DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

2023
2024

Sommaire

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 03

1/ La démarche RSE du groupe SII 03
2/ Ambition 1 : Continuer à grandir 06
3/ Ambition 2 : En cultivant notre ADN 08
4/ Ambition 3 : Pour développer un monde numérique et durable 09
5/ Les temps forts de l'année 59
6/ Note méthodologique 61
7/ Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe 69

Message du président

SII a choisi, dans le cadre de sa démarche RSE, d'axer ses objectifs d'évolution dans une logique de développement durable.

La culture d'entreprise du groupe SII est basée sur l'engagement, la transparence, la confiance et le professionnalisme. Nous avons conscience de l'étendue de nos activités de par le monde, et mettons tout en œuvre afin de limiter au maximum notre impact.

SII est aujourd'hui en mesure de défendre sa politique en travaillant sur une avancée harmonisée entre les trois thèmes du développement durable. Une politique économique juste, des mesures environnementales raisonnées et une équité dans les pratiques sociales et sociétales de nos filiales, agences et implantations.

SII a développé son engagement dans ces différents domaines et a intensifié le dialogue avec ses actionnaires, son personnel, ses clients et avec l'ensemble des parties prenantes associées à son activité.

Nos objectifs sont ambitieux, et ont été jusqu'ici atteints selon nos attentes. Mais nous ne comptons pas nous arrêter là, et nous reposer sur nos acquis.

Nos avancées sociales, environnementales et économiques ne sont pour nous que la première partie de nos objectifs, la seconde constituant le maintien de ces avancées pour l'avenir. Nous n'évoluons pas de façon éphémère, nos plans d'actions comportent le suivi de nos pratiques et leur durabilité dans le temps.

SII se veut être une entreprise responsable, respectueuse de ses collaborateurs, respectueuse de ses clients, respectueuse de l'environnement, dotée d'une gouvernance humble mais ambitieuse, bref c'est notre déclinaison du développement durable avec quelques axes, au quotidien, pour quantifier notre approche.

Notre ambition : Développer ensemble un monde numérique et durable

Le groupe SII a mené une réflexion globale sur son identité, sa culture d'entreprise, son modèle d'affaires et ses perspectives d'avenir. Cette réflexion a notamment permis de mettre en lumière l'ambition du groupe SII définie comme suit : "développer ensemble un monde numérique et durable". En effet, dans un contexte d'accélération des usages numériques et de nouveaux défis, SII œuvre à la conception des processus et à la numérisation responsable des usages pour les rendre durables et accessibles au plus grand nombre, en générant de la valeur ajoutée pour ses clients.

1/ La démarche RSE du groupe SII

[GRI 2]

Ambition RSE du groupe SII

Penser, innover, agir pour faire sa part dans les grands enjeux de notre décennie : changement climatique, raréfaction des ressources, droits humains et sociaux, cyber-sécurité, intelligence artificielle, etc. sont un triptyque qui structure l'ambition RSE du Groupe SII. Nous sommes convaincus que le Groupe SII a toute sa place pour contribuer à la transformation numérique, nécessaire dans les atténuations et adaptations aux dépassements des limites planétaires, pour en faire bénéficier l'ensemble des sociétés et de l'humanité en réduisant la facture numérique et augmentant l'accessibilité des services pour un monde vivable, équitable et inclusif.

Afin d'y apporter des solutions justes et efficientes, le Groupe s'est doté d'une raison d'être porteuse d'une ambition claire : Développer ensemble un monde numérique et durable. Elle est mise en œuvre dans le quotidien des équipes grâce à la stratégie RSE basée sur trois piliers :

- continuer à grandir
- en cultivant notre ADN
- pour développer un monde numérique et durable

Se trouvent dans la suite de ce rapport l'organisation mise en place, les analyses de matérialité, les solutions innovantes et porteuses d'impact positifs portés par l'ensemble des entités du groupe SII.

Gouvernance et management de la RSE

[GRI 2-12] ; [GRI 2-13] ; [GRI 2-14] ; [GRI 2-16]

Au sein du groupe SII, la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est pilotée par la Direction Globale Performance, elle-même rattachée à la Direction des Opérations France sous l'autorité du président du directoire qui valide la stratégie et les politiques du groupe en la matière.

Lors de période de reporting de ce rapport, la démarche RSE groupe est animée par une équipe RSE composée d'un responsable RSE Groupe, d'un chargé de mission RSE groupe, et d'un expert Numérique Responsable. Ces interlocuteurs privilégiés sont les garants de la remontée des informations extra-financières et du déploiement des politiques groupe. Ils sont accompagnés par un réseau de points de contacts dans chacune des filiales du groupe, eux-mêmes suivis par deux coordinatrices RSE.

Afin de piloter ses ambitions RSE, le groupe SII s'est doté d'un comité RSE et Climat composé des personnes citées ci-dessus, du Directeur Global Performance et du Directeur des Opérations. Ce comité s'est réuni pour la première fois en Juin 2024. Il se réunit quatre fois par an.

La démarche RSE du groupe fait l'objet d'une consultation annuelle lors de la Revue de Direction Global Performance.

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) est validée par le président du directoire, Eric Matteucci.

Matérialité de la démarche

[GRI 3-1] ; [GRI 3-2] ; [GRI 3-3]

Appui sur les référentiels internationaux

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) respecte les règlementations françaises et européennes (cf. sections 6.1 & 6.2). Elle est alignée sur les référentiels et les normes internationales :

- aux lignes directrices du référentiel de reporting volontaire Global Reporting Initiative (GRI),
- aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC),
- aux Objectifs de Développement Durable (ODD),
- à la norme ISO 26000,
- au questionnaire sur le changement climatique du CDP
- à l'évaluation EcoVadis.

Appui sur les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC)

En 2023 le groupe SII a renouvelé son soutien auprès du Global Compact à l'initiative des Nations Unies qui propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire s'articulant autour de 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption :

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL
UN GLOBAL COMPACT

1. promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme,
2. veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme,
3. respecter la liberté d'association et reconnaitre le droit de négociation collective,
4. contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,
6. contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession,
7. appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement,
8. prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
9. favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,
10. agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Par la poursuite de cet engagement, le groupe SII, en tant que signataire, exprime sa volonté de soutenir et d'intégrer ces principes dans sa stratégie, sa culture, ses activités quotidiennes, et de les faire progresser dans sa zone d'influence et auprès de ses parties prenantes.

Nos filiales en Allemagne et en Colombie sont également engagées auprès du réseau Global Compact présent sur leur territoire respectif.

Appui sur les Objectifs de Développement Durable (ODD)

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

"Transformer notre monde", c'est l'ambition de l'Agenda 2030 adopté par les Nations Unies en septembre 2015. Ce programme rassemble 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) universels, transversaux et interdépendants. Il marque l'urgence d'accélérer et d'intensifier les transitions de nos sociétés.

Le groupe SII a retenu 12 Objectifs de Développement Durable (ODD) essentiels pour notre stratégie car couvrent des domaines clés tels que la santé, l'éducation, l'égalité des sexes, l'énergie propre, le travail décent, l'innovation, la réduction des inégalités, le développement durable des villes, la consommation responsable, la lutte contre le changement climatique, la paix et la justice, et les partenariats.

Nous avons sélectionné ces ODD à travers une analyse de nos impacts et enjeux extra-financiers. Cela nous a permis de cibler les domaines où nous pouvons avoir le plus d'impact positif et aligner nos actions avec nos valeurs et priorités stratégiques.

Cependant, nous ne participons pas aux autres ODD car ils concernent des domaines où notre influence est limitée en tant qu'ESN. Ainsi, des objectifs comme l'éradication de la pauvreté (ODD 1) ou la vie terrestre (ODD 15) nécessitent des actions spécifiques relatives à d'autres industries, là où nous n'avons pas d'expertise ou d'impact direct. Notre priorité est de contribuer aux ODD les plus pertinents pour notre secteur et nos compétences.

Cette focalisation nous permet de rester efficaces et pertinents dans notre démarche de développement durable, tout en répondant aux attentes de nos parties prenantes et en contribuant de manière significative à un avenir plus durable.

Appui sur le référentiel Global Reporting Initiative (GRI)

Nous avons adopté les normes GRI pertinentes pour garantir une transparence optimale et une communication efficace de nos impacts économiques, environnementaux et sociaux. Ces normes nous permettent de structurer notre rapport de manière cohérente et de fournir des informations fiables à nos parties prenantes. Ces engagements témoignent de notre volonté de contribuer de manière positive à la société et à l'environnement tout en maintenant une transparence totale dans nos actions.

Appui sur la norme ISO 26000

Le Groupe SII se conforme à la norme volontaire ISO 26000. Cette norme est intégrée dans la stratégie RSE du groupe en suivant les sept questions centrales :

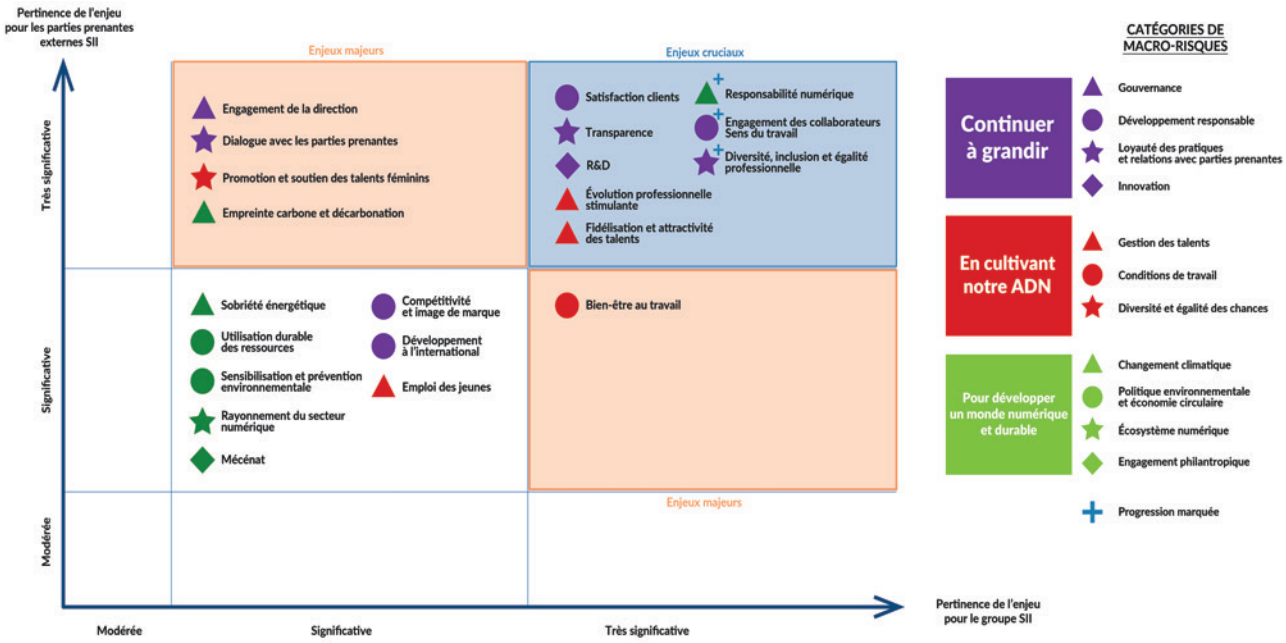
- la gouvernance de la structure
- les droits humains
- les conditions et relations de travail
- la responsabilité environnementale
- la loyauté des pratiques
- les questions relatives au consommateur et à la protection du consommateur
- les communautés et le développement local.

L'analyse de matérialité : clef de voûte de la stratégie RSE

Fin 2022, le groupe SII a actualisé son analyse de matérialité afin d'identifier les risques RSE et enjeux associés de sa stratégie RSE les plus pertinents à partir d'une analyse croisée de son propre point de vue et de celui de ses parties prenantes externes. Au regard des activités du groupe, des enjeux extra-financiers couvrant plusieurs risques (mis en danger si inaction) ont été identifiés.

Ci-dessous, le graphe représentant la matrice de matérialité qui résulte de cette analyse :

MATRICE DE MATÉRIALITÉ SII



Cette **matrice de matérialité** constitue la clef de voûte de la démarche RSE du groupe. Elle a permis de consolider la nouvelle **Stratégie RSE** du groupe, validée début 2023, autour de 3 ambitions associées qui guident ses actions et qui permettent en sus de contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Cette nouvelle stratégie RSE est **internationale**, et a pour vocation d'inclure l'ensemble des filiales du groupe. La présente Déclaration de Performance Extra-Financière est structurée sur la base de cette analyse et matrice associée, afin d'adopter une approche par la matérialité et de communiquer exclusivement sur les enjeux pertinents à l'égard des activités du groupe. Ainsi, seuls les enjeux déterminés cruciaux ou majeurs par la matrice de matérialité, et les enjeux complémentaires jugés ***importants*** pour la direction ont été sélectionnés (distingués avec cette graphie dans la colonne "Enjeux associés" du tableur suivant). Les macro-risques "Relations sociales" et "Protection des actifs et confidentialité" ont également été ajoutés. Ces enjeux et les indicateurs associés sont déclinés successivement dans les parties suivantes.

La stratégie RSE du groupe

Présentation

Le groupe SII engagé pour un futur durable

Chez SII, nous avons la conviction que le numérique est source d'opportunités et de progrès et qu'il constitue un levier capital pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, le groupe a à cœur de donner du sens à ses métiers et ses expertises, afin de contribuer à son échelle à la transformation durable des écosystèmes. Les ambitions du groupe en matière de Responsabilité Sociétale, associées à son engagement envers le Pacte Mondial des Nations Unies et sa contribution à 12 Objectifs de Développement Durable, le challengent constamment pour impulser des pratiques innovantes sources de valeur durable. Bien-être au travail, loyauté des pratiques, sécurité de l'information, impact environnemental, responsabilité numérique ou encore engagement philanthropique sont autant de champs d'action sur lesquels SII se mobilise, et ce, au travers de projets concrets, inclusifs et responsables. Cette contribution se veut collective : le dialogue avec les parties prenantes clés et leur implication dans cette démarche de transformation durable sont essentielles pour répondre aux enjeux d'innovation numérique responsable.

La stratégie RSE du groupe couvre 13 risques extra-financiers dont découlent des enjeux associés.
Elle repose sur trois ambitions :

Ambition 1 : Continuer à grandir - *enjeux économiques et financiers*

Ambition 2 : En cultivant notre ADN – *enjeux sociaux*

Ambition 3 : Pour développer un monde numérique et durable – *enjeux sociétaux et environnementaux*

AMBITION 1 : CONTINUER À GRANDIR – ENJEUX ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

RISQUES	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
GOUVERNANCE	ENGAGEMENT DE LA DIRECTION	Faire vivre une culture d'entreprise portée par des valeurs fortes. Prendre en compte dans la stratégie du groupe des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, et la définition d'objectifs dans une logique de développement durable. Respecter les engagements pris (compétence, écoute, conseil, délais, avenir, service). Communiquer clairement sur la stratégie RSE et son déploiement	

RISQUES	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE	SATISFACTION CLIENTS	Préserver une satisfaction et une fidélisation durables des clients en développant des relations basées sur la confiance.	
	SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS	Préserver la chaîne de confiance vis-à-vis de nos sous-traitants et fournisseurs. Recourir à des fournisseurs et prestataires répondant aux exigences en matière de responsabilité d'entreprise.	
	COMPÉTITIVITÉ ET IMAGE DE MARQUE	Assurer la solidité du modèle économique & financier, conserver les business actuels, continuer le développement de nos activités, pénétrer de nouveaux marchés, développer notre portefeuille clients, diversifier nos activités, rester compétitif.	
	DÉVELOPPEMENT À L'INTERNATIONAL	Conquérir de nouveaux territoires, accompagner nos clients existants dans leur développement à l'international.	
LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES	ETHIQUE DES AFFAIRES	Assurer l'intégrité du groupe dans ses activités et ses relations avec l'ensemble des parties prenantes sur les sujets : déontologie, lutte contre la corruption, blanchiment d'argent, trafic d'influence, prévention des conflits d'intérêts. Communication claire sur le sujet pour les parties prenantes.	
	TRANSPARENCE	Transmettre les informations du groupe (incluant résultats, décisions, tendances et objectifs) aux parties prenantes de manière sincère, exhaustive et compréhensible	
	DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	Garantir la qualité des relations avec les différentes parties prenantes internes et externes du groupe (individus ou groupes d'individus pouvant affecter ou être affectés par les activités du groupe, et qui représentent l'écosystème dans lequel le groupe évolue).	
INNOVATION	R&D	Développer des projets innovants, mettre notre expertise au profit de la transition numérique de nos clients, être un acteur majeur et reconnu de l'écosystème numérique.	
PROTECTION DES ACTIFS ET CONFIDENTIALITÉ	PROTECTION DES DONNÉES ET CONFIDENTIALITÉ	Assurer la protection des informations confidentielles et des données personnelles du groupe et de ses clients. Assurer la protection des biens corporels (équipements et biens matériels) et incorporels (capital humain, savoir-faire, projets, image de marque) ainsi que le respect de la propriété intellectuelle des clients et du groupe.	

AMBITION 2 : EN CULTIVANT NOTRE ADN - ENJEUX SOCIAUX

RISQUES	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
GESTION DES TALENTS	FIDÉLISATION ET ATTRACTIVITÉ DES TALENTS	Détecter et attirer les talents externes, fidéliser, motiver et faire évoluer les talents internes (formation, développement des compétences, gestion de la mobilité, gestion des carrières et rémunérations).	
	EVOLUTION PROFESSIONNELLE STIMULANTE	Favoriser le développement personnel et professionnel (formation - tenant comptes des enjeux RSE), valoriser les talents, encourager la mobilité professionnelle, renforcer l'employabilité. Anticiper les évolutions de métiers et de compétences pour répondre de manière proactive aux besoins des clients.	
	EMPLOI DES JEUNES	Intégrer les jeunes dans le marché de l'emploi, embaucher des jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.	
CONDITIONS DE TRAVAIL / QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	SANTÉ ET SÉCURITÉ	Assurer la sécurité des travailleurs : lutter contre les accidents du travail, l'absentéisme, les risques psycho-sociaux, les troubles musculo-squelettiques, les maladies professionnelles	
	BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	Favoriser la qualité de vie au travail, offrir des environnements et des conditions de travail optimales, contribuer à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (aménagement et flexibilité du temps de travail, congés, droit à la déconnexion, accompagnement parentalité), agir pour la santé et la sécurité de nos collaborateurs.	
	ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS/ SENS AU TRAVAIL	Impliquer les salariés à la vie collective de l'entreprise, à la culture et aux valeurs SII, favoriser l'intrapreunariat (logique bottom-up). Valoriser les talents. Ecouter les propositions des collaborateurs en matière de RSE.	
RELATIONS SOCIALES	DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF	Viser une bonne qualité du dialogue social avec les représentants du personnel et les salariés, favorisant un climat de confiance et renforçant le sentiment d'appartenance.	

RISQUES	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	Lutter contre les discriminations liées : au genre, à l'orientation sexuelle, aux situations de handicap, à l'âge, à l'origine ethnique ou au milieu social, en favorisant un traitement équitable. Mieux refléter dans les effectifs du groupe la diversité de la population. Promouvoir la parité et la mixité. Rejeter toutes les formes de discrimination (active et passive).	
	PROMOTION ET SOUTIEN DES TALENTS FÉMININS	Favoriser l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins, féminisation des métiers du numérique.	

AMBITION 3 : POUR DÉVELOPPER UN MONDE NUMÉRIQUE ET DURABLE

RISQUES	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
ECOSYSTÈME NUMÉRIQUE	RAYONNEMENT DU SECTEUR NUMÉRIQUE	Contribuer au développement et au rayonnement de notre secteur d'activité. Développer des projets innovants, mettre notre expertise au profit de la transition numérique de nos clients, être un acteur majeur et reconnu de l'écosystème numérique. Tisser des liens avec les organismes clés du secteur du numérique. Promouvoir les formations et les métiers du numérique.	
ENGAGEMENT PHILANTHROPIQUE	MÉCÉNAT & ENGAGEMENT CITOYEN	Mettre en œuvre des actions de mécénat sur des thématiques liées ou non aux activités/ métiers du groupe et permettre aux collaborateurs de réaliser des actions de bénévolat/mécénat de compétences. Soutenir des associations et organisations d'entraide. Mobiliser le groupe en faveur de causes d'intérêt général.	

RISQUES	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
CHANGEMENT CLIMATIQUE	EMPREINTE CARBONE / DÉCARBONATION	Évaluer le volume d'émissions de gaz à effet de serre (GES) générées (via consommations d'énergie, déplacements des salariés, achats, etc.) et mettre en place des mesures de réduction de ces émissions, pour répondre aux enjeux de la transition écologique.	
	RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE	Informer, sensibiliser, former et proposer des outils et pratiques en faveur d'un numérique responsable et accessible à tous. Construire un cadre de confiance dans le numérique. Favoriser l'innovation et l'émergence d'écosystèmes de valeurs éthiques et responsables, tout en assurant la protection des données de l'éco-responsabilité (gestion des déchets D3E, consommation d'énergie, gestion des équipements IT, etc.)	
	MOBILITÉ DURABLE	Promouvoir les modes de transport doux ou propres qui réduisent l'impact sur l'environnement : la mobilité active (marche à pied, vélo), les transports collectifs et transports partagés (covoiturage, auto partage).	
MANAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT	SENSIBILISATION ET PRÉVENTION ENVIRON-NEMENTALE	Mettre en œuvre un management environnemental efficient et reconnu (avec certifications / labellisations). Former et sensibiliser les collaborateurs aux comportements respectueux de l'environnement (éco-gestes, enjeux environnementaux, etc.) et de prévention des pollutions environnementales. Agir en faveur de la prévention et de la gestion des déchets (mesures de prévention, recyclage, réutilisation, autres formes de valorisation et d'élimination des déchets, actions de lutte contre le gaspillage alimentaire).	
	UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES / SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE	Optimiser la consommation de papier, énergie, eau, matières premières et équipements IT. Favoriser le recours aux énergies durables / renouvelables et l'utilisation de matériaux recyclés. Suivre et piloter les consommations énergétiques et les déplacements (mobilité durable), pour les optimiser et réduire les consommations inutiles.	

Cette nouvelle Stratégie RSE a été communiquée en interne par le biais de l'illustration suivante :

Pour développer un monde numérique et durable
Enjeux environnementaux et sociétaux
Responsabilité numérique
90% d'achats écolabellisés pour les écrans et PC SII
+20% de collaborateurs sensibilisés au Numérique Responsable*
Empreinte carbone / Décarbonation
-10% de consommations énergétiques*
1 politique voyages d'affaires déployée sur tous les sites
* Par rapport à l'exercice 2021-2022
Nous contribuons à 12 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
Ensemble, continuons d'agir au quotidien pour continuer à progresser !

Suivi de la performance ESG via les Indicateurs de Performances (ICP)

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs de performance (ICP) de la présente DPEF et les évolutions prévues pour l'exercice de reporting de l'année prochaine, ainsi que les objectifs associés.

Section de la DPEF	Indicateurs de Performances (ICP) 2023-2024	Indicateurs de performances (ICP) 2024-2025	Objectifs 2024-2025	Objectifs 2030
Ambition 1 : Continuer à grandir				
Ethique et droits humains	Taux de collaborateurs exposés aux risques de corruptions formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anticorruption	Taux de collaborateurs exposés aux risques de corruptions formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anticorruption	70%	
Satisfaction clients	Taux de satisfaction clients	Taux de satisfaction clients	95%	
L'innovation	Nombre de collaborateurs formés à l'écoconception par an*	Nombre de collaborateurs formés à l'écoconception par an*	125	
Protection des données et confidentialité	Entités certifiées ISO 27001	Entités qui ont réussi l'évaluation de maturité cyber au niveau requis	100%	
Sous-traitance et fournisseurs	Score Ecovadis "Achats responsables" sur 100	Score Ecovadis "Achats responsables" sur 100	80 / 100	
		Taux de fournisseurs ayant signés la charte Achat Responsable - Montant d'achats > 400 k€	40%	
Ambition 2 : En cultivant notre ADN				
Fidélisation et attractivité des talents	Labellisation GPTW renouvelée	Filiales auditées et labélisées GPTW	100%	
Evolution professionnelle stimulante	Heures de formation / salarié	Heures de formation / salarié	10 h / salarié	
Santé et sécurité	Accidents avec arrêts de travail	Accidents avec arrêts de travail	< 90	
Bien-être au travail	Satisfaction des salariés*	Satisfaction des salariés*	80%	
Engagement des collaborateurs / sens au travail	Collaborateurs sensibilisés à la RSE	Collaborateurs sensibilisés à la RSE	80%	
Diversité	Répartition des effectifs par sexe (F/H)	Répartition des effectifs par sexe (F/H)	30% / 70%	
Diversité	Proportion de femmes parmi les instantes dirigeantes (index égalité H/F)	Proportion de femmes parmi les instantes dirigeantes (index égalité H/F)	67%	
Egalité professionnelle et non-discrimination - Promotion des talents féminins	Recrutement des femmes sur la filière technique (métiers de l'ingénierie informatique)	Recrutement des femmes sur la filière technique (métiers de l'ingénierie informatique)	21%	
Ambition 3 : Pour développer un monde numérique et durable				
Atténuation et adaptation au changement climatique	Emissions par scope GR	Emissions par scope GR	Scope 1, 2 & 3 complet pour le groupe	SII France Scope 1 & 2 : -45% Scope 3 :-25%
		Déplacement domicile-travail (TCO2eq/collab)	Données complétées pour le groupe	
Numérique responsable	Sensibilisation des collaborateurs au numérique responsable	Sensibilisation des collaborateurs au numérique responsable	50%	
	Achats de PCs éco-labellisés	Achats de PCs éco-labellisés	70%	
	Achats d'écrans eco-labellisés	Achats d'écrans eco-labellisés	70%	
Utilisation durable des ressources / sobriété énergétique	Consommation énergétique	Consommation énergétique	- 10%	
Engagement philanthropique	Montant alloue aux associations / œuvres caritatives	Montant alloue aux associations / œuvres caritatives	245 k€	

**ICP sur le périmètre SII France*

Une démarche RSE reconnue

ECOVADIS

Depuis de nombreuses années, le groupe SII fait évaluer ses pratiques RSE au regard de l'évaluation EcoVadis. La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis repose sur des normes internationales en matière de RSE (Global Reporting Initiative, Pacte Mondial des Nations Unies, ISO 26000).

En 2024, la performance RSE du groupe est une nouvelle fois récompensée avec :

- un score de 74/100,
- le maintien d'une performance RSE "avancée",
- l'obtention de la médaille GOLD.

Cette distinction confirme la position du groupe SII dans le top 5% des entreprises les mieux notées du secteur #IT.

GREAT PLACE TO WORK

La démarche GPTW s'est amplifié à travers le groupe SII, nous sommes passés de 15 à 16 entités labellisées: Allemagne (deux entités), Belgique, Canada, Chili, Colombie, Espagne, France, Inde, Maroc, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni et Suisse sont, à présent, labellisés "Great Place To Work", label récompensant les entreprises où il fait bon travailler.

CSR Poland Awards

Cette année SII Poland a reçu le prix du parrainage de la catégorie Bien-être des salariés lors des CSR Poland Awards. Ce prix récompense l'engagement et les actions menées pour contribuer au bien-être physique, mental, financier, professionnel et social des employés de cette filiale du Groupe.

CDP

Le Groupe SII participe à l'évaluation CDP afin de pouvoir communiquer et rendre transparentes ses données liées au changement climatique. Le groupe est noté D concernant l'évaluation Climate Change.

Sa filiale SII Spain est notée C concernant les évaluations Climate Change et Water Security.

Employeur Pro-Vélo

L'agence Atlantique de SII France est labélisée Employeur Pro-Vélo et obtient la médaille d'argent pour son engagement à proposer un lieu de travail accueillant pour les "vélotaffeurs" avec des installations dédiées, une personne référente, des formations, une gestion des risques, etc.

2/ Ambition 1 : Continuer à grandir

Le groupe SII veille à offrir à ses clients une réponse adaptée à leurs besoins en terme de délais, de qualité et de coût. Cette considération des clients du groupe SII constitue la base d'une performance durable et d'une relation de confiance avec ces derniers.

Cela passe par la maîtrise des 4 risques-extra-financiers suivants :

- Le développement responsable,
- La loyauté des pratiques et les relations avec les parties prenantes,
- L'innovation,
- La protection des actifs et la confidentialité.

Ethique et droits humains

[GRI 2-23] ; [GRI 2-25] ; [GRI 2-26] ; [GRI 406-1] ; [GRI 407-1] ; [GRI 408-1] ; [GRI 409-1]

Le contexte réglementaire concernant l'éthique des affaires et les relations avec les parties prenantes est en évolution constante. Il est primordial pour le groupe SII de respecter la réglementation sur ces sujets. SII tient à entretenir un cadre de confiance, solide, avec ses clients, collaborateurs et partenaires. C'est pourquoi le groupe SII structure son management autour de quatre valeurs-clef, qui symbolisent et illustrent son engagement envers ses parties prenantes et met en place des pratiques d'éthiques afin de garantir un développement durable et profitable pour tous.

Valeurs de SII

La culture d'entreprise du groupe SII se structure autour de 4 valeurs essentielles qui définissent sa responsabilité envers l'ensemble de ses parties prenantes. Celle-ci se caractérise par l'engagement, la responsabilisation, la transparence, la confiance, la qualité et le professionnalisme.

Engagement et responsabilisation

Chaque collaborateur dispose des moyens et des responsabilités de sa fonction. Les remontées d'information et les suggestions commerciales ou opérationnelles sont valorisées et encouragées. Cette culture de l'engagement sous-entend l'acceptation du droit à l'essai, du droit à l'erreur.

Transparence

Les informations concernant le fonctionnement de la société sont transmises aux salariés, aux actionnaires et aux clients de manière sincère, rapide, exhaustive et compréhensible. Les résultats, les tendances, les objectifs, le fonctionnement des agences ne sont pas considérés comme des « secrets industriels ».

Confiance

Chez SII, la confiance est donnée a priori, c'est le socle relationnel interne. Cette manière de fonctionner à une contrepartie ; l'exigence permanente de qualité et d'adhésion du collaborateur au projet et à la culture de l'entreprise.

Qualité et professionnalisme

Ce sont les valeurs historiques de la société créée par des ingénieurs issus du monde technique. Si la société s'est enrichie au fil du temps d'une dimension commerciale, ces valeurs originelles restent prépondérantes.

Gouvernance éthique

[GRI 205-1]; [GRI 205-2]; [GRI 205-3]; [GRI 206]

Le développement et la conduite des affaires au sein de SII reposent sur des principes d'intégrité, d'exemplarité et de transparence. Le groupe s'attache à promouvoir une éthique irréprochable dans la conduite de ses affaires, et ce, sur l'ensemble des territoires sur lesquels le groupe est présent. En ce sens, le groupe s'attache à assurer une gouvernance exemplaire, favoriser un modèle économique responsable, veiller à la conformité réglementaire et à la responsabilité fiscale, favoriser la transparence, respecter le droit de la concurrence et les droits de l'Homme.

Conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption, dite loi Sapin II, le groupe s'est adonné à renforcer ses procédures internes et déployer des mesures de prévention et de détection de la corruption dans une volonté de transparence et d'exemplarité en la matière. Le Groupe SII est intransigeant en matière de corruption : aucune forme n'est tolérée. En ce sens, le groupe s'est doté d'une politique éthique robuste, basée sur les 8 mesures prescrites par la loi Sapin II.

Panorama de la politique éthique SII

Comité d'éthique

Le Comité d'Éthique du groupe SII est l'instance en charge du pilotage de la démarche éthique SII. Ce comité est composé de trois membres dont un membre externe et indépendant. Le président du directoire assure le rôle de président du Comité d'Éthique. Ses missions sont les suivantes :

- examiner et traiter les signalements des salariés et collaborateurs extérieurs et occasionnels ainsi que les situations que lui soumettent les parties prenantes, dans des conditions garantissant la confidentialité,
- suivre les évolutions réglementaires, jurisprudentielles et normatives,

- vérifier la diffusion de la démarche éthique du Groupe SII auprès des référents éthiques de chaque filiale,
- contrôler l'application de la politique éthique du groupe SII en France et dans les filiales via les Comités d'Éthique locaux présents dans chaque filiale,
- renseigner toute entité du groupe SII sur le respect des principes éthiques du groupe SII et sur la mise en œuvre de la politique éthique du groupe SII,
- vérifier que les collaborateurs soient formés ou sensibilisés à la politique éthique SII.

Actions en matière d'éthique

Charte éthique

La Charte Éthique SII est la documentation de référence formalisant la démarche éthique de SII et de ses parties prenantes (internes et externes). Elle vient en complément du Règlement Intérieur SII (en France) à destination de l'ensemble des collaborateurs. Elle ne se substitue pas aux lois et aux règlements applicables dans les pays où le groupe SII opère.

Code de conduite

Le Code de conduite SII énonce les règles de bonne conduite professionnelle au sein de SII. Il vient en complément de la Charte Éthique SII et du Règlement Intérieur SII (en France).

Code de conduite anti-corruption

Le Code de conduite anti-corruption énonce les règles et principes fondamentaux pour la bonne pratique des affaires. Ce guide est une déclinaison thématique de la Charte Éthique SII visant à apporter des références et des conseils pratiques pour aider les collaborateurs à faire face à des situations à risque.

Politique cadeau

La politique cadeau SII énonce les principes à respecter en matière de cadeau afin d'être en ligne avec l'éthique des affaires que SII entend mener. Celle-ci s'applique pour :

- les cadeaux offerts et reçus,
- les cadeaux donnés aussi bien en interne qu'en externe.

L'application de cette politique s'accompagne d'une formalisation par l'intermédiaire :

- d'un formulaire de déclaration pour tout cadeau offert/reçu,
- le cas échéant, d'un formulaire de demande de dérogation à la politique cadeau.

Charte Achats Responsables

Les fournisseurs et sous-traitants s'engagent, en signant notre Charte Achats Responsables, dans les relations qu'ils entretiennent avec SII, avec leurs clients et leurs propres fournisseurs, à respecter un comportement équitable et éthique conforme aux principes de base en matière de développement durable. Notre Charte a d'ailleurs été révisée en 2022, pour refléter davantage nos engagements environnementaux, sociaux et éthiques.

Dans la continuité de cette démarche, des audits de nous sous-traitants sur les sujets de RSE ont été mis en place ainsi que des questionnaires dédiés.

De plus, certaines de nos filiales ont une politique santé sécurité qui couvre leurs sous-traitants.

Enfin, depuis peu, SII commence à suivre les signatures de la charte Achats Responsables.

Dispositif d'alerte éthique

Dans le cadre de sa politique éthique et, en conformité avec la Loi Sapin II, le groupe SII s'est doté d'un dispositif d'alerte. Il s'agit d'une plateforme externe sécurisée qui a vocation à recevoir, en toute confidentialité, tous les signalements de fait et/ou comportement contraire à la politique éthique SII (y compris les tentatives). La présente plateforme constitue également un moyen d'échange avec les membres du Comité d'Éthique groupe en charge des questions relatives à l'éthique au sein du groupe SII.

Cartographie des risques de corruption

Le groupe SII a élaboré une cartographie des risques de corruption afin d'identifier et hiérarchiser les risques en la matière suivant les spécificités SII (activités, secteurs géographiques...). Les risques identifiés font l'objet de mesures de contrôle. Cette cartographie est revue annuellement à l'occasion de la revue des risques globaux du groupe.

Procédure d'évaluation des tiers

Dans le but de sécuriser nos relations d'affaires et de mieux connaître nos partenaires, un questionnaire dédié à l'évaluation de nos tiers en matière d'éthique des affaires a été élaboré. Ce questionnaire est envoyé à nos tiers par échantillonnage.

Procédures de contrôles comptables

Le groupe SII a adapté ses procédures de contrôle comptable afin de tenir compte des exigences légales en matière de prévention de la corruption.

Régime disciplinaire

Le régime disciplinaire applicable dans le cadre du non-respect des principes constitutifs de la politique éthique groupe est inscrit dans le Règlement Intérieur (en France).

Dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne permet de contrôler l'efficacité des mesures, d'identifier les écarts et de définir des actions de prévention de la corruption. Il s'effectue sur la base de la revue annuelle de la cartographie des risques de corruption.

Dispositif de formation et de sensibilisation

Le groupe SII a déployé un dispositif de formation à l'attention des collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption. Au regard des activités de SII, la population cible répondant à cette notion de "collaborateurs les plus exposés" est l'ensemble des salariés SII amenés à effectuer des actes d'achat ou de vente avec des tiers de manière fréquente, et ou pour des montants significatifs. Ces collaborateurs ont l'obligation de suivre les sessions de formation. Parallèlement, un dispositif de sensibilisation a été mis en place afin de porter à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs SII, quelles que soient leurs activités au sein du groupe, la politique éthique SII. Ce dispositif de sensibilisation se matérialise par des communications régulières sur les sujets d'éthique, la sensibilisation des nouveaux entrants à la politique éthique groupe, ainsi que par un e-learning dédié et accessible à tous.

Droits humains

De par son contexte international, le groupe SII accorde la plus grande attention aux respects des Droits de l'Homme fondamentaux et rappelle son engagement au respect des droits humains et à la santé-sécurité au travail.

Cet engagement passe par :

- l'interdiction de recours au travail des enfants et au travail forcé, ainsi que tout traitement dégradant ou inhumain,
- la lutte contre la discrimination,
- le respect de la vie privée et de la liberté d'association.

De plus, le Groupe SII reconnait les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les conventions internationales relatives aux droits humains fondamentaux ; les normes internationales fondamentales du travail, telles que définies par la Déclaration de l'OIT ; les autres normes internationales du travail applicables (conventions de l'OIT).

Aussi SII s'engage à respecter les Principes Directeurs Relatifs Aux Entreprises Et Aux Droits De L'homme soit :

- Principe 11. Les entreprises devraient respecter les droits de l'Homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'Homme d 'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles ont une part.
- Principe 12. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme porte sur les droits de l'Homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail.
- Principe 13. La responsabilité de respecter les droits de l'Homme exige des entreprises :
  - a) qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'Homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
  - b) qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.
- Principe 14. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'Homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'Homme.
- Principe 15. Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'Homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris :
  - a) l'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'Homme ;
  - b) une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'Homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient ;
  - c) des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'Homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.
- Principe 16. Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :
  - a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;
  - b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ;
  - c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme ;
- Principe 17. Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'Homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'Homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme :

- a) devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'Homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ;
- b) sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'Homme, et la nature et le cadre de ses activités ;
- c) devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'Homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.

- Principe 18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :
  - a) recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'Homme ;
  - b) comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.
- Principe 19. Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre des mesures qui s'imposent :
  - a) pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :
    - i) la responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriée au sein de l'entreprise ;
    - ii) le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences ;
  - b) les mesures qu'il convient de prendre varieront selon :
    - i) que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ;
    - ii) qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative.
- Principe 20. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait :
  - a) se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ;
  - b) s'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.
- Principe 21. Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'Homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient :
  - a) s'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ;
  - b) fournir des informations suffisantes pour évaluer m'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'Homme dont il est plus particulièrement question ;
  - c) éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales.
- Principe 22. Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes.
- Principe 23. Dans tous les contextes, les entreprises devraient :
  - a) se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent ;
  - b) rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'Homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires ;
  - c) parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'Homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent.
- Principe 24. Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

- Principe 25. Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif.
- Principe 26. Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours.
- Principe 27. Les États devraient fournir des mécanismes de réclamation non judiciaires efficaces et appropriés, en plus des mécanismes judiciaires, dans le cadre d'un système étatique complet de réparation des atteintes aux droits de l'Homme commises par les entreprises.
- Principe 28. Les États devraient envisager les moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation étatiques qui traitent les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises.
- Principe 29. Pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés.
- Principe 30. Les initiatives sectorielles, multipartites et autres initiatives conjointes qui sont fondées sur le respect des normes liées aux droits de l'Homme devraient faire en sorte que des mécanismes de réclamation efficaces soient disponibles.
- Principe 31. Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :
  - a) légitimes: ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation ;
  - b) accessibles: ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder ;
  - c) prévisibles: ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;
  - d) équitables: ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;
  - e) transparents: ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;
  - f) compatibles avec les droits: ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'Homme internationalement reconnus ;
  - g) une source d'apprentissage permanent: ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures. Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être :
  - h) fondés sur la participation et le dialogue: consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.

RISQUE		ETHIQUE & DROITS HUMAINS				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Ethique des affaires	Charte Éthique SII et Code de conduite SII	Taux de collaborateurs exposés aux risques de corruption formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption	%	NA	NA	67,14*
		Collaborateurs sensibilisés à la politique Ethique SII	%	80	95,2	75,9
		Score Ecovadis "Ethique des affaires" sur 100	Score	70	70	70

** Indicateur établi sur le périmètre SII France.*

Nos relations commerciales durables

Pour le groupe SII, le développement durable va de pair avec la satisfaction durable des clients. Le développement de la relation client se base sur une organisation et des outils qui en valident la pertinence dans la durée. La volonté du groupe SII de placer ses clients au cœur de ses préoccupations est illustrée par sa politique de référencement, par l'historique et par la récurrence de cette relation.

Ainsi la maîtrise du risque extra financier "développement responsable" s'effectue à travers quatre enjeux :

- Satisfaction clients : préserver une satisfaction et fidélisation durable des clients en développant des relations basées sur la confiance ;
- Sous-traitants et fournisseurs : préserver la chaîne de confiance vis-à-vis de nos sous-traitants et fournisseurs. Recourir à des fournisseurs et prestataires répondant aux exigences en matière de responsabilité d'entreprise ;
- Compétitivité et image de marque : assurer la solidité du modèle économique et financier, conserver les business actuels, continuer le développement de nos activités, pénétrer de nouveaux marchés, développer notre portefeuille clients, diversifier nos activités, rester compétitif ;
- Développement à l'international: conquérir de nouveaux territoires, accompagner nos clients existants dans leur développement à l'international.

Responsabilité fiscale

Dans la continuité de ce développement à l'international, le groupe SII s'engage à adopter des pratiques fiscales qui respectent les lois et réglementations locales dans les pays où le groupe est implanté.

Aucune implantation du groupe ne répond à une logique d'optimisation fiscale, seule la stratégie d'accompagnement de nos clients conduit à investir de nouveaux territoires géographiques.

Compte tenu de sa taille, et malgré la faiblesse des opérations intra-groupe, le groupe a initié une politique de prix de transfert visant à garantir la juste répartition de la marge opérationnelle entre les différentes entités qui composent le groupe SII.

D'autre part, SII applique sur le plan fiscal la plus grande transparence pour l'intégralité de ses transactions avec les tiers. De ce fait, chaque opération est imposée directement au sein du pays dans lequel elle est réalisée.

Enfin le groupe SII n'est pas implanté dans un pays qualifié de "paradis fiscal" par les autorités nationales françaises.

Satisfaction clients

La satisfaction des clients est un enjeu majeur pour le groupe. L'approche clientèle du groupe recherche la fidélité des clients dans le volume et la durée. SII veille à fournir des services à valeur ajoutée technologique, générateurs de compétitivité et de pérennité. Cette volonté fait appel à notre professionnalisme, à notre capacité d'innovation et à notre engagement.

Cette démarche nous permet de comprendre davantage les attentes des clients, d'identifier les priorités d'amélioration et de suivre l'évolution dans le temps de nos services.

Depuis 1992, le groupe SII s'est engagé dans une démarche qualité par l'amélioration continue. Une méthodologie a été définie et est mise à jour selon l'adoption de nouveaux outils, référentiels, métriques et procédures.

SII tire parti d'un Système Qualité basé sur les normes ISO 9001 : 2015, EN 9100 : 2016 et le modèle CMMI.

Ce cadre normé :

- assure en premier lieu la qualité des réalisations ;
- favorise l'exercice de la responsabilité et l'engagement personnel, dans un cadre clair et rigoureux ;
- facilite la réalisation des projets : par la détection au plus tôt des anomalies, et par un support documentaire d'aide à la conduite et à la réalisation des projets ;
- facilite la concentration sur l'essentiel de la mission SII : être au service du client et satisfaire au mieux ses besoins (des enquêtes de satisfaction client sont réalisées) ;
- promeut l'image de marque SII : par la diffusion de notre engagement qualité et par la démonstration du savoir-faire SII au travers de réalisations exemplaires ;
- garantit la sincérité des messages commerciaux.

Une démarche LEAN-SIX SIGMA, appliquée en interne comme chez les clients, permet aussi d'affiner en permanence les processus et de proposer des méthodes de résolution de problèmes efficientes. Le groupe est par ailleurs évalué dans le cadre d'audits internes et externes pour valider l'application du système.

Les filiales SIIimpliquent :

- Les enquêtes de satisfaction client sont menées dans la majorité des filiales : SII France, SII Poland, SII Technologies, SII Deutschland, SII Canada, SII Netherlands, SII Romania, SII UK, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII Czech Republic et SII Switzerland.
- SII a développé un processus dédié pour la gestion des réclamations clients. Ce processus est présent dans la majorité des filiales : France, Pologne, Allemagne, Espagne, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Etats-Unis, Belgique, Colombie, et Maroc.
- En France, nos agences d'Ile de de France, de Sophia, du Tholonet (Aix-en-Provence), de Toulouse et de Bordeaux (Mérignac) sont certifiées ISO 9001, et celles concernées par le domaine ASD (Aéronautique, Spatial, Défense) sont certifiées EN 9100.
- Filiales certifiées ISO 9001 : SII technologies, SII Deutschland, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII India, SII Morocco, SII Netherlands, SII Poland, SII Czech Republic, SII Romania et SII UK.
- Filiales certifiées EN 9100 : SII France, SII Deutschland, SII Canada, SII India, SII Netherlands, SII Spain et SII UK.

L'innovation

Moteur essentiel de la performance de SII, l'innovation caractérise le groupe comme un « partenaire technologique », est fait partie intégrante de ses activités. Nos collaborateurs se mobilisent au quotidien pour accompagner les clients du groupe dans leurs transitions numériques et environnementales.

SII Research vise à répondre aux enjeux technologiques de notre société en mettant en œuvre de projets innovants et de R&D permettant d'affermir l'expertise de SII mais également de donner du sens à nos travaux. SII Research fédère ses projets innovants au sein de pôles et laboratoires internes répartis dans les agences.

Certains de ces projets sont liés par des acteurs majeurs industriels et soutenus par l'état pour développer la compétitivité et l'excellence de nos entreprises.

À travers cette cellule, le groupe met en avant l'expertise SII, investit dans de nouvelles technologies, valorise le savoir-faire de ses consultants et enrichit ses offres. "SII Research" structure l'ensemble de la R&D du groupe et notamment la gestion des projets de R&D internes et collaboratifs, la veille technologique ou encore la gestion de la propriété intellectuelle.

Trois objectifs animent les activités de recherche et d'innovation :

- Anticiper les technologies de demain ;
- Coordonner la réalisation des projets de R&D ;
- Proposer des axes d'exploitation pour nos offres de valeur.

SII Research est organisée en 2 pôles à vocation internationale :

- Transport du futur : pour développer des transport écoresponsables, accessibles et autonomes
- Futur city : pour construire des villes plus durables, intelligentes et inclusives

Au sein de ces pôles, on utilise les technologies et domaines d'activité suivants :

- IA et Data Science
- Modélisation et simulation
- Logiciel embarqué
- IT

Les filiales SIIimpliquent :

- Des challenges innovations et des ateliers d'idéation sont proposés aux ingénieurs et à nos partenaires afin de créer ensembles nos futurs projets.
- En France, le projet de test validation vérification assisté et outillé a été lancé avec pour objectif de définir les axes d'amélioration et de validation des logiciels par l'IA et par assistant de validation.
- SII France a aussi lancé le projet technologique "FANS4ALL" qui agit au service du handicap. L'objectif est d'aider les personnes en situation de handicap à piloter un avion et à appréhender des interfaces adaptées pour ces derniers.

D'autre part, SII France organise tous les ans, le TransformesDay, un événement TECH pour et avec les décideurs de la région, organisé autour du partage, de l'échange d'expérience et de visions.

L'objectif pour SII : accélérer nos décisions, affirmer nos trajectoires et mieux piloter nos transformations. Pour ce faire SII fait appel aux experts du groupe, et aussi à ses clients pour proposer des conférences autour de l'Intelligence Artificielle, l'industrialisation, le test et l'agilité.

Par la suite, des tables rondes permettent aux participants d'approfondir ces sujets ce qui favorise les échanges, la réflexion collective et la découverte des approches de chacun.

Cet événement a aussi été l'occasion pour annoncer le lancement au sein de l'agence SII Atlantique à Nantes, du futur Lab R&D. Ce Lab a pour but d'expérimenter et de co-développer des projets autour de l'IA avec les clients du groupe SII.

RISQUE		INNOVATION				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Recherche & Développement	Stratégie RSE SII	**Nombre de collaborateurs formés à l'écoconception par an**	Nombre	NA	NA	47*

Indicateur clé de Performance (ICP)

**indicateur établi sur le périmètre SII France*

Protection des actifs et confidentialité

La protection des actifs et le respect de la confidentialité sont essentielles pour entretenir la confiance, une valeur majeure du groupe SII. La maîtrise de ce risque est réalisée à travers 2 enjeux extra-financiers :

- Protection des données et confidentialité : assurer la protection des informations confidentielles et des données personnelles des collaborateurs et des parties intéressées externes (clients, fournisseurs, etc.) ;
- Protection des actifs : assurer la protection des biens corporels (équipements et biens matériels) et incorporels (capital humain, savoir-faire, projets, image de marque) du groupe, ainsi que le respect de la propriété intellectuelle des clients et du groupe.

Protection des données et confidentialité

[GRI 418-1]

La sécurité de l'information

La sécurité de l'information, qu'elle soit dématérialisée ou non, qu'elle appartienne au groupe SII, aux collaborateurs ou aux clients, revêt des enjeux de différentes natures :

- Enjeu national : des ministères régaliens confient au groupe des projets sensibles, pour lesquels une défaillance de sécurité nuirait à la France ;
- Enjeu industriel : SII travaille sur des données stratégiques, des secrets industriels qui revêtent un caractère capital pour l'activité de ses clients ;
- Enjeu juridique : le groupe est engagé contractuellement à garder confidentiel des données, des processus, des outils ou des savoir-faire appartenant à ses clients ou que le groupe conçoit pour eux ;
- Enjeu financier : par la perte de ses clients ou l'application de pénalité si le groupe n'est pas à la hauteur des exigences ;
- Enjeu vie personnelle : au travers de l'application du Règlement Général sur la Protection des Données (à caractère personnel) ;
- Enjeu image de marque : la gestion de la sécurité de l'information du groupe participe à la confiance que témoignent les clients.

Au fil des années, le groupe a intégré à ses pratiques, à sa Politique de Sécurité de l'Information et à son Système de Management de la Sécurité de l'Information, les processus et procédures permettant de satisfaire ses exigences en termes de sécurité de l'information, ainsi que celles de ses clients, tels que des accords de confidentialité, une procédure de chiffrement ou encore un processus d'Export Control. La sécurité est représentée par un maillage de CSSI (Correspondant Sécurité des Systèmes d'Information). Il est le relais du RSSI (Responsable Sécurité des Systèmes d'Information) pour toute question relative à la sécurité de l'information.

Les filiales SIIimpliquent :

Depuis 2016, toutes les agences présentes en France ont obtenu la certification ISO 27001.

Les filiales SII Spain, SII Morocco, SII Poland et SII Romania sont également certifiées ISO 27001.

Cyber-Sécurité : le Cyberlab SII

Le Cyberlab SII est un ensemble de ressources techniques et d'expertises ainsi qu'un lieu d'échange. Il est destiné à initier, former, entrainer les collaborateurs SII mais aussi les collaborateurs de nos clients.

Depuis 3 ans, le Cyberlab accueille des stagiaires et alternants de grandes écoles pour les professionnaliser dans leurs futurs métiers cyber.

En 2021, le groupe SII, Thales et l'ESEO se sont associés pour créer la Chaire Cybersécurité. Mise en place dès la rentrée universitaire 2021/2022, cette chaire dédiée d'abord aux étudiants a pour but de développer une offre de formation adaptée aux enjeux actuels du marché et d'apporter aux talents de demain une vision alignée à la fois avec la dimension métier du secteur du numérique et avec le besoin criant d'une approche pragmatique et souveraine des notions de sécurité, tant logicielle que matérielle. Le groupe SII participe notamment à la formation des étudiants et accueille les élèves au sein du Cyberlab pour qu'ils puissent se confronter à des mises en situation qui les prépareront à leur futur métier.

Règlement général sur la protection des données (RGPD)

En tant qu'entreprise du secteur du numérique, la conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est indispensable pour le groupe SII.

S'agissant avant tout du respect de ses obligations légales dans le cadre des traitements de données personnelles réalisés en interne et concernant ses collaborateurs, il est également primordial que ses clients puissent s'appuyer sur un partenaire technologique de confiance.

Le RGPD est également l'opportunité de démontrer notre engagement fort sur le sujet et d'envoyer un message positif quant à notre niveau de sécurité informatique. La conformité au RGPD est pilotée chez SII par l'équipe du Délégué à la Protection des Données (DPD) en charge de piloter la conformité interne et qui s'appuie sur un relai de points focaux dans les agences SII.

La sensibilisation aux enjeux de la protection des données est incluse dans le parcours de formation des collaborateurs.

Nos filiales européennes sont également soumises au RGPD et déploient à ce titre les actions idoines afin d'être en conformité.

Sensibilisation et formation

La sécurité de l'information et la protection des données constituent des enjeux stratégiques pour le groupe SII et nécessitent l'implication de tous. C'est pourquoi les collaborateurs sont formés et sensibilisés régulièrement sur le sujet. Le groupe dispose de sa propre plateforme de sensibilisation et de formation des collaborateurs grâce à l'organisme de formation SII Learning. En fonction de leur rôle, les collaborateurs suivent des sessions de sensibilisation ou de formation adaptées (sensibilisation initiale, formations dédiées au développement sécurisé, etc.) Le contenu des sessions met l'accent sur les bonnes pratiques et les règles de comportement à adopter en matière de sécurité de l'information.

Protection des actifs

La sécurité de l'information passe également par la protection des actifs du groupe SII, dont notamment la propriété intellectuelle ainsi que les équipements et les biens du groupe. Notre Charte informatique fixe les règles de bon usage des ressources et des outils informatiques SII. Tous les collaborateurs doivent prendre connaissance de cette charte, et il en va de même pour toute personne extérieure à SII devant utiliser les ressources informatiques du groupe.

RISQUE		PROTECTION DES ACTIFS ET CONFIDENTIALITE				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Protection des données et confidentialité	Politique de Sécurité de l'Information SII et Charte informatique SII	**Entités certifiées ISO 27001**	%	27	33	26
		Audits sécurité (internes / externes)	Nombre	11*	12* 25	12*

Indicateurs Clés de Performance (ICP)
** Indicateur établi sur le périmètre SII France*

Sous-traitance et fournisseurs

[GRI 308-1]; [GRI 308-2]

SII recourt de façon modérée à la sous-traitance, dans les situations où les compétences ne sont pas disponibles en interne ou ne correspondent pas au profil recherché. C'est aussi le cas si ces profils ne répondent pas aux critères d'employabilité du groupe.

SII est signataire de la charte interentreprises, élaborée par la Médiation du crédit et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF) : elle prône une démarche de progrès vis-à-vis des fournisseurs et notamment des petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

En signant cette charte, SII s'engage à exercer sa responsabilité dans un cadre de confiance réciproque avec ses fournisseurs.

Le groupe SII a mis en place un processus spécifique à la gestion de la sous-traitance et des fournisseurs. Au-delà des exigences qualité, la sélection de ces derniers intègre, des critères financiers, sociaux et environnementaux. Dans ce cadre, tous les contrats présentent des clauses sociales et environnementales. De mêmes les sous-traitants et fournisseurs s'engagent en signant la Charte Achats responsables, dans les relations qu'ils entretiennent avec SII, avec leurs clients et leurs propres fournisseurs, à respecter un comportement équitable et éthique conforme aux principes de base en matière de développement durable. Les sous-traitants et fournisseurs du groupe font l'objet d'un suivi continu alimenté par des audits et des évaluations intégrant des critères sociaux et environnementaux.

SII adopte une politique d'achats favorisant la sélection des fournisseurs et sous-traitants engagés dans une démarche responsable et répondant à des critères sociaux et environnementaux :

- le choix de fournisseurs favorisant l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap (ex : techniciens de surface et d'entretiens) incluant les prestations sur les heures ouvrées ;
- la préférence aux achats "éco-responsables" : recyclés, recyclables, biologiques, issus du commerce équitable ou labellisés lorsque leur coût est économiquement supportable. Cela concerne principalement les achats de consommables (papier Ecolabel), de services d'entretien (acteurs locaux utilisant des produits respectueux de l'environnement), de goodies et d'équipement électriques / informatiques (écolabels TCO-Certified ou EPEAT Gold ou Silver).

Les filiales SIImpliquent :

Les filiales en Allemagne, Colombie, Espagne, Inde, Pologne, Roumanie, Belgique et Royaume-Uni ont déployé des démarches similaires favorisant les achats responsables.

RISQUE		DEVELOPPEMENT RESPONSABLE				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Satisfaction client	Politique de Management SII	Note moyenne de satisfaction client	Note sur 20	15,0*	15,0*	16,4*
		Taux de satisfaction clients	%	94,3*	97,1*	95,5*
		Entités certifiées ISO 9001	%	93	100	74
		Entités certifiées EN 9100	%	33	40	37
Sous-traitants et fournisseurs	Politique de Management SII et Charte Achats Responsables SII	Montant de la sous-traitance	K€	38 045*	41 123*	46 010*
		% sous-traitance	% du CA	9,9*	9,6*	10,5*
		Montant de l'intérim	K€	297*	368*	383*
		Score Ecovadis "Achats Responsables" sur 100	Score	80	80	80

Indicateur Clé de Performance (ICP)
** Indicateur établi sur le périmètre SII France*

3/ Ambition 2 : En cultivant notre ADN

Partout où le groupe SII est présent, il accorde une importance primordiale à la responsabilité sociale.

Celle-ci s'articule autour de quatre risques extra-financiers qui structurent la politique ressources humaines :

- la gestion des talents : le développement professionnel des collaborateurs et la mise en valeur des talents,
- les conditions de travail et la qualité de vie au travail,
- les relations sociales : la promotion d'un dialogue social constructif et innovant,
- la diversité et l'égalité des chances.

Gestion des talents

[GRI 401-1]; [GR 401-2]

Le management des ressources humaines est une thématique prioritaire pour le groupe.

De ce fait, la maîtrise du risque "gestion des talents" s'effectue à travers 3 enjeux ressources humaines :

- la fidélisation et l'attractivité des talents : développer notre capacité à détecter, attirer et fidéliser les talents,
- l'offre d'une évolution professionnelle stimulante : favoriser le développement personnel et professionnel, valoriser les talents, encourager la mobilité professionnelle, renforcer l'employabilité, développer l'innovation sociale,
- la gestion des compétences actuelles et futures : anticiper les évolutions de métiers et de compétences pour répondre de manière proactive aux besoins des clients.

Fidélisation et attractivité des talents

[GRI 401-2]

Politique de recrutement

Afin d'apporter à notre échelle des solutions concrètes aux problématiques liées à l'emploi, de maintenir notre croissance et de répondre à de nouveaux enjeux, le groupe SII adopte une politique de recrutement essentiellement axée sur des contrats à durée indéterminée.

Les futurs collaborateurs sont sélectionnés au terme d'un processus rigoureux en fonction de leurs compétences techniques, de leur capacité à exercer le métier de service et de leur adhésion à la culture de l'entreprise. Ces recrutements permettent de remplacer les départs mais aussi d'assurer le développement du groupe. Dans ce cadre, le processus "recrutement" du groupe s'appuie sur un plan annuel avec un suivi et un bilan des recrutements réalisés permettant de mesurer l'efficacité du processus.

Le processus de recrutement chez SII consiste à :

- identifier les besoins de recrutement et élaborer le plan annuel,
- procéder à une action de recrutement,
- évaluer les actions de recrutement et établir le bilan annuel.

Le processus de recrutement s'applique pour tous les recrutements réalisés qu'il s'agisse de contrats à durée indéterminée, à durée déterminée, en alternance, de conventions de stage ou de missions d'intérim.

Ce processus "recrutement" est régulièrement audité en interne et en externe dans le cadre de nos certifications ISO 9001, ISO 14001 et ISO 27001.

Les filiales SIImpliquent :

Pour appuyer sa politique de recrutement SII organise des événements de recrutement dans nos agences et nos sites en France avec des animations, des démonstrations de projet, des rencontres RH et manager et des présentations d'expert.

En France, les collaborateurs de SII ont pu profiter de l'intervention d'un expert autour des fondamentaux simples de la vente.

Jeunes talents

Le groupe SII continue de développer ses liens de partenariat avec les écoles et les universités et sa présence sur les salons et forums de recrutement. Ces démarches permettent d'ouvrir nos recrutements à un grand nombre de jeunes diplômés. En leur faisant confiance, le groupe tient à les aider le plus possible dans le lancement de leurs carrières. SII encourage ainsi l'intégration de stagiaires et d'apprentis en France et à l'international, à la fois à des fins de formation mais également et toujours de recrutement. Les contrats en alternance ou conventions de stage sont en grande majorité suivis d'une proposition d'embauche. Ces dernières années, SII renforce sa politique envers les jeunes talents et intensifie le volume de ses recrutements "juniors".

Sur l'exercice, le groupe est allé plus loin en proposant aux candidats en recherche de stage de définir eux-mêmes le sujet de stage de leurs rêves.

Les filiales SIImpliquent :

➢ Pour être à l'écoute de nos talents et dans un souci de pérennité de nos activités, il est nécessaire de mesurer le taux de satisfaction. SII France renouvelle chaque année une enquête anonyme menée conjointement avec le service recrutement et le service RSE.

➢ SII implique également les écoles et universités partenaires sur ses projets de R&D pour faire découvrir ses métiers et permettre aux futurs talents de mettre un premier pas dans le monde industriel. Pour présenter les activités du groupe, promouvoir les formations techniques et les emplois du numérique, SII Poland multiplie les interventions dans les écoles et universités. En effet, SII Poland a participé à 8 salons de l'emploi à destination des étudiants. De plus, 29 évènements de rencontre ont été organisés pour que étudiants et ingénieurs SII puissent partager des connaissances. D'autre part, SII Poland sponsorise le club scientifique PWR Racing, qui opère à l'Université de Technologie de Wrocław dans le but de faire connaitre les métiers du groupe et de cultiver l'innovation. Enfin, en coopération avec l'organisation locale « Jeunesse à Lodz », SII Poland finance la bourse d'un étudiant de l'Université Technique de Lodz. Celui-ci intervient en tant qu'ambassadeur du Groupe SII et fait connaitre les activités du groupe.

Cooptation

La cooptation est un vecteur important de recrutement car elle représente 15% des embauches. Chaque coopteur est remercié sur une base définie par son agence.

Les filiales SIImpliquent :

➢ Pour SII Poland le recrutement par cooptation représente 24% des recrutements soit 327 collaborateurs. En effet, SII Poland a lancé le programme "Recommend a Friend" à destination de tous les collaborateurs, y compris les nouveaux collaborateurs du groupe depuis 2 semaines. L'objectif est d'encourager le recrutement par cooptation via différentes campagnes de communication interne et l'organisation de concours de cooptation.

➢ En France, pour l'exercice 2023-2024, il y a eu 200 recrutements par cooptation.

➢ La cooptation est également pratiquée et valorisée dans le reste des filiales tel que SII Romania, SII Deutschland, SII Netherlands, SII Canada, SII Colombia, SII Spain, SII Morocco, SII Czech Republic, SII Switzerland et SII UK.

Mobilité géographique

Pour favoriser la mobilité géographique des candidats, les filiales du groupe SII ont mis en place des initiatives telles que :

- la suppression de la période d'essai ;
- l'accompagnement du conjoint dans sa recherche d'emploi ;
- l'accompagnement dans la recherche du logement ;
- la participation aux frais de déménagement ;
- la prise en charge des frais de location lors de l'installation.

Rémunérations

La politique de rémunération est composée, pour la grande majorité des salariés, de salaires fixes systématiquement au-dessus des minimas conventionnels. Les rémunérations sont liées à la compétence, au niveau de qualification, au niveau de responsabilité ainsi qu'à la performance individuelle. Elles sont basées sur un principe d'équité en maintenant une égalité salariale entre les femmes et les hommes. La transparence des évolutions salariales est assurée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Le personnel de SII (en France) reçoit en sus de son salaire fixe :

- une prime de vacances selon les termes de la convention collective,
- une participation de la société à ses frais de repas sur son lieu de travail.

Afin d'encourager la performance individuelle et collective, certains collaborateurs bénéficient d'un système de rémunération variable : les directeurs d'agence, les managers commerciaux, les équipes ressources humaines, les leaders de communauté, les consultants ; soit une grande partie des collaborateurs.

Au-delà des primes relatives au cadre légal ou conventionnel telles que les primes d'astreinte ou encore les primes d'horaires décalés, les collaborateurs peuvent également bénéficier de primes dites "exceptionnelles" dont notamment celles relatives à la cooptation, au recrutement ou encore aux prestations exceptionnelles.

Fidélisation des talents

Au sein du groupe SII, le processus d'intégration est un dispositif clé de la fidélisation. C'est pourquoi l'ensemble de nos filiales accorde une importance significative à la bonne intégration de ses collaborateurs. C'est essentiel pour ces derniers acquièrent les savoir-faire et savoir-être nécessaires pour être pleinement intégrés et impliqués au sein du groupe.

Au sein du groupe, de nombreuses initiatives sont organisées dans les entités pour faciliter l'intégration en créant une relation privilégiée de proximité :

- journées d'intégration (en présentiel ou à distance), incluant selon les sites des animations, déjeuner, visite des locaux, afin de faciliter l'intégration et les rencontres, et de cultiver l'esprit d'équipe,
- Soirée des nouveaux embauchés (soirée jeux et rencontres)
- échange spécifique au terme des 100 premiers jours.

Au-delà de l'intégration, la fidélisation des talents du groupe est soutenue par deux dispositifs complémentaires : l'offre d'un parcours professionnel stimulant et d'un cadre de travail optimal.

Les filiales SIImpliquent :

➢ En Colombie, depuis 2023, le processus *Onboarding* a été mis en place pour accompagner pendant les 6 premiers mois les nouveaux collaborateurs. L'objectif de SII Colombia est d'assurer une adaptation complète à la culture et aux processus de l'organisation.

➢ Chez SII Poland, le *"Buddy Program"* a été lancé pour faciliter le processus d'intégration et augmenter l'attachement du collaborateur au groupe SII et à ses valeurs. Pendant 3 mois, le *"Buddy"* est affecté aux nouveaux talents du groupe et vient jouer le rôle de parrain/marraine pour lui apporter le soutien nécessaire à son arrivée. Ce programme a pour objectif de créer du lien entre les collaborateurs de longue date et les nouveaux.

➢ En octobre 2023, SII Spain lance aussi son programme de parrainage, dans une dynamique d'entraide et de partage lors de moments privilégiés entre les collaborateurs de la filiale.

Evolution professionnelle stimulante

[GRI 404-1]; [GRI404-2]; [GRI 404-3]

Formation

Pour SII, la formation est une composante essentielle de la gestion des talents du groupe et de son développement. Elle permet à la société de disposer des ressources nécessaires pour répondre aux nouveaux enjeux, mais également d'accompagner le développement professionnel et personnel des salariés.

La formation s'oriente sur deux axes :

- intégrer les nouveaux consultants en les formant à la culture technique de l'entreprise, notamment aux systèmes de management intégré ;
- adapter, maintenir et développer les compétences de l'ensemble du personnel, afin de rester opérationnel vis-à-vis des nouvelles technologies et d'accompagner nos clients dans leurs projets technologiques.

Le Groupe SII consacre chaque année un montant conséquent de sa masse salariale pour former une très grande partie de ses collaborateurs dans des domaines variés (technique, management, langues, communication, développement personnel, etc.).

Les besoins en matière de développement des compétences individuelles sont identifiés dans le cadre d'échanges entre le collaborateur et son responsable hiérarchique ou son référent RH lors des entretiens annuels et/ou professionnels.

La politique de formation vise à :

- adapter les personnes aux postes de travail,
- assurer l'évolution et le maintien dans l'emploi des personnes,
- développer les compétences.

Les moyens mis en œuvre conjuguent :

- des actions de formation interne sur des thématiques transverses et sur les processus appliqués au sein du groupe,
- des actions de formation externe sur des thèmes techniques précis,
- des actions de formations transverses (langues, développement du capital humain).

La majorité des formations sont réalisées en externe par des organismes agréés et sont certifiantes pour la majorité.

De plus, le groupe développe une offre de formation en interne adaptée aux besoins de nos collaborateurs. Celle-ci intègre les différentes spécificités clients. Les formateurs sont identifiés parmi les talents du groupe et accompagnés par le biais d'une formation dédiée.

Les filiales SIImpliquent :

- chez SII France, un outil a été déployé au sein des agences afin de permettre un accès direct à la formation. Tout salarié a désormais la possibilité de faire une demande de formation qui est directement traitée par les services de formation, offrant ainsi réactivité et efficacité. Ces demandes sont validées avec le management et mises en place dans des délais optimaux. Pour compléter le dispositif de la formation professionnelle continue, SII France s'appuie désormais sur le Digital Learning afin de développer une expérience apprenant innovante et créer un écosystème d'apprentissage.
- mise à disposition d'une plateforme de Learning Management System offrant la possibilité aux collaborateurs de suivre des parcours de formation mais également de construire des modules dans un but de partage des compétences au sein du groupe. Ce modèle permet entre autre d'améliorer la qualité de l'enseignement et les procédés de mémorisation.
- aménagement de salles dédiées à la formation des collaborateurs (l'Atelier SII).
- développement des MOOCs (Massive Online Open Courses) proposés comme outils d'autoformation aux salariés et pris en charge financièrement par certaines agences tout comme les certifications passées en candidat libre.
- En France, d'autres actions de formation spécifiques sont engagées chaque année comme :
  - des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
  - des bilans de compétences,
  - des périodes de professionnalisation,
  - la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI/ POEC),
  - des actions collectives organisées par la branche professionnelle (ATLAS),
  - un accompagnement des salariés dans leurs demandes dans le cadre de leurs projets de formation CPF (Compte Personnel de Formation).

Gestion des compétences et des carrières

La gestion de compétences est un enjeu majeur permettant de garantir les savoirs et la connaissance, d'assurer la pérennité des intervenants, la fiabilité des affectations et ainsi d'assurer le bon niveau de qualité sur le périmètre des prestations. Le processus mis en œuvre par le groupe garantit le suivi des compétences à 2 niveaux :

- au plan collectif / entreprise : référentiel des compétences "génériques", maîtrise des écarts entre les besoins et ressources à moyen terme ; focus sur les métiers à enjeux importants pour l'entreprise et focus sur les publics prioritaires.
- au plan individuel : évaluation de performance individuelle annuelle, entretiens professionnels (employabilité, professionnalisation, déroulement de carrière).

Les besoins en matière de développement des compétences individuelles sont identifiés dans le cadre d'échanges entre le collaborateur et son responsable hiérarchique :

- une évaluation de leur performance individuelle est faite annuellement dans le cadre d'un entretien avec leur manager. Cet entretien aborde la formation mais également les ambitions d'évolution à moyen et long terme envisagées par les deux parties,
- des entretiens professionnels complètent ce dispositif.

A l'échelle du groupe, nous avons mis en place une politique de détection et d'accompagnement des hauts potentiels avec la création d'un groupe nommé *"Leader For Tomorrow"*. L'objectif est de développer un accompagnement plus soutenu avec du coaching, de la contribution à des projets et une réflexion sur l'évolution du groupe.

Les filiales SIIimpliquent :

- SII Poland a développé des outils innovants pour la gestion des compétences et des carrières : Le *"Job Changer process"* : permet aux collaborateurs de changer de projet, de poste ou de client. Ce programme vise à permettre au collaborateurs de changer de cheminement de carrière tout en restant au sein du groupe SII.
- SII Poland continue de mettre en place le programme *"Workers Objectives"* dédié au développement professionnel des collaborateurs du groupe. Via ce système, l'objectif est de soutenir le processus d'attribution, de suivi et d'évaluation des objectifs individuels de chaque collaborateur. Sur l'année 2023-2024, 6 633 collaborateurs ont reçu une évaluation via ce programme.

Mobilités

Le groupe SII accompagne les mobilités géographiques et/ou internes. En effet, le positionnement national et international de SII constitue un atout et la possibilité pour les salariés de changer de région, ou de pays.

Au sein du groupe et lorsque le contexte le permet, les mobilités géographiques et/ou internes sont des pratiques courantes et encouragées.

Un module accessible à l'ensemble des collaborateurs a été mis en place afin d'exprimer un souhait de mobilité à travers le groupe. Chaque demande est traitée par la direction du recrutement. Par ailleurs, le groupe SII est une structure souple : les collaborateurs ont toujours la possibilité, notamment lors des entretiens professionnels, d'émettre un souhait de mobilité interne.

RISQUE		GESTION DES TALENTS				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Attractivité et fidélisation des talents	Processus de recrutement	**Embauches**				
		Embauches en CDI	Nombre	4 044	3 469	2 653
		Embauches en CDD	Nombre	356	715	412
		Stagiaires accueillis	Nombre	334* 566	319* 442	266*
		Stagiaires pour lesquels un contrat a été signé au terme du stage	%	61* 54	62* 58	55*
Attractivité et fidélisation des talents	Processus de recrutement	**Départs**				
		Démissions	Nombre	2 219	2 873	2 222
		Fin de CDD	Nombre	161	164	195
		Licenciements	Nombre	232	291	344
		Autres départs	Nombre	280	341	427
		Turnover à l'initiative du collaborateur	%	23,5	28,3	21,0
		Création nette d'emplois				
		Création nette d'emplois	Nombre	1 522	659	- 108
		Cooptation				
		Recrutements issus de la cooptation	Nombre	310*	364*	200*
		Rémunération et promotion				
		Rémunération annuelle moyenne par statut	K€ cadres K€ non cadres	42,282* 26,465*	43,101* 27,160*	44,156* 27,774*
		Montant de la participation*	K€	2 656	4 232	2 100
		% participation*	% du salaire mensuel moyen	17	23	11

RISQUE		GESTION DES TALENTS				
Fidélisation et attractivité des talents	Processus recrutement	**Absentéisme**				
		Taux moyen d'absentéisme % jours ouvrés	Allemagne	2,45	3,15	2,18
			Belgique	1,89	4,32	5,67
			Canada	0,59	1,09	0,79
			Chili	1,31	1,24	0,98
			Colombie	0,76	0,70	0,99
			Espagne	3,08	3,41	3,03
			France	2,40	2,34	2,42
			Maroc	0,44	0,16	0,08
			Pays-Bas	3,15	3,72	3,67
			Pologne	5,02	4,81	5,33
			Rép. Tchèque	1,19	1,34	2,02
			Roumanie	0,76	1,23	0,74
			Groupe SII	2,99	3,02	3,03
Évolution professionnelle stimulante	Processus formation	Collaborateurs ayant accès à des formations visant à développer les compétences	%	100	100	100
		Heures de formation par salarié	Heures	NA	NA	14,58**
		% personnel formé	%	42*	47*	43*
		% de la masse salariale consacré à la formation	%	2,56*	2,82*	2,54*

Indicateur Clé de Performance (ICP)

**Indicateur établi sur le périmètre SII France*

***Indicateur établi sur le périmètre SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Canada, SII India, SII Romania, SII Technologies, SII UK, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII Morocco, SII Czech Republic*

Conditions de travail et qualité de vie au travail

Conscient de la corrélation entre cadre de travail et bien-être des salariés, le groupe SII développe une démarche volontariste en faveur de la qualité de vie au travail qui se réalise au travers de 3 enjeux :

- la santé et la sécurité : assurer un environnement de travail sain et sécurisé à tous les employés ;
- le bien-être au travail : offrir des environnements de travail agréables, contribuer à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'engagement des collaborateurs / le sens au travail : impliquer les salariés à la vie collective de l'entreprise, à la culture et aux valeurs SII, favoriser l'intrapreunariat (logique de bottum-up), valoriser les talents.

Santé et Sécurité

[GRI 403-1]; [GRI 403-5]; [GRI 403-9]

La santé et la sécurité du personnel sont une priorité pour le groupe SII. Les exigences légales nous incitent à mettre en place plusieurs actions, que ce soit en France ou au sein de nos filiales à l'étranger. Nous pouvons citer :

- la mise en place d'une politique de santé et sécurité (SII Deutschland, SII Netherlands, SII Canada, SII India, SII Romania, SII UK, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain et SII Morocco). Certaines d'entre elles incluent leurs sous-traitants,
- l'évaluation et la publication des risques détaillés au travers de documents uniques disponibles au sein des agences et filiales,
- un bilan de santé obligatoire pour tous les salariés dans le cadre de la médecine du travail,
- la fourniture d'équipement de protection pour les employés concernés (SII France, Metanext, SII Poland, SII Romania, SII Deutschland, SII Colombia et SII Spain),
- l'existence d'un Comité Social et Economique (CSE) dans chaque agence et au siège social de SII France, ainsi qu'un CSE Central (composé de représentants élus de chaque CSE d'établissement),
- une complémentaire santé subventionnée par l'entreprise, notamment dans les filiales SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Spain, SII Romania, SII Chile, SII Morocco, SII Canada, SII India, SII Colombia, SII UK.
- des mesures préventives, notamment contre le stress, définies par notre accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (SII France, Metanext, SII Spain, SII Morocco, SII Colombia, SII Romania et SII Netherlands),
- un espace confidentiel d'écoute et de soutien professionnel et/ou personnel,
- un service de téléconsultation offrant la possibilité de consulter des médecins 24h/24 et 7j/7 (France, Pologne et Royaume-Uni),
- Une mutuelle familiale (avec une prise en charge à hauteur de 57% pour SII France). Les filiales SII Belgium, SII Canada, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII India, SII Netherlands, SII Poland, SII Romania et SII UK proposent également un tel dispositif.
- un service de télémédecine (SII France, SII Poland et SII UK),
- des règles de gestion des astreintes et interventions en dehors des horaires habituels de travail intégrant l'ajout de périodes de repos compensatoires,
- la réalisation des formations adaptées (sauveteur secouriste au travail, risque incendie, habilitations électriques, ...),
- de nombreuses sensibilisations relatives au droit à la déconnexion, aux risques psychologiques, à la posture au travail ou encore à la mobilité active,
- des formations de tous les employés concernés sur les risques pour la santé et la sécurité et les bonnes pratiques de travail, notamment chez SII Poland, SII Technologies, SII India, SII Romania, SII Colombia, SII Spain et SII France,
- des formations sur les questions de santé et de sécurité pour les sous-traitants travaillant sur site notamment chez SII Poland et SII Technologies,
- des animations santé et bien-être régulièrement proposées : atelier de sophrologie, petits déjeuners vitaminés, cours de cuisine, activités sportives et conseils nutritionnels,
- des séances de massage ou de kinésithérapie au sein des locaux de certaines agences.

Afin de renforcer les dispositifs internes, le groupe présente aux collaborateurs en mission des plans de prévention des sites client.

Les actions mises en place au sein du groupe couvrent également les sous-traitants travaillant dans les locaux ou sur les sites des prestataires.

Cela a ainsi permis la signature des accords suivants :

- novembre 2006 : Accord collectif d'entreprise sur les garanties collectives "frais de santé" et "incapacité-invalidité-décès", et avenant à l'accord initial signé le 18 mars 2021,
- mars 2014 : Accord collectif d'entreprise relatif à la "Prévention des risques psychosociaux",
- juillet 2017 : Accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail, et avenant de révision n°2 signé le 20 octobre 2020,
- septembre 2020 : Accord collectif d'entreprise triennal en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (2021-2023).

Voici également quelques mesures complémentaires ayant trait à la santé et à la sécurité des salariés sur nos différents sites :

- SII Sud-Ouest a signé le PACTE (Programme d'Actions Cancer Tout Employeur) avec la Ligue Contre le Cancer et s'est engagé à mener des actions de prévention et de sensibilisation dans l'entreprise.
- L'agence SII Nantes a engagé un partenariat avec l'entreprise nantaise Jhô pour mettre en lumière les problématiques liées à l'endométriose et mettre en place des distributeurs de fournitures hygiéniques en libre-service sur le lieu de travail.

- Notre filiale SII Spain a mis en place : des formations sur la gestion du stress par la pleine conscience, des "healthy talks" réguliers, et une campagne de formation en ligne obligatoire auprès de certains collaborateurs, concernant les mesures de prévention et de protection.
- SII Colombia a mis en place des programmes de prévention programmes de prévention visant à améliorer la santé et la sécurité des collaborateurs, dont voici quelques illustrations : pauses actives, formation aux habitudes de vie saines, ordre et propreté, formation aux premiers secours pour la brigade d'urgence et journée de vaccination contre la grippe.
- SII Poland propose quant à elle aux collaborateurs de participer à des événements en ligne, organisés en coopération avec des spécialistes tels que : diététicien, psychologue, etc.

SII Spain et SII Romania sont également certifiées ISO 45001. Cette norme fournit un cadre permettant aux sociétés de gérer les risques et d'améliorer leur performance sur le système de management de la santé et de la sécurité au travail.

RISQUE		CONDITIONS DE TRAVAIL / QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Santé et sécurité	Accord prévention des risques psychosociaux	**Taux de fréquence des accidents du travail et de trajets**	%	4,94*	3,16*	6,97*
		Taux de gravité des accidents du travail et de trajet	%	0,08*	0,07*	0,07*
		Accidents avec arrêts de travail	Nombre	50* NA	45* NA	37* 56**
		Cas de maladie professionnelle	Nombre	0*	0*	1*
Certifications et évaluations extérieures	Stratégie RSE SII Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail Accord sur les garanties collectives "Frais de santé" et "Incapacité - Invalidité - Décès" Accord Prévention des risques psychosociaux	Entités ayant mis en place une politique santé et sécurité justifiant un management social des droits de l'homme	%	100	79	74
		Score Ecovadis "Social et droits de l'homme" sur 100	Score	80	80	70

Indicateur Clé de Performance (ICP)

** Indicateur établi sur le périmètre SII France*

*** Indicateur établi sur le périmètre SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Canada, SII India, SII Netherlands, SII Romania, SII Technologies, SII UK, SII USA, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII Italy, SII Morocco, SII Czech Republic, SII Switzerland*

(1) : nombre d'accidents hors rechute

Bien-être au travail

[GRI 401-2]

Organisation du temps de travail et équilibre vie professionnelle – vie personnelle

L'organisation du temps de travail repose sur la réglementation propre à chaque pays dans lequel le groupe SII est implanté.

En France, l'application de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a conduit la société à signer un accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail. Cet accord s'est traduit par un horaire collectif hebdomadaire effectif de 37 heures pour un travail à temps complet accompagné de 11 jours annuels de repos (jours RTT) pour arriver à un temps de travail hebdomadaire équivalent de 35 heures.

Dans les autres pays, le temps de travail effectif correspond à l'horaire légal de travail applicable :

Pays	Horaire hebdomadaire Temps complet
France	35 heures
Royaume-Uni	37,5 heures
Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Inde, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Suède	40 heures
Maroc, Ukraine	44 heures
Chili, Colombie, Suisse	45 heures
Argentine	48 heures

Les temps partiels sont pour l'essentiel des démarches choisies par les collaborateurs et n'excèdent que rarement les 20%.

De plus, chaque collaborateur bénéfice d'un nombre de jours ouvrés de congés payés conformément à la législation sociale ou les usages applicables localement :

Pays	Nombre de jours ouvrés annuel de congés payés
Argentine	14
Chili, Colombie	15
Maroc	18
Belgique, Canada, Roumanie	20
Pologne	23
Espagne, Ukraine	24
France, République Tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse	25
Allemagne, Pays-Bas, Inde	30

Le groupe SII répond, en général, favorablement aux demandes pour faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ainsi les collaborateurs SII ont l'opportunité d'accéder à des initiatives innovantes :

- un nouvel accord relatif au télétravail (SII France) a été signé le 15 mars 2022 par la direction du groupe SII et les organisations syndicales représentatives. Cet accord s'inscrit dans une volonté de l'entreprise d'être innovante socialement, en améliorant la qualité de vie et les conditions de travail de ses collaborateurs. Les collaborateurs ont le choix entre deux formes : le télétravail régulier avec des jours définis et fixes ou le télétravail occasionnel pour répondre aux situations ponctuelles d'urgence ou personnelle. Les journées de télétravail peuvent être fixes ou flottantes, et à hauteur maximum de 50% du temps de travail.
- une flexibilité des horaires de travail : les salariés adaptent leurs horaires, dans le respect de leur contrat et de l'accord sur la réduction du temps de travail, à la fois aux contraintes projets mais aussi à leurs contraintes personnelles et/ou sportives,
- nos filiales en Allemagne, Belgique, Canada, Chili, Colombie, Espagne, Inde, Maroc, Pologne, République Tchèque, Roumanie et Royaume-Uni permettent également une forme flexible d'organisation du travail (à distance, et/ou horaires flexibles),
- un parti pris pour le droit à la déconnexion : la déconnexion est un droit, elle est également utile à l'équilibre de la vie de chacun. Les collaborateurs ne sont pas tenus de rester connecter en dehors des heures de travail.
- un accompagnement de la parentalité : SII France dispose d'un partenariat avec un réseau de crèches offrant aux salariés-parents l'accès à un réseau étendu sur toute la France avec la possibilité d'un accueil régulier ou occasionnel. Les collaborateurs parents peuvent bénéficier d'ateliers dédiés à la parentalité.
- Les filiales SII Technologies (Allemagne), SII Belgium, SII Colombia, SII Spain, SII Romania, et SII India offrent également des solutions pour la garde d'enfant.
- une ligne d'appel de soutien scolaire accessible à tous les enfants des salariés et entièrement financée par SII,
- une adaptation des horaires de travail le jour de la rentrée scolaire pour les parents qui souhaitent accompagner leurs enfants,
- des moments de communication interactifs sont également proposés aux employés de SII France, Poland, Spain, Romania, Chile et Colombia.

Environnement de travail

Le groupe SII accorde une attention particulière à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs en veillant à l'environnement de travail. Nos agences et nos filiales veillent à favoriser un cadre de travail propice au bien-être et à la productivité :

- des environnements adaptés aux différents modes de travail : des espaces collaboratifs et individuels permettent des méthodes de travail dynamiques et agiles,
- des espaces de détente favorisant le lien social,
- des locaux conformes aux règles d'accessibilité,
- des locaux adaptés pour les collaborateurs sportifs : présence de douches dans certaines agences et filiales permettant aux salariés d'effectuer leurs activités sportives le temps du midi. SII Atlantique dispose d'une salle de sport à l'intérieur même de ses locaux. D'autres agences bénéficient d'une salle de sport collective aux entreprises du bâtiment avec un accès pris en charge (partiellement ou totalement) par l'entreprise et/ou le comité social et économique.

Dans ce cadre, lors de projets de réaménagement ou de déménagement, les collaborateurs sont sollicités pour y participer. Des groupes de réflexion et ateliers sont ainsi organisés pour définir l'aménagement des locaux et améliorer les environnements de travail.

Évaluation du Bien-être au travail

Pour mesurer le bien-être au travail, des dispositifs ont été instaurés permettant un suivi régulier de la satisfaction des collaborateurs. A titre d'exemple, SII France a intégré un baromètre d'humeur dans les feuilles de temps mensuelles remplies par les collaborateurs.

En plus de ces dispositifs, les entités du groupe (SII Poland, Canada, Romania, Technologies, UK, Belgium, Spain, Morocco et Czech Republic) mesurent chaque année, via des enquêtes, le niveau de satisfaction des collaborateurs vis-à-vis de leur qualité de vie au travail.

Great Place To Work

Le groupe SII recourt à l'institut "Great Place To Work" pour évaluer le bien-être au travail au sein de ses entités. 16 entités SII sont certifiées Great Place To Work (SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Technologies, SII Spain, SII Romania, SII Chile, SII Morocco, SII Colombia, SII Czech Republic, SII Belgium, SII Canada, SII Netherlands, SII India, SII UK) et certaines d'entre-elles se sont vues décerner le label "Best Workplaces" récompensant les entreprises dans lesquelles il fait bon travailler :

- SII France a obtenu le label "Best Workplaces" 2024 en se positionnant à la 8ème place de sa catégorie (plus de 2 500 salariés),
- SII Poland a obtenu le label "Best Workplaces" 2024 en se positionnant à la 2nde place de sa catégorie (plus de 500 salariés),
- SII Romania a obtenu le label "Best Workplaces" 2024 en se positionnant à la 1ère place de sa catégorie (plus de 500 salariés).

Ces récompenses démontrent l'engagement du groupe SII pour la qualité de vie au travail, et ont été l'occasion de fêter l'évènement sur les différents sites et filiales.

La démarche de labellisation "Great Place To Work" se poursuivra en 2024-2025 sur les filiales du groupe SII.

L'enquête Great Place to Work est également l'opportunité d'identifier les axes d'amélioration souhaités par les collaborateurs. En ce sens, des communautés "Great Place To Work" sont mises en, place : ces groupes de travail, composés de salariés volontaires, permettent de mobiliser l'intelligence collective afin d'améliorer la qualité de vie au travail de tous.

Avantages complémentaires

Les collaborateurs du groupe bénéficient de multiples avantages contribuant également à la qualité de vie au travail, tels que :

- Le Comité Social et Economique (SII France) : tous les salariés peuvent bénéficier des actions sociales et culturelles gérées par des CSE d'établissement qui perçoivent une subvention de l'employeur représentant 1% de la masse salariale brute.
- Le remboursement des frais de transport pour les collaborateurs qui utilisent les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. SII France participe à hauteur de 75% aux frais de transports publics voire même à 100% pour certaines agences. La mise en œuvre du forfait mobilités durables est également appliqué en France.
- Nos filiales Metanext, SII Canada, SII Deutschland, SII Belgium, SII Czech Republic et SII Romania participent également aux frais de transports publics de leurs collaborateurs.
- SII Poland propose par ailleurs aux collaborateurs des formations sur l'épuisement professionnel (comment façonner son équilibre de vie, gérer ses émotions). La filiale a également adapté ses locaux afin de lier activité sportive et travail.
- SII France propose un prêt employeur : un prêt à taux 0% aux conditions suivantes : période d'essai terminée, durée maximum d'un an et montant maximum de 2 400 euros.
- Le financement "1% logement" (France) : l'obligation pour les employeurs d'investir 0,45 % de la masse salariale, pour favoriser l'accession au logement de ses salariés. Ces aides sont accordées à tous les salariés de SII sous certaines conditions dans la limite des budgets annuels.
- Les congés d'ancienneté (France) : en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, la Convention Collective Nationale du SYNTEC accorde des congés payés supplémentaires (de 1 jour ouvré après 5 ans d'ancienneté à 4 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté).
- Le billet de congé annuel (France) : une fois par an, les collaborateurs peuvent bénéficier d'une réduction allant de 25% à 50% sur les billets S.N.C.F. Cet avantage s'applique également au conjoint et enfants.
- La livraison de paniers de fruits et légumes via "Potager City", ainsi qu'un jardin collaboratif (Sud-Ouest). Un dispositif similaire est mis en place au Siège et à Sophia. Un réfrigérateur connecté proposant des produits frais et locaux, zéro déchets a été mis en place sur l'agence SII Ouest et SII Sud-Ouest.

RISQUE		CONDITIONS DE TRAVAIL / QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Bien-être au travail	Accord Aménagement et réduction du temps de travail	Collaborateurs travaillant à temps partiel	%Allemagne	32,4	36,7	23,8
			%Belgique	5,2	4,2	9,4
			%Canada	2,0	4,8	0,0
			%Chili	0,3	0,3	0,3
			%Colombie	0,0	0,0	0,0
			%Espagne	4,9	5,1	3,2
			%France	2,4	2,5	2,5
			%Maroc	0,0	0,0	0,0
			%Pays-Bas	36,8	38,1	33,3
			%Pologne	1,6	1,2	1,4
			%Tchéquie	15,8	11,4	4,3
			%Roumanie	0,7	0,0	0,0
			%Roy.-Uni	-	8,8	6,4
			%Metanext	-	-	1,7
			%USA	-	-	0,0
			%Inde	-	-	0,0
			%Groupe SII	3,6	3,9	3,6
	Accord relatif au télétravail au sein de SII	Collaborateurs bénéficiant du télétravail	%	N/A	43	25,9(1)
		Taux de collaborateurs sensibilisés à la RSE	%	N/A	55	77,0
				N/A	75,5*	77,3*
		Satisfaction des salariés (Great Place To Work)	%	83*	84*	81*
				N/A	N/A	87,4**
		Labellisation GPTW renouvelée	%	100	100	100
		Satisfaction stagiaires et alternants	%	99*	98*	92*

Indicateur Clé de Performance (ICP)

** indicateur établi sur le périmètre SII France*

*** Indicateur établi sur le périmètre France, Allemagne (SII Deutschland & SII Technologies), Belgique, Canada, Chili, Colombie, Espagne, India, Pays-Bas (SII Netherlands), République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Suisse*

(1) un écart est présent sur cet indicateur. Cela est dû au changement de la méthode de calcul pour SII France. Une nouvelle solution logicielle a été mis en place pour suivre le télétravail des collaborateurs. Suite à son déploiement lors de l'exercice fiscal 2023-2024, le taux de complétion est uniquement de 20%. Ce qui explique la forte différence entre l'année précédente (75%) et cette année (8%).

Engagement des collaborateurs / Sens au travail

Convivialité

Tout au long de l'année de nombreux évènements rassemblant les collaborateurs sont organisés, permettant de renforcer la cohésion et de fédérer les collaborateurs. Evènements, Team-Building, séminaires, soirée d'agence, petits déjeuners, repas des nouveaux, challenges sportifs, ... sont autant d'occasions qui permettent de tisser des liens sociaux et favoriser un climat chaleureux.

Outils de communication

Le groupe SII dispose d'outils de communication performants et adaptés aux différentes formes d'organisation du travail afin que chaque collaborateur puisse avoir accès à l'information et s'exprimer ; que ce soit à distance (télétravail) ou en présentiel dans les locaux SII. Intranet, réseau social d'entreprise, réseaux sociaux, web-conférence, etc. sont autant d'outils permettant de maintenir le lien.

Par ailleurs, pour améliorer les relations sociales, des "Happiness Managers" sont présents dans certaines entités et des ateliers de communication bienveillante sont organisés dans certaines agences. SII Lille a une communauté "Team Animation" organisant divers ateliers (pâtisserie, Noël, ...) et évènements (SII Olympics - Badminton/Padel, Karaoké, ...). SII Lyon a mis en place la "Green Team" afin d'appliquer des initiatives en faveur de l'environnement.

Tour de France Comex et réunions d'agence

Tous les 3 à 4 mois, chaque agence organise une réunion durant laquelle le directeur présente à l'ensemble des effectifs de son entité les chiffres clés, la stratégie et les enjeux business. Ces réunions sont spécifiques à chaque agence en fonction de son contexte (empreinte géographique et sectorielle). Les réunions d'agence sont également proposées au format "YouTube live" avec la possibilité de poser des questions par SMS ou via notre outil de chat interne.

Une fois par an, le directoire vient à la rencontre des salariés de chaque agence pour présenter le bilan de l'exercice passé et les perspectives du groupe. Par ce biais, les salariés ont un accès direct aux responsables du groupe.

Comité de direction international

Le comité de direction international est l'occasion, pour le directoire et les diverses directions, d'échanger sur les résultats de chaque entité et de partager la vision du groupe. Ces réunions permettent d'enrichir la stratégie du groupe mise en œuvre par le directoire. C'est aussi un moment d'échange de bonnes pratiques.

Comité de direction national

Le comité de direction national a pour objectif de créer une instance de partage entre le directoire et les directeurs d'agence. Ces comités sont l'occasion de transmettre la stratégie du groupe et les moyens de mise en œuvre et remonter la vision opérationnelle et les résultats obtenus de chaque agence / filiale.

Valorisation des talents

Le groupe SII soutient et valorise les initiatives et réussites professionnelles et/ou personnelles de ses collaborateurs. Des trophées et cadeaux sont régulièrement attribués aux collaborateurs pour récompenser leurs résultats professionnels. Ces distinctions sont source de motivation et de reconnaissance. SII soutient également les passions de ses collaborateurs qu'elles soient sportives ou humanitaires. Dans ce cadre :

- SII France dispose d'une "Académie des Champions" qui a pour objectif de soutenir les sportifs de haut niveau dans leurs démarches tant sur le plan financier que dans l'aménagement de leur temps de travail.
- SII Pologne a mis en place le "Passion Sponsorship Program" qui permet de parrainer et soutenir les passions de ses collaborateurs.

Conscient que les collaborateurs sont les meilleurs porte-paroles pour parler de leur travail, le groupe SII convie régulièrement son personnel à prendre la parole pour partager leurs connaissances et expertises :

- Les collaborateurs peuvent s'engager comme "Ambassadeur SII" à l'occasion d'évènements majeurs du numérique tels que le Devoxx, le Devfest, ou encore l'Agile Tour. Les collaborateurs peuvent bénéficier du dispositif "Speak Up" qui leur donne la possibilité de partager leurs connaissances par des conférences ou des formations sur des sujets techniques ou non.
- Dans le cadre du dispositif de cooptation, les collaborateurs sont sollicités pour promouvoir auprès de leur entourage le groupe et ses métiers. L'engagement des collaborateurs sur ce sujet fait ses preuves depuis de nombreuses années.
- SII offre la possibilité à ses collaborateurs experts de prendre la parole dans les médias, en leur nom, avec le soutien d'un journaliste et d'une agence de relations presse. Ces tribunes sont relayées dans de grands médias en ligne (Forbes, Le Journal du Net, Les Echos, ...).
- SII a lancé son Podcast intitulé "*OK:SII*" permettant aux collaborateurs de partager leurs connaissances et expertises sur des thématiques définies.

Toutes ces participations constituent une réelle source de motivation et de reconnaissance pour les collaborateurs qui y participent.

Dialogue social

[GRI 407-1]

Au sein de SII France, sont mis en place par accord d'entreprise, un Comité Social Économique (CSE d'établissement) dans chaque agence et au siège de la société, ainsi qu'un CSE Central (composé de représentants élus de chaque CSE d'établissement). Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts.

Le CSE Central est notamment consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La négociation collective s'effectue au niveau national via des négociations avec les délégués syndicaux centraux. Le dialogue social est nourri et constructif ; il porte tant sur les négociations obligatoires de par la loi que sur des négociations non obligatoires ; la direction souhaitant associé pleinement les organisations syndicales représentatives par la voie de la négociation.

La convention collective applicable à l'ensemble du personnel de SII France est celle des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil appelée communément CCN SYNTEC. Cette convention est complétée d'un règlement intérieur qui rappelle notamment la législation en matière de harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes dans les relations de travail ainsi que l'existence du dispositif des lanceurs d'alerte. Il fixe également les règles générales et permanente relatives à la discipline applicable dans l'entreprise, notamment la nature et l'échelle des sanctions, et rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Des représentations similaires existent au sein de Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Romania, SII Colombia et SII Spain.

RISQUE			RELATIONS SOCIALES			
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Dialogue social constructif	Accords collectifs	Réunion du Comité Social et Economique ou équivalent	Nombre	3*	5*	4*
				N/A	N/A	67**
		Accords collectifs signés	Nombre	3*	0*	2*

** Indicateur établi sur le périmètre SII France*
*** Indicateur établi sur le périmètre SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Romania, SII Spain et SII Colombia*

Diversité et égalité des chances

[GRI 405-1]; [GRI 406-1]

Convaincu que la diversité est source de performance et que l'égalité des chances est un principe essentiel, le groupe SII s'engage pour conjuguer tous les talents. De ce fait, la maîtrise du risque "Diversité et égalité des chances" s'effectue à travers 2 enjeux :

- Diversité et inclusion : mieux refléter dans les effectifs du groupe la diversité de la population et ainsi lutter contre les discriminations : l'insertion des personnes en situation de handicap, l'emploi et l'insertion des jeunes et des seniors et la réinsertion sociale.
- Egalité professionnelle : promouvoir la parité et la mixité, favoriser le traitement équitable entre les hommes et les femmes, et la promotion et le soutien des talents féminins.

Diversité

Charte de la diversité

En signant en 2014 la Charte de la diversité en Entreprise, SII France s'engage à condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et à œuvrer en faveur de la diversité. La charte exprime la volonté d'agir pour mieux refléter, dans les effectifs la diversité de la population.

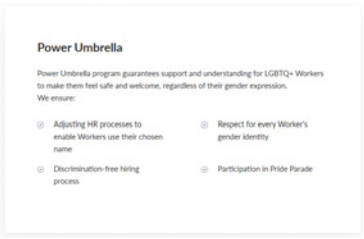
Diversité des sexes, diversité des origines, diversité des âges, insertion des personnes handicapées, suivi des personnes âgées ou dont les emplois sont menacés correspondent à l'approche développement durable du groupe SII vis-à-vis de trois enjeux majeurs :

- réglementaire : prévenir et proscrire tout traitement inégal,
- sociétal : assurer l'accès à l'emploi et à la promotion pour toutes les catégories de personnel,
- économique : recruter et s'entourer des meilleures compétences.

Les filiales SIImpliquent :

➢ SII France et son agence SII Ouest a signé en 2022 une convention avec l'association FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), qui a pour objectif de créer des synergies locales pérennes entre le monde associatif, les services publics de l'État, les entreprises et les citoyens afin de participer à la cohésion sociale de notre territoire et à son développement économique. Le partenariat permet de faciliter l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi grâce aux contributions à des interventions en collèges-lycées, et à la facilitation de l'accès à des stages de découverte d'entreprise. Il est également prévu une contribution à un programme spécifique "WI-FILLES", visant à sensibiliser et initier les filles aux métiers et aux compétences du numérique.

- En 2023, SII France a signé la Charte d'engagement LGBT+ en partenariat avec l'Association L'Autre Cercle et s'engage à maintenir un environnement inclusif pour les collaboratrices et collaborateurs LGBT+ en les soutenant dans leur épanouissement professionnel.
- SII Spain est signataire de la Charte de la Diversité, et mécène de la fondation Cares, dont le but est de fournir un travail digne pour les personnes avec handicap et/ou risque d'exclusion sociale. Notre filiale espagnole a aussi mis en place une « boîte aux lettres Diversity, equity, and inclusion » afin que tous les collaborateurs puissent adresser leurs questions et idées.
- D'autre part SII Spain et la Fondation Adecco collaborent ensemble dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des personnes vulnérables en Espagne. Cette démarche permet aux personnes en situation de vulnérabilité sociale à trouver un emploi et leur évite une situation d'exclusion sociale. Les personnes souffrant d'un handicap, les familles monoparentales et/ou les personnes à faible ressource sont les principaux destinataires de ce programme. SII Spain sensibilise ses collaborateurs via des newsletters publiées en interne et des publications sur les réseaux sociaux.
- Enfin, SII Spain a participé à un Speednetworking afin d'interviewer des femmes menacées d'exclusion sociale.
- SII Poland est signataire de la Déclaration Diversité et Inclusion de l'Association of Business Service Leaders. De plus, elle communique auprès de ses collaborateurs sur le programme "Power Umbrella" qui soutient la cause LGBTQ+ et la diversité.



Inclusion

Insertion des personnes handicapées

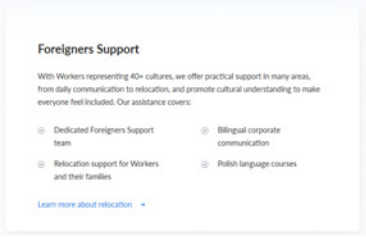
SII est une entreprise "handi-accueillante". En France, la société est pourvue d'un accord d'entreprise depuis l'année 2008. Le 5ème accord signé en 2020 a pris fin en décembre 2023.

Celui-ci vise à poursuivre la dynamique de recrutement des personnes en situation de handicap dans le groupe, maintenir dans l'emploi les salariés recrutés, développer une formation adaptée à ces salariés et poursuivre la sensibilisation de toute l'entreprise à l'engagement social de SII.

Cependant, malgré la fin de cet accord, nous avons poursuivi notre démarche d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap. De ce fait, pour faciliter et améliorer les aménagements de poste des salariés, SII a décidé de signer une convention de partenariat avec l'AGEFIPH.

Les filiales SIImpliquent :

- SII France met en place des référents Diversité et Inclusion, qui jouent un rôle clé dans l'accompagnement de nos collaboratrices et collaborateurs. De plus, SII tient à mettre en œuvre des actions de sensibilisation, afin de faire progresser notre environnement professionnel vers toujours plus d'inclusion et de respect mutuel. Dans cette dynamique, la Mission Handicap devient la Mission Diversité et Inclusion. L'objectif est de promouvoir la diversité, la mixité, la prévention des discriminations et l'égalité professionnelle de manière plus large et globale au sein du groupe SII. De plus, cette mission favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap en développant une politique active de non-discrimination et d'inclusion.
- A travers la Mission Diversité et Inclusion, SII développe ses actions à travers :
  - la mise en place d'une ligne d'appel "Infos Conseil Handicap" : un service d'appels anonyme et gratuit disponible 24h/24 et 7j/7,
  - un partenariat avec le Réseau GESAT qui vise à assurer la promotion du secteur du travail protégé et adapté. En ce sens nos agences ont recours aux services des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et aux Entreprises Adaptées (EA) présents sur leur territoire d'implantation,
  - la mise en place d'un plan d'intégration des salariés en situation de handicap avec l'identification d'un référent handicap dans chaque établissement.



- SII Poland dispose d'un service de soutien aux collaborateurs étrangers dans le but de soutenir leurs installations. Ainsi, des cours de polonais sont proposés et un webinaire a été organisé “Different but not strange. How to be effective in international relations” pour sensibiliser les collaborateurs de la filiale.

Formation et inclusion

SII renforce ses partenariats avec les organismes de formation, d'insertion ainsi que les écoles pour favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap :

- SII France est sponsor de cordées étudiantes handi-management visant à préparer les étudiants, futurs managers et le personnel aux problématiques de l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- SII France est membre de l'association @talentEgal pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, et pour faciliter leur accès aux études supérieures,
- SII France est engagé dans le projet HUGo (Handi yoU Go) qui vise à permettre à des personnes en situation de handicap d'obtenir, grâce au dispositif de l'alternance, le diplôme d'ingénieur informatique,
- Depuis 2013, SII France est Contributeur de la Fondation universitaire INSA Toulouse. Cette collaboration permet d'agir pour la formation avec la chaire "Nouvelles ingénieries pour le spatial" et un soutien financier au département de Génie Electrique-Informatique et de Génie Physique ainsi que les associations de départements GEIser, Gamma., Grand potentiel, BEIM et Discover'IS. Cette collaboration permet aussi d'agir pour l'accompagnement de la mixité et des diversités via le centre Gaston Berger.
- SII France participe à des forums et salons dédiés (Hello Handicap, Talents Handicap).

Sensibilisation

SII mène des campagnes de sensibilisation au Handicap via des actions locales et nationales destinées à l'ensemble des collaborateurs. Ces actions ont pour ambition première de comprendre le handicap, notamment en attirant l'attention sur le handicap "invisible" :

- en France, une WebSerie "Le handicap selon SIImon" a été créée pour briser les idées préconçues sur le handicap. Ces vidéos humoristiques mettant en scène les collaborateurs du groupe sont diffusées sur les réseaux sociaux sensibilisent sur tous les handicaps tels que les troubles de Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité.
- création d'une lettre interne "Mission Handicap : Actions !" : 2 à 3 diffusions par an,
- sensibilisations relatives aux achats auprès du secteur protégé et adapté en partenariat avec le réseau GESAT, à destination des acheteurs et de référents handicap,
- mobilisation en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées (SEEPH). Cette semaine est aussi l'occasion pour la Mission Handicap SII de mettre en lumière ses engagements et de mener des initiatives visant à sensibiliser, briser les idées préconçues et démystifier le handicap,
- organisation de conférences live mettant à l'honneur des personnalités inspirantes en situation de handicap. Pour sensibiliser les collaborateurs, SII diffuse en interne la mini-série « HANDICAP AU TRAVAIL : dégoupillons les préjugés ! » mettant en scène 2 humoristes, "Les Grenades" affirmant briser les tabous et faisons dégoupiller les préjugés les plus répandus sur le handicap visibles et invisibles en entreprise dans des mini sketchs de 1 minute,
- un épisode de podcast "*OK:SII*" a également été réalisé sur ce thème à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap,
- un module de sensibilisation à l'accessibilité numérique est disponible sur la plateforme d'e-learning, notamment pour le public concerné par la création de contenu de communication,
- des articles sont très régulièrement publiés sur le site Talenteo.

Emploi et insertion des seniors

SII a mis en place des dispositifs afin de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors :

- des entretiens de seconde partie de carrière ainsi qu'un bilan de compétence,
- la possibilité d'un aménagement de fin de carrière (aménagement des horaires, retraite progressive) avec une amélioration des conditions de travail et prévention des pénibilités,
- des formations d'accompagnement à la préparation de la retraite.

Réinsertion sociale

Chez SII nous croyons dans les parcours de vie et les cursus professionnels atypiques.

Nos agences confient la gestion de leurs déchets à des entreprises qui participent activement à la protection de l'environnement tout en créant des emplois pérennes et locaux pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap.

Egalité professionnelle et non-discrimination - Promotion des talents féminins

Le Groupe SII met en œuvre une politique volontariste de non-discrimination et d'égalité professionnelle. Cette démarche passe par :

- la sensibilisation et la formation des managers et des ressources humaines impliqués dans le recrutement, la formation et le suivi des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité,
- la prise en compte de la diversité de la société de chacun des pays,
- la communication en interne des engagements de la société en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- l'intégration des objectifs de non-discrimination, diversité et égalité professionnelle dans le dialogue avec les instances de représentation du personnel,
- la rédaction au niveau du bilan social et des points de situations des accords, des actions mises en œuvre et des résultats concernant la diversité et l'égalité professionnelle. Tous ces éléments sont partagés avec les instances représentatives du personnel.

Egalité entre les femmes et les hommes

En France, la société, les organisations syndicales et partenaires sociaux ont signé en juillet 2017, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail.

Par cet accord, SII confirme son engagement en matière d'égalité professionnelle affirmé dès 2011 dans le cadre de l'accord collectif sur les salaires et poursuivi en 2013 par la signature du premier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le suivi de cet accord démontre également l'engagement de SII pour l'égalité professionnelle, engagement qui s'accompagne de nombreuses mesures significatives :

- l'embauche, en améliorant les performances de recrutement du personnel féminin dans les métiers techniques et avec la mise en œuvre d'un processus de recrutement non-discriminant ;
- la formation professionnelle en assurant l'égal accès des femmes et des hommes aux actions de formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle, en assurant une égalité de traitement ;
- la rémunération, en maintenant une égalité salariale entre les hommes et les femmes dans toutes les catégories socio-professionnelles ;
- l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, par le temps partiel choisi, qui concerne parfois des salariés à haut niveau de responsabilité ;
- l'exercice de la parentalité, notamment par un dispositif d'accompagnement à destination des femmes enceintes avant leur départ en congé pour maternité ainsi qu'à leur retour.

Cette politique volontariste a permis aux parties signataires de cet accord de constater une réelle situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Les filiales SIImpliquent :

Les objectifs du groupe sont ambitieux compte tenu de la filière technique dans laquelle nous évoluons, qui n'attire que trop peu les talents féminins. Dans ce cadre, les agences et les filiales SII se mobilisent afin d'attirer les talents féminins dans les métiers de l'ingénierie et du numérique :

- SII Spain dispose d'un Comité d'égalité et d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- SII Chile, SII Colombia et SII Romania disposent de politiques pour l'égalité femmes-hommes et la prévention du harcèlement sexuel,
- SII France est engagé depuis plusieurs années dans un partenariat avec l'association "Elles Bougent". Des collaboratrices se sont engagées et sont présentes aux événements "Elles Bougent" pour parler de leur métier et donner envie aux lycéennes et collégiennes de s'orienter vers des formations scientifiques et les métiers d'ingénierie. Cette dynamique est portée par une communauté de marraines SII afin de promouvoir le mouvement sur leur périmètre et participer aux évènements initiés par l'association tels que le "Forum Réseaux & Carrière au féminin" ou encore le Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace au Bourget. Un épisode de podcast "OK:SII" a également été réalisé sur ce thème à l'occasion de la journée des droits des femmes.
- SII Poland a mis en place un programme de développement des femmes, de mentorat et/ou de parrainage offrant la possibilité de suivre une formation pendant le congé maternité. De ce fait les collaboratrices peuvent être accompagnées dès le retour de leur congé maternité pour réintégrer plus rapidement la vie active. De plus, SII Poland se mobilise également sur cet enjeu avec le mouvement "SII Power Women" dont l'objectif est d'autonomiser, et promouvoir les femmes dans le monde de l'informatique.

Lien Nation-Armée

Chez SII France, le lien indissociable entre la nation et ses forces armées est reconnu et soutenu. SII France est consciente de l'importance du soutien et de la reconnaissance des collaborateurs qui servent ou ont servi dans les réserves armées.

C'est pourquoi, l'embauche et la requalification des anciens des forces armées est facilitée et promue.

En effet, l'agence SII Auvergne Rhône-Alpes permet à l'un de ses collaborateurs de réaliser quelques journées de réserve.

D'autre part, l'agence SII Nord a recrutée un ancien militaire en stage au sein du groupe SII. L'objectif est de lui permettre la poursuite de son contrat en CDI au sein de nos équipes et sa réinsertion dans le civil.

RISQUE		DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Diversité, inclusion et égalité professionnelle	Stratégie RSE SII Avenant de révision n°2 à l'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail Accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	**Diversité et égalité professionnelle**				
		Effectif total	Nombre	10 311	10 970	10 862
		Effectif moyen de l'exercice	Nombre	9 434	10 835	10 932
		Répartition des effectifs par sexe	% femmes	28,8	29,7	29,9
			% hommes	71,2	70,3	70,1
		Index égalité hommes/femmes	Note / 100	89*	90*	90*
		Répartition des effectifs par tranche d'âge	% <de 25 ans	8,49	8,82	7,59
			%25 - 30 ans	27,84	27,51	27,52
			%30 - 35 ans	22,86	23,12	23,33
			%35 - 40 ans	16,06	16,09	16,63
			%40 - 45 ans	10,10	10,13	10,32
			%>=45 ans	14,65	14,33	14,61
		Répartition des effectifs par zone géographique	%France	45,30	45,81	46,97
			%Pologne	29,42	29,74	28,29
			%Allemagne	4,16	4,94	5,76
			%Espagne	7,57	5,84	4,96
			%Roumanie	4,13	4,18	3,87
			%Chili	3,50	3,31	3,10
			%Maroc	0,92	1,62	2,10
			%Colombie	1,50	1,64	1,48
			%Pays-Bas	0,37	0,38	0,72
			%Belgique	0,93	0,66	0,59
			%Inde	0,30	0,30	0,46
			%Roy.-Uni	0,45	0,52	0,43
			%Tchéquie	0,37	0,40	0,43
			%Canada	0,49	0,38	0,39
			%Suède	-	0,10	0,12
			%Ukraine	0,32	0,13	0,11
			%Argentine	0,16	0,01	-
			%Suisse	0,01	0,01	0,01
		Répartition des effectifs par catégories	%Cadres	94,67*	94,37*	94,62*
			%ETAMS	5,33*	5,63*	5,38*
		Répartition des effectifs par statut et par sexe	%femmes-cadres	20,24*	20,99*	21,06*
			% hommes-cadres	79,76*	79,01*	78,94*
			% femmes-non-cadres	39,76*	39,22*	38,81*
			% hommes-non-cadres	60,24*	60,78*	61,19*
		Salariés en situation de handicap	Nombre	71*	96*	95*
				150	189	178
		Salariés en situation de handicap	% des salariés	1,76*	1,89*	1,91*
				1,59	1,74	1,15
		Nombre de nationalités différentes	France	66	63	64
			Hors France	64	69	67
		Âge moyen	Années	34,99	34,92	35,15
		Inclusion				
		Recrutement des femmes sur la filière technique (métiers de l'ingénierie informatique)	% de femmes	21,5	21,6	21,5
		Recrutement de personnes en situation de handicap	Nombre	15*	39*	24*
				40	50	
		Proportion de femmes dans les instances dirigeantes index égalité hommes/femmes	%	N/A	N/A	67*

Indicateurs Clés de Performance (ICP)

** Indicateur établi sur le périmètre SII France*

4/ Ambition 3 : Pour développer un monde numérique et durable

Mettre notre expertise au profit de la transition numérique de nos clients, être un acteur majeur et reconnu de l'écosystème numérique, promouvoir les formations et métiers du secteur, construire un cadre de confiance dans le numérique, maîtriser notre impact environnemental, agir pour l'intérêt général, etc...

Le groupe SII œuvre sur tous ces fronts pour contribuer au développement et au rayonnement de ses territoires d'implantation, et ce à travers 4 risques extra-financiers :

- L'écosystème numérique,
- L'innovation,
- L'engagement philanthropique,
- L'impact environnemental.

La taxonomie verte

À partir de 2022, la nouvelle Taxonomie verte de l'Union Européenne pour les activités durables (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020) est entrée en vigueur avec pour objectif d'orienter les investissements vers des projets et activités durables, grâce à un système de classification européen des activités vertes, pour permettre d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050.

Conformément aux règlements applicables (article 10.2 du règlement délégué (UE) n° 2021/2178 du 6 juillet 2021), les informations à communiquer dans la Déclaration Extra-Financière du groupe SII concernent pour l'exercice 2023/2024 uniquement la part de ses activités économiques éligibles et alignés à la Taxonomie (annexe 1 du règlement délégué (UE) n° 2021/2139 du 4 juin 2021), et contribuant aux six objectifs environnementaux: l'atténuation du changement climatique et l'adaptation du changement climatique, l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et maritimes, la transition vers une économie circulaire, la prévention et le contrôle de la pollution, et la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Le groupe SII a par ailleurs régulièrement poursuivi ses échanges avec ses pairs en France au sein de Numeum, syndicat professionnel des Entreprises de Services du Numérique (ESN), des éditeurs de logiciels, des plateformes et des sociétés d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT), pour disposer d'une compréhension harmonisée du règlement européen et de ses actes délégués, en particulier en matière d'identification des activités éligibles au titre de l'indicateur de chiffre d'affaires.

En 2022, Numeum a, en effet, conduit une démarche d'analyse des activités définies en annexe 1 de l'acte délégué climat, "Atténuation du changement climatique", et les a rapprochées de celles réalisées par ses membres. Numeum a présenté dans une note de position son interprétation pour identifier les activités qu'elle considère comme éligibles.

Sur l'exercice 2023-2024, le groupe SII a lancé auprès de chaque filiale et chaque agence française une démarche de recensement de projets et dépenses éligibles, en correspondance avec le modèle d'affaires du groupe et en collaboration avec le service de contrôle de gestion, afin de déterminer les parts de chiffre d'affaires (CA), dépenses d'investissements (CAPEX) et charges d'exploitations (OPEX) correspondant à ces activités éligibles.

Il a ensuite lancé une démarche d'analyse pour déterminer l'alignement des sujets recensés. Cette démarche est progressive, ce qui signifie qu'à date le recensement est certainement non exhaustif. Les projets non analysés sont considérés comme non alignés.

Eligibilité

Le groupe SII, comme la plupart des ESN, est relativement peu concerné par les activités identifiées dans la Taxonomie verte, à savoir :

"Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers" § 6.5, code NACE J61-62-63.11 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"L'achat, le financement, la location, le crédit-bail et l'exploitation de véhicules désignés comme appartenant aux catégories M 1 (232) et N 1 (233), relevant toutes deux du champ d'application du règlement (CE) n°715/2007 du Parlement européen et du Conseil (234), ou à la catégorie L (véhicules à deux ou trois roues et quadricycles) (235)."*

"Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)" § 7.4, code NACE J61-62-63.11 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments."*

"Acquisition et propriété de bâtiments" § 7.7, code NACE J61-62-63.11 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"Achat d'immobilier et exercice de la propriété de cet immobilier."*

"Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES" / "Programmation, conseil et autres activités informatiques"; § 8.2 de l'annexe 2021/2139, code NACE J61-62-63.11 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"Fournir une expertise dans le domaine des technologies de l'information, rédiger, modifier, tester et prendre en charge des logiciels ; planifier et concevoir des systèmes informatiques intégrant le matériel informatique, les logiciels et les technologies de communication ; gérer et exploiter sur site les systèmes*

informatiques ou des installations de traitement des données des clients ; et accomplir d'autres activités professionnelles et techniques liées à l'informatique.

L'élaboration ou l'utilisation de solutions TIC destinées à collecter, transmettre et stocker des données, ainsi qu'à les modéliser et les utiliser lorsque ces activités ont pour objectif principal l'obtention de données et d'analyses permettant de réduire les émissions de GES. Ces solutions TIC peuvent inclure, entre autres, l'utilisation de technologies décentralisées (à savoir les technologies des registres distribués), l'internet des objets (IDO), la 5G et l'intelligence artificielle."

Cela concerne principalement les activités de conseil et d'intégration, pour des projets réalisés pour le compte de clients qui pourraient avoir un impact favorable, directement ou indirectement, sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

"Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux" § 2.3, code NACE E38-11, E38-12 et F42.9 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"Collecte et transport séparés de déchets non dangereux et dangereux (45) pour leur préparation en vue du réemploi (46) ou du recyclage (47), y compris la construction, l'exploitation et la modernisation d'installations participant à la collecte et au transport de ces déchets, telles que les déchetteries et les stations de transfert des déchets, en tant que moyen de valorisation des matières."*

"Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données" § 4.1, code NACE C26, C27, J58.29, J61, J62 et J63.1 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"L'activité consiste à fabriquer, à développer, à installer, à déployer, à entretenir, à réparer ou à fournir des services professionnels, y compris des conseils techniques pour la conception ou le suivi :*

- *des logiciels (149) et des systèmes informatiques ou opérationnels (150), y compris les solutions fondées sur l'intelligence artificielle (IA) [...]*
- *des logiciels de suivi et de traçage et des systèmes informatiques ou opérationnels conçus pour permettre l'identification, le suivi et la traçabilité des matériaux, produits et actifs tout au long de leurs chaînes de valeur respectives (y compris les passeports numériques de matières et de produits) dans le but prédominant de soutenir la circularité des flux de matières et des produits ou d'autres objectifs énoncés dans le règlement (UE) 2020/852 [...]."*

"Réparation, remise en état et remanufacturage" § 5.1, ne relève d'aucun code NACE spécifique tel que figurant dans la nomenclature statistique des activités économiques.

Correspond à la définition suivante : *"Réparation (158), remise en état (159) et remanufacturage (160) de biens qui ont été utilisés conformément à leur usage prévu auparavant par un client (personne physique ou morale)."*

"Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats" § 5.5, code NACE G46, G47 et N.77 (selon la nomenclature statistique des activités économiques).

Correspond à la définition suivante : *"Fournir aux clients (personne physique ou morale) un accès aux produits au moyen de modèles de services, qui sont des services axés sur l'utilisation, lorsque le produit est toujours au centre, mais qu'il reste la propriété du fournisseur et qu'il est prêté, partagé, loué ou mis en commun; ou des services axés sur les résultats, lorsque le paiement est prédéfini et que le résultat convenu (c'est-à-dire le paiement par unité de service) est fourni."*

"Conservation des habitats, des écosystèmes et des espèces, y compris leur restauration" § 1.1, ne relève d'aucun code NACE spécifique tel que figurant dans la nomenclature statistique des activités économiques.

Correspond à la définition suivante : *"Conception, lancement et mise en* œuvre, *pour compte propre ou pour compte d'autrui, d'activité de conservation, y compris des activités de restauration, visant à conserver ou à améliorer l'état et l'évolution des habitats, des écosystèmes et des populations d'espèces de faune et de flore terrestres, d'eau douce et marines."*

En complément, les impacts du numérique sur l'environnement sont traités comme faisant partie des enjeux forts de notre stratégie RSE (cf. Périmètre et période de reporting).

Aux fins du reporting éligible à la Taxonomie verte, sont pris en compte les projets clients pour lesquels ont été mises en œuvre des offres répondant à des problématiques de durabilité, et plus précisément dédiées à réduire ou éviter les émissions de GES.

Parmi les grands secteurs où le Groupe SII intervient, certains contribuent particulièrement à apporter des bénéfices majeurs à la lutte contre le réchauffement climatique, à savoir : Énergie, Télécoms et Médias, Transports, Aéronautique.

Les projets éligibles sont donc principalement des projets réalisés pour le compte des clients avec un impact favorable et mesurable sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre, comme par exemple :

- des projets impliquant la construction de solutions permettant de déterminer et de mesurer les émissions de gaz à effets de serre ;
- l'intégration de solutions permettant aux clients de réduire leurs consommations de matières premières ou de composants ;
- des projets d'intégration visant à optimiser une contrainte ou à remplacer des flux physiques par un processus numérique.

A date le Groupe SII intègre dans son calcul d'éligibilité uniquement les projets majeurs ayant un lien explicite avec l'un ou plusieurs des six objectifs environnementaux. L'ensemble des projets n'est donc pas intégré aux éléments analysés et calculés dans cette partie. Le Groupe SII a identifié ce point et souhaite dans les années à venir les comptabiliser en renforçant sa méthodologie et les outils internes permettant la remontée des informations nécessaires à l'analyse.

Du fait du modèle d'affaire du groupe, seule une très faible part de son chiffre d'affaires est éligible au titre de la Taxonomie verte. En effet, l'analyse de la liste des activités de la Taxonomie verte liées aux six objectifs environnementaux permet d'identifier que les principales activités du Groupe SII ne sont pas identifiées comme une source matérielle d'impact sur l'un ou plusieurs des objectifs et sont donc principalement non couvertes par les Règlements susmentionnés.

Les dépenses d'investissements (CAPEX) ont été circonscrites à :

- **Activité 6.5, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** l'ensemble de nos véhicules nouvellement acquis ou loués sur l'exercice 2023-2024 (y compris le renouvellement des contrats de location), quel que soit leur niveau d'émissions de GES,
- **Activité 7.4, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** les bornes électriques installées ou louées sur l'exercice 2023-2024,
- **Activité 7.7, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** l'ensemble de nos bâtiments nouvellement acquis ou loués sur l'exercice 2023-2024 (y compris le renouvellement des contrats de location), quel que soit leur efficacité énergétique,
- **Activité 2.3, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** le tri des déchets effectué dans les agences SII France y compris les DEEE,
- **Activité 4.1, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** le développement de la solution My Project Impact (écoconception des projets),
- **Activité 5.1, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** Installation de solutions permettant des repas zéro déchets,
- **Activité 5.5, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** utilisation de services d'impressions évitant l'achat et l'entretien d'imprimantes,
- **Activité 1.1, annexe 4 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** projet de revégétalisation.

Les dépenses d'exploitation (OPEX) concernent quant à elles :

- **Activité 8.2, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** : les coûts de recherche et développement,
- **Activité 4.1, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** les coûts liés au développement d'outils dédiés à l'écoconception.

Alignement

Une activité est considérée comme durable ou alignée à la taxonomie si :

- elle contribue à un des 6 objectifs environnementaux en respectant les critères de contribution substantielle (l'atténuation du changement climatique, l'adaptation, l'eau, l'économie circulaire, la pollution et la biodiversité) et elle fait partie de la liste des activités définies dans les actes délégués ;
- elle ne cause de préjudice important à aucun des cinq autres objectifs environnementaux ;
- elle est réalisée en respectant les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, en particulier les droits fondamentaux au travail et les droits humains.

Respect des critères de contribution substantielle

Les projets éligibles au titre de l'**activité 8.2** satisfont aux critères de contribution substantielle qui visent l'utilisation de la solution pour obtenir des données permettant de réduire les émissions de GES et sont donc alignées.

Aux fins du reporting aligné sur la Taxonomie verte, nous considérons en effet les projets clients respectant les critères d'examen technique suivants :

- les solutions sont principalement utilisées pour obtenir des données et des analyses permettant de réduire les émissions de GES ;
- lorsqu'une solution alternative est déjà disponible sur le marché, la solution démontre des économies substantielles d'émissions de GES au cours de son cycle de vie par rapport à la solution alternative la plus performante ;
- la vérification de la réduction des GES par un OTI. Cette dernière n'a pas été réalisée : les éléments identifiés comme éligibles ne seront donc pas considérés comme alignés.

Concernant les CAPEX individuellement éligibles :

- **activité 6.5, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** seuls les nouveaux véhicules acquis ou loués sur l'exercice 2023-2024 et respectant, pour les véhicules des catégories M1 et N1 (véhicules légers), des émissions spécifiques de CO_2 inférieures à 50 g CO_2/km.
- **Activité 7.4, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** seules les bornes électriques installées sur l'exercice 2023-2024 sont comptabilisés.
- **Activité 7.7, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** seuls les nouveaux bâtiments acquis ou loués sur l'exercice 2023-2024 et respectant, pour les bâtiments construits avant le 31 décembre 2020, un certificat de performance énergétique relevant de la classe A délivré, et étant exploités de manière efficace grâce à la surveillance et l'évaluation de la performance énergétique.

- **Activité 2.3, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** Tous les déchets collectés et transportés séparément qui ont été triés à la source sont destinés à être préparés en vue d'opérations de réemploi ou de recyclage par les prestataires choisis par SII France. Les déchets triés à la source composés de papier et de carton, de verre, de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) sont collectés séparément et ne sont pas mélangés à d'autres flux de déchets.
- **Activité 4.1, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** Pour les logiciels d'évaluation du cycle de vie, les fonctionnalités suivantes sont remplies dans son intégralité:
  - Le soutien à l'évaluation du cycle de vie des produits, équipements ou infrastructures au moyen de méthodes et d'algorithmes mis en œuvre par logiciel conformément aux normes pertinentes telles que la recommandation (UE) 2021/2279, la norme ISO 14040:2006
  - la fourniture des données nécessaires à l'analyse du cycle de vie, telles que les valeurs standard d'émission de carbone et les autres incidences sur l'environnement pour les produits et matériaux fréquemment utilisés ou les étapes de production
  - la formulation de recommandations pour améliorer la conception d'un produit, d'un équipement ou d'une infrastructure afin de réduire au minimum leur empreinte carbone et leur empreinte matérielle
- **Activité 5.1, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** L'activité économique consiste à prolonger la durée de vie des produits la remise en état qui ont déjà été utilisés conformément à l'usage prévu. L'activité économique répond au critère suivant : les produits remis en état sont couverts par un contrat de vente avec le prestataire.
- **Activité 5.5, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** L'activité permet à SII Spain d'accéder au service d'impression et de l'utiliser, tout en veillant à ce qu'il reste la propriété de l'entreprise qui fournit ce service, telle qu'un fabricant, un spécialiste ou un détaillant. Les conditions contractuelles garantissent que tous les sous-critères suivants sont remplis: a) le prestataire du service est tenu de reprendre le produit utilisé à la fin de l'accord contractuel; b) le client est tenu de restituer le produit utilisé à la fin de l'accord contractuel; c) le fournisseur du service reste propriétaire du produit; d) le client paie pour l'accès au produit et son utilisation, ou pour le résultat de l'accès à ce produit et de son utilisation. L'activité conduit à une prolongation de la durée de vie ou à une augmentation de l'intensité d'utilisation des imprimantes dans la pratique.
- **Activité 1.1, annexe 4 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** L'activité contribue à l'objectif suivant: rétablir ou restaurer le bon état des écosystèmes, des habitats ou des habitats d'espèces, ou les rapprocher de cet état, y compris en augmentant leur superficie ou leur aire de répartition.

Nous ne répondons pas à tous les critères de contribution substantielle pour ces activités : les éléments identifiés comme éligibles ne seront donc pas considérés comme alignés.

Concernant les OPEX éligibles :

- **activité 8.2, annexe 1 règlement délégué (UE) 2021/2139 :** les projets sélectionnés correspondent à des projets de recherche et développement destinés à réduire, éviter ou absorber les émissions de GES, mais pour lesquels nous ne répondons pas à tous les critères de contribution substantielle ; les éléments identifiés comme éligibles ne seront donc pas considérés comme alignés.
- **Activité 4.1, annexe 2 règlement délégué (UE) 2023/2486 :** les coûts liés au développement d'outils dédiés à l'écoconception.

Respect du principe consistant à "ne pas causer de préjudice important" (DNSH)

DNSH "Adaptation au changement climatique" : le Groupe SII a déployé un plan de décarbonation en vue de limiter le réchauffement climatique, tel que décrit en 4.2.3.

DNSH "Transition vers une économie circulaire" : une procédure de gestion des déchets est en place et garantit un recyclage maximum en fin de vie des déchets et spécifiquement des équipements électriques et électroniques.

Respect des garanties minimales

Droits humains : Le groupe SII s'engage à respecter les lois applicables et dispose d'une politique relative aux droits humains et est par ailleurs soumis au devoir de vigilance tel que défini par la réglementation française, tel que décrit en 2.1. Le Groupe SII n'est pas soumis à une controverse sur le sujet des Droits Humains.

Éthique des affaires et lutte contre la corruption : Le groupe SII applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence. Un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence est édité en dix langues et couvre l'ensemble des entités du groupe. Un parcours de formation en e-learning est en place, destiné à l'ensemble des collaborateurs, complété par des formations dédiées aux personnes considérées comme plus exposées. Ces éléments sont détaillés aux § *"Gouvernance éthique"* et *"Panorama de la politique éthique SII"*. Le groupe SII a également mis en place des procédures d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants (cf. § *"Droits humains"*). Le groupe SII n'est pas soumis à une controverse sur le sujet de l'Ethique des affaires.

Fiscalité : Le groupe SII s'engage à respecter pleinement les réglementations fiscales. En particulier, le groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée (cf. §. *"Nos relations commerciales durables"*). Le groupe SII n'est pas soumis à une controverse sur le sujet de la Fiscalité.

Protection de la concurrence loyale : le groupe SII gère ses activités en respectant strictement les lois relatives au droit de la concurrence dans les pays où le groupe est présent (cf. § *"Droits humains"*). Le groupe SII n'est pas soumis à une controverse sur le sujet de la Protection de la concurrence loyale.

Résultats

Les indicateurs ci-dessous ont été établis à l'aide des données financières déterminées conformément aux règles comptables décrites dans le chapitre 4.

Les CAPEX à considérer correspondent à l'augmentation des actifs. Les montants pris en compte au dénominateur des CAPEX correspondent aux flux d'immobilisations incorporelles et corporelles (hors Goodwill).

Indicateurs chiffre d'affaires

				Critères de contribution substantielle						DNSH									
				Changement climatique						Changement climatique									
Activités économiques	Code NACE	CA absolu (€)	Part du CA %	Atténuation	Adaptation	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation	Adaptation	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes		Garanties minimales	Part du CA aligné - Année N %	Part du CA aligné - Année N-1 %	Activité habilitante (H) / transitoire (T)
A. ACTIVITES ELIGIBLES AU REGLEMENT TAXONOMIE																			
A.1. ACTIVITES ELIGIBLES ET ALIGNEES																			
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	8.2	6 630 825	0.59%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		Y	Y	Y	Y	Y		Y	1%	E	
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	490 280	0.04%	100%	0%	0%	0%	0%	0%											
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	7 200	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%											
Total A.1. Activités éligibles et alignées		7 128 306	0.63%	0.63%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	0%	0%	0%
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES ET NON ALIGNÉES																			
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	8.2																			
Total A.2. Activités éligibles et non alignées																				
Total (A.1+A.2)																				
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES AU RÈGLEMENT TAXINOMIE																			
Activités non éligibles au règlement Taxinomie		1 118 471 693	99%																	
TOTAL (A+B)																			
		1 125 600 000	100%																	

Indicateurs capex

Activités économiques	Code NACE	CA absolu (€)	Part du CA %	Critères de contribution substantielle						DNSH						Garanties minimales	Part du CA aligné - Année N %	Part du CA aligné - Année N-1 %	Activité habilitante (H) / transitoire (T)
				Changement climatique – Atténuation	Changement climatique – Adaptation	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Changement climatique – Atténuation	Changement climatique – Adaptation	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. ACTIVITES ELIGIBLES AU REGLEMENT TAXONOMIE																			
A.1. ACTIVITES ELIGIBLES ET ALIGNEES																			
		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%		Y	Y	Y	Y	Y		Y	0%	E	
Total A.1. Activités éligibles et alignées		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	0%	0%	0%
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES ET NON ALIGNÉES																			
Transport par motos, voitures particulières, et véhicules utilitaires légers	6.5	574 593	1.89%																
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments	7.4	5 000	0.02%																
Rénovation de bâtiments existants	7.2	7 476 929	24.55%																
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	16 054 905	52.72%																
Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux	2.3	26 818	0.09%																
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	13 150	0.04%																
Conservation des habitats, des écosystèmes et des espèces, y compris leur restauration	1.1	201	0%																
Réparation, remise en état et remanufacturage	5.1	1 400	0%																
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	5.5	2 683	0.01%																
Total A.2. Activités éligibles et non alignées		24 155 679	79,32%																
Total (A.1+A.2)		24 155 679	79.32%																
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES AU RÈGLEMENT TAXINOMIE																			
Activités non éligibles au règlement Taxinomie		6 297 321	20.68%																
TOTAL (A+B)																			
		30 453 000	100%																

Indicateurs opex

Activités économiques	Code NACE	CA absolu (€)	Part du CA %	Critères de contribution substantielle						DNSH						Garanties minimales	Part du CA aligné - Année N %	Part du CA aligné - Année N-1 %	Activité habilitante (H) / transitoire (T)
				Changement climatique						Changement climatique									
				Atténuation	Adaptation	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation	Adaptation	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. ACTIVITES ELIGIBLES AU REGLEMENT TAXONOMIE																			
A.1. ACTIVITES ELIGIBLES ET ALIGNEES																			
Total A.1. Activités éligibles et alignées		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0%	0%	0,00%
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES ET NON ALIGNÉES																			
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	8.2	4 100 632	32.08%																
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	11 138	0.09%																
Total A.2. Activités éligibles et non alignées		4 111 770	32.17%																
Total (A.1+A.2)		4 111 770	32.17%																
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES AU RÈGLE																			
Location		4 567 710	35.74%																
Activités non éligibles au règlement Taxinomie		4 101 409	32.09%																
TOTAL (A+B)																			
		12 780 889	100%																

Atténuation et adaptation au changement climatique

[GRI 302-1] ; [GRI 305-1] ; [GRI 305-2] ; [GRI 305-3] ; [GRI 305-4] ; [GRI 203-1]

Conscient des enjeux environnementaux et de son rôle en tant qu'entreprise mondiale, le groupe SII s'engage et agit pour atténuer, s'adapter face au dérèglement climatique et répondre à un cadre législatif de plus en plus exigeant. Pour ce faire, le groupe mobilise l'ensemble de ses équipes afin d'accompagner le changement de pratiques en interne, de rendre les activités du groupe résilientes, et d'aider ses clients à devenir plus résilients.

Une gouvernance dédiée a été mise en place en 2024 pour piloter ces enjeux : le comité RSE et Climat. Il est composé de l'équipe RSE (Responsable RSE Groupe, chargé de mission RSE Groupe, Expert Numérique Responsable Groupe, des deux coordinatrices RSE de zones et de la Responsable RSE SII Poland), du Directeur Global Performance et du Directeur des Opérations. Ce comité se réunit quatre fois par an pour faire le point sur l'avancement des actions, et prendre les décisions nécessaires pour atteindre les ambitions RSE et Climat du Groupe.

Analyse de risques physiques liés au changement climatique

Le Groupe SII commence à analyser les risques physiques de ses activités liés au changement climatique. Cette première phase d'analyse devra être améliorée et complétée lors du prochain exercice fiscal afin d'approfondir, d'étendre le périmètre et de la rendre plus robuste. Elle a été conduite à dire d'expert par l'équipe RSE Groupe. Son périmètre concerne le Siège du Groupe situé au 8 rue des Pirogues à Paris, France. La méthode utilisée est la méthode OCARA (version 2023, Carbone 4. https://www.carbone4.com/guide-methodologique-ocara) financée par l'ADEME. Seuls les processus vitaux ou majeurs ont été analysés selon leur niveau d'enjeu (Degré d'importance d'un processus aux yeux de l'entreprise) et leur sensibilité climatique (Fragilité intrinsèque de l'activité considérée à un aléa climatique). La sensibilité climatique des processus a été évaluée avec les aléas suivants :

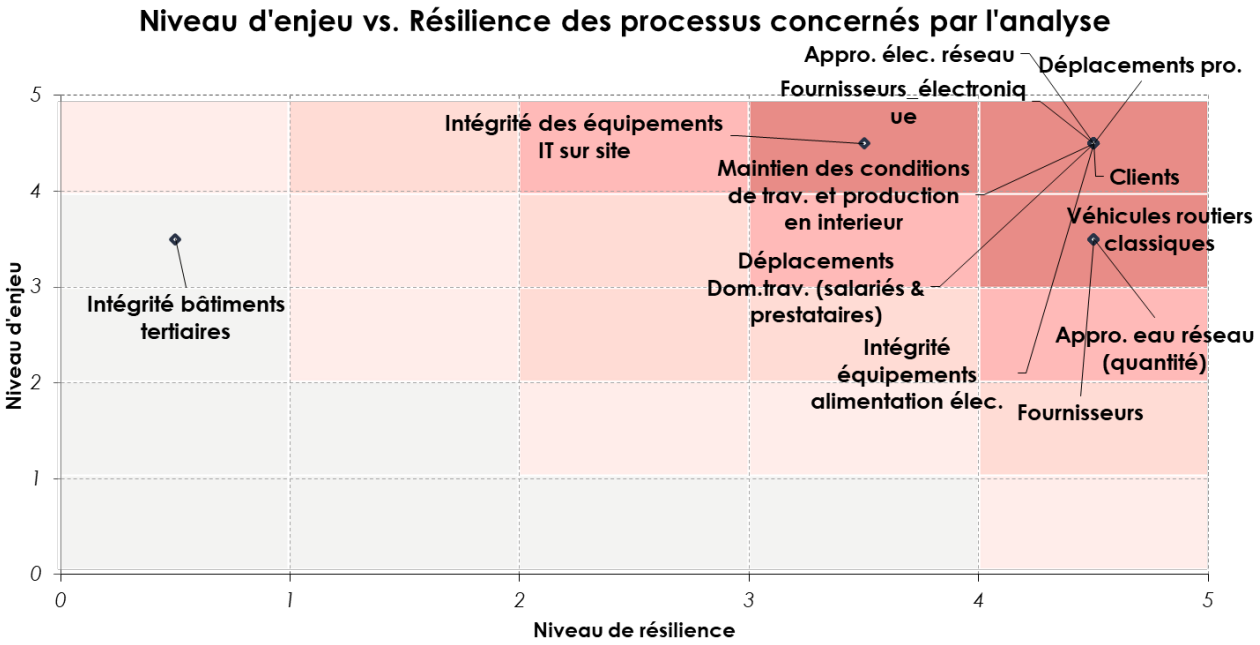
- Augmentation des températures de l'air
- Augmentation des températures de l'eau douce
- Augmentation des températures de l'eau de mer
- Amplitude thermique
- Perturbation des cycles de gel et de dégel
- Fonte du pergélisol
- Modification de la faune et de la flore
- Pic de chaleur
- Vague de chaleur
- Pic de froid
- Vague de froid
- Souffrance de la faune et de la flore
- Modification des régimes de précipitations
- Réduction du niveau des cours d'eau
- Réduction du niveau des aquifères
- Feu de forêt
- Fortes pluies
- Glissement de terrain
- Phénomène de retrait gonflement des argiles
- Fortes précipitations neigeuses
- Grêle
- Inondations par crue de rivière
- Inondations par ruissellement
- Inondations par remontée de nappe
- Submersion côtière rapide
- Erosion côtière
- Inondation côtière lente
- Intrusion saline
- Modification de la circulation du vent
- Vents violents / Tempêtes
- Modification de l'humidité
- Modification de l'ensoleillement

30 processus vitaux ou majeurs ont été identifiés. Seuls les 20 premiers sont analysés dans la suite de ce rapport. Ils ont été regroupés pour clarifier l'analyse (cf. section 6.3.3).

La plupart des processus vitaux ou majeurs analysés pour le Siège du groupe SII se situent dans la zone à impact critique pour les activités du groupe. Cela veut dire que ces processus sont essentiels pour les activités du groupe et sont vulnérables à certains des aléas climatiques cités précédemment.

Ces processus vulnérables sont les suivants :

- Maintien des conditions de travail et de production intérieures
- Intégrité des équipements IT sur site
- Intégrité équipements alimentation électriques
- Véhicules routiers classiques
- Fournisseurs électroniques
- Fournisseurs
- Clients
- Déplacements domicile-travail (employés & prestataires)
- Déplacements professionnels
- Approvisionnement en électricité réseau
- Approvisionnement en eau réseau (quantité)



Niveau de résilience	
4-5	Résilience très faible
3-4	Résilience faible
2-3	Résilience moyenne
1-2	Résilience forte
0-1	Résilience très forte

Niveau d'enjeu	
4-5	Processus vital
3-4	Processus majeur
2-3	Processus important
1-2	Processus secondaire
0-1	Processus mineur à négligeable

Légende :

- Impact mineur
- Impact secondaire
- Impact important
- Impact majeur
- Impact critique

Conscient des risques physiques liés au changement climatique et de son niveau de résilience pour les processus vitaux et majeurs décrits ci-dessus, le Groupe SII prend sa part pour atténuer le changement climatique via son inventaire GES et les actions associées et s'adapter à ces conséquences via des actions dédiées.

Inventaire des émissions de Gaz à Effet de Serre

Le numérique est aujourd'hui à l'origine de 4% des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) et la forte augmentation des usages laisse présager un doublement de cette empreinte carbone d'ici à 2025. Ainsi, en tant qu'acteur du numérique il est de la responsabilité du groupe SII d'agir pour réduire son empreinte environnementale et lutter contre le changement climatique. C'est pourquoi, le Groupe s'engage pour connaître ses émissions de GES en réalisant un inventaire de ces émissions.

En 2022, le groupe SII a engagé une refonte du mode de collecte et d'inventaire annuel de ses émissions de gaz à effet de serre. Afin de faciliter la coordination de la méthode à l'échelle du groupe et au périmètre international, la méthode GHG Protocol est suivie pour les filiales SII France, SII Poland, SII Technologies, SII Romania, SII Spain. Les autres filiales ne réalisent pas encore d'inventaire.

GREENHOUSE GAS PROTOCOL

Le Groupe engage ses autres filiales à déclarer leurs données selon la méthode du GHG Protocol via l'outil de reporting groupe : Reporting 21. Les données sont donc collectées séparément afin de pouvoir construire un inventaire des émissions de GES conforme.

Le mode de consolidation retenu est l'approche en contrôle opérationnel.

Le groupe travaille à la fiabilisation de la collecte des datas prises en compte sur l'ensemble des 3 scopes.

Exclusions :

- Scope 2 : l'**approche Market-based** n'est pas intégrée dans l'inventaire d'émissions de GES parce que non significatif à date (consommations de kWh renouvelables encore faibles en proportion, et facteur d'émissions en mix résiduel peu fiable). Elle fera l'objet d'une intégration progressive dans les prochains exercices
- Scope 3 : sur l'année de référence et les 2 avant-derniers exercices, les **émissions associées aux déchets** générés par les activités n'ont pas été prises en compte. Toutes les filiales ne sont pas encore en capacité de collecter ces données. Pour SII France, un tableau de reporting permet de consolider et récolter l'ensemble des datas déchets des agences françaises.

  Les émissions associées **aux achats de matériel IT hors PC et écrans** ont été jugées moins significatives au vu du volume d'achats, et sont donc exclues de l'inventaire.

  Au sein des émissions définies par ratios financiers, seules les lignes de dépenses les plus significatives ont été conservées, c'est-à-dire représentant au moins 95% du poids des dépenses sur le périmètre (conformément aux préconisations SBTi). **Les lignes de dépenses**, et donc les émissions de GES, **considérées comme "négligeables"** ont été exclues.

Le scope 1 n'est pas encore complet pour les filiales suivantes : Metanext, SII India, SII UK, SII Chile, SII Colombia, SII Morocco, SII Italy, SII Switzerland.

Le scope 2 n'est pas encore complet pour les filiales suivantes : SII India, SII UK, SII USA, SII Chile, SII Italy Le scope 3 n'est pas encore complet pour les filiales suivantes : SII Morocco, SII Deutschland, SII India, SII USA, SII Chile, SII Italy, SII Switzerland, SII Technologies, SII Netherlands SII Canada, Metanext.

L'ensemble des facteurs d'émissions utilisés pour transformer nos données primaires en éqCO2 sont issus de la Base Empreinte ® de l'Ademe et de la base de données Climatiq.

Décarbonation et adaptation des activités du groupe

La réduction des émissions carbone est le levier nécessaire et majeur afin de décarboner les activités du groupe SII et de l'ensemble de sa chaîne de valeur et d'atteindre l'objectif de neutralité carbone à l'horizon 2050 préconisé par l'ONU et l'UE. Le groupe SII via ses filiales agit dès aujourd'hui pour transformer ses pratiques. Ces actions illustrent également la manière dont le groupe SII a choisi d'agir pour l'atténuation et l'adaptation aux conséquences du changement climatique.

Les filiales SIIimpliquent :

- Le Plan de Décarbonation pour SII France à horizon 2030 a été établi afin de réduire les émissions de GES de la filiale :
  - De 45 % les émissions de nos Scopes 1 & 2
  - De 25% les émissions de notre Scope 3

  Ces objectifs de réduction sont construits grâce à l'outil SBTi tool.
  L'année de référence retenue par le COMEX lors de la définition du Plan de Décarbonation SII France est l'exercice 2019-2020.
  Cette année SII France suit sa trajectoire de réduction sur le scope 1 avec -10.3%.
  Mais elle ne suit pas sa trajectoire de réduction des émissions de GES sur le scope 2 et scope 3 respectivement +17.5% et +32.1%. Cela est dû à une hausse du montant des achats de biens et services, une hausse de la consommation d'électricité, une hausse du nombre de m² loués. SII France émet donc +26.1% de plus par salarié que l'année précédente.
- L'utilisation de systèmes de conférences téléphoniques, visioconférences et téléphonie IP, sont des alternatives efficaces permettant d'éviter certains déplacements ;
- La mise en place d'un plan de sobriété énergétique (cf. § *"Management de l'environnement"*) ;
- La dynamique d'achats responsables, notamment avec l'appui de la nouvelle Charte Achats Responsables du groupe (cf. § *"Actions en matière d'éthique"*) ;
- L'optimisation des surfaces de travail et du matériel IT (cf. § *"Le numérique responsable"*) ;
- Le déploiement du télétravail dans les filiales (SII France, SII Technologies, SII Deutschland, SII Morocco, SII Canada, SII Spain, SII India, SII Poland, SII Romania, Metanext, SII UK, SII Belgium) ;
- Le déploiement de politiques et guides relatifs aux déplacements professionnels et personnels afin de promouvoir les modes de déplacement durable (SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Technologies, SII Romania, SII UK, SII Spain) ;
- Le remboursement des frais de transports en commun pour les filiales (jusqu'à 100% pour SII France, Metanext, SII Canada, SII Deutschland, SII Belgium, SII Czech Republic) ;
- L'électrification de la flotte de véhicules SII (SII France, SII Deutschland, SII Canada, SII Belgium) et l'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques et hybrides ;
- L'instauration d'infrastructures conciliantes : aménagements pour les cyclistes et/ou mise à disposition de bornes de recharge dédiées aux véhicules des collaborateurs (SII France, SII Poland, SII Technologies, SII Spain, SII Canada) ;
- La mise en œuvre du forfait mobilités durables vélo pour SII France et Metanext et d'initiatives similaires chez SII Canada (rabais sur abonnement vélos libre-service) et en SII Belgium (budget mobilité). SII Poland propose par ailleurs aux collaborateurs cyclistes une station de réparation de vélo équipée d'une pompe et des outils de réparation de base, le tout à proximité des parkings vélos disponibles sur le lieu de travail.

Certaines filiales mettent également à disposition de vélos pour les trajets domicile-travail ou professionnels (Allemagne et SII Belgium par ex.) ;

- SII France, l'agence de Nantes est labélisée Employeur pro-vélo et obtient une médaille d'argent : formation, sensibilisation, sécurité, atelier de réparation et outillage, ...
- La réduction des émissions de gaz à effet de serre se concrétise également par des sensibilisations et actions régulières permettant d'informer les collaborateurs des bons comportements à adopter (SII France, SII Poland, SII Deutschland, SII Romania, SII Technologies, SII UK, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII India).

Bornes électriques SII Spain

RISQUE		CHANGEMENTS CLIMATIQUES				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Atténuation et adaptation	Stratégie RSE SII	Emissions de CO_2/ETP/an	T.eq.CO_2/ ETP/an	3,89* (1)	3,78*	4,79*
		Emissions par Scope 1, 2 et 3	T.eq.CO_2	Scp 1* : 726 Scp 2* : 72 Scp 3* : 17 351 Scp 1 : / Scp 2 : / Scp 3 : /	Scp 1* : 894 Scp 2* : 65 Scp 3* : 17 703 Scp 1 : 2 187 (2) Scp 2 : 1 459 (2) Scp 3 : / (2)	Scp 1* : 801 Scp 2* : 77 Scp 3* : 23 418 Scp 1 : 2 060 Scp 2 : 3 450 Scp 3 : 408 562

Indicateur Clé de Performance (ICP)

** Indicateur établi sur le périmètre SII France*

(1) Inventaire carbone recalculé à l'occasion du changement de méthode de calcul d'empreinte carbone (ADEME FR -> GHG Protocol).

(2) Indicateur établi sur le périmètre le périmètre groupe, sur la base des données reportées par les différentes filiales selon leur accès aux données, à l'exception de SII Canada et SII UK.

Le numérique responsable

[GRI 306-2] ; [GRI 306-3] ; [GRI 306-4] ; [GRI 302-1]

Être numériquement responsable, c'est construire un cadre de confiance dans le numérique, favoriser l'innovation et l'émergence d'écosystèmes de valeurs éthiques et responsables tout en assurant l'écoresponsabilité.

Le groupe SII est conscient des enjeux de développement durable liés à son secteur d'activité. Le numérique a introduit une transformation profonde de nos sociétés, introduisant à la fois de nouvelles opportunités pour mieux gérer les problèmes sociaux et environnementaux, et de nouvelles problématiques associées telles que la protection des données, le respect de la vie privée, la pollution engendrée (fabrication de nombreux équipements, consommation d'énergie, production de déchets pas ou peu recyclables). 71% des entités du groupe sont engagées dans une démarche de Numérique Responsable en mettant en œuvre plusieurs actions décrites ci-dessous.

Le groupe SII a affirmé son engagement de plusieurs manières :

- Il a rejoint le collectif Planet Tech Care (https://planet-techcare.green/) qui vise à accompagner et soutenir les acteurs engagés pour la réduction de l'empreinte environnementale du numérique. En devenant signataire, le groupe SII se mobilise aux côtés des acteurs de l'écosystème numérique français et s'engage à maîtriser les risques sur l'environnement pour tendre vers un numérique plus responsable,
- Il participe au programme Numérique Responsable de Numeum,
- Il est signataire depuis le 19 juillet 2022 de la Charte NR portée par l'INR (Institut du Numérique Responsable) https://charter.isit-europe.org/signataires-charte-nr/fiche-signataire/?lang=fr_FR&id=422

La sobriété numérique constitue une priorité pour tendre vers un numérique plus responsable. C'est pourquoi une démarche Numérique Responsable structurée a été instaurée au niveau du groupe. Cette démarche est intégrée à la stratégie RSE du groupe, et se concrétise opérationnellement avec 3 thématiques :

Green by Use

Sensibilisation et bonnes pratiques pour embarquer nos collaborateurs, nos équipes et métiers

- **Sensibilisation NR** obligatoire pour tous nos collaborateurs
- Sensibilisation à la **communication responsable**
- Initiation à **l'accessibilité numérique** (RGAA)
- Ateliers et événements (ex : Digital Clean Up)

Green for IT

Pilotage du Cycle de vie des équipements et données, pour une amélioration transverse de l'impact de nos agences et projets

- **Guide d'achat IT Responsable** (recommandations aux équipes IT : juste besoin, choix des écolabels TCO ou EPEAT, etc.)
- **Guide d'exploitation NR** d'équipements IT (bonnes pratiques : protection, réparation et amélioration, réemploi ou recyclage)
- **Pilotage NR** des PC & écrans
- *À suivre : smartphones, cycle de vie des données et services*

Écoconception

Un **ensemble structuré** d'outils pour proposer à nos clients une offre de valeur autour de l'écoconception

- **4 modules de formation,** des concepts fondamentaux au déploiement opérationnel dans les projets
- Un **référentiel** de bonnes pratiques basé sur des publications reconnues (AFNOR Spec 2201, REW)
- Un **tableau de bord** pour le pilotage de la démarche

+ My Project Impact : évaluation de l'impact environnemental d'un projet et/ou d'un produit

Les activités Numérique Responsable sont pilotées au niveau du groupe par l'Expert Numérique Responsable Groupe. Elles sont incluses dans la gouvernance RSE et Climat. Par ailleurs, 11 filiales du groupe (SII France, SII Poland, SII Deutschland, SII Technologies, SII Canada, SII India, SII Netherlands, SII Romania, SII Belgium, SII Chile, SII Colombie, SII Spain) possède un référent Numérique Responsable.

Green by Use

Sensibilisation et promotion des bonnes pratiques quotidiennes

SII France a développé et diffusé en interne plusieurs modules d'e-learning via l'outil digital 360 Learning :

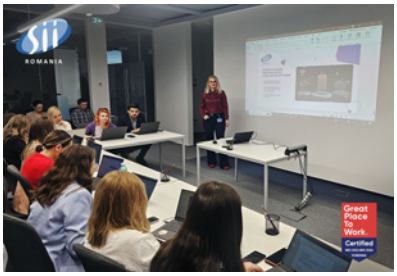
- Une sensibilisation au Numérique Responsable, obligatoire pour tous les collaborateurs, qui aborde :
  - Les enjeux planétaires (environnement dont climat, société, économie) liés au numérique
  - Les spécificités de l'industrie du numérique (terres rares, développement exponentiel, obsolescence matérielle/logicielle, obsolescence réelle/ressentie, etc.)
  - Les leviers d'action : réponse au juste besoin, gestion du cycle de vie des équipements, écogestes, écoconception, etc.

- Une sensibilisation à la Communication Responsable, avec des pistes de réflexion et des recommandations pour la communication numérique et événementielle.

- Une initiation à l'Accessibilité Numérique, présentant et illustrant le référentiel RGAA 4, à destination des développeurs, concepteurs d'interface et créateurs de contenus numériques.

Les filiales SIImpliquent :

➢ Le groupe SII a par ailleurs participé via ses filiales (SII France, SII Spain, SII Romania, SII Chile, SII Technologies, SII Deutschland) pour la quatrième année consécutive au Digital Clean Up Day, une opération de nettoyage numérique visant à sensibiliser les collaborateurs à la matérialité et l'impact environnemental du transfert et du stockage des données.



Green for IT

Pilotage de l'impact environnemental des moyens informatiques

Les appareils informatiques sont les portes du travail de chaque employé du groupe. 78% de l'impact environnemental du numérique sur les émissions de gaz à effet de serre est lié à l'étape de production (Numérique : quel impact environnemental ?, ADEME, Avril 2022. Disponible : https://infos.ademe.fr/magazine-avril- 2022/faits-et-chiffres/numerique-quel-impact-environnemental/).

C'est pourquoi le groupe SII s'engage et agit pour piloter l'impact environnemental de son parc informatique de l'achats d'un bien ou d'un service jusqu'à sa fin de vie.

57.67% des achats de PCs, des filiales engagées sur cette action, sont réalisés en respectant des écolabels, retenus pour leur niveau d'exigence et leur notoriété : TCO-Certified, EPEAT (Gold ou Silver).

La priorité a été donnée aux matériels PC et écrans : par leur nombre et le coût environnemental de leur fabrication, ils concentrent la majeure partie de l'impact du numérique du groupe SII.

Le périmètre de cette démarche sera étendu à d'autres équipements sur les exercices suivants (smartphones, serveurs, matériel réseau, etc.)

Les filiales SIImpliquent :

- SII Poland a défini les paramètres de gestion de l'énergie par défaut sur les ordinateurs pour l'ensemble de l'entreprise.
- SII Spain programme des arrêts du matériel IT automatique lors des périodes d'inactivité (après 10 minutes).
- Pour SII France, un accompagnement des équipes IT des différents sites est réalisé afin de fiabiliser la gestion du parc de matériel informatique, et de guider les futurs achats. Pour ce faire, des guides d'achats et d'exploitation responsables ont été déployés, afin de viser 90% d'achats écolabellisés pour les écrans et PC SII (hors contraintes clients).

La fin de vie des matériels obsolètes (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques DEEE) a également été améliorée (voir chapitre dédié), afin de favoriser au maximum le réemploi du matériel, ou le cas échéant le recyclage ou l'élimination appropriée des composants, en tenant compte des enjeux de traçabilité associés. 8 entités du groupe ont un prestataire pour la fin de vie de ces DEEE.

Les filiales SIImpliquent :

- SII Colombia a créé un partenariat avec Fundación Click, une ONG qui se consacre à la récupération et au reconditionnement de matériel informatique endommagé ou obsolète pour en faire don à des enfants issus de populations vulnérables.
- Un accord national a été signé avec les Ateliers du Bocage, pour SII France pour les agences n'ayant pas déjà de prestataire local répondant aux enjeux règlementaires, environnementaux et sociaux.

Écoconception

Prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans nos métiers

L'écoconception est une démarche d'amélioration continue qui nécessite des compétences particulières, et la mise en place d'indicateurs et outils de mesure pour le pilotage.

Les filiales SIImpliquent :

- Pour préparer le démarrage des projets écoconçus chez SII France sur l'exercice 2024-2025, plusieurs étapes ont été enclenchées :
  - Développement de 5 modules d'e-learning de formation à l'écoconception, des principes fondamentaux à la mise en place opérationnelle dans les projets. Cette formation a été traduite en espagnol par SII Chile afin que l'ensemble des entités hispanophones du groupe puisse en profiter.
  - Déclinaison d'un référentiel d'écoconception logiciel, basé sur des référentiels reconnus.
  - Définition d'un tableau de bord pour le pilotage de la conformité d'une prestation par rapport au référentiel.

En parallèle, SII s'est doté d'un outil d'estimation de l'impact carbone d'une prestation ou d'un projet : ***My Project Impact.***

Cet outil prend en compte tous les domaines d'impacts significatifs liés à nos activités, et a pour objectif :

- Une utilisation pédagogique au niveau individuel et dans les équipes SII
- Une aide à la décision dans l'organisation des projets, éventuellement en collaboration avec les clients du groupe. Ceci constitue un élargissement de la démarche d'écoconception.
- Un pilotage macroscopique de choix techniques ou stratégiques.

Lors de l'exercice fiscal, ***My Project Impact*** a été utilisé sur six projets différents et pour le compte de quatre des clients du groupe. Cela a permis à ces clients de comprendre l'impact des services proposés par SII.

Retrouvez ici le communiqué de presse : https://sii-group.com/fr-FR/my-project-impact-sii-lance-un-calculateur-dempreinte-carbone-pour-evaluerlimpact- environnemental

RISQUE		CHANGEMENT CLIMATIQUE				
Enjeux	Politique	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Numérique Responsable	Stratégie RSE SII Plan de décarbonation SII FR	Entités engagées dans une démarche de Numérique Responsable	%	73	73	71
		Achats de PCs éco-labellisés	%	N/A	98,8* 47,6(1)	98,8* 57,7**
		Achats d'écrans éco-labellisés	%	N/A	88,4* 47,7(1)	99,6* 63,1***
		Sensibilisation des salariés au Numérique Responsable	%	N/A	N/A 62(3)	76,1 (2) N/A

Indicateur Clé de Performance (ICP)

** Indicateur établi sur le périmètre SII France*

*** Indicateur établi sur le périmètre SII France et Pologne, Allemagne (SII Deutschland & SII Technologies), Inde, Roumanie, Royaume Uni, Etats Unis, Belgique, Colombie, Espagne et Suisse*

**** Indicateur établi sur le périmètre SII France et Pologne, Allemagne (SII Deutschland & SII Technologies), Inde, Roumanie, Etats Unis, Belgique, Colombie, Espagne et Suisse*

(1) Indicateur établi sur le périmètre groupe, sur la base des données reportées par les différentes filiales selon leur accès aux données, à l'exception de SII Canada et SII UK

(2) Indicateur établi sur le périmètre SII France et Allemagne (SII Deutschland & SII Technologies), Canada, Inde, Roumanie, Belgique, Chili, Colombie, Espagne, Italie et Suisse

(3) Indicateur établi sur le SII France et Allemagne (SII Technologies), Inde, Roumanie, Royaume-Uni, Colombie, Espagne et Pays Bas (SII Netherlands)

Management de l'environnement

GRI 302-1]; [GRI 306-2]; [GRI 306-3]

Politique générale en matière d'environnement

Le groupe SII a mis en œuvre depuis de nombreuses années une stratégie volontariste en faveur de l'environnement dans la gestion de ses activités. Le système de management environnemental du groupe repose sur une analyse de risque environnementale et sur une démarche d'amélioration continue. Certains pays (SII France, Pologne, Allemagne, Roumanie, Colombie et Espagne) ont nommé une personne officiellement responsable des problématiques environnementales, et défini des politiques formelles concernant la gestion des enjeux environnementaux et la réduction des impacts environnementaux relevant de leurs activités. Le groupe SII a bâti un Système de Management Intégré, incluant les fondements du référentiel ISO 14001, dont la direction assume la responsabilité de son efficacité. Les objectifs de ce système de management sont multiples. Ils traduisent les enjeux de SII et répondent aux besoins et attentes de ses parties intéressées :

- Économique : maîtriser et optimiser nos consommations d'énergie et notre empreinte carbone, valoriser nos déchets par une collecte sélective et prévenir les pollutions.
- Concurrentiel : communiquer à nos clients les preuves de notre démarche d'engagement en matière de respect de l'environnement, pour se forger une image différenciante.
- Sociétal : accroitre l'image et les actions de la société vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs, des candidats mais également des acteurs économiques et institutionnels.
- Réglementaire : appliquer les textes réglementaires et normes à venir pour anticiper les évolutions à mener.
- Managérial : fédérer les salariés autour d'un projet d'entreprise, en les sensibilisant, en les formant et en les impliquant dans la démarche environnementale mise en œuvre.

Tels sont les principaux engagements que les agences et filiales inscrivent dans leur politique environnementale, qui se veut ambitieuse mais aussi pragmatique, réaliste et inscrite dans leur processus d'amélioration continue de leur performance environnementale.

Ces objectifs environnementaux font l'objet d'indicateurs, de mesures et de contrôles. Les actions engagées dans cette démarche vertueuse, sont revus et mis à jour annuellement en revue de direction.

Par ailleurs, des évènements RSE internationaux sont régulièrement organisés (2 sur le précédent exercice concernaient les enjeux environnementaux, à l'occasion de la Semaine de la mobilité et du Digital clean up Day) : ils permettent d'impliquer les filiales sur les enjeux RSE du groupe.

Les sites certifiés ISO 14001 s'inscrivent activement dans une démarche de progrès continu : SII France (9 agences et le siège), SII Spain, SII Romania, SII Poland, SII Technologies (Allemagne).

Sensibilisation et prévention environnementale

La majorité des sites SII disposent de procédures et modes opératoires formels sur les pratiques environnementales dont notamment la gestion et la valorisation des déchets. En ce sens, certaines filiales du groupe SII sont concernées par le recyclage des papiers et cartons, des verres et plastiques, des cartouches d'encre, des piles et ampoules, des biodéchets et des équipements IT (ordinateurs fixes et portables, imprimantes et écrans) qui peuvent faire l'objet de dons aux collaborateurs ou à des associations permettant ainsi de prolonger leur cycle de vie. Les sites sont équipés de poubelles de tris et pour certains de composteurs. Une fois triés, les déchets sont le plus souvent valorisés via diverses filières de tri et de recyclage.

La plupart des filiales sont investies dans de telles démarches : SII Poland, SII Canada, SII Deutschland, SII India, SII Netherlands, SII Romania, SII Technologies, SII UK, SII Belgium, SII Colombia, SII Chile, SII Spain, SII Czech Republic, SII France, Metanext, et SII Switzerland.

Des dispositifs ont été instaurés pour réduire à la source les déchets, notamment les papiers et plastiques :

- Mise en place de Gestion Electronique des Documents (GED).
- Dématérialisation des documents internes.
- Dispositifs pour tendre vers le zéro plastique
- Mise en place d'un frigo connecté proposant des produits frais et locaux, zéro déchet (SII Ouest, Sud-Ouest).

L'atteinte de nos ambitions environnementales ne peut se réaliser sans l'adhésion et l'implication des collaborateurs à notre démarche. Ainsi, outre la sensibilisation RSE dispensée à l'arrivée chez SII, d'autres sensibilisations et actions sont régulièrement effectuées afin de promouvoir les gestes responsables en matière de développement durable :

- Affichage des zones de recyclage
- Consignes de tri sélectif
- Rappels des bonnes pratiques et sensibilisation aux gestes écologiques
- Actions et ateliers dédiés : World Clean Up Day, Digital Clean Up Day, Marathon Vert, Semaine Européenne pour la Réduction des Déchets, Speak-Ups environnementaux ou encore campagnes d'éducation à la protection de l'environnement via des journées de collecte des déchets.

Concernant les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE), une recherche a été menée afin de sélectionner un prestataire unique (pour les agences de France) afin de favoriser au maximum le réemploi du matériel, ou le cas échéant le recyclage ou l'élimination appropriée des composants, en tenant compte des enjeux de traçabilité associés, et en privilégiant une structure socialement respectueuse et engagée.

Par ailleurs, sur la thématique de la biodiversité, on peut par exemple citer la collaboration de l'agence Est avec « Un toit pour les abeilles ». Un parrainage est en place depuis maintenant deux ans avec un apiculteur alsacien. Les résultats sont très significatifs : en 2022, grâce à l'agence SII et aux autres parrains, Thierry a pu faire de sa passion, l'apiculture, son nouveau métier. Les pots de miel de sa production bénéficient également aux équipes de l'agence. Pour inspiration, cette action a fait l'objet d'un webinaire en mars 2022 : https://www.youtube.com/live/SNfDYYR2ifQ?feature=share

Utilisation durable des ressources / Sobriété énergétique

Aujourd'hui, la crise énergétique est devenue une réalité tangible, dont les répercussions concrètes se manifestent jusque dans nos vies quotidiennes. Dans ce contexte, la sobriété énergétique n'est plus une option. Le Gouvernement français a récemment fixé un objectif ambitieux : réduire la consommation d'énergie finale de 10% en deux ans. En tant qu'ESN, le groupe SII, joue un rôle essentiel dans la réalisation de cet objectif. La crise actuelle impose au Groupe d'avancer sur une réduction immédiate de la consommation énergétique, en mettant en place sans délai des mesures collectives de sobriété.

Le groupe SII a appelé l'ensemble de ses filiales, sur la base des propositions du collectif Convergences numériques et du Plan de sobriété énergétique du Gouvernement (Cigref), à la mise en place d'un Plan de Sobriété Énergétique.

Ainsi, plusieurs actions ont été mises en place en réponse au Plan de Sobriété Énergétique du groupe :

- Le choix de bâtiments performants, intelligents, plus respectueux de l'environnement et au plus près des clients pour limiter les déplacements des collaborateurs.
- L'engagement d'une démarche de suivi et de pilotage de la consommation d'énergie, incluant un paramétrage plus précis des températures, en particulier lors des saisons estivales et hivernales.
- Le recours privilégié aux énergies renouvelables avec garantie d'origine.
- La sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques d'usage des matériels électriques et électroniques en leur possession.
- Le renouvellement du parc matériel seulement si nécessaire, et en privilégiant l'achat de matériel écoresponsable (voir 3. Numérique responsable).
- La sensibilisation des collaborateurs aux bénéfices d'un choix de mode de déplacement doux pour leurs déplacements.
- Le groupe dispose également d'un outil de suivis des factures de consommation énergétique.

RISQUE		MANAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT				
Enjeux	Politique	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Certification et évaluations extérieures	Politique de Management SII	Score Ecovadis "Environnement" sur 100	Score	70	70	80
		Entités certifiées ISO 14001	%	27	33	26
Sensibilisation et prévention environnementale	Stratégie RSE SII	Déchets générés	T	Non disponible	82,1*	32,9*
		Déchets valorisés	%	Non disponible	86,8*	93,6*
Utilisation durable des ressources / sobriété énergétique	Stratégie RSE SII	**Energie consommée**	kWh	1 284 128*	1 266 319* 4 937 856**	1 484 442* 6 150 863**
	Plan de sobriété énergétique SII	Energie renouvelable	%	1,96*	2,8* 2,1**	17,8* 5,9**

Indicateur Clé de Performance (ICP)

**Indicateur établi sur le périmètre SII France*

*** Indicateur établi sur le périmètre SII Technologies (Allemagne), SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII France, SII Inde, SII Morocco, SII Poland, SII Czech Republic et SII Romania, soit 96,7% du périmètre groupe au 31/03/2024.*

L'écosystème numérique

En tant qu'entreprise spécialisée en services numériques, le groupe SII est fortement impliqué dans les enjeux de son écosystème participant au rayonnement du secteur numérique:

- contribution au développement et au rayonnement du secteur numérique, en lien avec les organismes clés ;
- promotion des formations et des métiers du numérique.

Relation avec les associations professionnelles et groupes d'experts technologiques

SII est membre de NUMEUM, premier syndicat patronal professionnel des entreprises du numérique en France. Afin de prendre part à l'évolution de notre profession et pour en défendre les intérêts, SII s'investit activement et à plusieurs niveaux au sein de NUMEUM :

- Charles MAUCLAIR, membre du directoire du groupe SII, est Administrateur au sein de Numeum depuis 2023 et Président du Collège des sociétés d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT) depuis octobre 2021.

- Des experts métiers de SII sont présents dans différentes commissions existantes (formation, innovation, juridique).

De plus, notre implication est renforcée localement par notre participation aux groupes de travail relatifs à des domaines clés du marché en région. Ces groupes assurent à SII représentation et compétences liées à l'évolution du secteur numérique.

Membre de conseils d'administration ou adhérent, le groupe poursuit les objectifs suivants :

- participer au développement du numérique,
- promouvoir les formations et valoriser les métiers du numérique et de l'ingénierie,
- favoriser l'échange et la coopération entre les établissements de formation et les grands secteurs d'employabilité du numérique,
- mener des réflexions en faveur d'une pédagogie novatrice.

SII sponsorise et apporte sa contribution technique à de nombreux cercles d'experts. Ces actions constituent une source de motivation et de reconnaissance pour les collaborateurs qui y participent.

SII France est également membre de "Planet Tech'Care", une initiative qui rassemble un réseau de partenaires (organisations professionnelles, écoles, associations, fondations, think tanks). L'ambition de cette initiative est d'accompagner les entreprises souhaitant intégrer le numérique dans leur trajectoire environnementale, et d'accompagner la formation des professionnels dans le développement de compétences dans le domaine du numérique responsable ainsi que du Planet Tech Care.

Promotion des formations et des métiers du numérique

SII accompagne les jeunes via des partenariats et échanges avec un grand nombre d'écoles et universités afin d'aligner cursus pédagogiques et exigences du marché. Nous intervenons auprès des étudiants pour :

- promouvoir les métiers du numérique et de l'ingénierie lors de présentations des métiers SII,
- soutenir financièrement leurs initiatives (challenges, communications, ...),
- proposer des stages et alternances notamment lors de forums de recrutements et jobdating,
- les conseiller dans leurs recherches d'emploi,
- proposer des simulations d'entretien au futurs diplômés,
- participer aux jurys d'écoles.

SII France a noué plusieurs partenariats avec des établissements de l'enseignement supérieur notamment ses agence SII Ouest et SII Atlantique sont en relation avec 19 établissements. SII Poland est également partenaire de 18 établissements.

En 2018, SII France a renouvelé son mécénat auprès de l'INSA Toulouse pour une durée de cinq ans. Le partenariat répond à des enjeux sociétaux, scientifiques et technologiques via la Chaire Berger-Capelle "Handicap & diversité" visant à favoriser la diversité, l'ouverture sociale et l'inclusion de tous les publics avec notamment :

- un programme en lien avec l'association @talentEgal pour accompagner un groupe handicap de collégiens et lycéens,
- la formation d'élèves-ingénieurs volontaires dans le cadre du label Handi-Manager.

Depuis quatre ans, SII IDF participe à des ateliers avec l'établissement EPIDE de Bourges-Osmoy, pour permettre à des jeunes en insertion professionnelle de travailler leurs entretiens de recrutement en visioconférence. SII IDF collabore également avec le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) à Vizeron, établissement d'enseignement supérieur qui se consacre à la formation, à la recherche technologique et à la diffusion de la culture scientifique et technique.

Le groupe SII participe aux évènements des écoles partenaires (déjeuner techniques et évènements sportifs rassemblant collaborateurs SII et étudiants, challenges handisport, etc.) permettant ainsi de lier sphère professionnelle et scolaire.

RISQUE		ECOSYSTEME NUMERIQUE				
Enjeux	Politiques	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Rayonnement du secteur numérique	Politique de Management SII	Entités ayant des relations avec des associations professionnelles et des groupes d'experts technologiques	%	67	40	56
		Entités ayant des partenariats écoles et participant à la promotion des formations et métiers du numérique	%	60	20	16
		Montant alloués aux universités	K€	N/A	N/A	7,7

L'engagement philanthropique

[GRI 203-1]

L'engagement a toujours été et demeure une valeur forte pour SII. Ainsi le groupe estime qu'il est de sa responsabilité en tant qu'acteur engagé de participer aux enjeux sociétaux qui animent les territoires. C'est dans ce cadre que le groupe SII et ses collaborateurs se mobilisent tout au long de l'année en faveur de causes d'intérêt général. Des actions de mécénat et de bénévolat sont ainsi régulièrement réalisées afin de soutenir les associations et organisations d'entraide.

La notion d'engagement a pris une nouvelle dimension en 2020 par la création de la Fondation d'entreprise SII permettant au groupe de structurer sa démarche philanthropique et à ses salariés d'obtenir le soutien nécessaire à leurs engagements personnels.

La Fondation d'entreprise SII

La Fondation d'entreprise SII répond à une volonté d'agir pour les causes d'intérêt général telles que la santé, la justice sociale, l'égalité des sexes, le développement durable ou bien le handicap... Concrètement, cette structure permet d'organiser le mécénat en cohérence avec notre démarche de Responsabilité Sociétale. Le groupe propose des accompagnements financiers, mais également du mécénat en nature. Ce dernier se traduit notamment par de la mise à disposition de compétences et de technologies.

La fondation d'entreprise SII soutient également les collaborateurs désireux de s'investir dans des projets solidaires, dans des domaines très divers comme :

- l'éducation et la pédagogie, la défense et la diffusion de la culture et du patrimoine, la protection de l'environnement et du développement durable,
- l'essor technologique,
- l'action humanitaire, solidaire et sociale,
- la santé et la recherche médicale,
- l'insertion professionnelle,
- la diffusion et le développement des principes de citoyenneté, de non-discrimination, d'inclusion, d'égalité, d'automatisation, de responsabilité sociétale ainsi que d'éthique.

Plusieurs soutiens se concrétisent par :

- le financement et l'accompagnement de projets sélectionnés auprès des salariés, partenaires, associations ;
- la mise à disposition des savoir-faire de nos collaboratrices et collaborateurs ;
- la réalisation de campagnes de communication valorisant les projets soutenus ;
- l'attribution de dons en nature ;
- toute autre initiative permettant de réaliser l'objet de la Fondation d'entreprise.

La Fondation d'entreprise SII est particulièrement attentive aux projets liés à la transition numérique, domaine dans lequel le SII accompagne ses clients. Ainsi, SII France aspire à en faire un vecteur d'inclusion et de solidarité. Les projets portés ou soutenu par les collaborateurs sont également privilégiés.

Le groupe SII est fier d'avoir soutenu plusieurs associations en 2023 :

La Guinée Verte : **Réalisation d'une structure pouvant recevoir environ 15m3 d'eau, pour la rendre facilement**

accessible à une grande partie de la population du village, approvisionnée à l'aide d'une pompe électrique connectée à des panneaux solaires.

Fans4all : **Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap -** en particulier les personnes malentendantes ou ayant des difficultés d'élocution, dans les métiers aériens.

Association Ecole Nouvelle : Mise en place de **projets éducatifs visant à l'éducation au Développement durable** (aménagement d'un jardin, actions de réduction d'énergie, valorisation interne des déchets).

Un nouvel appel à candidature sera prochainement lancé en septembre 2024, pour permettre à de nouveaux projets d'être soutenus.

SII Poland soutient également un refuge pour animal, Animal Shelter à Sopot (Gdańsk). La filiale a également adopté un chien nommé Bounty, qui ne peut pas être adopté par des moyens traditionnels en raison de problèmes de santé.

SII Poland a également participé à un concert organisé par la Fondation Iskierka, qui soutient les enfants atteints de cancer. Le département IT et le Children's Oncology Orchestra se sont produits avec des stars de la pop et l'Orchestre symphonique de la radio nationale polonaise.

SII Canada a organisé une compétition sportive nationale pour les athlètes et les enfants ayant des limitations fonctionnelles avec l'association AlterGo.

Mécénat

La multitude et la diversité des compétences techniques, technologiques et humaines qu'offrent les talents constituent une richesse indéniable pour le groupe mais également pour l'intérêt général. SII offre ainsi la possibilité à ses collaborateurs désireux de s'investir dans des projets d'intérêt général, de réaliser des missions de mécénat de compétences permettant de soutenir les associations et organisations d'entraide.

- plusieurs agences ont fait appel à la start-up Kolabee qui propose des actions de mécénat de compétences sur des projets d'innovation au profit d'association : 141 collaborateurs se sont impliqués sur le dernier exercice, représentants 2 043 jours.

Kolabee

- des actions de mécénat ont été réalisées par des collaborateurs de SII IDF, en partenariat avec l'association EPIDE, pour fournir à des jeunes défavorisés les outils leur permettant de construire leur employabilité à travers une éducation dans le domaine du numérique et de faciliter les apprentissages à distance.

En parallèle du mécénat de compétences, SII se mobilise auprès de la société civile à travers du mécénat financier. Des dons sont ainsi réalisés au profit :

- de la lutte contre le cancer
- des enfants
- des personnes en situation de handicap etc.

Des dons en nature sont également réalisés comme des dons alimentaires, de mobiliers, de matériels informatiques ou encore de vêtements (Restos du Cœur, Emmaüs, etc.)

- SII Nord a par exemple fait don de chaises et de bureaux à la croix rouge.
- SII Atlantique a fait don de fournitures scolaires au Sénégal grâce à l'association Les Lorouzelles.

Engagement citoyen

La manière dont les collaborateurs sont encouragés à s'investir dans des causes humanitaires ou citoyennes est toujours la même : elle part d'une initiative individuelle d'un salarié, d'une réponse positive de la direction sous forme de collecte de dons ou autre. L'ensemble de ces belles initiatives sont relayées via nos outils de communication.

Les collaborateurs se mobilisent annuellement en faveur de la Croix Rouge, du Don du Sang ou encore du Téléthon. Diverses collectes sont organisées dans les agences et filiales au profit des enfants, des personnes en situation de handicap et des personnes dans le besoin.

SII soutient les collaborateurs qui s'investissent personnellement en participant à des évènements sportifs et/ou caritatifs. Pour exemples :

- SII Siège et IDF ont participé en 2023 à la course caritative Odysséa, qui finance la recherche contre le cancer du sein.
- SII Sud-Ouest et Côte-d'Azur ont participé à l'opération Octobre Rose 2023.
- SII Poland a mis en place le programme "SII Power Volunteers" qui permet de parrainer et soutenir les projets personnels de ses collaborateurs qu'ils soient technologiques, sportifs ou caritatifs.
- SII UK a participé au MOVE-mber tenu au mois de novembre 2023. 830 £ ont été collectés pour Macmillan Cancer Support en parcourant plus de 1 820 kilomètres.

RISQUE		ENGAGEMENT PHILANTHROPIQUE				
Enjeux	Politique	Indicateurs	Unités	31/03/2022	31/03/2023	31/03/2024
Mécénat & engagement citoyen	Stratégie RSE SII	Entités engagées dans des œuvres philanthropiques	%	71	80	63
		Montant alloués aux associations / œuvres caritatives	k€	N/A	N/A	238

Indicateur Clé de Performance (ICP)

5/ Les temps forts de l'année

Chaque année les collaborateurs, à travers le monde, animent et développent les valeurs du groupe SII. Voici quelques-uns des temps forts qui ont rythmé cette année 2023-2024 :

Employeur Pro-Vélo

En France SII Atlantique est labélisée "Employeur Pro-Vélo" et obtient la médaille d'argent pour son engagement à proposer un lieu de travail accueillant pour les "vélotaffeurs" avec des installations dédiées, une personne référente, des formations, une gestion des risques, sécurité et équipements dédiées, etc. Ce label valorise les sites employeurs qui mettent en œuvre des actions ambitieuses et spécifiques au vélo, conformes au cahier des charges élaboré par la Fédération des Usagers de la Bicyclette (FUB). Il s'agit là d'une véritable reconnaissance de tout le travail réalisé par les équipes de SII Atlantique pour agir de manière positive sur le bien-être physique et mental des collaborateurs en faveur de l'environnement.

En 2023, le Groupe SII signe la Charte d'engagement LGBT+ en partenariat avec l'Association L'Autre Cercle et s'engage en faveur de l'inclusion

Cette signature incarne notre détermination à maintenir un environnement inclusif pour nos collaboratrices et collaborateurs LGBT+ en les soutenant dans leur épanouissement professionnel.

Cet engagement se traduit par les quatre piliers suivants :

- Inclusion sans faille : Nous nous engageons à créer un environnement où chacun se sent respecté et accepté, quelles que soient ses différences.
- Égalité pour tous : Nous garantissons un traitement équitable pour chacun de nos collaborateurs, indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre.
- Protection contre les discriminations : Nous sommes déterminés à soutenir activement les membres de notre équipe qui pourraient faire face à des paroles ou des actes discriminatoires.
- Partage des bonnes pratiques : Nous nous engageons à promouvoir des initiatives visant à améliorer l'environnement professionnel global, en partageant les meilleures pratiques en matière d'inclusion.

La signature de la Charte d'engagement LGBT+ illustre la volonté du groupe SII de continuer à œuvrer ensemble pour bâtir un avenir professionnel plus inclusif et égalitaire pour tous.

SII Colombia est une Best Workplaces for Women 2024

Chaque année, le palmarès *Best Workplaces For Women* (lancé par Great Place To Work), met en évidence les entreprises les plus efficaces en matière d'expérience collaboratrice et d'égalité au travail.

En 2024, la filiale Colombienne du groupe SII a été reconnus comme l'un des meilleurs endroits où travailler en Colombie pour les femmes.

Cette reconnaissance se base sur 3 critères au sein de l'organisation: la représentativité des femmes, l'expérience perçue par les collaboratrices et les pratiques RH mises en place au sein du groupe.

Cette reconnaissance témoigne de l'engagement de SII Colombie en faveur de l'égalité des sexes, de l'inclusion et de la diversité.

SII Spain accueille Carmen Gimenez Abad, une athlète paralympique

SII Spain a accueilli une conférence de Carmen Gimenez Abad, une athlète paralympique inspirante et ambassadrice de la Fondation Adecco.

Sous le slogan "**caminar es solo un verbo**", Carmen partageait aux équipes SII Spain que les obstacles peuvent devenir des opportunités pour grandir et générer un impact positif dans notre société. Elle a partagé son histoire de dépassement d'obstacles et de dévouement dans un discours qui pouvait être suivi en personne et en ligne.

SII Spain inscrit cette action pour promouvoir l'Agenda 2030 et le bien-être des employés, la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, conformément aux Objectifs de développement durable définis par l'ONU.

SII Poland participe au concert organisé par la Fondation Iskierka pour soutenir les enfants atteints de cancer

20 collaborateurs du département IT du groupe SII ont participé à un concert organisé par la Fondation Iskierka, qui soutient les enfants atteints de cancer.

La chorale Sii IT et Children's Oncology Orchestra se sont produits avec des stars de la pop et l'orchestre symphonique de la radio nationale polonaise, sous la direction d'Adam Sztaba.

SII Technologies est partenaire de l'équipe de bateaux-dragons Dok'n'Roll

Les bateaux-dragons sont des pédalos particulièrement longs et ouverts originaires de Chine. Là, ils étaient traditionnellement peints de couleurs vives et décorés d'une tête de dragon. Ils sont maintenant utilisés comme bateaux de sport. Parce que les Dok'n'Rolls sont déterminés et talentueux. SII Technologies a fourni à l'équipe de toutes nouvelles pagaies en carbone qui ont porté leurs performances sur l'eau à un tout autre niveau. Lors de leur dernière course, ils ont pu améliorer leurs meilleurs temps personnels et se qualifier en tête de la compétition. Outre l'ambition sportive, ce partenariat promeut l'engagement scientifique des membres de l'équipe.

6/ Note méthodologique

La présente section a pour objectif de décrire la méthodologie retenue pour l'élaboration la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du groupe SII.

Conformité avec la loi française relative à la déclaration de performance extra-financière

La DPEF du groupe SII publie dans son Rapport Financier Annuel (RFA) conformément à la transposition en France de la directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations sociales et environnementales (ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 ; décret n° 2017-1265 du 9 août 2017), et aux règlements européens :

- 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement 2019/2088,
- 2021/2139 du 4 juin 2021,
- 2021/2178 du 6 juillet 2021.

Les informations présentes dans la DPEF du groupe sont conformes :

- à la loi française n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets,
- au décret n° 2022-982 du 1er juillet 2022 modifiant les dispositions réglementaires relatives aux bilans d'émission de gaz à effet de serre établies par l'article 28 de la loi française n° 2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat,
- à la loi française n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Correspondance avec les thématiques de l'article L225-102-1 alinéa 3 du code de commerce

Certaines thématiques requises par l'article L225-102-1 alinéa 3 du Code de commerce n'ont pas fait l'objet d'indicateurs ou de commentaires précis, en raison de l'absence de risques majeurs identifiés sur les thématiques en question. En ce sens, ces thématiques sont non matérielles au regard des activités présentes au sein du groupe SII. Il en est ainsi :

- de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- de la lutte contre la précarité alimentaire ;
- du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Table de correspondance

THÉMATIQUES DE L'ARTICLE L.225-102-1 DU CODE DE COMMERCE	CHAPITRE DU DPEF
MODÈLE D'AFFAIRES Description des principales activités Les parties intéressées Création de valeur Vision et objectifs (valeurs, stratégie) Enjeux et perspectives d'avenir (enjeux sectoriels, tendance de marché)	Cf. chapitre 1 "Présentation de la société et de ses activités"
RISQUES ET ENJEUX EXTRA-FINANCIERS	3.1
POLITIQUES, DILIGENCES RAISONNABLES, RÉSULTATS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE	3.2 ; 3.3 ; 3.4

THÉMATIQUES DE L'ARTICLE L.225-102-1 DU CODE DE COMMERCE	CHAPITRE DU DPEF
CONSÉQUENCES SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'USAGE DES BIENS ET SERVICES QU'ELLE PRODUIT	3.4
ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	
ECONOMIE CIRCULAIRE	
LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE	Absence de risque majeur ; Non pertinent au regard des activités du groupe SII.
LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE	
RESPECT DU BIEN-ÊTRE ANIMAL ET D'UNE ALIMENTATION RESPONSABLE, ÉQUITABLE ET DURABLE	
ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS DANS L'ENTREPRISE ET LEURS IMPACTS SUR LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE AINSI QUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS	3.3
ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR LES DIVERSITÉS	3.3
ACTIONS VISANT À PROMOUVOIR LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES	3.3
MESURES PRISES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉS	3.3
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	3.2
LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE	

Méthodologie et périmètre des indicateurs clés de performance

[GRI 3]; [GRI 2-2] ; [GRI 2-3] ; [GRI 2-4]

Organisation du reporting

La Déclaration de Performance Extra-Financière repose sur deux dispositifs clés :

- L'analyse de matérialité SII présentant les enjeux extra-financiers pertinents vis-à-vis des activités du Groupe SII.
- La captation annuelle des pratiques RSE des entités SII (agences françaises et filiales).

Le système mis en place pour la collecte des données extra-financières favorise une collecte fiable et efficace des données, à la fois qualitatives et quantitatives, auprès des filiales où le Groupe SII est implanté. L'outil sélectionné pour cette captation de données est une plateforme web fournie par Reporting 21 :
https://sii-group.reporting21.com

Chaque filiale y a un accès nominatif (un par correspondant RSE), afin d'y saisir les données extra-financières de son périmètre.

La campagne de collecte a été réalisée du 23 Avril au 31 Mai 2024.

Après vérification et validation des données par l'équipe RSE du groupe, l'outil permet la consolidation des données au niveau groupe en mai - juin.

Les évolutions législatives et réglementaires sont également analysées afin d'être le cas échéant prises en compte dans le reporting RSE.

Outre l'élaboration de la DPEF du groupe, cette collecte des pratiques RSE a pour finalités de :

- fournir un référentiel de pratiques RSE sur lequel toutes les entités peuvent s'appuyer pour répondre aux différentes demandes de nos parties prenantes ;
- suivre les indicateurs associés à notre stratégie RSE ;
- mesurer notre niveau de maturité RSE et nous donner la possibilité de l'améliorer ;
- Répondre aux évaluations externes comme Ecovadis et CDP.

Périmètre et période de reporting

Le périmètre cible de la captation des pratiques RSE est le périmètre de consolidation financière.

Ainsi, sauf précision :

- Les informations et indicateurs concernent l'ensemble du périmètre du groupe SII, hors les entités, SII Learning, Luxembourg, Suède.
- La période de calcul des indicateurs est celle de chacun des exercices présentés, soit du 01/04/N-1 au 31/03/N.

Un certain nombre d'indicateurs ont été évalués sur le périmètre SII France lorsque la mesure n'existe qu'en France ou lorsqu'il existe des limites méthodologiques en raison de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales et/ou internationales.

Les indicateurs "Effectif moyen total" et "Création nette d'emploi" concernent le périmètre groupe.

Les indicateurs "Taxonomie verte" concernent le périmètre SII Deutschland, SII Technologies, SII Spain, SII France, SII Poland, SII Romania, Metanext, correspondant à 92% des effectifs du groupe au 31/03/2024.

L'indicateur "Émissions par scope" concerne le périmètre groupe, sur la base des données reportées par les différentes filiales selon leur accès aux données (scope 3 incomplet) – cf. ci-dessous :

- L'indicateur "Émissions par scope - scope 1" concerne le périmètre : SII France, SII Poland, SII Deutschland, SII Canada, SII Netherlands, SII Romania, SII Technologies, SII USA, SII Belgium, SII Spain, SII Czech Republic.
- L'indicateur "Émissions par scope - scope 2" concerne le périmètre : SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Netherlands, SII Romania, SII Technologies, SII Belgium, SII Colombia, SII Spain, SII Czech Republic, SII Switzerland, SII Morocco.
- L'indicateur "Émissions par scope - scope 3" concerne le périmètre : SII France, Metanext, SII Poland, SII Deutschland, SII Canada, SII India, SII Romania, SII Technologies, SII UK, SII USA, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII Italy, SII Czech Republic, SII Switzerland.

Concernant les données publiées pour la France pour cet indicateur pour l'exercice 2023-2024, dans un souci d'alignement progressif du reporting carbone avec les filiales du groupe, nous avons procédé à deux ajustements :

- les ratios financiers "Biens et services" ont été associés à deux facteurs d'émission "Services" : Assurance, services bancaires, conseil et honoraires et Imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi technique des bâtiments, gardiennage, nettoyage, sécurité, agence de voyage, autres services aux entreprises,
- les ratios financiers "Mobiliers et travaux" n'ont pas été pris en compte.

Les indicateurs "Achat de PCs éco-labellisés" et "Achat d'écrans éco-labellisés" concerne le périmètre groupe.

L'indicateur "Sensibilisation des collaborateurs au numérique responsable" concerne le périmètre groupe.

L'indicateur "Énergie consommée" concerne le périmètre SII Technologies, SII Deutschland, SII Belgium, SII Chile, SII Colombia, SII Spain, SII France, SII Morocco, SII Poland, SII Czech Republic, SII Netherlands, Metanext, SII Canada, SII India, SII USA, SII Italy, SII Switzerland et SII Romania correspondant à 96,7% des effectifs du groupe au 31/03/2024.

Résultats et indicateurs clés de performance

Pour mesurer sa performance extra-financière, le Groupe SII s'est doté d'indicateurs pertinents au regard de ses activités et des attentes de ses parties prenantes. Ainsi, les indicateurs extra-financiers ont été choisis de manière pragmatique dans une volonté d'évaluer lisiblement l'évolution des résultats afférents à chaque risque et enjeux associés.

Par ailleurs, des **Indicateurs Clés de Performance (ICP)** ont été définis pour chaque risque extra-financier afin de mesurer l'efficacité des politiques et actions mises en place. Au-delà, l'évaluation annuelle EcoVadis nous a permis de compléter chaque catégorie d'indicateurs de performance sociale, environnementale et sociétale par un score sur 100.

Les résultats et indicateurs clés de performance appliquent les principes suivants :

- précision : le Groupe SII s'efforce de s'assurer de l'exactitude des données publiées ;
- comparabilité : le Groupe SII s'efforce de maintenir une homogénéité au fil des années pour assurer cette comparabilité des données.

Depuis 2022, durant la période de reporting, des **audits internes** de vérification des données sont réalisés, à raison de 2 audits internes par an, sur les tableurs de suivi des données sociales : "Heures de formation" et "Accidents du travail". Ces audits internes permettent de corriger au fil de l'eau les éventuelles erreurs de saisies en cours d'année, et ainsi de fiabiliser les données publiées dans le rapport financier annuel.

Les indicateurs sont calculés sur la base de définitions identifiées dans le Tableau de bord interne des indicateurs RSE.

Pour certains indicateurs, une procédure de reporting spécifique a été élaborée et partagée avec l'ensemble des filiales entrant dans le périmètre de contrôle d'audit pour l'exercice considéré (via l'outil Reporting 21). Celle-ci permet d'obtenir une méthodologie de reporting harmonisée entre les différentes entités auditées et ainsi favoriser une homogénéité des données.

Le groupe revoit régulièrement l'ensemble de ses indicateurs afin de présenter chaque année des indicateurs pertinents au regard de ses activités et de sa maturité vis-à-vis de ses enjeux extra-financiers.

À ce titre, certains ajouts-suppressions ont été opérés depuis la publication relative à l'exercice 2022-2023 :

- Modification de l'indicateur "Collaborateurs formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anticorruption" en ICP "Taux de collaborateurs exposés aux risques de corruption formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption" pour correspondre au reporting du comité Ethique
- Suppression de l'ICP "Score EcoVadis *Ethique des affaires* sur 100" mais reste un indicateur de suivi
- Suppression de l'ICP "Entités certifiées ISO 9001" mais reste en indicateur de suivi
- Suppression de l'ICP "Entités certifiées ISO 27 001" pour le reporting 2024-2025 mais restera en indicateur de suivi. Il est bien un ICP pour le reporting 2023-2024.
- Ajout de l'ICP "Entités qui ont réussi l'évaluation de maturité cyber au niveau requis" pour le reporting 2024-2025
- Modification de l'indicateur de suivi "Collaborateurs de SII Research formés à l'écoconception" en ICP "Nombre de collaborateurs formés à l'écoconception par an"
- Ajout de l'ICP "Taux de fournisseurs ayant signés la charte Achats Responsables – Montant >400k€" pour l'exercice 2024-2025
- Modification de l'ICP "Labellisation GPTW renouvelée" en "Filiales auditées et labélisées GPTW" pour l'exercice 2024-2025
- Modification de l'ICP "Heures de formation" en "Heures de formation par salarié"
- Suppression de l'ICP "Création nette d'emplois" mais reste en indicateur de suivi
- Suppression de l'ICP "Événements RSE groupe"
- Ajout de l'ICP "Proportion de femmes parmi les instances dirigeantes (Index égalité Homme/Femme)"
- Suppression de l'ICP "Nombre de nationalité différentes" mais reste en indicateur de suivi
- Ajout de l'indicateur Index Egalité Homme/Femme
- Suppression de l'ICP "Entités ayant déployé à minima une action de lutte contre les stéréotypes"
- Suppression de l'ICP "Score Ecovadis – Environnement sur 100" mais reste en indicateur de suivi
- Suppression de l'ICP "Entités certifiées ISO 14001" mais reste en indicateur de suivi
- Ajout de l'ICP pour l'année 2024-2025 "Déplacement domicile-travail (en tCO2e/collab)
- Scission de l'ICP "Achats d'équipements informatiques éco-labellisés" en deux ICP "Achats de PCs éco-labellisés" & "Achats d'écrans éco-labellisés"
- Ajout de l'ICP "Montant alloué aux associations/ œuvres caritatives"
- Suppression de l'ICP "Politique voyages d'affaires déployée sur tous les sites"

Dans les tableaux du rapport, les **Indicateurs Clés de Performance (ICP)** de chaque enjeu, applicables dès l'exercice 2023-2024, sont identifiables en "**vert**".

Les ***Indicateurs Clés de Performance (ICP)*** applicables à partir des exercices 2024-2025 apparaissent en italique.

Les politiques associées sont également mentionnées en face de chaque risque / enjeu.

Pour certains risques (Gouvernance, Innovation, Relations sociales, Engagement philanthropique, Ecosystème numérique), à date seuls des indicateurs de suivi sont prévus. En effet, ils ont été jugés moins prioritaires que les autres risques. Une réflexion est en cours pour la définition d'Indicateurs Clés de Performance associés. La prise en compte de ces sujets par le Groupe SII est néanmoins explicitée dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Concernant l'analyse de risques climatiques réalisés avec la méthode OCARA :

- les catégories "Déplacements domicile-travail – rail (employés)", "Déplacements domicile-travail – route (employés)", "Déplacements domicile-travail – rail (prestataires)", "Déplacements domicile-travail – route (prestataires)", ont été regroupées dans la catégorie "Déplacements domicile-travail (employés, prestataires)"
- les catégories "Déplacements professionnels – rail", "Déplacements professionnels – route", "Déplacements professionnels – aérien", ont été regroupées dans la catégorie "Déplacements professionnels",
- les catégories "Clients_services" et "Clients_autres produits manufacturés" ont été regroupées dans la catégorie "Clients"
- Les catégories "Fournisseurs – services" et "Fournisseurs – réparation" ont été regroupées dans la catégorie "Fournisseurs"
- Les catégories "Maintien de conditions de travail intérieures" et "Maintien conditions de production intérieures" ont été regroupées dans la catégorie "Maintien de conditions de travail et de production intérieures"

Précisions relatives aux indicateurs sociaux

Les indicateurs de performance sociale sont issus des outils de gestion des ressources humaines utilisés dans chacune des filiales. Ils ont pour certains fait l'objet d'un reporting extracomptable. Un référentiel commun a dans ce cas été diffusé à l'ensemble des personnes chargées de recueillir l'information. La compilation des résultats a été réalisée par la direction financière du groupe.

Sauf exceptions détaillées à l'aide d'astérisques dans les tableurs, ces indicateurs ont pour périmètre l'ensemble du Groupe SII (Metanext, SII Learning, SII Switzerland et Suède inclus).

Les indicateurs d'effectifs incluent les apprentis et les contrats de professionnalisation et excluent les stagiaires. Les informations peuvent varier en fonction des spécificités locales (par exemple : les départs sont répartis suivant 6 motifs différents pour SII France contre 3 pour toutes les entités hors de France). Le groupe travaille à leur harmonisation.

Le taux moyen d'absentéisme a été calculé sur la base des effectifs "consultants" en ne retenant que les absences relatives aux maladies, maternités, accidents du travail et de trajet. Il est déterminé par le nombre de journées d'absences pour ces motifs, rapporté au nombre de journées totales théoriquement travaillées (vacances incluses).

Pour l'indicateur "Heures de formation", les heures de formation sont comptabilisées lorsque celles-ci sont clôturées sur l'exercice fiscal à l'exclusion des heures de formation relatives aux contrats de professionnalisation qui sont comptabilisées sur l'exercice fiscal (et non à l'issue de la formation). Tous les types de formations peuvent être prises en compte, qu'elles soient internes ou externes, en présentiel ou à distance, dès lors que celles-ci : apportent une acquisition de compétence pour le collaborateur, sont accompagnées (tutorat) par un formateur (interne ou externe) ou via un environnement d'apprentissage numérique (en ligne). Les heures de formation passées en école par les apprentis & contrats de professionnalisation sont comptabilisées. Les heures de stages ne sont pas prises en compte.

En France, même si du fait de la réforme de la formation professionnelle, la déclaration n°2483 n'est plus exigée, les indicateurs liés à la formation sont calculés suivant les mêmes dispositions. Les heures passées en école dans le cadre des contrats de professionnalisation sont comptabilisées dans les heures de formation de la France.

Le taux de gravité est calculé comme suit : (Nombre de journées perdues par incapacité temporaire * 1 000) / Nombre d'heures travaillées.

Pour l'indicateur "Accidents avec arrêt de travail", sont comptabilisés les accidents du travail et accidents de trajet avec arrêt survenus durant l'exercice entre le lieu de travail et : la résidence principale, le lieu de restauration, ou le client. Les accidents avec arrêt de travail sont qualifiés comme tels sur décision de la CPAM. Le nombre d'accidents du travail avec arrêt inclut les accidents de trajet.

Précisions relatives aux indicateurs sociétaux et environnementaux

En 2023, les indicateurs de pilotage de notre démarche environnementale sont suivis afin de présenter des indicateurs pertinents au regard des activités et de la maturité du groupe vis-à-vis des enjeux environnementaux.

Pour l'indicateur "Émissions de CO_2/ETP/an", les ETP sont calculés sur la base du temps de présence contractuelle (en jours calendaires) à la fin de l'exercice (au 31/03/N).

Pour l'indicateur "Émissions par scope (1, 2 et 3)", les données locales des filiales sont injectées pour consolidation dans l'outil de collecte des données RSE : Reporting 21, qui calcule les émissions par scope selon la méthodologie GHG Protocol, et en utilisant les facteurs d'émission de la base Empreinte® de l'ADEME et de la base Climatiq. Pour cet indicateur, des cibles ont été définies lors de la définition du Plan de décarbonation France début 2023. Le périmètre de ce plan sera étendu à d'autres filiales les prochaines années.

Se référer à la Note méthodologique - Inventaire des émissions carbone SII Groupe dédiée18, pour éclairage des calculs.

Pour l'indicateur "Achats de PC éco-labellisés", et "Achats d'écrans éco-labellisés" les écolabels retenus pour le calcul sont les suivants (par ordre de préférence après analyse de la bonne représentativité de la prise en compte des aspects RSE par chacun d'eux, et prioritairement les deux premiers) :

- TCO-Certified car il comporte aussi des critères sociaux : https://tcocertified.com/product-finder/
- EPEAT (Gold ou Silver) : https://epeat.net/

Deux autres labels sont utilisés pour les consommables (papier, cartouches) ou pour le matériel hors informatique :

- Blue Angel : https://www.blauer-engel.de/en/products
- Ecolabel Européen : http://ec.europa.eu/ecat/

Ces indicateurs sont calculés sur la base des dates d'achats d'équipements. Il ne prend en compte que les équipements pour lesquels nous avons trouvé une preuve d'achat (première année de calcul de cet indicateur).

Pour l'indicateur "Énergie consommée", il s'agit du nombre de kWh consommés qui est reporté.

Table des sections correspondant aux GRI

Section de la DPEF	Concordance avec la norme GRI
La démarche RSE du groupe SII	GRI 2
Gouvernance et management de la RSE	GRI 2-12 ; GRI 2-13 ; GRI 2-14 ; GRI 2-16
Matérialité de la démarche	GRI 3-1 ; GRI 3-2 ; GRI 3-3
Ethique et droits humains	GRI 2-23 ; GRI 2-25 ; GRI 2-26 GRI 406-1 ; GRI 407-1 ; GRI 408-1 ; GRI 409-1
Panorama de la politique éthique SII	GRI 205-1 ; GRI 205-2 ; GRI 205-3 ; GRI 206
Protection des données et confidentialité	GRI 418-1
Sous-traitance et fournisseurs	GRI 308-1 ; GRI 308-2
Fidélisation et attractivité des talents	GRI 401-2
Evolution professionnelle stimulante	GRI 404-1 ; GRI 404-2 ; GRI 404-3
Santé et sécurité	GRI 403-1 ; GRI 403-5 ; GRI 403-9
Bien-être au travail	GRI 401-2
Dialogue social	GRI 407-1
Diversité et égalité des chances	GRI 405-1 ; GRI 406-1
Atténuation et adaptation au changement climatique	GRI 302-1 ; GRI 305-1 ; GRI 305-2 ; GRI 305-3 ; GRI 305-4 ; GRI 203-1
Numérique responsable	GRI 306-2 ; GRI 306-3 ; GRI 306-4 ; GRI 302-1
Management de l'environnement	GRI 302-1 ; GRI 306-2 ; GRI 306-3
L'engagement philanthropique	GRI 203-1
Méthodologie et périmètre des indicateurs clés de performance	GRI 3 ; GRI 2-2 ; GRI 2-3 ; GRI 2-4

Explication de la correspondance entre les ODD et les sections de la DPEF

	ODD	Cibles		Définitions	Contribution ou non contribution du groupe
1	Pas de pauvreté	Vise à éliminer l'extrême pauvreté dans le monde, en assurant l'accès de tous à des ressources économiques, sociales et culturelles adéquates. Il s'agit de garantir que personne ne soit laissé pour compte et que tous puissent vivre dans la dignité, avec des opportunités égales et prospérité économique			En tant qu'ESN, nous n'avons pas pour principal objectif la réduction de la pauvreté
2	Faim "zéro"	Vise à éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable. Cela implique de garantir l'accès de tous à une alimentation suffisante, nutritive et sûre, ainsi que de promouvoir des pratiques agricoles durables pour préserver les ressources naturelles et soutenir les moyens de subsistance des agriculteurs			En tant qu'ESN, nous ne sommes pas directement lié avec l'objectif de la réduction de la faim dans le monde
3	Bonne santé et bien-être	Vise à garantir l'accès universel aux services de santé, ainsi qu'à renforcer la prévention et le traitement des maladies. L'objectif est de permettre à tous de vivre en bonne santé et de jouir d'un bien-être physique et mental à toutes les étapes de la vie			
		3.8	Couverture santé universelle	Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture santé universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable	Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Conditions de travail et qualité de vie au travail
4	Education de qualité	Assurer à tous une éducation inclusive, équitable et de qualité, et promouvoir des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie.			
		4.4	Compétences et accès à l'emploi	D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat	Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Gestion des talents

	ODD	Cibles		Définitions	Contribution ou non contribution du groupe
		4.7	Education au développement durable	D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable	Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Gestion des talents
5	Egalité entre les sexes	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, en éliminant les discriminations et les violences basées sur le genre			
		5.1	Lutter contre les discriminations	Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles	Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Diversité / Inclusion
		5.5	Participation et accès aux postes de direction	Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	
		5.b	Technologies et automatisation		SII participe indirectement à la mise en place de nouvelles technologies pouvant, selon l'usage permettre une autonomisation des femmes
6	Eaux propres et assainissement	Vise à garantir l'accès de tous à l'eau potable et à l'assainissement d'ici 2030. Cet objectif comprend des cibles pour améliorer la qualité de l'eau, augmenter l'efficacité de l'utilisation de l'eau, et protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau			En tant qu'ESN nous ne pouvons contribuer
7	Energie propre et d'un coût abordable	Assurer l'accès de tous à des sources d'énergie fiables, durables et modernes, tout en favorisant la transition vers des énergies propres et renouvelables			
		7.b	Approvisionnement en énergie	D'ici à 2030, développer l'infrastructure et améliorer la technologie afin d'approvisionner en services énergétiques modernes et durables tous les habitants des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, des petits États insulaires en développement et des pays en développement sans littoral, dans le respect des programmes d'aide qui les concernent	Ambition 3 : Pour développer un monde numérique et durable / Atténuation et adaptation au changement climatique
8	Travail décent et croissance économique	Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, ainsi que le plein emploi productif et un travail décent pour tous			
		8.5	Plein emploi et travail décent	D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	Ambition 1 : Continuer à grandir / Ethique et droits humains, Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Bien-être au travail
		8.6	Accès des jeunes à l'emploi et la formation	D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Gestion des talents
9	Industrie, innovation et infrastructure	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation inclusive et durable, et encourager l'innovation technologique			
		9.2	Industrialisation socio-économiquement durable	Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés	Ambition 3 : Pour développer un monde numérique et durable / Atténuation et adaptation au changement climatique / Numérique responsable
10	Réduction des inégalités	Réduire les inégalités au sein des pays et entre les pays, en garantissant l'égalité des chances et en luttant contre la discrimination			
		10.2	Autonomisation et intégration	D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre	Ambition 2 : En cultivant notre ADN / Diversité et égalité des chances
11	Villes et communautés durables	Faire des villes et des établissements humains des lieux sûrs, inclusifs, résilients et durables, en favorisant une planification urbaine adéquate et en assurant l'accès aux services de base pour tous			
		11.6	Impact environnemental	D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets	Plan de décarbonation / Management de l'environnement

	ODD	Cibles		Définitions	Contribution ou non contribution du groupe
12	Consommation et production responsables	Promouvoir des modes de consommation et de production durables, en utilisant les ressources de manière efficiente et en réduisant les déchets et la pollution			
		12.5	Réduction des déchets	D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	Numérique responsable / Management de l'environnement
		12.6	Responsabilité sociétale des entreprises	Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité	Le service RSE est présent afin d'encourager nos collaborateurs à adopter des pratiques en faveurs de la transition énergétique et environnementale.
		12.a	Moyens scientifiques et technologies	Aider les pays en développement à se doter des moyens scientifiques et technologiques qui leur permettent de s'orienter vers des modes de consommation et de production plus durables	Le groupe SII participe indirectement au développement de nouvelle technologie, permettant ainsi une consommation en accord avec les nouveaux besoins
13	Action pour le climat	Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts, en mobilisant les efforts à tous les niveaux pour réduire les émissions de gaz à effet de serre			
		13.2	Politiques climatiques	Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales	Atténuation & adaptation au changement climatique
14	Vie aquatique	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines, en préservant la biodiversité marine et en gérant de manière durable les écosystèmes marins			Le groupe n'a aucune activité nécessitant l'utilisation des sols.
15	Vie terrestre	Protéger, restaurer et promouvoir une utilisation durable des écosystèmes terrestres, en luttant contre la déforestation, en préservant la biodiversité et en luttant contre la désertification			Le groupe n'a aucune activité nécessitant l'utilisation des sols.
16	Paix, justice et institutions efficaces	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficace, responsables et ouvertes			
		16.5	Corruption	Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes	KPI + objectifs / Matérialité de la démarche / Satisfaction client
17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable, en mobilisant les ressources financières, technologiques et humaines nécessaires			
		17.7	Transferts ciblés de technologies	Promouvoir la mise au point, le transfert et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement en faveur des pays en développement, à des conditions favorables, y compris privilégiées et préférentielles, arrêtées d'un commun accord	Atténuation & adaptation au changement climatique / Numérique responsable

Vérification externe

Pour obtenir un avis externe sur l'exhaustivité et la sincérité de son processus de remontée des données extra-financières, le Groupe SII a mandaté le cabinet RSM Paris, en tant qu'Organisme Tiers Indépendant, afin d'effectuer les travaux de vérification suivants :

- vérification de la conformité de la déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- vérification de la sincérité des informations fournies en application de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance et les actions, relatifs aux principaux risques.

7/ Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

Exercice clos le 31 mars 2024

Au Président

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après "entité), désigné organisme tiers indépendant ("tierce partie"), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations de nature historique ou extrapolée de la déclaration de performance extra-financière consolidée, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 mars 2024 (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

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

Limités inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente en l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données publiques externes utilisées (ex : les facteurs d'émission de gaz à effet de serre, les trajectoires climatiques sectorielles, ...). Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration (ex : le périmètre de reporting, les extrapolations effectuées sur les consommations d'énergie, les gaz à effet de serre scope 3 reportés, ...).

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Président :

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

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

Responsabilité du commissaire aux compte désigné organisme tiers indépendant

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

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

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225 1, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et conformément au *Programme de vérification DPEF (P01.a)*, tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Nature et étendue des travaux

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

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

Nos travaux sont réalisés en respectant un programme de vérification et les exigences spécifiées associées relatives à la vérification.

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.223-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir SII France et SII Pologne, et couvrent entre 21 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Moyen et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se déroulés entre mars et juillet 2024 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 16 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

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

Paris, le 30 juillet 2024

Le Commissaire aux comptes
désigné organisme tiers indépendant

RSM Paris

Régine Stephan	**Amandine Duquesne**
Associée Audit	Directrice dpt RSE, Associée RSE

Annexe 1 : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes.

Informations qualitatives et quantitatives (dont indicateurs clés de performance) :

Risques et enjeux	Indicateurs Quantitatifs	Données qualitatives testées
Gouvernance	En réflexion pour 2025	- Création d'un comité RSE et Climat au sein du groupe
Développement responsable	**ICP :** - Taux de satisfaction clients - Score EcoVadis "Achats Responsables"	- Evaluations dans le cadre d'audits internes et externes pour valider l'application du système LEAN-SIX SIGMA
Loyauté des pratiques et relations avec les parties prenantes	**ICP :** - Taux de collaborateurs exposés aux risques de corruption formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption	- Mise en place d'un suivi des signatures de la charte achats responsables
Innovation	**ICP :** - Nombre de collaborateurs formés à l'écoconception par an	- Création de projets innovants en lien avec des acteurs majeurs industriels et soutenus par l'Etat pour développer la compétitivité et l'excellence des entreprises
Protection des actifs et confidentialités	**ICP :** - Taux entités certifiées ISO 27001	- Représentation de la sécurité informatique par un maillage de CSSI (Correspondant Sécurité des Systèmes d'Informations)
Gestion des talents	**ICP :** - Satisfaction salariés (Great Place to Work) - Labellisation GPTW renouvelée - Heures de formation / Salarié	- Mise en place d'une politique de détection et d'accompagnement des hauts potentiels avec la création d'un groupe "Leader For Tomorrow"
Conditions de travail / Qualité de vie au travail	**ICP :** - Score EcoVadis "Social et droits de l'Homme" - Accidents avec arrêt de travail - Collaborateurs sensibilisés à la RSE **Indicateurs de suivi :** - Collaborateurs bénéficiant du télétravail	- Présence de "Happiness Managers" dans certaines entités
Relations sociales	**Indicateurs de suivi :** - Réunions du comité central d'entreprise	- Réalisation de la négociation collective d'entreprise au niveau national via des négociations avec les délégués syndicaux
Diversité et égalité des chances	**ICP :** - Répartition des effectifs par sexe - Proportion de femmes parmi les instances dirigeantes (index égalité Homme/Femme) - Recrutements des femmes sur la filière technique (métiers de l'ingénierie) **Indicateurs de suivi :** - Effectif moyen total (ETP)	- Mise en place d'un dispositif 'accompagnement à destination des femmes enceintes avant leur départ en congé pour maternité ainsi qu'à leur retour
Ecosystème numérique	**Indicateurs de suivi :** - Entités ayant des relations avec des associations professionnelles et des groupes d'experts technologiques	- Participation du Digital Clean Up Day, opération de nettoyage numérique visant à sensibiliser les collaborateurs à la matérialité et l'impact environnemental du transfert et stockage des données
Engagement philanthropique	**ICP :** - Montant alloués aux associations / œuvres sociales	- Mobilisation annuel des collaborateurs en faveur de la Croix Rouge, du Don du Sang ou du Téléthon et organisation de collectes en agences
Changement climatique	**ICP :** - Emissions par scope (1, 2 et 3) - Achats de PCs éco-labellisés - Achats d'écrans-labellisés - Sensibilisation des collaborateurs au numérique responsable	- Etablissement d'un Plan de Décarbonation pour SII France à horizon 2030 afin de réduire les émissions de GES de la filiale
Management de l'environnement	**ICP :** - Energie consommée 2023	- Nomination dans certains pays d'une personne officiellement responsable des problématiques environnementales et de la définition formelle des politiques de gestion des enjeux environnementaux et réduction des impacts

SII siège
8 rue des Pirogues de Bercy
CS 42112 - 75580 PARIS CEDEX 12
01.42.84.82.22
sii-group.com

linkedin.com/company/sii facebook.com/GroupeSII @GroupeSII