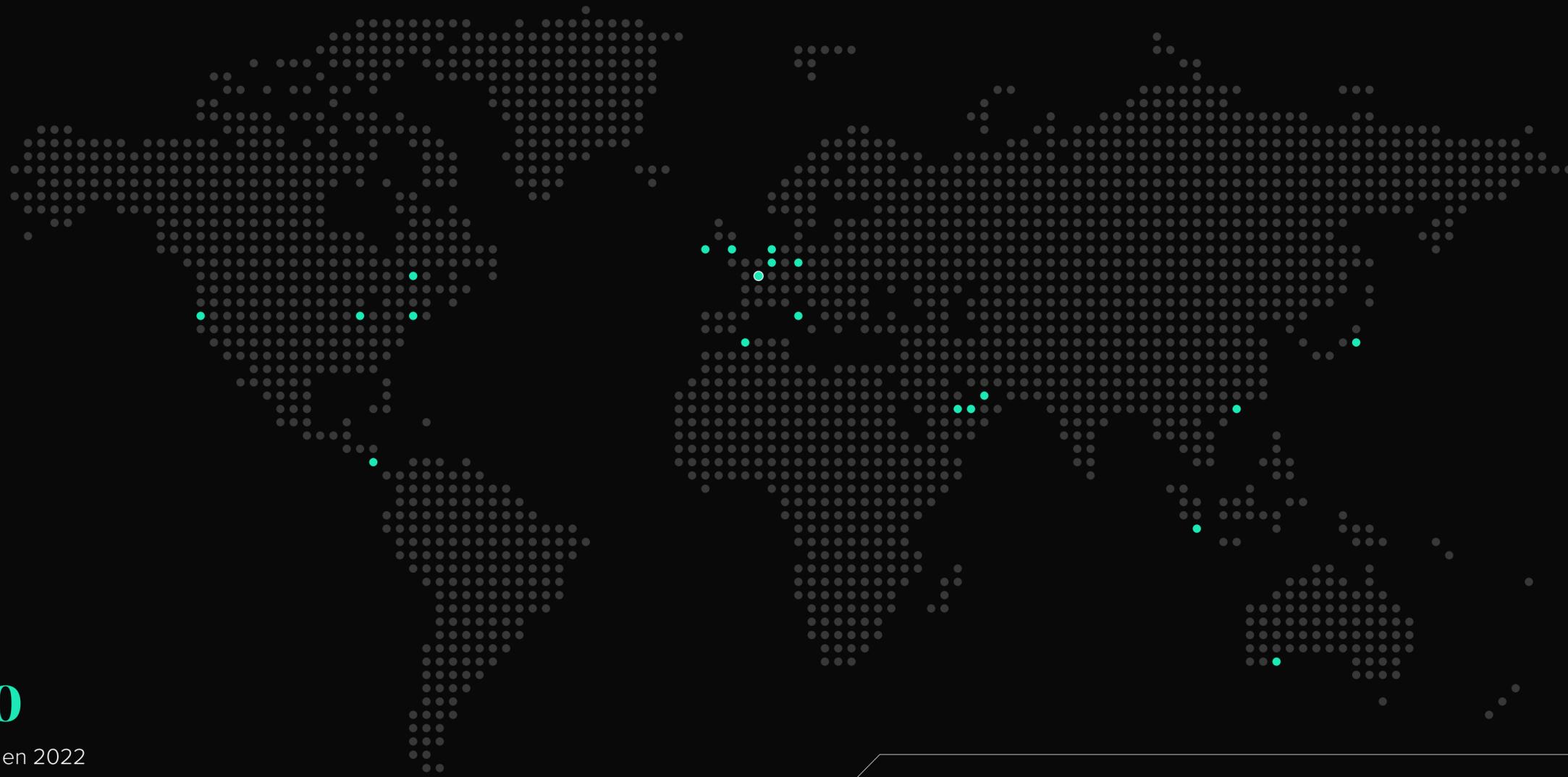
Siège social

€ 357M

CA en FY22

92 %

Clients récurrents



Europe

Belgique
France
Allemagne
Irlande
Italie
Luxembourg
Pays-Bas
Royaume-Uni

Amérique du Nord

Canada
Etats-Unis

Amérique Latine

Panama¹

Afrique

Maroc

Moyen Orient

Qatar
Arabie Saoudite
Emirats Arabes Unis

Asie-Pacifique

Hong Kong
Japon
Singapour
Australie

1 : Membre du réseau Sia Partners

Marques.



Une offre globale basée sur le design d'expérience et l'innovation, visant à soutenir les entreprises dans leur croissance et leur performance grâce à des méthodologies de design thinking. SiaXperience rassemble sous un même toit des designers, des consultants en marketing et des experts numériques.

8 %

HEKA.AI
Nous proposons différents services de data science à nos clients, dont Heka, l'écosystème de solutions d'intelligence artificielle développées pour les entreprises. Ces solutions avancées de Data Science sont le fruit d'années d'expérience en matière de développement et du soutien de nos clients.

8 %

€357M
CA en FY22

5 %



LBG se concentre sur le développement de produits, le financement non dilutif et le conseil stratégique dans le secteur des sciences de la vie.

79 %



Notre empreinte mondiale et notre expertise dans plus de 40 secteurs et services nous permettent d'améliorer les activités de nos clients dans le monde entier. Nous guidons leurs projets et initiatives en matière de stratégie, de transformation des entreprises, d'informatique et de stratégie numérique.

Secteurs & services.

Secteurs

Automobile, aérospatiale et défense

Secteur bancaire et Marchés de capitaux

Biens de consommation et Distribution

Analyse climatique

Energie, Utilities et Environnement

Assurance

Industrie

Médias & Divertissement

Mines et Ressources

Secteur public

Santé – Sanitaire et médico-social

Immobilier

Tech, Software & Plateformes

Voyages & Transport

Télécommunications

Services

Actuariat

Transformation des organisations

Conformité

Stratégie & Direction Générale

Cybersécurité & Résilience

Data Science

Ecommerce

Performance Financière

Growth & Innovation

Marketing, Ventes & Expérience Client

Stratégie IT et Transformation Digitale

Innovation participative et écosystème
d'innovation

Efficacité Organisationnelle

RH

Pricing & Revenue Management

Achats 4.0

Supply Chain & Logistique

Tech Lab

Turnaround

Croissance internationale

Sia Partners bénéficie d'une croissance à la fois organique et acquise. En 2022, Sia Partners a acquis 5 entreprises :

Addison est une agence créative basée à New York, spécialisée dans la communication ESG. **Stratumn** est une plateforme SaaS, basée à Paris, qui utilise la technologie Blockchain pour la traçabilité. L'acquisition de **Churchill** consulting a permis à Sia Partners d'étendre son empreinte géographique à l'Australie, le cabinet étant basé à Perth. Churchill sert principalement des clients dans les secteurs de l'énergie, des services publics et de l'exploitation minière. **E2E** est un cabinet de conseil basé à Edmonton qui se concentre sur la gestion du changement et la transformation des entreprises avec des clients dans les secteurs de l'énergie et des services publics, des transports et du secteur public. Avec

l'acquisition de **Latham BioPharm Group (LBG)**, Sia Partners a lancé une division dédiée au Life Science Consulting.

Autres relations commerciales pertinentes

Studio est un fonds d'investissement basé à Paris, lancé en 2017 pour financer des entreprises technologiques à croissance rapide, avec un accent sur les startups technologiques B2B. Les startups sont soutenues par l'équipe de Studio, mais aussi par un large réseau de consultants issus de tous nos bureaux. Chaque collaboration est construite autour d'un partenariat stratégique fort, afin que la startup bénéficie au maximum du réseau commercial de Sia Partners.

Associations de membres

Anticipations

France, *Charlotte de Lorgeril*

SIFMA

US, *John Gustav*



Consulting for Good



Consulting for Good.

Consulting for Good est l'approche globale de Sia Partners en matière d'Environnement, de Social et de Gouvernance (ESG), par laquelle nous nous efforçons d'intégrer l'ESG au cœur de notre stratégie commerciale, de nos opérations et de notre culture.

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques, des pratiques et des valeurs internes qui soutiennent notre personnel, notre communauté et notre planète. Et en tant que société de conseil, nous avons la possibilité d'élargir considérablement notre impact en soutenant nos clients du monde entier dans leurs propres efforts en matière d'ESG, en leur fournissant une expertise et des solutions innovantes axées sur la durabilité. Cette approche holistique intègre l'ESG dans l'ADN de notre entreprise et constitue, selon nous, la clé d'un impact de niveau supérieur. Environ 14 % du revenu annuel de Sia Partners pour l'année fiscale 21/22 a été généré par des projets Consulting for Good.

Piliers et domaines prioritaires :

Environnement

Lutter contre le changement climatique
Tirer parti de la technologie
Finance verte
Réglementation gouvernementale
La biodiversité

Sociale

Le bien-être au travail
Transformation du travail et travail 4.0
Négociation sociale
Diversité, Équité, Inclusion & Appartenance

Gouvernance

Anti-corruption
Confidentialité des données
Conformité numérique
Devoir de vigilance
Sécurité financière

Ambitions.

Nos engagements au sein de Consulting for Good correspondent à 3 ambitions fondamentales :

Nous nous efforçons

D'être un **cabinet de conseil engagé** qui a un impact positif sur le monde qui nous entoure. Nous nous engageons à réduire nos émissions de portée 1, 2 et 3 pour atteindre un niveau net zéro d'ici 2032, principalement en limitant les déplacements, en optimisant nos espaces de travail et nos pratiques, et en engageant nos fournisseurs. Nous sommes résolus à soutenir les droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur et à nous engager de manière responsable auprès des communautés locales. Dans chacun de nos trois piliers ESG, nous tirons parti de notre expertise pour encourager et faciliter l'engagement de nos clients et de la société dans son ensemble en établissant des partenariats avec des ONG et des groupes de réflexion, en publiant des études de pointe et en mobilisant nos consultants pour le développement d'offres ESG.

Nous voulons

Être un **employeur de premier choix** en soutenant le développement de carrière de nos collaborateurs, en promouvant la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, et en favorisant une culture de collaboration mondiale. Nos engagements dans ces domaines consistent notamment à garantir un dialogue ouvert en tirant parti des enquêtes et des réseaux d'employés, à offrir des possibilités de mentorat et de coaching, à améliorer notre catalogue de formation DEIA et garantir une promotion équitable et transparente.

Nous nous engageons

À être un **partenaire de confiance** en restant intransigeants sur l'éthique et la lutte contre la corruption tout au long de la chaîne de valeur. Cela inclut la promotion des principes décrits dans notre code de conduite en formant notre personnel à l'éthique des affaires, en formalisant un processus d'achat responsable et en intensifiant nos relations avec les fournisseurs.



Gouvernance ESG

Notre politique de gouvernance interne est conçue pour favoriser la collaboration mondiale et garantir que l'activité locale s'aligne sur les stratégies et les objectifs du groupe.

Cette structure est pilotée par le responsable mondial de l'ESG, qui est chargé de la stratégie mondiale de Sia Partners dans ce domaine. Cette fonction assure la liaison avec des membres dévoués de la direction pour diriger les réseaux locaux d'employés, qui à leur tour mènent des initiatives locales. Les responsables de ces réseaux collaborent globalement entre eux et avec le responsable mondial de l'ESG, afin de partager les connaissances et de faciliter les initiatives mondiales.

S'agissant du travail en contact avec le client dans le cadre de Consulting for Good, les offres d'ESG ou d'autres IP sont développées au niveau de la Squad responsable de notre modèle opérationnel NEXTGEN, en tirant parti de la contribution et de la veille économique de nos experts dans les domaines concernés.

L'ensemble de la collecte de données et des rapports est géré par le responsable mondial de l'ESG.

“Si nous voulons faire avancer nos efforts en matière d'ESG, l'adhésion des dirigeants est essentielle. Je suis fier d'avoir un impact en co-développant et en dirigeant le Comité stratégique ESG de Sia Partners. Prévu pour être lancé en 2023, le comité apportera une aide précieuse et assurera l'intégration de l'ESG dans le plan stratégique de Sia Partners.”

Sandrine Carreau

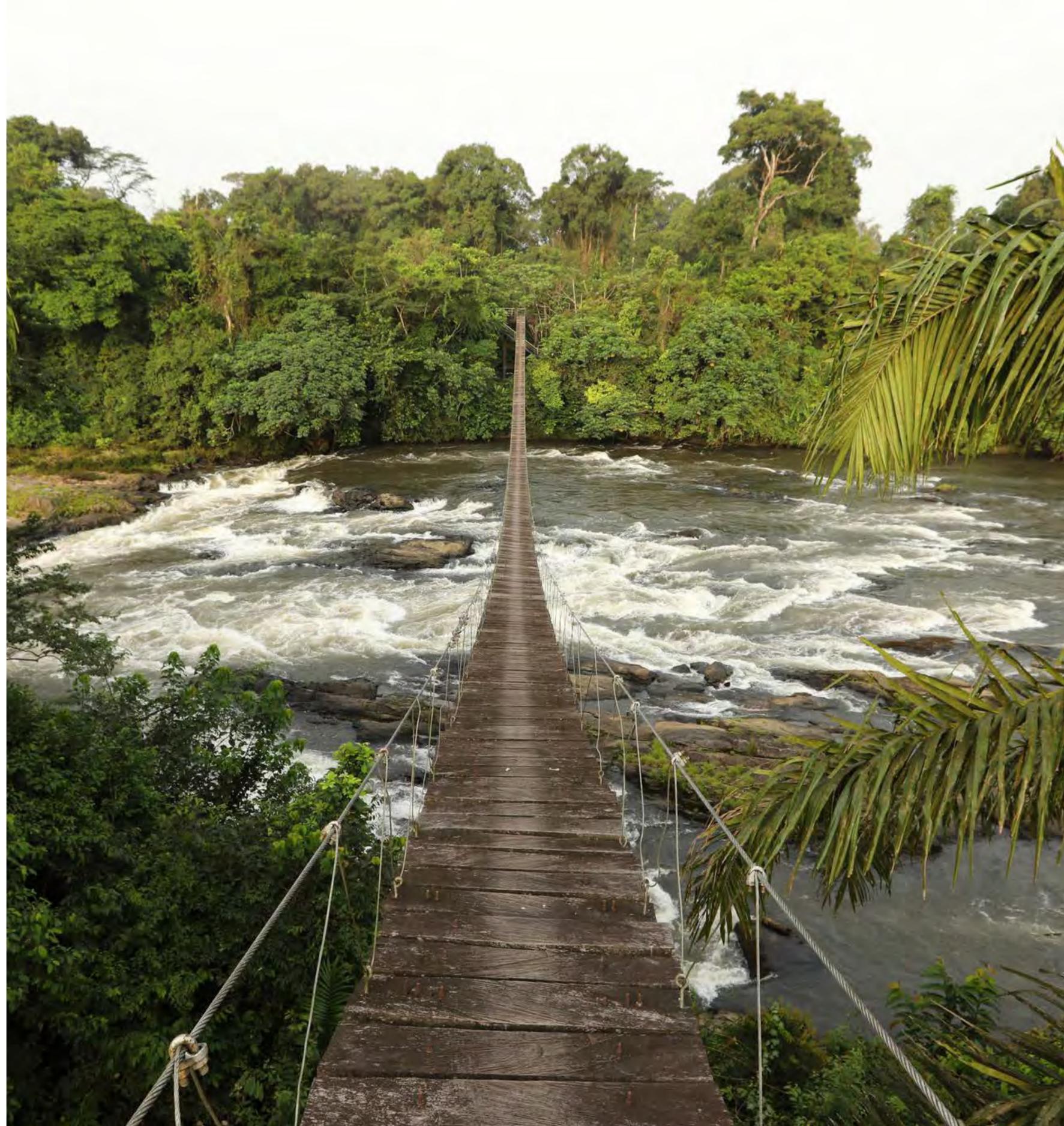
Sandrine est Chief Strategy, Corporate Development, and Marketing Officer chez Sia Partners et co-dirigera le prochain comité stratégique ESG du groupe.



Reporting et évaluation.

Le présent rapport ESG est publié chaque année, dans le but de garantir la transparence de nos pratiques et de nos progrès.

Ce rapport couvre l'activité de Sia Partners dans le monde entier et est mis à la disposition de toutes les parties prenantes sur notre site web. Sia Partners effectue également une évaluation annuelle auprès d'Ecovadis, une société tierce d'évaluation de la durabilité. Notre rapport de durabilité Ecovadis est entièrement disponible pour les clients sur la plateforme en ligne de ce dernier et est communiqué en interne aux employés de Sia Partners. Il est mis à la disposition des autres parties prenantes sur demande. Enfin, en tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, Sia Partners publie une communication annuelle sur les progrès réalisés, qui est mise à la disposition du public sur le site web du Pacte mondial des Nations Unies.



Environnement



Environnement.

**La crise
climatique
exige une action
immédiate et
ambitieuse
de la part des
individus et des
organisations.**

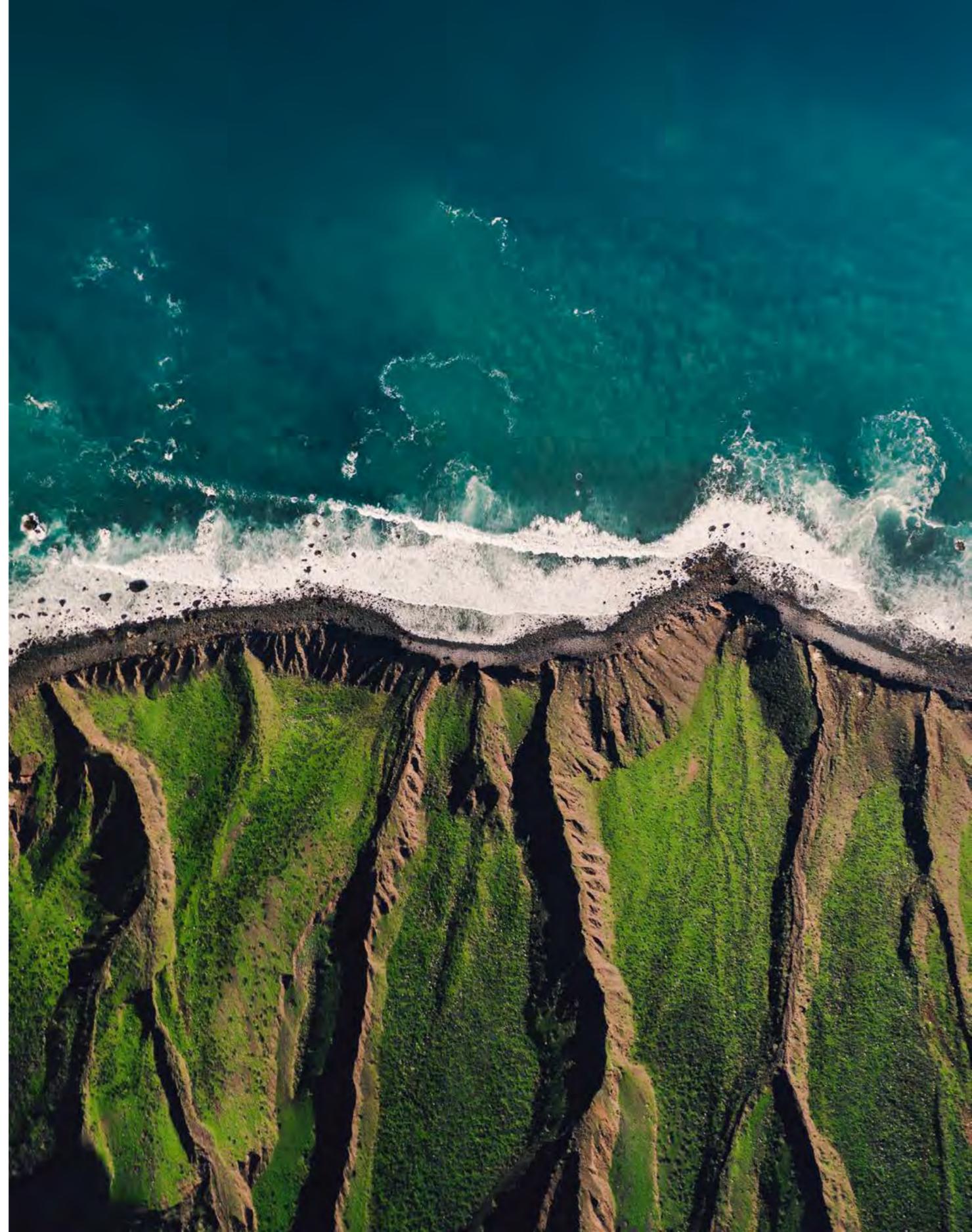
Sia Partners s'engage à réduire son impact sur l'environnement et à progresser vers le net-zéro, tout en aidant les autres organisations à faire de même.

Conscience environnementale.

Nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation à l'environnement en interne, de promouvoir des pratiques de travail plus écologiques et d'encourager notre personnel à prendre des mesures pour lutter contre le changement climatique.

Notre charte mondiale de l'environnement, applicable dans le monde entier, décrit les pratiques simples que les employés peuvent adopter pour réduire leur impact sur l'environnement au travail. Nos bureaux proposent également différents programmes encourageant les déplacements domicile-travail durables, allant de la mise à disposition de bornes de recharge pour les véhicules électriques à des installations de stationnement pour les vélos, en passant par la subvention de l'utilisation de méthodes de transport écologiques. Sia Partners s'approvisionne en technologie auprès d'un fournisseur écologique qui recycle et remet à neuf l'équipement. Cette démarche est complétée par des politiques BYOD (Bring Your Own Device) pour les smartphones.

Dans un effort pour éduquer et responsabiliser nos employés, Sia Partners France, Belgique et Pays-Bas ont lancé le Climate Fresk, un atelier de team building de trois heures qui éduque les participants sur les causes et les effets du changement climatique, et sur la façon dont nous pouvons agir à l'échelle individuelle et collective. 30 % de nos collaborateurs en France et 40 % de ceux en Belgique et aux Pays-Bas avaient suivi le Climate Fresk à la fin de l'année 2022. Notre objectif est d'atteindre 70 % dans ces zones géographiques d'ici la fin de l'année 2023 et de lancer des ateliers similaires dans le monde entier. Les employés sont également encouragés à s'impliquer dans Climate & Change, notre réseau dédié à la sensibilisation interne à l'environnement. Lancé en France en 2022, les membres de ce réseau mènent diverses initiatives, notamment des conférences, des newsletters et des ateliers.



Portrait collaborateur.

“Le réseau Climate & Change de Sia Partners est issu de deux constats : les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans la résolution des problèmes environnementaux et les salariés sont prêts à apporter leur pierre à l’édifice. Diriger ce réseau a donné un sens à mon travail et m’a permis d’avoir un impact tangible. Mais surtout, il m’a permis de m’entourer de personnes formidables, toutes plus engagées et inspirantes les unes que les autres, et je leur en suis très reconnaissante !”

Gabrielle Kiss

Gabrielle est à la tête du réseau Climat & Change de Sia Partners en France.



Empreinte carbone.

Nous mesurons et communiquons notre empreinte carbone depuis 2019. À partir de 2021, nous avons établi un partenariat avec Greenly pour passer d'une approche déclarative à une méthodologie de calcul des émissions de carbone certifiée ISO 14064. Cette méthodologie fournit une image plus claire des émissions tout au long de la chaîne d'approvisionnement, permettant à Sia Partners d'avoir une vision plus complète des émissions de portée 3.

Nous avons amélioré notre méthodologie en 2022, avec des mises à jour comprenant les changements suivants : 1. révision du processus de collecte de données pour assurer une plus grande implication des équipes financières et une qualité de données plus cohérente ; et 2. un changement méthodologique de monétaire à physique pour l'analyse des contractants de Sia Partners, afin de mesurer leurs émissions avec une plus grande précision.

Forts d'un processus de collecte de données et d'une méthodologie améliorée, nous poursuivons nos efforts de réduction en prenant 2022 comme année de référence.

Intensité physique

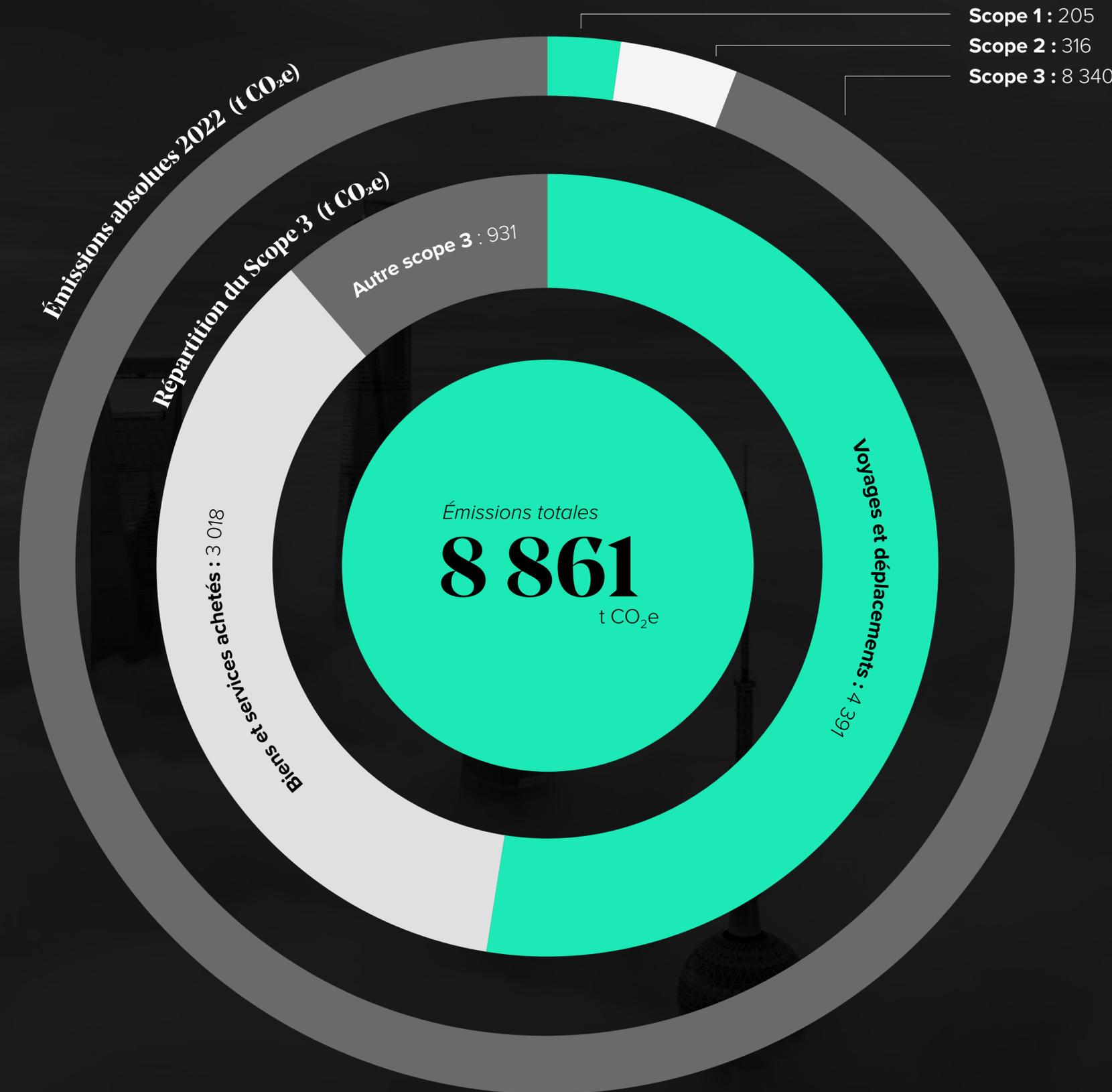
3 983

kg CO₂e/employé

Intensité économique

0,084

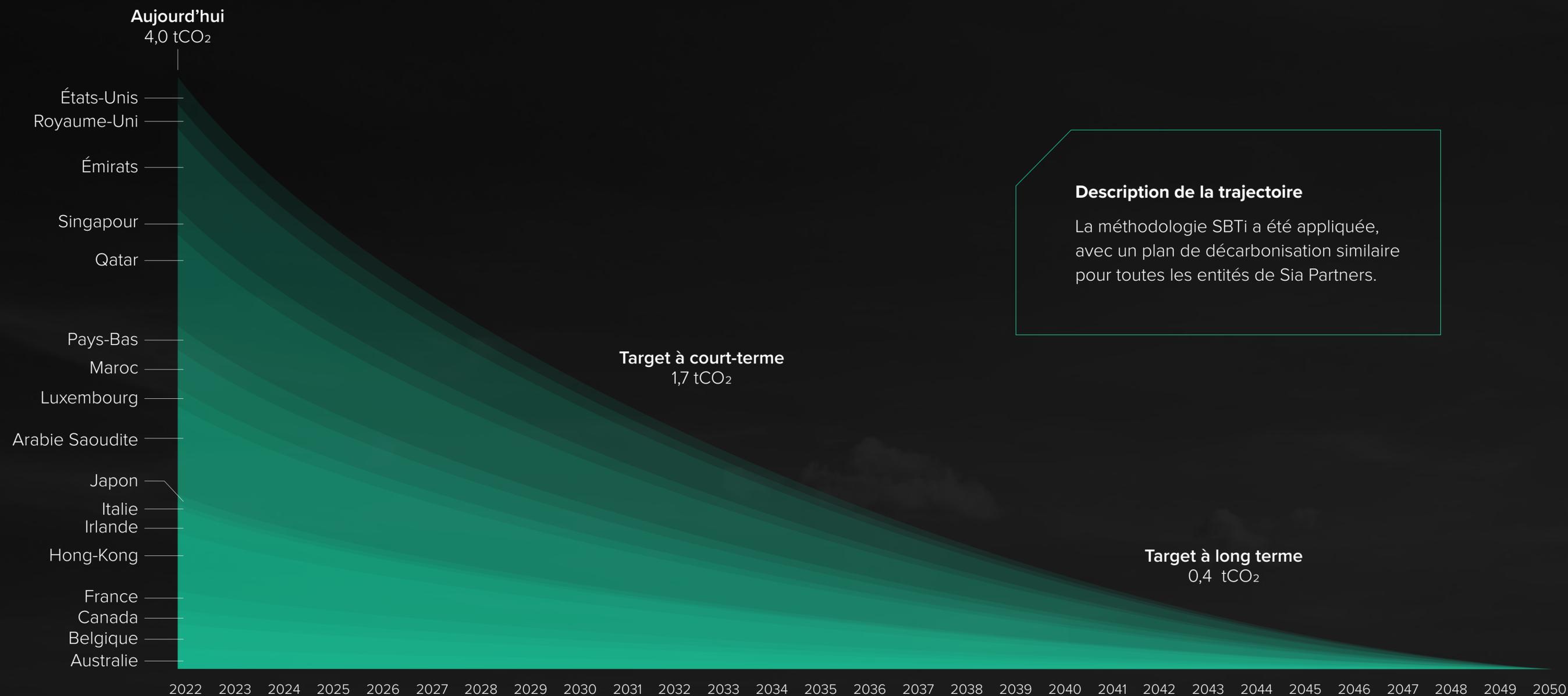
kg CO₂e/€ de marge brute



Engagement net-zéro.

Trajectoire globale des émissions par employé

Ce scénario décrit l'évolution des émissions globales de Sia Partners par employé, avec des projections basées sur la mise en œuvre d'une stratégie de réduction du groupe.



Description de la trajectoire

La méthodologie SBTi a été appliquée, avec un plan de décarbonisation similaire pour toutes les entités de Sia Partners.

Sia Partners répond à l'appel urgent à l'action climatique des entreprises en rejoignant la campagne "Business Ambition for 1.5°C" et en fixant des objectifs de réduction des émissions à court terme et de net-zéro, conformément à l'initiative "Science Based Targets" (SBTi).

L'initiative Science Based Targets est un organisme mondial qui permet aux entreprises de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions en fonction des dernières don-

nées scientifiques sur le climat. Son objectif est d'inciter les entreprises dans le monde entier à réduire de moitié leurs émissions avant 2030 et à parvenir à des émissions nettes zéro avant 2050. Sia Partners s'est engagé à soumettre au SBTi des objectifs à court terme et des objectifs nets zéro pour certification. Notre engagement est indiqué sur le [site web du SBTi](#).

Engagement net-zéro.

Sia Partners s'engage à prendre des mesures concrètes pour réduire les émissions des catégories 1, 2 et 3. Nos objectifs sont les suivants :

Scope 1

6,8 %

Réduction moyenne par an

50,4 %

Réduction d'ici 2032

Scope 2

100 %

D'approvisionnement en électricité verte d'ici 2032

Scope 3

8,3 %

De réduction moyenne par employé et par an

58,1 %

Réduction par employé d'ici 2032

Cela comprendra une réduction totale de 65 % des émissions dues aux vols (0,023 kg CO₂e/€ de marge brute). En ce qui concerne les émissions restantes, notre objectif est de veiller à ce que les fournisseurs responsables de 67 % de nos émissions de scope 3 soient conformes au SBTi au cours des cinq prochaines années.

Afin d'atteindre ces objectifs, nos efforts de réduction sont fortement axés sur les émissions de scope 3. La réduction des déplacements en avion est une priorité absolue : Nous développons une politique de mobilité ambitieuse qui limitera les voyages d'affaires, avec des spécificités par zone géographique. Sia Partners priorise également la sensibilisation des fournisseurs afin d'encourager les réductions d'émissions tout au long de la chaîne de valeur.

Au fur et à mesure que nous progressons sur notre trajectoire, Sia Partners investit dans des puits de carbone naturels afin de neutraliser les émissions résiduelles que nous ne sommes pas en mesure de réduire à zéro par des méthodes d'abattement. Ces écosystèmes absorbent et stockent le carbone de l'atmosphère, contribuant ainsi à la neutralité carbone mondiale. Sia Partners acquerra des crédits carbone de ces projets, qui refléteront le carbone absor-

bé en conséquence directe de l'investissement de Sia Partners. Nous sommes conscients du "greenwashing" (écoblanchiment) qui, malheureusement, peut être associé à l'utilisation des crédits carbone. Pour cette raison, Sia Partners investit exclusivement dans des projets d'absorption qui incluent un processus strict de certification et de vérification du carbone via des labels tiers réputés.



Solutions clients.

En tant que cabinet de conseil, Sia Partners a la possibilité d'agir pour l'environnement au-delà de ses propres activités en aidant les organisations à réduire leur propre impact sur l'environnement. **Le travail de nos clients dans ce domaine s'articule autour de cinq piliers :**

6 %

Nos offres environnementales ont représenté 6 % du revenu annuel global de Sia Partners au cours de la période FY21/22.

Lutte contre le changement climatique

Adaptation de modèles d'entreprise plus durables en optant pour la circularité, l'évaluation du cycle de vie et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Exploiter la technologie

Optimiser les processus et ouvrir de nouvelles opportunités grâce à des outils innovants, tels que l'IA et l'informatique quantique.

Finance verte

Prendre en compte les considérations environnementales pour informer les investissements dans le secteur financier, allouer des ressources par le biais de produits, d'actifs et d'investissements verts.

Réglementations gouvernementales

Se tenir informé des exigences et allouer des ressources en conséquence pour établir des rapports, mesurer et respecter les normes.

Biodiversité

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

Solutions clients.

Focus sur les offres

Bas carbone

Les organisations doivent repenser leurs stratégies de réduction des émissions de gaz à effet de serre si elles veulent devenir résilientes face au changement climatique. Des milliers d'entreprises se sont déjà engagées à fixer des objectifs nets zéro, et l'évolution des réglementations rend de plus en plus difficile le maintien du statu quo. Sia Partners accompagne les entreprises dans le développement de leurs trajectoires net-zéro et de leurs feuilles de route de A à Z. Nous travaillons sur quatre phases : Mesurer les émissions de GES, développer des trajectoires de réduction de carbone et de net-zéro, établir une gouvernance, générer l'engagement et la sensibilisation des employés.

Risque et résilience

Face à l'aggravation des effets du changement climatique, les organisations doivent réévaluer leurs modèles opérationnels afin de faire face aux risques climatiques. Sia Partners aide les entreprises à atténuer trois types de risques : les risques physiques, les risques de transition vers des modèles économiques à faible émission de carbone et les risques de responsabilité. Notre méthodologie propose aux entreprises un parcours en cinq étapes pour renforcer leur résilience, protéger leurs employés et identifier de nouvelles opportunités :

1. **Impliquer la direction générale**
2. **Réaliser un diagnostic des risques et des vulnérabilités**
3. **Élaborer une stratégie de résilience et une feuille de route**
4. **Passer à l'action et transformer l'entreprise**
5. **Contrôler la résilience et évaluer la stratégie**

Portrait collaborateur.

“Les organisations doivent prendre des mesures immédiates et ambitieuses afin d’être efficaces dans la lutte contre le changement climatique. En tant que cabinet de conseil, Sia Partners a l’opportunité d’avoir un impact significatif en aidant les entreprises à réduire leur impact environnemental et à optimiser leurs efforts de transformation. Je suis honoré de diriger notre équipe globale Climate Analysis dans ce travail important.”

Jean Trzcinski

Jean est Managing Partner de Sia Partners Belgique & Pays-Bas et dirige l’équipe Climate Analysis de Sia Partners.



CAMERR

En novembre 2022, Sia Partners, en collaboration avec Orange et Planète Urgence, a lancé le projet CAMERR (Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience).

CAMERR vise à restaurer 1 000 hectares de forêts de mangroves dans les estuaires du Cameroun et du Ntem sur une période de 30 ans, ce qui en fait le plus grand projet de restauration de mangroves jamais réalisé au Cameroun. Le projet contribue à la neutralité carbone globale et aux objectifs de développement durable des Nations Unies.

Les forêts de mangroves sont des écosystèmes extrêmement précieux : elles abritent la biodiversité, préviennent les inondations côtières, filtrent les polluants et séquestrent d'importantes quantités de carbone dans l'atmosphère. Au Cameroun, cependant, 66 % des forêts de mangroves sont épuisées ; on estime que près de 3 000 hectares de forêts de mangroves disparaissent chaque année dans le pays. Il en résulte des inondations destructrices, une contamination de l'eau potable et une perturbation importante de la vie aquatique, ce qui nuit 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 se réappropriier ces écosys-

tèmes à long terme. CAMERR est une formidable avancée pour répondre à ces défis. Outre l'impact positif sur le changement climatique et la biodiversité inhérente au projet, CAMERR promet d'avoir un impact socio-économique significatif, notamment en termes de création d'emplois et de programmes de formation pour le développement de pratiques durables en matière de sylviculture, de pisciculture, d'agriculture et d'aquaculture.

Planète Urgence, une ONG internationale basée à Paris, mène le projet CAMERR, en collaboration avec les partenaires locaux, les communautés et les autorités traditionnelles, locales et nationales, avec le soutien de Sia Partners et d'Orange. L'implication active des populations locales est de la plus haute importance ; CAMERR se conforme au protocole camerounais pour assurer une divulgation complète du projet aux communautés locales afin d'obtenir leur consentement et de maintenir un dialogue ouvert.

Impact attendu

Au fur et à mesure de l'avancement du projet, nous nous attendons à ce que CAMERR réponde à neuf des objectifs de développement durable des Nations Unies :



Targets de CAMERR

**Écosystème
de mangrove
partiellement
réhabilité**

1 000

Hectares

88

Pépinières

1 145

Personnes employées

1

Étude sur la biodiversité

**Populations locales
équipées pour
préserver les forêts
de mangrove**

37

Ateliers

1 130

Personnes formées, dont
200 écoliers

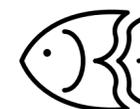
**Renforcement
de l'autonomie
socio-économique
des populations
locales**



Soutien aux entrepreneurs



Initiatives génératrices de
revenus



Pisciculture, agriculture,
aquaculture durables

Portrait collaborateur.

“Le projet CAMERR m’a vraiment ouvert les yeux, à la fois sur l’importance vitale des mangroves pour la société et sur la complexité ahurissante d’un projet de restauration bien géré et véritablement impactant. CAMERR fonctionne en dialogue continu avec les communautés et les dirigeants locaux. Il est conçu pour avoir un impact environnemental et socio-économique significatif à long terme, durable et consensuel. Je me sens honorée et émue d’être impliquée dans un projet aussi intentionnel et significatif.”

Bailey Wamp

Bailey est Head of CSR chez Sia Partners et participe à la gouvernance du projet CAMERR



La mangrove.

Les mangroves disparaissent. On estime que 25 % des mangroves ont disparu au cours des 40 dernières années, en raison du développement côtier, de la conversion des terres pour l'aquaculture et l'agriculture, de la surexploitation et de la pollution. Les répercussions sociétales de l'appauvrissement des écosystèmes de mangroves sont considérables : réduction de la croissance économique, appauvrissement des moyens de subsistance, diminution de la sécurité humaine, détérioration de la qualité de vie des communautés locales et augmentation du taux de carbone dans l'atmosphère.

Zones de biodiversité

Les mangroves sont des havres de biodiversité, abritant, nourrissant et nourrissant un large éventail d'espèces. Plus de 40 espèces d'oiseaux, 10 espèces de reptiles, 6 espèces de mammifères et une espèce d'amphibien vivent exclusivement dans les mangroves.

Protection des rivages

Les racines et les branches imbriquées des mangroves réduisent le vent et inhibent la montée des eaux et des vagues, ce qui les rend très efficaces pour réduire les dégâts causés par les tempêtes. Leurs systèmes racinaires denses empêchent également l'érosion, protégeant ainsi davantage les rivages des inondations.

Amélioration de la qualité des eaux

Les mangroves contribuent à la propreté de l'eau en filtrant les polluants, en absorbant les excès de nutriments et en retenant les sédiments, ce qui améliore la clarté et la qualité de l'eau.

Absorption du carbone

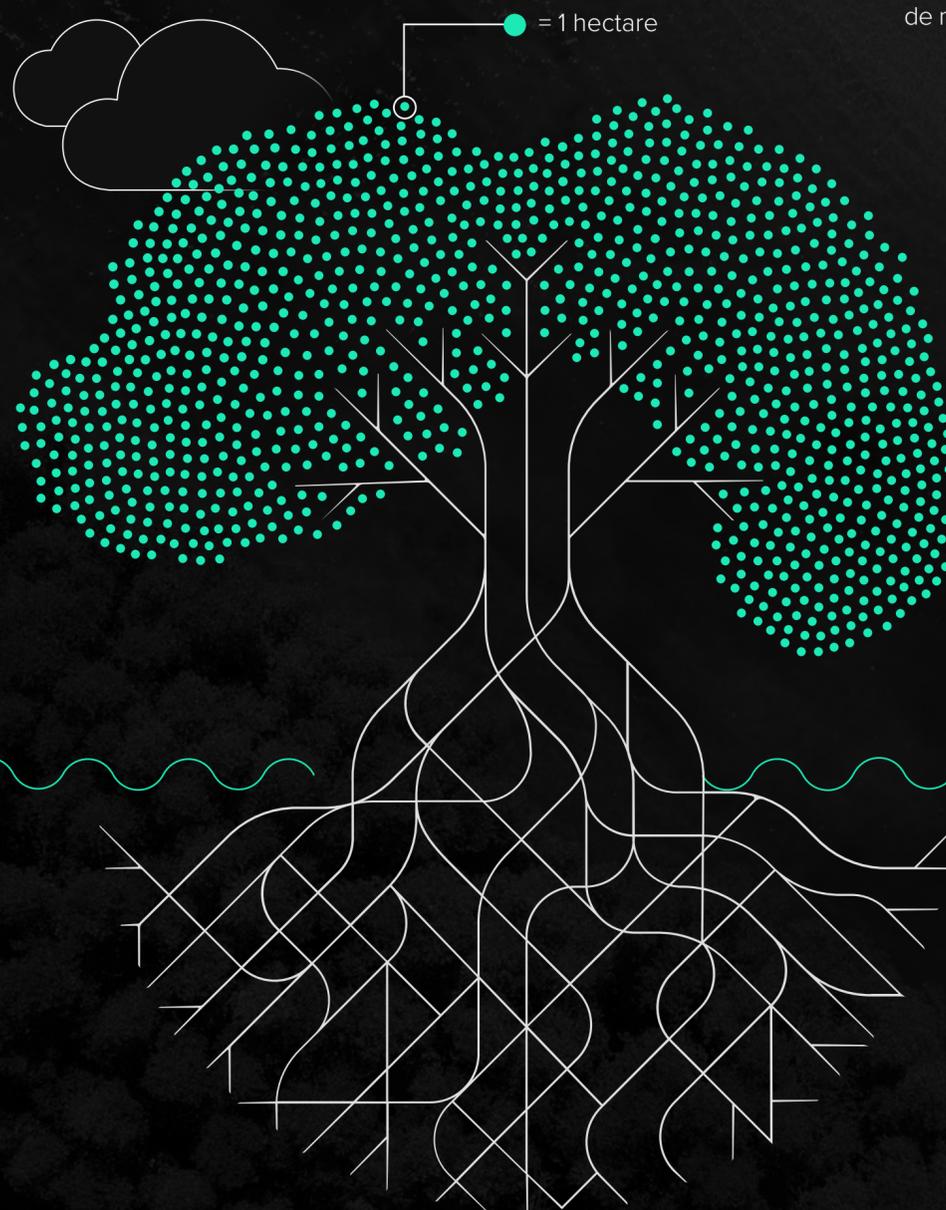
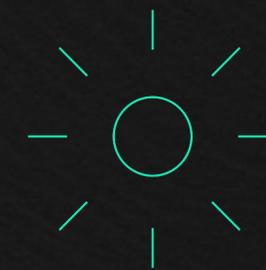
Les mangroves capturent le carbone et le stockent dans le sol boueux où elles vivent, empêchant ainsi sa libération dans l'atmosphère. Elles séquestrent plus de trois fois plus de carbone par surface équivalente que tout autre écosystème sur Terre, ce qui en fait une "solution naturelle" extrêmement précieuse pour lutter contre le changement climatique.

Impact socio-économique

Les mangroves sont vitales pour les communautés et les économies locales, des millions de personnes dépendant de ces écosystèmes pour la nourriture, le bois pour la cuisine et la construction, et les revenus de la pêche et du tourisme. Selon le PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement), on estime que les mangroves génèrent entre 33 000 et 57 000 dollars par hectare et par an pour les économies nationales des pays en développement où elles sont implantées. Elles contribuent à la réalisation des objectifs internationaux en matière de réduction de la pauvreté, d'eau potable, d'assainissement et d'égalité des sexes.

1 000 Hectares

CAMERR a pour objectif de restaurer 1 000 hectares de forêts de mangroves dans les estuaires du Cameroun et du Ntem sur une période de 30 ans, ce qui en fait le plus grand projet de restauration de mangroves jamais réalisé au Cameroun.



Social



Social.

Au cœur de Consulting for Good se trouve l'ambition de Sia Partners d'être un employeur de premier plan pour ses collaborateurs.

Nous comprenons que notre performance dépend de la manière dont nous engageons et investissons dans nos talents. En offrant un soutien professionnel sur mesure et en favorisant une culture de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance, nous soutenons le bien-être et l'employabilité de nos collaborateurs et jetons les bases de l'innovation et de la croissance. Notre responsabilité sociale s'étend bien au-delà de nos portes pour soutenir les communautés locales et garantir le respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur.

Sia Partners s'engage à protéger les droits de l'homme fondamentaux inhérents à tous les êtres humains, tels que décrits dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies. Nos engagements sont mis en évidence dans les politiques mondiales de Sia Partners, notamment le Code de conduite, la Charte d'achat responsable et la Politique de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, ainsi que dans les manuels des employés locaux. Sia Partners est également un signataire actif du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2020.

Nos talents.

Diversité, équité, inclusion, et appartenance

Nous croyons en la promotion d'une culture diversifiée, équitable et inclusive où nos employés et nos partenaires sont valorisés et s'épanouissent dans un sentiment d'appartenance. Nous nous engageons à recruter et à développer un réseau diversifié d'employés et à investir dans leur croissance en leur offrant des opportunités uniques d'immersion professionnelle et culturelle.

Notre engagement en faveur de l'inclusion motive une collaboration dynamique avec nos clients, en instaurant la confiance par la création d'un environnement inclusif de curiosité et d'apprentissage qui a un impact durable. Nous sommes guidés par la recherche de la compréhension et sommes fiers de pouvoir fournir des solutions significatives aux défis uniques de nos clients. 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 de l'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.

L'engagement de Sia Partners en faveur de la **diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance (DEIB)** repose sur trois piliers : retenir les employés dans un secteur à fort taux de rotation en encourageant une culture d'appartenance et d'appréciation, développer nos employés en leur fournissant

les meilleures ressources et opportunités pour atteindre leurs objectifs et ambitions, et attirer des talents divers en motivant une culture d'inclusion et de célébration des identités uniques. Les efforts de DEIB sont menés par **des réseaux d'employés**, tels que Pride & Allies et Women & Allies, à travers les Hubs de Sia Partners, soutenus par le leadership via les Sponsors DEIB. À l'exception de Pride & Allies, qui est mondial, les réseaux d'employés de Sia Partners opèrent au niveau local dans leurs centres ou régions, se réunissant au niveau international pour travailler sur des initiatives globales tout au long de l'année, comme celles qui reconnaissent la Journée internationale de la femme et le Mois de la fierté.

Une politique **DEIB globale** s'applique aux opérations de Sia Partners dans le monde entier. Cette politique formalise les convictions du groupe en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, et établit nos meilleures pratiques fondamentales dans trois domaines : l'égalité des chances, la culture inclusive et l'environnement sûr. La poli-

tique comprend une **formation** obligatoire, basée sur des cours fondamentaux axés sur les préjugés inconscients et la culture inclusive, qui est requise pour tous les employés dès leur arrivée chez Sia Partners. Afin de promouvoir un dialogue ouvert et de mesurer l'impact des initiatives DEIB du groupe, la politique établit également une **enquête DEIB** anonyme. Envoyée deux fois par an, cette enquête recueille les commentaires des employés sur la culture d'entreprise, l'appartenance, la discrimination et le harcèlement. Les résultats de ces enquêtes sont mis à la disposition de tous les employés dans un tableau de bord interactif. La politique formalise également **les procédures RH pour le traitement des cas de discrimination et de harcèlement**, ce qui permet de garantir la cohérence des procédures dans les différentes zones géographiques et d'assurer la transparence pour les employés. L'intégralité de la politique DEIB est mise à la disposition de toutes les parties prenantes sur le site web de Sia Partners.



Alors que nous nous efforçons de rendre notre culture plus diversifiée, plus équitable et plus inclusive pour notre personnel, nous nous concentrons en grande partie sur la rétention des talents et le soutien de leur développement de carrière. Notre plan d'action global, établi en 2021, est axé sur la multiplication des possibilités de mise en réseau et de mentorat, sur l'accès équitable aux promotions et sur la sensibilisation de notre personnel aux préjugés inconscients et au leadership inclusif.

Nos talents.

Diversité des genres

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 soutenir leur développement professionnel.

Pour ce faire, il est essentiel de sensibiliser notre personnel aux préjugés inconscients et aux obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail, et de faciliter les conversations sur la façon dont nous, individuellement et collectivement, femmes et alliés, pouvons progresser dans la poursuite de l'égalité des sexes. En 2022, cet effort a pris la forme de différentes campagnes internes, d'événements et de cours de formation. En l'honneur de la Journée internationale de la femme et du Mois de l'histoire des femmes, un panel mondial de femmes dirigeantes de Sia Partners a eu une discussion franche et des questions-réponses avec nos employés sur la façon dont elles ont vu l'égalité des sexes évoluer dans leur carrière, et sur la façon dont nous pouvons conduire le changement. Dans le cadre d'une campagne plus large, elles ont fourni de précieux conseils de carrière à nos femmes et des conseils d'allié à tous. Nos réseaux d'employés " Women &

Allies " ont organisé diverses initiatives tout au long de l'année, notamment des ateliers sur l'image de marque, des recherches sur les préjugés sexistes dans les offres d'emploi et des événements soutenant les femmes dans Data science.

Nous avons régulièrement augmenté la proportion de femmes employées à temps plein à partir de 2020, progressant ainsi vers notre objectif d'atteindre 25 % de femmes aux postes de direction d'ici 2028 et d'augmenter notre équilibre global entre les hommes et les femmes de 1 % par an. En 2023-2024, nous nous concentrerons sur une analyse approfondie des taux de promotion et de l'écart de rémunération.

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

	2020	2021	2022
Direction générale	19 %	19 %	21 %
Reste des employés	39 %	40 %	41 %
Effectif global	38 %	38 %	39 %



Portrait collaborateur.



“Au cours de l’année écoulée, je me suis engagée à sensibiliser aux préjugés sexistes et à la lutte pour l’égalité avec le réseau Women & Allies de Sia Partners. Travailler avec ce réseau m’a permis d’entrer en contact et de m’engager de manière significative avec des personnes énergiques qui partagent mes convictions. Cela m’a permis d’avoir un impact tangible sur une cause qui me tient à cœur.”

Noémie Lane

Noémie est une membre active du réseau Women & Allies en France.

Nos talents.

Inclusion LGBTQIA+

Le réseau Pride & Allies de Sia Partners, lancé en 2021, a une portée mondiale.

Composé de 38 % d'employés s'identifiant comme LGBTQ+ et de 62 % d'alliés en 2022, représentant 11 pays, ce réseau 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 réseautage. Le réseau Global Pride & Allies facilite l'organisation d'événements mondiaux et locaux, de campagnes de sensibilisation et de dialogues ouverts. Les temps forts du réseau pour le mois de la fierté en 2022 ont été le parrainage de la course de charité des New York Road Runners, ainsi que le Seattle Pride Fest, qui a compté plus de 100 000 participants.



Portrait collaborateur.

“Je suis fier de diriger le réseau mondial Pride & Allies de Sia Partners et de contribuer à la culture d’inclusion de l’entreprise. Le réseau offre à nos employés un environnement sûr et favorable pour exprimer leur relation à l’orientation sexuelle et à l’identité de genre, avec des possibilités d’échange, d’éducation et de mise en réseau significatives. Le fait de disposer d’un réseau mondial nous permet de soutenir davantage notre personnel en facilitant le partage des connaissances entre nos bureaux, et nous offre une merveilleuse opportunité d’apprendre les uns des autres et d’établir une solidarité interculturelle dans le monde entier.”

Stefan Twigt

Stefan dirige le réseau mondial Pride & Allies de Sia Partners.



Nos talents.

Origines raciales et ethniques

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

Nos réseaux d'employés dédiés favorisent les 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 North America BIPOC & Allies, dédié à l'accueil, à la célébration et à la promotion de Black, Indigenous, & Persons of Color (BIPOC) au sein de Sia Partners, organise des événements éducatifs dans le cadre de l'initiative Sia Shares, offrant ainsi une opportunité d'apprentissage et de discussion authentique. En 2022, le réseau a également continué à soutenir les communautés locales, en parrainant le programme Economic Literacy (ExCel) Future Leaders pour la troisième année consécutive.

Dans l'APAC, Sia Partners Australia s'engage à construire des communautés plus dynamiques et prospères dans lesquelles la culture, l'histoire et les peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torres sont reconnus, compris et promus. À cette fin, en 2022, notre équipe a commencé à élaborer un plan d'action pour la réconciliation (RAP), sous la direction d'un mentor aborigène. Notre travail s'aligne sur le cadre du PAR développé par Reconciliation Australia, l'organisme chef de file pour la réconciliation dans le pays. Ce cadre comprend quatre types de PAR - Réfléchir, Innover, Élargir et Élever - qui permettent aux organisations de développer continuellement leurs engagements. Le PAR Reflect de Sia Partners sera soumis à l'approbation de Reconciliation Australia en juillet 2023.



Portrait collaborateur.



“Je me suis impliquée dans le programme BIPOC de Sia Partners parce que je crois en la représentation. Je pense que si nos employés voient des personnes comme eux représentées dans les instances dirigeantes, ils s’imagineront eux-mêmes comme de futurs dirigeants. Ma vision est que nous créons une culture accueillante où la diversité est considérée comme une force, où il y a de la place pour de nombreuses voix et de nombreux points de vue à tous les niveaux de l’organisation. La création d’un environnement diversifié garantit que notre entreprise attirera et retiendra les meilleurs talents, et que les gens auront un véritable sentiment d’appartenance.”

Sohail Thaker

Sohail est Partner au Canada et sponsor du réseau Black, Indigenous, and Persons of Color (BIPOC) & Allies en Amérique du Nord.

Portrait collaborateur.

“Je suis passionné par le fait de veiller à ce que chacun ait la possibilité de faire de son mieux et d’être à son meilleur. J’ai pu soutenir le travail remarquable de notre équipe locale de la DEIA en faisant progresser notre plan d’action pour la réconciliation.

Notre plan décrit comment nous transformons nos grandes ambitions de parvenir à l’égalité pour les Aborigènes et les insulaires du détroit de Torres en Australie en actions mesurables.”

Aaron Ryder

Aaron gère le plan d’action de réconciliation de Sia Partners en Australie.



Nos talents.

Personnes en situation d'handicap

Sia Partners est fier de soutenir ses employés en situation d'handicap par le biais de différents programmes locaux.

Par exemple, en plus des référents RH dédiés et des politiques internes, Sia Partners France et Sia Partners UK offrent un accès à des organisations externes spécialisées dans la gestion du handicap et des changements de vie majeurs. Les employés bénéficient d'un soutien sur mesure en travaillant directement avec ces organisations ou par l'intermédiaire d'un ambassadeur dédié. Nos réseaux de salariés sont également à l'origine de nombreuses initiatives visant à sensibiliser et à soutenir les communautés locales. En 2022, notre réseau en France a parrainé une course caritative soutenant Humanité & Inclusion et a organisé des conférences en partenariat avec des organisations locales à but non lucratif.



Portrait collaborateur.

“Le bien-être et la santé mentale me tiennent à cœur car je crois en leur pouvoir de transformation. En tant que responsable du réseau bien-être, je me suis consacrée à la recherche des sources et de l’impact du bien-être et à l’application de mes connaissances pour nous aider à concevoir de meilleures politiques. Le bien-être est vital car il influence le bonheur général, la productivité et favorise la résilience des communautés, ce qui, en fin de compte, façonne un avenir plus brillant et plus sain pour nous tous.”

Zvezdana Tipuric

Zvezdana dirige le réseau de bien-être des employés chez Sia Partners UK & Ireland.



Nos talents.

Développement de carrière et formation

Nous pensons que le soutien 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 et d'engagement interne. 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 correspond à leurs ambitions professionnelles.

Le modèle opérationnel Next-Gen de Sia Partners ne connaît pas de frontières, ce qui renforce notre culture de collaboration internationale. Depuis son lancement en 2022, nous avons nommé une équipe mondiale de développement des talents, chargée de développer une stratégie de groupe qui optimise et harmonise le développement de carrière de nos collaborateurs dans le monde entier.

Dans le cadre de la stratégie de développement des talents de Sia Partners, nous avons commencé à travailler en 2022 sur un nouveau cadre de carrière pour notre ligne d'activité de conseil en stratégie et en gestion. Ce cadre harmonise les niveaux et les attentes dans tous les Hubs, offrant plus de clarté à nos collaborateurs en ce qui concerne les performances et les critères de

promotion. Trois parcours de carrière ont été définis dans ce cadre : Conseil, Engagement et Expert. Ces parcours permettent à nos collaborateurs d'aller au-delà du parcours classique de consultant. Le même travail sera réalisé pour toutes les autres Business Lines de Sia Partners en 2023, y compris AI, Data & Quantitative, SiaXperience, et Biopharma.

L'engagement et le bien-être des employés sont une priorité pour Sia Partners. Pour nous aider à mesurer et à améliorer l'expérience des employés au fil du temps, nous avons lancé une enquête anonyme Pulse Survey en janvier 2022. Envoyée tous les trimestres, l'enquête mesure cinq indicateurs de performance clés : la communication et la transparence, l'alignement sur les valeurs fondamentales, l'expérience de livraison au client, le soutien de l'équipe interne et la santé mentale. Les résultats de l'enquête sont immédiatement accessibles à tous les employés. L'équipe de développement des talents collabore avec les dirigeants de Sia Partners pour élaborer des plans d'action en vue d'une amélioration continue.

Les évaluations régulières des performances de tous les employés à temps plein contribuent à encadrer le dévelop-

pement 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 revus. 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 cadres sont censés maintenir une communication ouverte et réciproque avec leurs équipes, et nos collaborateurs sont encouragés à rechercher en permanence un retour d'information.

Afin de normaliser les évaluations et de garantir une promotion équitable, les attentes en matière de développement des compétences et de performances sont définies pour tous les rôles au sein d'un parcours de carrière donné. Ces attentes sont définies pour cinq groupes de compétences : compétences en matière de conseil, développement commercial, expertise commerciale, gestion du personnel et leadership.



Pour aller de l'avant, notre équipe de développement des talents travaille en étroite collaboration avec les experts de Sia Partners Art of Leadership pour formaliser un programme de mentorat mondial, dont le lancement est prévu en 2023. Le programme s'aligne sur notre culture d'apprentissage et de développement professionnel et vise à soutenir le développement professionnel et interpersonnel de nos collaborateurs, en augmentant leur employabilité tout en soutenant la rétention chez Sia Partners.

Portrait collaborateur.



“J’ai créé le réseau des jeunes professionnels parce que je me préoccupe sincèrement de la croissance et de la réussite de mes collègues jeunes professionnels chez Sia Partners. En créant ce réseau, je vise à favoriser une communauté de soutien où nous pouvons nous connecter, collaborer et partager des idées précieuses, pour finalement nous donner les moyens de prospérer dans nos carrières et d’atteindre nos objectifs professionnels.”

Kristal Mainsah

Kristal dirige le réseau des jeunes professionnels aux États-Unis.

Nos talents.

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, depuis les stages jusqu'aux nominations permanentes à l'étranger. Nos bureaux européens proposent des contrats V.I.E. Ouverts aux citoyens européens, ces contrats permettent aux employés de s'installer dans n'importe quel bureau de Sia Partners dans le monde pour une durée maximale de deux ans. 22 employés de Sia Partners étaient sous contrat V.I.E. en 2022.

Notre programme de mobilité interne est conçu 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 2022, 18 employés ont déménagé à l'étranger et huit ont été transférés vers un autre bureau dans le même pays.



Nos talents.

Opportunités de formation

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

Sia Partners a une approche flexible du développement professionnel et de la formation, offrant un éventail de modules de formation pour permettre à nos employés de développer leurs compétences et d'accroître leur employabilité d'une manière qui leur convient.

Près de 80 heures de cours de formation étaient disponibles sur Sia Institute en 2022. En 2023, notre équipe de développement des talents formalise des parcours d'apprentissage globaux. Ces parcours sont personnalisés par niveau et comprennent des agendas de formation obligatoires et optionnels.

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 % se fait par le biais d'une formation formelle. Nous encourageons nos collaborateurs à rechercher des opportunités d'apprentissage 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 nous assurons de 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.

Agile

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

En quelques chiffres.

74
Asie

446
États-Unis

36
Australie

2 204

Employés à temps plein représentant 62 nationalités en 2022

104
Royaume-Uni & Irlande

142
BENE

136
Canada

56
Moyen Orient

1 164
FRLM

46
Italie

En quelques chiffres.

Équilibre entre les hommes et les femmes par Hub

	2021			2022		
	Femme	Homme	Non-binaire	Femme	Homme	Non-binaire
ASIE	34,5 %	65,5 %	0 %	39,2 %	60,8 %	0 %
AUSTRALIE	N/A	N/A	N/A	36,1 %	63,9 %	0 %
BENE	28,6 %	71,4 %	0 %	30,3 %	69,7 %	0 %
CANADA	52,4 %	47,6 %	0 %	51,5 %	48,5 %	0 %
FRLM	38,3 %	61,7 %	0 %	40,5 %	59,5 %	0 %
ITALIE	24,2 %	75,8 %	0 %	30,4 %	69,6 %	0 %
MOYEN ORIENT	27,3 %	72,7 %	0 %	37,5 %	62,5 %	0 %
ROYAUME-UNI & IRLANDE	41,6 %	58,4 %	0 %	41,3 %	58,7 %	0 %
ÉTATS-UNIS	38,0 %	61,7 %	0,3 %	36,5 %	63,2 %	0,2 %

Rémunération des femmes comparée à celle des hommes

	2020	2021	2022
Direction générale	0,94	0,87	0,90
Salariés	0,93	0,95	0,94

En quelques chiffres.

Diversité raciale et ethnique : États-Unis

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

Répartition par âge

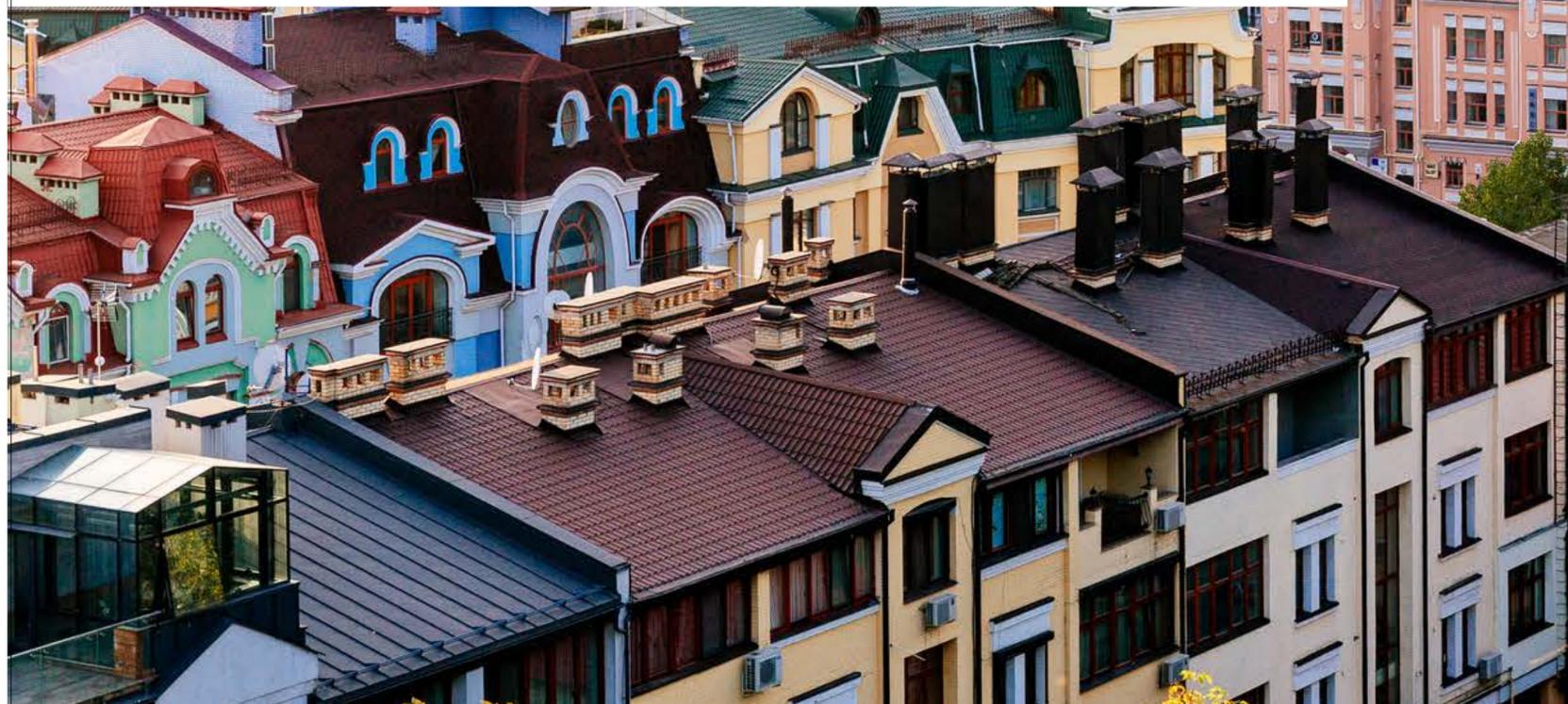
	2020	2021	2022
Direction générale			
Inférieur à 30 ans	0 %	1 %	0 %
Entre 30 et 50 ans	73 %	71 %	74 %
Supérieur à 50 ans	27 %	26 %	26 %
Salariés			
Inférieur à 30 ans	57 %	55 %	57 %
Entre 30 et 50 ans	39 %	42 %	39 %
Supérieur à 50 ans	4 %	3 %	4 %

Communauté.

Suite à l'invasion russe de l'Ukraine, les collaborateurs de Sia Partners dans le monde entier se sont mobilisés pour montrer leur solidarité avec les réfugiés ukrainiens et soutenir les efforts de secours.

L'entreprise Sia Partners a fait un don de €100 000 aux opérations de la Croix-Rouge en Ukraine et a lancé une campagne interne d'abondement des dons, ce qui a permis de récolter €22 800 de dons supplémentaires. Les employés de Sia Partners se sont également mobilisés d'autres manières : plusieurs bureaux ont organisé des collectes de dons locales, et notre personnel en Europe a aidé à fournir des logements aux personnes dans le besoin.

D'autres initiatives caritatives et de sensibilisation sont menées au niveau du Hub. Par exemple, Sia Partners France est un sponsor de longue date de l'Opéra de Paris. Un autre exemple est celui de Sia Partners US, qui fait des dons annuels à des œuvres caritatives, notamment à l'UNICEF en 2022. Au niveau individuel, nos collaborateurs peuvent également s'impliquer via des réseaux d'employés, comme Sia Cares, qui rassemble nos collaborateurs aux États-Unis pour faciliter l'action dans les communautés locales.



Clients.

En tant que cabinet de conseil, Sia Partners a la possibilité et la responsabilité de tirer parti de son expertise pour accroître l'impact social en aidant ses clients à atteindre leurs propres objectifs en matière de responsabilité sociale. Notre travail dans ce domaine se concentre sur quatre domaines clés : le bien-être au travail, la transformation du travail et le travail 4.0, la négociation sociale, et la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.

Sia Partners soutient les organisations dans le développement de leur vision, stratégie et programmes DEI en fournissant quatre services clés :

1.

Un **diagnostic de maturité DEI** qui permet d'identifier les domaines clés à améliorer, ce qui le rend plus tangible et actionnable.

3.

Un **audit organisationnel** de toutes les politiques et procédures ayant un impact sur le cycle de vie des employés et du DEI, ainsi qu'un examen et une évaluation des communications externes et de l'image de marque.

2.

Ateliers sur les besoins des employés, qui s'appuient sur le meilleur des méthodologies SCRUM et Design Thinking pour révéler les besoins et les attentes des principales parties prenantes et déterminer les meilleures pratiques en matière d'inclusion des employés.

4.

Formation sur un large éventail de sujets, tels que les préjugés inconscients, le coaching en leadership et la communication inclusive.

6%

Nos offres sociales ont représenté 6 % du chiffre d'affaires annuel global de Sia Partners au cours de l'exercice 21/22.



Gouvernance



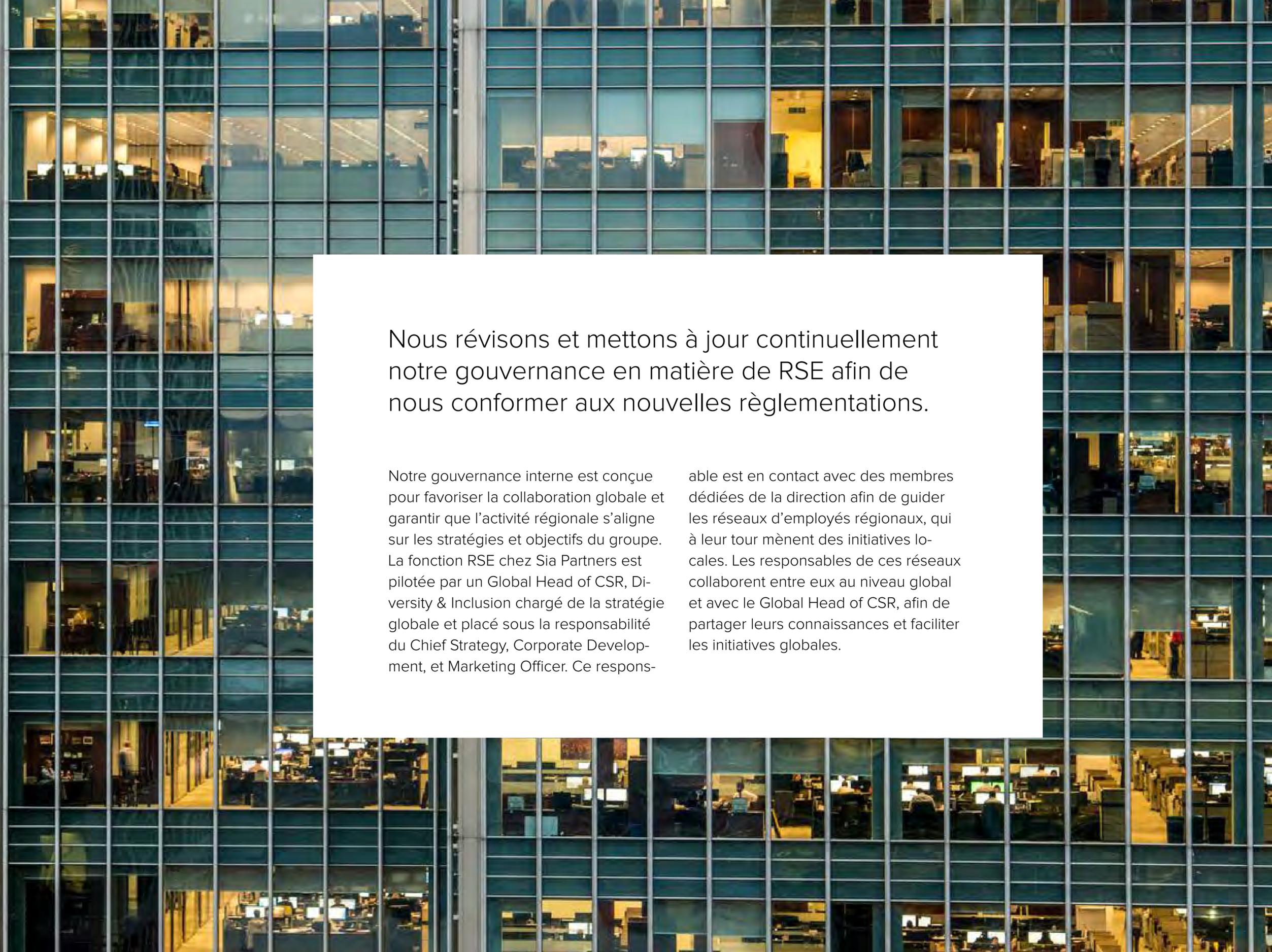
Gouvernance.

Sia Partners est une Société par Actions Simplifiée (SAS). Elle détient toutes les filiales et branches du groupe et est, elle-même détenue par une société holding.

Le groupe évolue à travers neuf hubs : France, Luxembourg, Maroc ; Belgique et Pays-Bas ; Italie ; RU & Irlande ; Canada ; Etats-Unis ; Asie ; Australie ; et Moyen-Orient. Chaque Hub est dirigé par un Hub Managing Partner et un Hub Steerco, composé d'un Business Line Managing Partners, de BU & Practice Leaders, et de Market Leaders.

Tous les Hubs sont placés sous l'autorité d'un niveau exécutif global, dirigé par le Président Directeur Général, et intégrant les fonctions suivantes : Chief Strategy, Corporate Development, et Marketing Officer, Chief Financial Officer, Global Head of IT, Chief Solutions Officer, Chief Client Officer, Global Head of Studio & Alliances, Hub Managing Partners, et Business Line Managing Partners.

Gouvernance RSE.



Nous révisons et mettons à jour continuellement notre gouvernance en matière de RSE afin de nous conformer aux nouvelles réglementations.

Notre gouvernance interne est conçue pour favoriser la collaboration globale et garantir que l'activité régionale s'aligne sur les stratégies et objectifs du groupe. La fonction RSE chez Sia Partners est pilotée par un Global Head of CSR, Diversity & Inclusion chargé de la stratégie globale et placé sous la responsabilité du Chief Strategy, Corporate Development, et Marketing Officer. Ce respons-

able est en contact avec des membres dédiées de la direction afin de guider les réseaux d'employés régionaux, qui à leur tour mènent des initiatives locales. Les responsables de ces réseaux collaborent entre eux au niveau global et avec le Global Head of CSR, afin de partager leurs connaissances et faciliter les initiatives globales.

Ethique et intégrité.

Nous nous engageons à promouvoir une culture éthique ancrée autour de six valeurs fondamentales : l'excellence, l'entrepreneuriat, l'innovation, le travail d'équipe, la bienveillance, et le bien-être des employés.

Publié sur le site web de Sia Partners, notre Code de Conduite sert de guide à tous les collaborateurs de Sia Partners dans le monde entier afin de garantir le respect des normes les plus exigeantes en matière d'éthique des affaires. Le Code de Conduite décrit un ensemble de principes pour chacune de nos valeurs et fournit des lignes directrices et des procédures afin de clarifier le comportement que nous attendons de nos employés, y compris, mais sans que cette liste soit limitative, concernant la non-discrimination, le respect de l'environnement, le dispositif d'alertes, la lutte contre la corruption, la protection des données et la confidentialité. Le Code de Conduite énumère également les sanctions en cas de non-respect de ces principes. Tous les employés de Sia Partners sont dans l'obligation de signer le Code de Conduite.

Le Code de Conduite est renforcé par notre politique globale en matière de Diversité, d'équité, d'inclusion, et d'appartenance (*belonging*) (DEIB), ainsi que par les politiques locales et les règlements intérieurs à destination des employés. Ces derniers mentionnent les réglementations et les pratiques commerciales spécifiques à chaque pays. Afin d'ancrer davan-

tage l'éthique 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.

Les engagements éthiques de Sia Partners envers ses fournisseurs et ses attentes en matière de droits du travail et de droits de l'Homme, d'environnement et de lutte contre la corruption sont formalisés dans une Charte d'Achat Responsable. La signature de la Charte est une exigence pour tous les nouveaux fournisseurs depuis l'été 2022. Notre objectif est de rendre nos opérations plus durables à tous les niveaux de la chaîne de valeur en établissant un processus d'audit pour accroître la sensibilisation des fournisseurs.

Il est essentiel pour notre engagement de maintenir une culture éthique et de s'assurer que les collaborateurs de Sia Partners s'expriment si les normes éthiques ne sont pas respectées. À cette fin, un Dispositif d'alerte professionnelle est formalisé dans le Code de Conduite. Il peut être utilisée par tout collaborateur pour lancer une alerte de quelque nature que ce soit. Cette procédure est également publiée sur l'intranet et le site web de Sia

Partners. De plus, les procédures RH de gestion des alertes relatives à la discrimination ou au harcèlement sont détaillées dans notre Politique globale DEIB. Nous encourageons nos collaborateurs à lancer des alertes à chaque suspicion de violation d'une loi ou d'une politique interne qui affecterait Sia Partners ou nos employés.

Excellence
Entrepreneuriat
Innovation
Travail d'équipe
Bienveillance
Bien-être

Dialogue ouverte.

Un dialogue ouvert avec nos collaborateurs est essentiel pour gérer notre activité avec diligence, en particulier compte tenu de la croissance internationale rapide de Sia Partners.

Nous partageons des enquêtes anonymes, exploitées via une plateforme d'enquête externe afin de mieux comprendre l'expérience des employés et leur offrir plus de transparence. Les résultats des enquêtes sont accessibles à tous les employés et mis à jour en temps réel. Les plans d'action qui en découlent sont communiqués aux employés par les responsables des enquêtes et autres membres de la direction. Un dialogue ouvert avec nos employés est également assuré à travers des réseaux d'employés, tels que les réseaux DEIB et les comités d'entreprise. Ces réseaux permettent d'établir un lien entre les employés et la direction, soit lors de séances de réflexion, soit par l'intermédiaire de représentants d'employés élus. Les informations relatives aux performances, aux opérations et à la stratégie de l'entreprise sont divulguées par la direction à travers des communications écrites et des séances de questions-réponses dédiées.

Des échanges fréquents avec nos employés et nos clients sont essentiels à l'innovation et au maintien de la confiance. Dans tous nos bureaux, nous organisons fréquemment des événements avec et pour nos clients, tels que des conférences virtuelles ou présentielles et des tables rondes. Ces événements sont

l'occasion de partager et de développer notre expertise, tout en nous permettant de mieux comprendre les besoins et les attentes de nos clients. Ces derniers peuvent également se tenir au courant de nos pratiques et de nos progrès en matière de RSE en consultant le présent rapport, publié sur notre site web, ainsi que l'évaluation annuelle Ecovadis. Ecovadis est une évaluation internationale du développement durable réalisée par une tierce partie, qui évalue nos actions, nos politiques et nos procédures dans les domaines du travail et des droits de l'Homme, de l'environnement, de l'éthique et de l'approvisionnement responsable. Notre évaluation Ecovadis est mise à la disposition des clients via la plateforme en ligne Ecovadis, ou sur demande, et est communiquée en interne à nos employés.

Notre impact et notre dialogue avec les communautés se traduisent entre autres 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. Notre CEO, Matthieu Courtecuisse, est président du syndicat depuis 2019.



Anti-corruption.



La prévention de la corruption sous toutes ses formes est au cœur de l'engagement de Sia Partners pour mener ses activités avec intégrité et indépendance.

Notre Code de Conduite fournit à nos collaborateurs les moyens de lutter contre la corruption en expliquant clairement ce qui constitue un comportement corrompu, tels que la corruption et le trafic d'influence, et comment agir s'ils sont témoins d'une infraction. Pour plus de clarté sur les conflits d'intérêts et les procédures mises en place pour les éviter, les collaborateurs sont invités à consulter le Code de Conduite, ainsi que la politique de Sia Partners en matière de cadeaux et d'invitations. Le

Code de Conduite est complété par des formations relatives à la lutte contre la corruption, qui sont obligatoires pour tous les employés. Outre les lois et réglementations locales, toutes les activités globales de Sia Partners sont conformes aux lois anticorruptions françaises. L'engagement de Sia Partners dans la lutte contre la corruption est également démontré par notre soutien au Pacte mondial des Nations Unies, dont nous sommes un signataire actif.

Protection des données et confidentialité.



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

Les procédures globales et les lois applicables à tous les bureaux de Sia Partners sont détaillées dans notre Code de Conduite, notre Charte de Confidentialité, ainsi que dans une multitude d'autres politiques internes et externes de protection des données. En plus de s'assurer que nos employés disposent des connaissances nécessaires pour se conformer aux lois sur la protection des données et la confidentialité, ces politiques fournissent une transparence sur

la façon dont les données sont gérées chez Sia Partners, y compris quant aux procédures couvrant la conservation et l'effacement des données, les cas de violation des données et l'évaluation des risques. Outre les lois et réglementations locales, tous les bureaux de Sia Partners doivent se conformer au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Une formation interne au RGPD est exigée de tous les employés.

Annexes



Annexes.

A propos

Le Rapport ESG 2022 de Sia Partners couvre l'année 2022, du 1er janvier au 31 décembre. Certaines initiatives ou activités ont débuté en 2023 et sont incluses dans le rapport car elles fournissent à nos parties prenantes un cadre plus précis et des informations mises à jour. Ces informations sont dûment annotées tout au long du rapport. Ce rapport a été préparé en référence avec les normes Global Reporting Initiative (GRI).

Matérialité

Depuis la publication du premier rapport non financier du groupe en 2019, Sia Partners a divulgué ses impacts ESG les plus significatifs conformément aux normes 2016 de la Global Reporting Initiative (GRI) : Core Option. La GRI a depuis mis à jour ces normes avec la publication des normes universelles GRI 2021, qui comprennent, entre autres, des changements significatifs dans les attentes en matière d'évaluation de la matérialité et de divulgation de l'approche de la direction pour les sujets importants. Sia Partners profite de cette occasion pour passer en revue ses sujets matériels et mettre à jour les processus internes et la gouvernance liés à une sélection de ces sujets. Cet exercice nous aidera à revoir nos priorités en matière de reporting et à fixer de nouveaux objectifs pour l'avenir.

Un examen des nouvelles normes GRI et une révision subséquente de la liste précédente de sujets matériels de Sia Partners sont en cours. Cette évaluation combine les informations recueillies auprès des principales parties prenantes internes, principalement la direction de Sia Partners, les équipes chargées de la conformité et les experts. Elle s'appuie également sur des recherches et sur les attentes croissantes de nos clients en matière d'ESG. Notre objectif est de faire en sorte que notre rapport ESG 2023 soit entièrement conforme aux nouvelles normes.

Assurance

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

Réaffirmations

N/A

Annexe I.

Pacte Mondiale des Nations Unies

Les Dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

Normes Internationales du Travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Annexe II : Données de base.

Social

Répartition par contrat et type d'emploi, par région géographique et par genre

Par type de contrat, par Hub	2020		2021		2022	
	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée, stage, alternance	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée, stage, alternance	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée, stage, alternance
Asie	100 %	0 %	95 %	5 %	100 %	0 %
Australie	N/A	N/A	N/A	N/A	100 %	0 %
Belgique, Pays-Bas	100 %	0 %	96 %	4 %	100 %	0 %
Canada	98 %	2 %	98 %	2 %	100 %	0 %
France, Luxembourg, Maroc	97 %	3 %	98 %	2 %	97 %	3 %
Italie	97 %	3 %	80 %	20 %	91 %	9 %
Moyen Orient	94 %	6 %	95 %	5 %	91 %	9 %
Royaume-Uni & Irlande	100 %	0 %	95 %	5 %	100 %	0 %
Etats-Unis	100 %	0 %	96 %	4 %	94 %	6 %
Global	98 %	2 %	97 %	3 %	97 %	3 %
Par type de contrat, par genre	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée, stage, alternance	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée, stage, alternance	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée, stage, alternance
Femmes	97 %	3 %	96 %	4 %	96 %	4 %
Hommes	98 %	2 %	97 %	3 %	98 %	2 %
Non-binaires	N/A	N/A	100 %	0 %	100 %	0 %
Par temps de travail, par genre	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femmes	98 %	2 %	99 %	1 %	99 %	1 %
Hommes	99 %	1 %	99 %	1 %	99 %	1 %
Non-binaires	N/A	N/A	100 %	0 %	100 %	0 %
Global	99 %	1 %	99 %	1 %	99 %	1 %

Annexe II : Données de base.

Social

Embauches

	2020	2021	2022
Total	420	887	881
Par âge	% des embauches		
Inférieur à 30 ans	75 %	73 %	67 %
Entre 30 et 50 ans	22 %	24 %	29 %
Supérieur à 50 ans	3 %	2 %	4 %
Par genre	% des embauches		
Femmes	39 %	39 %	43 %
Hommes	61 %	61 %	57 %
Non-Binaires	N/A	0 %	0 %
Par région	% des embauches		
Asie	3 %	4 %	4 %
Australie	N/A	N/A	1 %
Belgique, Pays-Bas	7 %	7 %	7 %
Canada	4 %	8 %	8 %
France, Luxembourg, Maroc	63 %	47 %	49 %
Italie	3 %	2 %	2 %
Moyen Orient	1 %	3 %	3 %
Royaume-Uni & Ireland	3 %	6 %	4 %
Etats-Unis	16 %	23 %	21 %

Congé parental

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés éligibles à un congé parental	5 %	3 %	2 %	2 %	3 %	4 %
Employés ayant pris un congé parental	81 %	34 %	89 %	63 %	93 %	70 %

Annexe II : Données de base.

Environnement

Notre empreinte carbone a été calculée suivant une méthodologie de comptabilité carbone certifiée ISO 14064.

Les émissions des champs d'application 1 et 2 sont calculées à partir des factures d'énergie et des contrats pour nos bureaux d'exploitation. Pour les espaces de coworking, les émissions sont estimées à partir de la taille du bâtiment et du nombre d'employés. Les informations relatives aux pratiques de travail à distance des employés sont recueillies par le biais d'une enquête.

Les émissions du champ d'application 3 sont en grande partie calculées par une analyse des documents financiers (par exemple, les relevés de cartes de crédit, les grands livres, les rapports de dépenses). Les informations relatives aux pratiques de déplacement des employés sont recueillies par le biais d'une enquête.

GHG Protocol : 2022 Émissions par poste réglementaire (tCO₂e)

Scope 1		
1.1	Émissions directes des sources fixes de combustion	43,06
1.2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	149,89
1.3	Émissions directes des procédés hors énergie	0
1.4	Émissions directes fugitives	12,1
Scope 2		
2.1	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	316,33
2.2	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, de chaud ou de froid	0

GHG Protocol : 2022 Émissions par poste réglementaire (tCO₂e)

Scope 3		
3.1	Achats de produits ou services	3 018,35
3.2	Immobilisations de biens	328,54
3.3	Émissions liées à l'énergie non incluse dans les scopes 1 et 2	190,33
3.4	Transport de marchandise amont	5,48
3.5	Déchets	62,17
3.6	Déplacements professionnels	4 159,27
3.7	Déplacements domicile-travail	231,4
3.8	Actifs en leasing amont	343,25
3.9	Transport de marchandise aval	0,62
3.10	Transformation de produits vendus	0
3.11	Utilisation des produits vendus	0
3.12	Fin de vie des produits vendus	0
3.13	Leasing aval	0
3.14	Franchises	0
3.15	Investissements	0
4.1	Autres émissions - Émissions directes de la biomasse (sols et forêts)	0
4.2	Autres émissions - Transport des visiteurs et des clients	0
4.3	Autres émissions indirectes	0

Annexe II : Données de base.

Environnement

Émissions GES : intensité physique (kg CO₂e par employé)

	Scope 1	Scope 2	Scope 3
Global	92,8	142,4	3 748,1
Asie (Hong Kong, Japon, Singapour)	15,3	167	7 776,9
Australie	7,9	447,4	3 118,4
BENE (Belgique, Pays-Bas)	880,7	118,6	3 598,6
Canada	82	87,8	2 892,8
France, Luxembourg, Maroc	48,3	27,5	3 255,6
Italie	48,9	51,1	966
Moyen Orient (Qatar, Emirats, Arabie Saoudite)	27,7	217,7	17 357,7
Royaume-Uni, Irlande	10,6	338,5	3 956,7
Etats-Unis	9,4	394,4	3 282,7

Annexe II : Données de base.

Environnement

Consommation énergétique (MWh)

	Electricité	Gas naturel
Total	1 516,77	254,83
Asie (Hong Kong, Japon, Singapore)	25,07	2 635
Australie	33,23	0
BENE (Belgique, Pays-Bas)	79,69	53,55
Canada	94,61	60,48
France, Luxembourg, Maroc	743,38	138,17
Italie	10,99	0
Moyen Orient (Qatar, Emirats, Arabie Saoudite)	27,28	0
Royaume-Uni & Irlande	118	0
Etats-Unis	385	0

Intensité énergétique (kWh par employé)

	Electricité	Gas naturel
Global	0,68	0,11
Asie (Hong Kong, Japon, Singapore)	338,76	2,64
Australie	874,55	0
BENE (Belgique, Pays-Bas)	549,58	53,55
Canada	680,63	60,48
France, Luxembourg, Maroc	632,13	138,17
Italie	233,74	0
Moyen Orient (Qatar, Emirats, Arabie Saoudite)	487,11	0
Royaume-Uni & Irlande	1 131	0
Etats-Unis	863	0

Annexe III : Index de contenu GRI.

Déclaration d'usage

Sia Partners a publié les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 en référence aux normes GRI.

Index de contenu GRI

Normes	Emplacement
GRI 2 : Normes générales 2021	
2-1 Détails de l'organisation	Business Annexes
2-2 Entités incluses dans le rapport de durabilité	Annexes
2-3 Période de reporting, fréquence, point de contact	Annexes Contact
2-4 Réaffirmations	Annexes Environnement
2-5 Assurance externe	Annexes
2-6 Activité, 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 direction le plus élevé	Gouvernance
2-12 Rôle de l'organe de direction le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Gouvernance
2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance
2-14 Rôle de l'organe de direction le plus élevé dans les rapports de durabilité	Consulting for Good
2-15 Conflits d'intérêt	Gouvernance
2-16 Communications des enjeux cruciaux	Gouvernance

Index de contenu GRI

Normes	Emplacement
2-17 La connaissance collective de l'organe de direction le plus élevé	Gouvernance
2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Consulting for Good
2-26 Les mécanismes de demande de conseils et de signalement des inquiétudes	Gouvernance
2-27 Le respect des lois et réglementations	Gouvernance
2-28 Association des membres	Business
2-29 Approche de l'implication des parties prenantes	Gouvernance
GRI 3 : Thèmes matériels 2021	
3-1 Processus de sélection des thèmes matériels	Annexes
3-2 Liste de thèmes matériels	Index de contenu GRI
3-3 Gestion des thèmes matériels	Annexes
GRI 205 : Anti-corruption 2016	
205-2 Communications et formations sur les politiques et les procédures d'anti-corruption	Gouvernance
GRI 302 : Énergie 2016	
302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Environnement
302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Environnement

Annexe III : Indexe du contenu GRI.

Indexe du contenu GRI

Normes	Emplacement
GRI 302 : Énergie 2016 (continué)	
302-3 Intensité énergétique	<u>Environnement</u>
302-4 Réduction de la consommation énergétique	<u>Environnement</u>
GRI 304 : Biodiversité 2016	
304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	<u>Environnement</u>
304-3 Habitats protégés ou restaurés	<u>Environnement</u>
GRI 305 : Émissions 2016	
305-1 Émissions de GES directes (scope 1)	<u>Environnement</u> <u>Annexes</u>
305-2 Émissions indirectes de GES (scope 2)	<u>Environnement</u> <u>Annexes</u>
305-3 Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	<u>Environnement</u> <u>Annexes</u>
305-4 Intensité des émissions de GES	<u>Environnement</u> <u>Annexes</u>
305-5 Réduction des émissions de GES	<u>Environnement</u>

Indexe du contenu GRI

Normes	Emplacement
GRI 401 : Emploi 2016	
401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	<u>Social</u>
401-3 Congé parental	<u>Social</u>
GRI 404 : Formation et éducation 2016	
404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	<u>Social</u>
404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	<u>Social</u>
404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	<u>Social</u>
GRI 405 : Diversité et égalité des chances	
405-1 Diversité des organes de direction et des employés	<u>Social</u>
405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<u>Social</u>
GRI 413 : Communautés	
413-1 Des opérations d'engagement auprès des communautés locales, des évaluations d'impact et des programmes de développement	<u>Social</u>



Contact

SIAPARTNERS

Bailey Wamp

bailey.wamp@sia-partners.com