



## Déclaration de performance extra-financière

3.1	Note méthodologique	74
3.2	La démarche RSE du groupe SII	78
3.3	Ambition 1 : Un employeur engagé et responsable	84
3.4	Ambition 2 : Un partenaire au service de la relation client	98
3.5	Ambition 3 : Un expert intégré dans son écosystème	103
3.6	Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe	111

## 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**

L'exercice 2020/2021 a permis au groupe SII de mener 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 oeuvre 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.

## 3.1. Note méthodologique

Les informations environnementales, sociales et sociétales contenues dans le présent chapitre répondent aux exigences instituant la Déclaration de Performance Extra-Financière (ci-après la "DPEF") conformément à la transposition en France de la directive européenne 2014/95/EU du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations sociales et environnementales (ord. 2017-1180 du 19 juillet 2017, JO du 21 ; décret 2017-1265 du 9 août 2017, JO du 11).

Le groupe SII a fait le choix d'intégrer sa DPEF dans son Rapport Financier Annuel afin de présenter les informations pertinentes au regard des principaux macro-risques extra-financiers du groupe et exigées dans le cadre de la DPEF : informations sociales, environnementales, sociétales, relatives au respect des droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à l'évasion fiscale.

### **Conformité avec les référentiels RSE**

Les informations présentes dans la DPEF du groupe sont conformes :

- à la directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014,

- aux lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI),
- aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies,
- aux Objectifs de Développement Durable (ODD),
- à la norme ISO 26000,
- à l'évaluation Ecovadis.

### **Correspondance avec les thématiques de l'article L.225-102-1 alinéa 3 du Code de commerce**

Certaines thématiques requises par l'article L.225-102-1 alinéa 3 du Code de commerce n'ont pas fait l'objet d'indicateurs ou de commentaires précis, en raison de l'absence de risque majeur identifié sur les thématiques en question. En ce sens, ces thématiques sont jugées non pertinentes 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"
MACRO-RISQUES ET ENJEUX EXTRA-FINANCIERS	3.2
POLITIQUES, DILIGENCES RAISONNABLES, RÉSULTATS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE	3.3 ; 3.4 ; 3.5
CONSÉQUENCES SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'USAGE DES BIENS ET SERVICES QU'ELLE PRODUIT	
ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	3.5
ECONOMIE CIRCULAIRE	
LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE	
LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE	
RESPECT DU BIEN-ÊTRE ANIMAL ET D'UNE ALIMENTATION RESPONSABLE, ÉQUITABLE ET DURABLE	Absence de risque majeur ; Non pertinent au regard des activités du groupe SII.
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
MESURES PRISES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉS	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE	3.4

## Sources et méthodes

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

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

Le système mis en place pour la collecte des pratiques extra-financières repose sur trois remontées d'informations, favorisant une collecte efficace des données relatives aux enjeux RSE du groupe, à la fois qualitatives et quantitatives, auprès des agences et filiales où le groupe SII est implanté :

- Un Tableau de Bord Environnement permettant de capter l'ensemble des informations environnementales (quantitatives et qualitatives) des agences ;
- Un Tableau de Bord RSE permettant de capter l'ensemble des informations extra-financières (quantitatives et qualitatives) des entités (agences françaises et filiales) ;
- Les outils de gestion des ressources humaines pour les indicateurs sociaux.

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

Des correspondants RSE garant de la remontée des informations sont identifiés dans chaque entité SII.

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 ;
- Mesurer notre niveau de maturité et nous donner la possibilité de l'améliorer.

## 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 hormis quatre entités SII en raison de leurs effectifs non significatifs (SII Learning, Luxembourg, Suède et Suisse).
- La période de calcul des indicateurs est celle de chacun des exercices présentés soit du 01/04/N au 31/03/N+1.

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

L'indicateur "heures de formation" concerne le périmètre France, Espagne, Pologne et Roumanie correspondant à 86% des effectifs du groupe au 31/03/2021.

L'indicateur "accident avec arrêt de travail" concerne le périmètre France, Espagne et Pologne correspondant à 82% des effectifs du groupe au 31/03/2021.

Les indicateurs environnementaux concernent le périmètre France et Espagne correspondant à 56% des effectifs du groupe au 31/03/2021.

## 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 des 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 macro-risque et enjeux associés.

Par ailleurs, des indicateurs clés de performances ont été définis pour chaque macro-risque extra-financier afin de mesurer l'efficacité des politiques et actions mises en place.

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.

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

Une procédure de reporting relative aux indicateurs audités a été élaborée et partagée avec l'ensemble des filiales entrant dans le périmètre de contrôle de l'exercice considéré. Celle-ci doit permettre d'obtenir une méthodologie de reporting harmonisée entre les différentes entités auditées et ainsi favoriser une homogénéité des données.

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.

Le groupe a travaillé cette année à une revue de l'ensemble de ses indicateurs afin de présenter des indicateurs pertinents au regard de ses activités et de sa maturité vis-à-vis de ses enjeux extra-financiers. Certains indicateurs ont été abandonnés (4 indicateurs sociaux et 7 indicateurs sociétaux-environnementaux), d'autres ajoutés (6 indicateurs sociétaux-environnementaux).

Les indicateurs clés de performance (ICP) de chaque enjeu sont identifiables en "vert" dans les différents tableaux d'indicateurs.

## 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 fait l'objet d'un reporting extracomptable. Un référentiel commun a 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.

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 suivants 6 motifs en 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 journée d'absences pour ces motifs, rapporté au nombre de journées totales théoriquement travaillées (vacances incluses).

Le taux de gravité est calculé comme suit : (nombre de journées perdues par incapacité temporaire \* 1 000) / nombre de jours travaillés.

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt inclut les accidents de trajet.

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 en alternance sont comptabilisées dans les heures de formation de la France.

NB : les heures de formation sont comptabilisées lorsque celle-ci sont clôturées sur l'exercice fiscal à l'exclusion des heures de formation relatives aux contrats en alternance qui sont comptabilisées sur chaque exercice fiscal (et non à l'issue de la formation).

### Précisions relatives aux indicateurs sociétaux et environnementaux

Depuis 2016, les indicateurs de pilotage de notre démarche environnementale se sont significativement fiabilisés témoignant ainsi d'une meilleure maîtrise de notre impact environnemental. Les indicateurs de performance environnementale ont été établis initialement dans le cadre d'une démarche de certification ISO 14001 de certaines agences en France ; Ils sont maintenant étendus à l'ensemble des agences mais également à SII Concatel (Espagne).

Le groupe SII travaille à l'extension, à la fiabilisation et à l'homogénéisation des sources d'émission prises en compte dans le bilan carbone de ses implantations.

L'indicateur "Emissions de CO2/pers./an" est établi avec la méthodologie de l'ADEME sur les périmètres suivants :

- les consommations de gaz naturel,
- les consommations d'électricité calculées à partir des superficies des sites,
- les émissions d'halocarbures de Kyoto liées aux climatisations,
- les déplacements professionnels : avion, train, voiture (locations courte durée, locations longue durée et indemnités kilométriques),
- les achats de papier,
- les déchets organiques (papier),
- les immobilisations (bâtiments, parkings et matériels IT).

À noter : un focus est fait sur les émissions de CO2 relatives aux déplacements professionnels et au matériel informatique en raison de la significativité de ces deux facteurs d'émissions pour le groupe SII.

Les indicateurs relatifs aux consommations de papier (ramettes) sont établis sur la base des factures de ramettes de papier A4 et A3 achetées par les agences au cours de la période de reporting. Les fiches de paie et les impressions du Rapport Financier Annuel sont également prises en compte.

Pour les indicateurs environnementaux nous raisonnons en "effectif moyen" (ETP). Les ETP sont calculés sur la base du temps contractuel de présence (en jours calendaires) sur la période de chaque salarié.

### 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.



## 3.2. La démarche RSE du groupe SII

### Gouvernance et management de la RSE

Au sein du groupe SII, la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est pilotée par la Direction Qualité & RSE, 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.

La démarche RSE groupe est organisée autour d'un réseau de correspondants RSE identifiés dans chaque

agence française et chaque filiale. Ces interlocuteurs privilégiés sont les garants de la remontée des informations extra-financières et du déploiement des politiques groupe.

La démarche RSE du groupe fait l'objet d'une consultation semestrielle auprès du Comité de direction.

### Engagement auprès du Global Compact des Nations Unies

#### SII SIGNATAIRE DES 10 PRINCIPES DES NATIONS UNIES

En 2021, 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**



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 reconnaître 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.

Le groupe SII est également membre du Club Global Compact Advanced qui rassemble près de 90 entreprises, de tailles et de secteurs divers, avancées en matière de RSE et reportant au niveau "GC Advanced" : le plus haut niveau de différenciation du Global Compact des Nations Unies. Il s'agit d'un espace de dialogue, de réflexion et d'apprentissage collectif pour avancer et contribuer ensemble aux Objectifs de Développement Durable.

Les filiales SII Concatel et SII Colombie sont également engagées auprès du réseau Global Compact présent sur leurs territoires respectifs.

#### CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

"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.



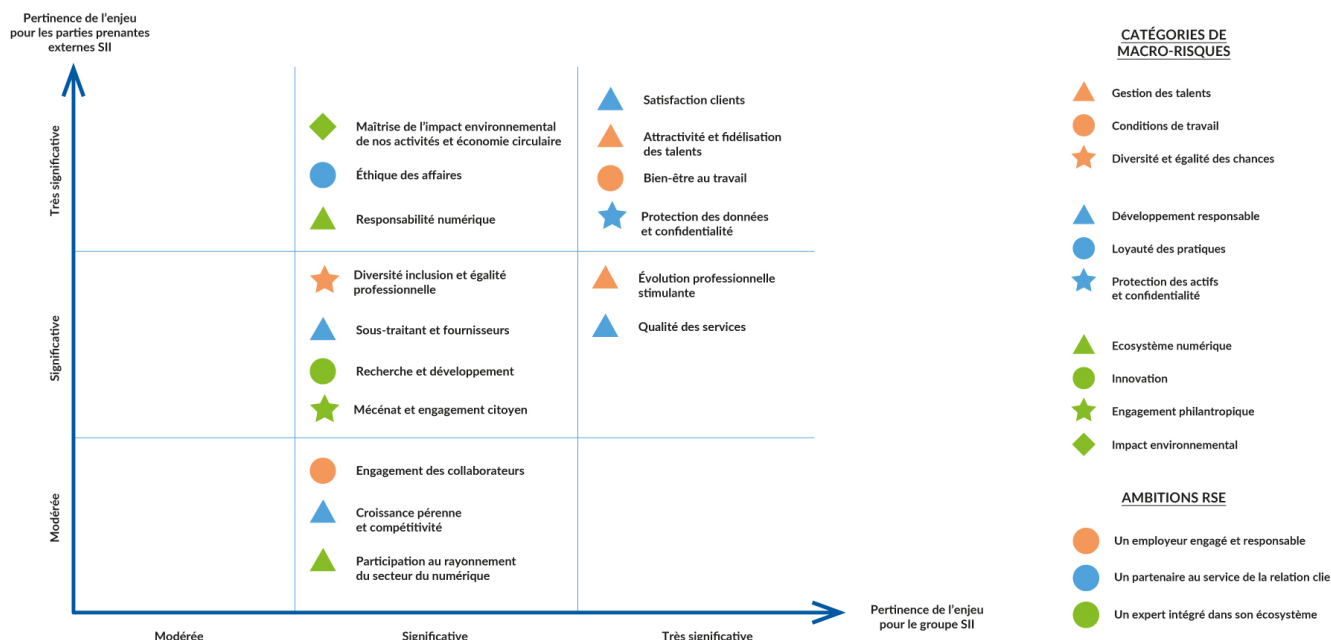
Afin d'assurer sa contribution et s'inscrire activement dans cette démarche, le groupe SII a confronté ses enjeux extra-financiers à ces grands objectifs. Cette analyse a permis d'identifier 10 Objectifs de Développement Durable auxquels le groupe apporte une contribution significative.

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

Le groupe SII a initié un exercice d'analyse de matérialité afin d'identifier les enjeux de sa politique 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, 16 enjeux extra-financiers couvrant 10 macro-risques ont été identifiés.

### MATRICE DE MATÉRIALITÉ SII



La matrice de matérialité SII constitue la clef de voûte de la démarche RSE du groupe. Elle permet de consolider sa stratégie RSE autour de 3 ambitions associées à 16 enjeux couvrant 10 macro-risques extra-financiers qui guident ses actions et qui permettent en sus de contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

En ce sens, 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.

Les principaux enjeux issus de l'analyse de matérialité, les politiques et diligences associées, les résultats et Indicateurs Clés de Performance (ICP) sont déclinés dans les différentes parties ci-après.

## La stratégie RSE du groupe

### 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 ses 17 Objectifs de Développement Durable, challengent constamment SII 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 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 humble et 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 démarche RSE du groupe repose sur un socle de 3 ambitions associées à 16 enjeux couvrant 10 macro-risques extra-financiers qui guident ses actions.**

**Ambition 1** : un employeur engagé et responsable – enjeux sociaux

**Ambition 2** : un partenaire au service de la relation client – enjeux économiques et financiers









**Ambition 3** : un expert intégré dans son écosystème – enjeux sociétaux et environnementaux

## AMBITION 1 : UN EMPLOYEUR ENGAGÉ ET RESPONSABLE – ENJEUX SOCIAUX















MACRO-RISQUES EXTRA-FINANCIERS	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
GESTION DES TALENTS	ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION DES TALENTS	Développer notre capacité à détecter, attirer et fidéliser les talents.	    
	EVOLUTION PROFESSIONNELLE STIMULANTE	<p>Favoriser le développement personnel et professionnel, valoriser les talents, encourager la mobilité professionnelle, renforcer l'employabilité, développer l'innovation sociale.</p> <p>Anticiper les évolutions de métiers et de compétences pour répondre de manière proactive aux besoins des clients</p>	
CONDITIONS DE TRAVAIL	BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	Favoriser la qualité de vie au travail, offrir des environnements de travail agréables, contribuer à l'équilibre vie-professionnelle / vie personnelle, agir pour la santé et la sécurité de nos collaborateurs.	 
	ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS	Impliquer les salariés à la vie collective de l'entreprise, à la culture et aux valeurs SII. Favoriser l'intrapreneuriat (logique bottom-up).	
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	<p>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, la réinsertion sociale. Promouvoir et soutenir les talents féminins.</p> <p>Promouvoir la parité et la mixité. Favoriser le traitement équitable entre les femmes et les hommes.</p>	  



## AMBITION 2 : UN PARTENAIRE AU SERVICE DE LA RELATION CLIENT – ENJEUX ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

MACRO-RISQUES EXTRA-FINANCIERS	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.	
	CROISSANCE PÉRENNE ET COMPÉTITIVITÉ	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.	
	QUALITÉ DES SERVICES	Fournir à nos clients des services à valeur ajoutée technologique, générateurs de compétitivité et de pérennité.	
LOYAUTÉ DES PRATIQUES	ETHIQUE DES AFFAIRES	Assurer une gouvernance exemplaire, favoriser un modèle économique responsable, veiller à la conformité réglementaire et à la responsabilité fiscale, favoriser la transparence, lutter contre la corruption, respecter le droit de la concurrence et les droits de l'Homme.	    
PROTECTION DES ACTIFS ET CONFIDENTIALITÉ	PROTECTION DES DONNÉES & CONFIDENTIALITÉ	<p>Assurer la protection des informations confidentielles et des données personnelles des collaborateurs et des parties intéressées externes (clients, fournisseurs, etc.)</p> <p>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.</p>	

## AMBITION 3 : UN EXPERT INTÉGRÉ DANS SON ÉCOSYSTÈME – ENJEUX SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

MACRO-RISQUES EXTRA-FINANCIERS	ENJEUX ASSOCIÉS	DÉFINITIONS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
ECOSYSTÈME NUMÉRIQUE	PARTICIPATION AU RAYONNEMENT DU SECTEUR NUMÉRIQUE	Contribuer au développement et au rayonnement de notre secteur d'activité. Tisser des liens avec les organismes clés du secteur du numérique. Promouvoir les formations et les métiers du numérique.	 
	RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE	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 et l'éco-responsabilité (gestion des déchets D3E, consommation d'énergie, optimisation de l'équipement IT, ...).	   
INNOVATION	RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT	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.	  
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.	 
IMPACT ENVIRONNEMENTAL	MAÎTRISE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS & ÉCONOMIE CIRCULAIRE	<p>Mettre en œuvre un management environnemental efficient et reconnu (certifications et labellisations environnementales). Former et sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes et aux enjeux environnementaux. Agir en faveur de la prévention et de la gestion des déchets (mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets, actions de lutte contre le gaspillage alimentaire).</p> <p>Favoriser l'utilisation durable des ressources (optimiser la consommation globale de papier, d'énergie, d'eau, de matières premières, recours aux énergies durables / renouvelables et l'utilisation de matériaux recyclés).</p>	  

## Une démarche RSE reconnue

### ECOVADIS



Depuis 8 ans, 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 2021, la performance RSE du groupe est une nouvelle fois récompensée avec :

- un score de 76/100 (le score moyen de notre secteur d'activité s'élève à 44),
- le maintien d'une performance RSE "avancée",
- l'obtention de la médaille PLATINUM.

Cette distinction confirme la position du groupe dans le top 1% des entreprises les mieux notées du secteur #IT.

### GAÏA INDEX



En octobre 2019, SII a fait son entrée au sein de l'Index Gaïa Rating d'EthiFinance, indice boursier d'Investissement Socialement Responsable (ISR) qui distingue les PME-ETI en matière de performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). En 2020, le groupe a gagné 5 places au classement global en se positionnant à la 32<sup>ème</sup> place (sur 230).

### GLOBAL COMPACT ADVANCED

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



Le groupe SII est reconnu au niveau "GC Advanced", plus haut niveau de différenciation du Global Compact pour son engagement RSE et sa contribution aux Objectifs de Développement Durable.

### GREAT PLACE TO WORK



SII France, SII Poland, SII Chile et SII Colombia sont labellisés "Great Place to Work", label récompensant les entreprises où il fait bon travailler.

### RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE (RBA)



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

La démarche RSE de SII Roumanie a été récompensée cette année par l'obtention de la certification RBA Platinum qui évalue la conformité aux normes les plus strictes en matière de responsabilité sociétale. Avec un score parfait de 200 points sur 200, SII Roumanie se place parmi les meilleures entreprises évaluées dans le secteur de la programmation informatique.

### CULTURE RP



En 2020, SII fait partie du Top 10 "Culture RP" des marques engagées et les plus influentes sur les sujets RSE.

### 3.3. Ambition 1 : Un employeur engagé et responsable

Tout en relevant le défi de la compétitivité, le groupe SII accorde une importance primordiale à la responsabilité sociale de l'ensemble de ses agences et filiales. Celle-ci s'articule autour de trois macro-risques extra-financiers qui structurent la politique ressources humaines :

- la gestion des talents,
- les conditions de travail,
- la diversité et l'égalité des chances.

#### Gestion des talents

Le management des ressources humaines est sans conteste une thématique prioritaire pour le groupe. En ce sens, la maîtrise du macro-risque "gestion des talents" s'effectue à travers 3 enjeux ressources humaines :

- l'attractivité et la fidélisation 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.

#### Attractivité et fidélisation des talents

##### 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 à 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.

Notre processus de recrutement 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 convention de stage ou de mission d'intérim.

De par son contexte international, le groupe accorde la plus grande attention aux respects des Droits de l'Homme fondamentaux, notamment 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.

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

##### Satisfaction des candidats

Dans un objectif constant d'amélioration et de satisfaction de ses candidats, le groupe SII a réalisé cette année l'évaluation de son processus de recrutement selon la méthode "Happy Candidates" proposée par l'organisme "Choose My Company". Cette méthode valorise les entreprises qui accueillent le mieux les candidats pendant leur processus de recrutement. Les notes proviennent exclusivement des candidats ayant postulé et passé des entretiens au sein du groupe SII. Elles évaluent leur expérience selon quatre dimensions : réputation, processus, people, information. Lors de cette étude, plus de 530 candidats ont été interrogés de manière anonyme par l'organisme extérieur. Avec un taux de recommandation de 76,6% et une note globale de 4,09/5, le groupe SII est labellisé "Happy Candidates" et a vu ses résultats nettement progresser vis-à-vis de cette même enquête menée en 2017.

##### Jeunes talents

Le groupe SII maintient 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. Depuis trois ans, SII renforce sa politique envers les jeunes talents et intensifie le volume de ses recrutements "juniors". Même en période de crise, le groupe a eu à cœur de continuer à accueillir stagiaires et apprentis. 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. Par ailleurs, afin de mesurer leur satisfaction le groupe renouvelle chaque année une enquête anonyme menée conjointement avec le service recrutement et le service qualité.

## Marque employeur #fungénieur

La marque employeur #fungénieur permet de renforcer la notoriété du groupe et de partager les valeurs SII auprès des candidats. L'innovation, le challenge et l'expertise sont l'essence même de cette marque employeur.

## Cooptation

SII France valorise la cooptation via des challenges lancés aux collaborateurs. La cooptation est un vecteur important puisqu'elle représente plus d'un quart des embauches. Chaque coopteur est remercié sur une base définie par son agence. Certaines agences ont supprimé la période d'essai employeur pour toute personne recrutée par cooptation. La cooptation est également pratiquée et valorisée dans plusieurs de nos filiales (Allemagne, Belgique, Canada, Chili, Espagne et Pologne).

## Mobilité géographique

Pour favoriser la mobilité géographique des candidats, plusieurs entités ont instauré des dispositifs en ce sens :

- suppression de la période d'essai ;
- accompagnement du conjoint dans sa recherche d'emploi ;
- accompagnement dans la recherche du logement ;
- participation aux frais de déménagement ;
- 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 potentiellement l'ensemble 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.

Une participation aux résultats de l'entreprise et un plan d'épargne entreprise complètent ces dispositifs et offrent la possibilité aux salariés de SII de se constituer une réserve d'argent bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Dans le cadre de l'introduction en bourse de la société SII en 1999, un fonds spécifique "Actions SII" a été créé pour permettre aux salariés d'acquérir des actions de notre société dans le cadre du plan d'épargne entreprise.

## Fidélisation des talents

Le processus d'intégration est un dispositif clé de la fidélisation. C'est pourquoi SII accorde une importance significative à la bonne intégration de ses collaborateurs afin que ces derniers acquièrent les savoir-faire et savoir-être nécessaires pour être pleinement intégrés et impliqués au sein du groupe. De nombreuses initiatives sont organisées dans les entités pour faciliter l'intégration en créant une relation privilégiée de proximité :

- mécanisme de parrainage des nouveaux collaborateurs,
- journées "Welcome Day",
- journées d'intégration en présentiel ou à distance,
- 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 (§3.4) et d'un cadre de travail optimal (§3.4).

## Evolution professionnelle stimulante

### Formation

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 nouveautés technologiques mais également d'accompagner le développement professionnel et personnel des salariés.

Ainsi la formation est orientée sur deux axes :

- intégrer les nouveaux consultants en les formant à la culture technique de l'entreprise, notamment aux systèmes de management de la qualité et de la sécurité de l'information ;
- adapter, maintenir et développer les compétences de l'ensemble des consultants en vue de rester opérationnel vis-à-vis des nouvelles technologies et 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, langue, communication, développement personnel, ...). Les besoins en matière de développement des compétences individuelles sont identifiés dans le cadre d'échanges entre le collaborateur et son responsable hiérarchique ou 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 thèmes techniques génériques et sur les processus utilisés 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 également, majoritairement des formations certifiantes. Cependant, le groupe développe également une offre de formation en interne adaptée aux besoins de ses collaborateurs et intégrant les différentes spécificités clients. Les formateurs sont identifiés parmi les talents du groupe et accompagnés par le biais d'une formation dédiée.

SII dispose également de son propre organisme de formation "SII Learning". Cette année SII Learning a été reconnu pour la qualité de ses prestations en obtenant la certification RNQ-Qualiopti. Un gage de confiance supplémentaire qui vient réaffirmer l'engagement de SII Learning en faveur de l'amélioration continue de ses services.

Pour compléter le dispositif de la formation professionnelle, SII France a développé des initiatives autour de l'e-learning :

- développement des MOOCs (Massive Online Open Course) proposés comme outils d'auto-formation aux salariés et pris en charge financièrement par certaines agences. A ce titre, SII est partenaire du site "OpenClassRoom" ;
- mise à disposition d'une plateforme e-learning interne donnant la possibilité aux collaborateurs de créer des cours et d'en suivre ;
- mise à disposition d'un outil intitulé "Classilio" permettant la retransmission des formations en direct ;
- aménagement de salles dédiée à la formation des collaborateurs (l'Atelier SII).

D'autres actions spécifiques de formation sont engagées chaque année (SII France) :

- des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- des bilans de compétences,
- des périodes de professionnalisation,
- des actions collectives organisées par la branche professionnelle (Opco Atlas),
- l'accompagnement des salariés dans leurs demandes de formation réalisées dans le cadre de leur CPF (Compte Personnel de Formation).

### Dispositifs exceptionnels lié au contexte sanitaire

L'année 2020 a été une année exceptionnelle concernant la formation et le développement des compétences de nos collaborateurs. En ce sens, le groupe SII a recouru

aux dispositifs mis en place par l'état afin de former les collaborateurs sans mission et/ou construire des programmes de reconversion pour certains. SII a ainsi, formé de nombreux salariés grâce au FNE-Formation et en faisant appel à SII Learning.

### 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 pour les salariés qui le demandent.

Par ailleurs, SII Pologne a développé des outils innovants pour la gestion des compétences et des carrières:

- "Job changer" qui permet aux collaborateurs de faire "un virage à 180 degrés" dans leur carrière sans changer d'employeur,
- "Workers Objectives", application dédiée au développement professionnel qui permet de soutenir le processus d'attribution, de suivi et d'évaluation des objectifs individuels de chaque collaborateur.

### Mobilités

SII accompagne les mobilités qu'elles soient géographiques ou internes. La structure du groupe au maillage national et international est un atout qui offre la possibilité pour les salariés de changer de région, de l'international vers la France ou inversement, tout autant qu'en France. C'est une pratique qui est naturelle et même encouragée lorsque le contexte le permet. Une adresse mail dédiée à la mutation a été instaurée afin de simplifier les demandes. 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.



## Conditions de 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 2 enjeux :

- Le bien-être au travail : veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés, offrir des environnements de travail agréables, contribuer à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ;
- L'engagement des collaborateurs : impliquer les salariés à la vie collective de l'entreprise, à la culture et aux valeurs SII, favoriser l'intrapreneuriat (logique de bottom-up), valoriser les talents.

La pandémie COVID-19 a obligé le groupe à s'adapter. Malgré les changements de mode de travail, SII a su poursuivre ses ambitions en termes de qualité de vie et de bien-être de ses collaborateurs.

### Bien-être au travail

#### Santé et sécurité

La santé et la sécurité du personnel est une priorité pour le groupe SII. Parmi nos actions, nous pouvons citer sur toutes nos agences françaises et certaines de nos filiales :

- l'évaluation et la publication des risques détaillés au travers des documents uniques réalisés,
- 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,
- l'existence d'un comité dédié dans chaque établissement français (Comité Social et Economique), et dans certaines filiales selon la législation en vigueur,
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (SII France),
- une complémentaire santé subventionnée par l'entreprise,
- des mesures préventives, notamment contre le stress définies par notre accord relatif à la prévention des risques psychosociaux,
- 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 et Royaume-Uni),
- 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 animations santé et bien-être régulièrement proposées : atelier de sophrologie, petits déjeuners vitaminés, activités sportives et conseils nutritionnels,

- des séances de massage ou de kinésithérapie au sein des locaux de certaines agences.

Nos politiques de santé et de sécurité couvrent également les sous-traitants travaillant dans nos locaux ou sur les sites de nos prestations.

Nos actions ont conduit à la signature des accords suivants :

- novembre 2006 : Accord collectif d'entreprise sur les garanties collectives "frais de santé" et "incapacité-invalidité-décès",
- mars 2014 : Accord collectif d'entreprise relatif à la "Prévention des risques psychosociaux",
- juillet 2017 : Accord collectif d'entreprise sur la "Qualité de vie au Travail".

SII se mobilise également sur les enjeux de la sécurité routière. Dans ce cadre, notre agence Atlantique est engagée sur la prévention du risque routier professionnel.

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.

SII Aix-en-Provence dispose d'une démarche santé & sécurité plus poussée puisqu'elle est certifiée sur les référentiels MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité en Entreprise). L'agence dispose également d'une politique Santé-Sécurité-Environnement (SSE) encadrée par des comités trimestriels dédiés. Ces démarches, sur besoins de nos clients, pourront être plus largement déployées.

Nous avons également au sein de nos filiales en Espagne et en Roumanie, un système organisationnel qui a donné lieu à la certification hygiène et sécurité OHSAS 18001 / ISO 45001.

Par ailleurs, le groupe SII a intensifié ses actions durant les périodes de confinement imposées par la pandémie afin d'accompagner et de soutenir au mieux les collaborateurs. De nombreuses activités et actions ont été menées pour favoriser le bien-être et la santé des collaborateurs comme :

- des sensibilisations et forums pour promouvoir le bien-être au travail et plus particulièrement la santé mentale,
- la formation des managers et personnels des fonctions RH aux risques psychosociaux (SII Sud-Ouest),
- des séminaires en ligne pour garder le lien,
- des cours de cuisine en ligne avec des chefs sont également proposés auprès des collaborateurs.

Notre filiale SII Concatel (Espagne) a mis en place :

- une campagne de formation en ligne obligatoire auprès des collaborateurs concernant les mesures de prévention et de protection,
- une solution nommée "CovidONE" pour surveiller la santé et sécurité des collaborateurs.

### 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
Belgique	38 heures
Allemagne, Argentine, Canada, Espagne, Inde, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Ukraine	40 heures
Suisse	42 heures
Maroc	44 heures
Chili, Colombie	45 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 bénéficie 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	10
Chili, Colombie	15
Maroc	18
Canada, Inde	20
Roumanie	21
Belgique, Pologne	23
Espagne, Ukraine	24
France, République Tchèque, Royaume-Uni, Suisse	25
Allemagne, Pays-Bas	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 accord relatif au télétravail (SII France) signé en mars 2018 par la direction du groupe SII et les organisations syndicales représentatives. Le présent 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. Nos filiales en Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Inde, Pologne, République Tchèque et Roumanie ont également instauré cette forme d'organisation du travail,
- une flexibilité des horaires de travail : les collaborateurs 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,
- 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.
- Accompagnement de la parentalité : SII France dispose d'un partenariat avec les crèches du réseau Babilou offrant aux salariés-parents l'accès au réseau 1001 Crèches/Babilou 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 Allemagne, SII Concatel (Espagne) et SII Pologne 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,
- SII Pologne a mis en place cette année des ateliers périodiques dédiés aux enfants des collaborateurs afin de soutenir ces derniers durant les périodes de travail à distance.

### 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.

### 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 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. Plusieurs d'entre-elles sont certifiées Great Place To Work et certaines se sont vues décerner le label "Best Workplaces" récompensant les entreprises où il fait bon travailler.

- SII France a obtenu le label "Best Workplaces" 2021 en se positionnant pour la première fois à la 1<sup>ère</sup> place de sa catégorie (plus de 2 500 salariés)
- SII Chili a obtenu la certification "Great Place To Work"
- SII Colombie a obtenu le label "Best Workplaces" 2021 en se positionnant à la 12<sup>ème</sup> place de sa catégorie (moins de 300 salariés)
- SII Pologne a obtenu plusieurs distinctions Great Place To Work : le label "Best Workplaces" en se positionnant à la 1<sup>ère</sup> place de sa catégorie (plus de 500 salariés), le label "Best Workplaces for Millenials" en se positionnant à la 7<sup>ème</sup> place du palmarès, et a également rejoint le groupe des lauréats du prestigieux classement "Best Workplaces in Europe" en se hissant à la 15<sup>ème</sup> place parmi les grandes entreprises les mieux notées.

Malgré un contexte particulier et les difficultés générées par la pandémie, ces récompenses démontrent l'engagement du groupe SII pour la qualité de vie au travail.

A noter que la démarche de labellisation Great Place To Work sera déployée en 2021 sur d'autres 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.

### Meilleurs Employeurs 2021

Le groupe SII figure une nouvelle fois dans le palmarès des meilleurs employeurs du magazine "Capital" dans la catégorie "High-Tech". En se positionnant à la 22<sup>ème</sup> place, cette distinction souligne notre engagement dans la durée en faveur de la qualité de vie au travail mais aussi l'importance accordée à l'attractivité de notre marque employeur #fungénieur.



Notre filiale allemande est également récompensée pour ses pratiques en faveur du bien-être au travail en raison de sa politique en faveur de la vie familiale.

### 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 œuvres sociales gérées par ce comité qui perçoit une subvention de l'employeur représentant 1% de la masse salariale.
- 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 50% aux frais de transports publics voire même à 100% pour certaines agences. SII Allemagne, Belgique, Canada, Colombie, Espagne Pays-Bas, République Tchèque et Roumanie participent également aux frais de transports publics de leurs collaborateurs.
- Des indemnités kilométriques "Vélo" en France (Lille, Nantes, Rennes, Strasbourg et Toulouse) et en Belgique.
- Une mutuelle familiale avec une prise en charge à hauteur de 57% (France). Cette année, SII France a pris intégralement en charge l'augmentation du coût de la mutuelle afin que les salariés bénéficient des mêmes avantages sans devoir payer plus. Notre filiale en Belgique dispose également d'un tel dispositif.
- Un service de télémedecine (France et Royaume-Uni).
- SII France propose le 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'accès 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" (Sud-Ouest).

### L'engagement des collaborateurs

#### Relations sociales

La convivialité est une notion importante au sein du groupe. Tout au long de l'année de nombreux événements rassemblant les collaborateurs sont organisés, permettant de renforcer la cohésion et de fédérer les collaborateurs. Événements, 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 ; qu'il 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.

Des espaces nommés "The Desk" ont été mis en place dans plusieurs agences. Ils permettent aux collaborateurs d'échanger de manière spontanée avec le service RH, le CSE et le service IT.

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.

#### 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).

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.

Cette année, le contexte sanitaire a contraint le groupe à s'adapter afin de pouvoir maintenir ces moments d'échange. Ces réunions ont ainsi été proposées au format "YouTube live" avec la possibilité de poser des questions par SMS ou via notre outil de chat interne.

#### 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 oeuvre 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. Transmettre la stratégie du groupe et les moyens de mise en oeuvre et remonter la vision opérationnelle et les résultats obtenus de chaque agence.

### 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 depuis plusieurs années 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 programme "Passion Sponsorship" qui permet de parrainer et soutenir les passions de ses collaborateurs. Sur l'exercice, 13 projets ont été parrainés.
- SII Canada a lancé un collectif sportif piloté par un comité permettant d'organiser des événements sportifs.

Conscient que les collaborateurs sont les meilleurs porte-paroles pour parler de leur travail, le groupe 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'événements majeurs du numérique tels que le Devboxx, 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. Sur l'exercice, 40 Speak Up ont été organisés.

- 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.
- Depuis deux ans 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, ...).
- Cette année, 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 (France)

Au sein de SII France, il a été mis en place un Comité Social et Economique dans chaque agence et un CSE Central (composé de représentants 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 social de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La négociation collective est effectuée sur la base de réunions nationales de négociations avec les représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la société. Ce dialogue constructif a permis la signature de cinq accords nationaux sur l'exercice :

- avenant 1 de révision relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail ;
- avenant 2 de révision relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail ;
- accord relatif aux Congés légaux - Covid 19 ;
- accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2021/2023 ;
- accord de négociation annuelle obligatoire.

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. Il traite également des procédures et sanctions disciplinaires ainsi que des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Des représentations similaires existent en Allemagne, Belgique, Colombie, Espagne, Pologne et Roumanie.


### Diversité et égalité des chances

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. En ce sens, la maîtrise du macro-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, la réinsertion sociale, la promotion et le soutien des talents féminins.
- Egalité professionnelle : promouvoir la parité et la mixité, favoriser le traitement équitable entre les hommes et les femmes.

### DIVERSITÉ ET INCLUSION

#### Charte de la diversité

	<p>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</p>
---	---

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 :

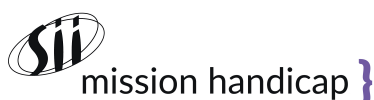
- réglementaire : prévenir et proscrire tout traitement inégal,
- sociétal : assurer l'accès à l'emploi et à la promotion pour toutes les catégories de personnel,
- économique : recruter et s'entourer des meilleurs compétences.

Au-delà, nos agences et filiales sont également engagées localement :

- SII Atlantique est engagée dans une démarche d'inclusion auprès de la start-up Mixity,
- SII Pologne est signataire de la Déclaration Diversité et Inclusion de l'Association of Business Services Leaders,
- SII Concatel (Espagne) est signataire de la Charte de la Diversité de la Fondation Alares et de l'Institut européen pour le management et la diversité.



### Emploi et 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. En 2020, la direction de SII et les organisations syndicales ont signé le 5<sup>ème</sup> accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés illustrant ainsi la volonté commune de poursuivre la dynamique insufflée depuis plusieurs années. Cet accord vise notamment à :

- augmenter le nombre de travailleurs handicapés dans la société,
- intégrer durablement les salariés ainsi recrutés et gérer leur évolution professionnelle,
- améliorer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap,
- poursuivre la sensibilisation de toute l'entreprise à l'engagement social de SII.

#### Mission Handicap

Depuis 2015 et à travers sa "Mission Handicap", SII accentue ses actions dans ce domaine par :

- une collaboration avec un cabinet spécialisé,
- 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.

#### Recrutement

La Mission Handicap SII en partenariat avec Talenteo, propose des dispositifs de recrutement innovants comme :

- Le Blind Datings : sessions de recrutement à l'aveugle qui permettent de se concentrer sur les compétences et la personnalité du candidat,
- Les SII Game'in Job : un évènement 100% SII pour le recrutement de personnes en situation de handicap autour du jeu vidéo.

#### Formation et insertion

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 :

- 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,

- partenaire avec l'association @talentEgal pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap,
- engagement dans le projet HUGo (Handi yoU Go) qui vise à permettre à des personnes en situation de handicap d'obtenir, par l'alternance, le diplôme d'ingénieur informatique,
- Mécène de la Chaire Berger Capelle, handicap et diversité avec INSA Toulouse,
- En octobre 2019, le groupe SII a signé une convention de partenariat avec l'APF France handicap et Airbus pour accélérer la formation et l'accompagnement de travailleurs en situation de handicap du secteur aéronautique. L'objectif étant de mutualiser les efforts pour former les talents de demain et offrir aux travailleurs en situation de handicap un projet professionnel durable, sur des métiers à fort potentiel de développement,
- Participation à des forums et salons dédiés.

#### 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" :

- création d'une WebSerie "Le handicap selon SIImon" : des vidéos humoristiques pour briser les idées préconçues sur le handicap impliquant les collaborateurs SII,
- création d'une lettre interne "Mission Handicap : Actions !",
- formations online (SPOC) auprès des acteurs en charge du recrutement sur le handicap : "Manager une personne handicapée" et "Travailler avec une personne handicapée",
- sensibilisations relatives aux achats auprès du secteur protégé et adapté en partenariat avec le réseau GESAT,
- 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 originales et inspirantes mettant à l'honneur des personnalités en situation de handicap, comme Marie-Amélie Le Fur (Championne du Monde en titre du 400m et du saut en longueur, championne paralympique aux Jeux de Rio).

#### 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

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.



Chez SII nous croyons dans les parcours de vie et les cursus professionnels atypiques. En ce sens, nos agences de Lille et de Nantes participent activement au programme "Invest in Digital People". Un programme qui permet, en partenariat avec Pôle Emploi, après sélection du dossier et formation intensive de six mois d'intégrer les métiers du numérique en CDI.

Notre filiale SII Concatel (Espagne) fait partie du CODEC, une association dédiée à l'insertion professionnelle des personnes en situation d'exclusion sociale.

### Egalité professionnelle et non-discrimination

SII France et certaines de ses filiales mettent en œuvre une politique volontariste de non-discrimination et d'égalité professionnelle :

- sensibilisation et 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,
- prise en compte de la diversité de la société de chacun des pays,
- communication en interne des engagements de la société en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- intégration des objectifs de non-discrimination, diversité et égalité professionnelle dans le dialogue avec les instances de représentation du personnel,
- 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 SII sont également impliquées sur cette thématique :

- SII Concatel (Espagne) dispose d'un Comité d'égalité et a renouvelé en 2019 son plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- SII Canada, SII Inde et SII UK disposent de politiques pour l'égalité femme-homme et la prévention du harcèlement sexuel,
- SII Chili offre 5 jours ouvrables supplémentaires pour accompagner ses collaborateurs masculins dans l'arrivée d'un enfant et faciliter ainsi la conciliation entre le travail et la famille.

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 filiales SII se mobilisent afin d'attirer les talents féminins dans les métiers de l'ingénierie et du numérique :

- SII France est partenaire de l'association "Elles bougent" qui vise à promouvoir et accompagner les jeunes filles qui s'orientent vers les formations scientifiques et métiers d'ingénierie. Cette dynamique est portée par une communauté de marraines SII afin de promouvoir le mouvement sur leur périmètre et participer aux événements 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.
- Notre filiale SII Pologne 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.

Par ailleurs, de nombreuses sensibilisations sont menées pour célébrer les femmes ingénieurs SII et susciter des vocations.

## Indicateurs et Indicateurs Clés de Performance (ICP)

MACRO-RISQUE		GESTION DES TALENTS			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Attractivité et fidélisation des talents	<b>Embauches</b>				
	Embauches en CDI	Nombre	2 551	2 376	1 658
	Embauches en CDD	Nombre	546	530	541
	Stagiaires et alternants accueillis	Nombre	240*	258*	197*
			406	371	264
	Stagiaires et alternants pour lesquels un contrat a été signé au terme du stage ou de l'alternance	%	59%*	59%*	40%*
			58%	52%	40%
	<b>Départs</b>				
	Démissions	Nombre	1 797	1 797	1 298
	Fin de CDD	Nombre	114	104	123
	Licenciements	Nombre	162	272	324
	Autres	Nombre	216	341	297
	Turnover à l'initiative du collaborateur	%	22,7%	21,5%	15,2%
	<b>Création nette d'emplois</b>				
	Création nette d'emplois	Nombre	647	387	189
	<b>Rémunération</b>				
	Rémunération annuelle moyenne par statut*	K€ cadres	40,528	41,888	42,100
		K€ non cadres	26,001	26,835	27,701
	Montant de la participation*	K€	2 103	998	0
	% participation	% du salaire mensuel moyen	17%	8%	0%
Evolution professionnelle stimulante	<b>Absentéisme</b>				
	Taux moyen d'absentéisme % jours ouvrés	Allemagne	3,14%	3,42%	1,51%
		Belgique	1,18%	1,64%	1,48%
		Canada		0,75%	0,65%
		Chili	0,02%	0,00%	1,62%
		Colombie	1,25%	1,12%	0,59%
		Espagne	2,46%	2,43%	2,21%
		France	2,09%	2,53%	2,60%
		Maroc	0,81%	0,63%	0,78%
		Pays-Bas	4,04%	3,22%	2,82%
		Pologne	1,88%	4,84%	5,15%
		Rép.	2,21%	2,66%	0,98%
		Tchèque	1,07%	1,06%	0,62%
		Roumanie	2,02%	2,92%	2,94%
		Groupe SII			
	<b>Formation</b>				
	% des collaborateurs ayant accès à des formations visant à développer les compétences	%	98,2%	99,7%	100%
	Heures de formation**	Heures	99 780	95 166	120 194
	% personnel formé*	%	31,2%	57,8%	48,0%
	% de la masse salariales consacré à la formation*	%	2,73%	2,91%	3,18%

MACRO-RISQUE		CONDITIONS DE TRAVAIL			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Bien-être au travail	<b>Satisfaction</b>				
	Collaborateurs sollicités pour une mesure de satisfaction	%	100%*	100%*	100%*
			96%	97%	96%
	Satisfaction des salariés* (Great Place to Work)	%	76%	82%	79%
	Satisfaction stagiaires et alternants*	%	88%	92%	99%
		Rang France			
		Rang	18 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup> (1)	1 <sup>er</sup> (1)
	Classement Great Place to Work	Pologne	2 <sup>ème</sup>	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup>
		Rang			12 <sup>ème</sup>
		Colombie			
	<b>Organisation du temps de travail</b>				
		Allemagne	21,8%	21,1%	26,3%
		Argentine	18,8%	8,3%	9,1%
		Belgique	0,0%	0,0%	0,0%
		Canada	3,1%	2,5%	1,4%
		Chili	0,0%	0,4%	0,3%
		Colombie	0,0%	0,0%	0,0%
		Espagne	4,8%	3,6%	4,9%
	Collaborateurs travaillant à temps partiel	France	3,6%	2,9%	2,7%
		Maroc	0,0%	0,0%	0,0%
		Pays-Bas	36,1%	27,5%	38,9%
		Pologne	0,8%	1,0%	1,5%
		Rép.	9,8%	2,9%	6,7%
		Tchèque	0,4%	0,4%	0,0%
		Roumanie	4,4%	3,6%	3,8%
		Groupe SII			
	Collaborateurs bénéficiant du télétravail	Nombre	194*	307*	580*(2)
				699	969(2)
	<b>Santé et sécurité</b>				
	Taux de fréquence des accidents du travail et de trajet*	%	7,65%	6,23%	3,21%
	Taux de gravité des accidents du travail et de trajet*	%	0,07%	0,09%	0,05%
	Accidents avec arrêt de travail***	Nombre	57	55	25
	Cas de maladie professionnelle*	Nombre	0	0	0
Engagement des collaborateurs	<b>Relations sociales</b>				
	Réunion du Comité Social et Economique*	Nombre	3	3	3
	Accords collectifs signés*	Nombre	3	5	5
	<b>Cooptation</b>				
	Recrutements issus de la cooptation*	Nombre	374	293	150

MACRO-RISQUE		DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Diversité et inclusion	<b>Diversité</b>				
	Effectif total	Nombre	8 213	8 600	8 789
	Répartition des effectifs par sexe	% femmes	26,3%	27,0%	27,9%
		% hommes	73,7%	73,0%	72,1%
	Répartition des effectifs par tranche d'âge	Moins 25 ans	8,05%	8,63%	7,12%
		25 – 30 ans	27,25%	26,90%	27,38%
		30 – 35 ans	23,00%	23,01%	22,77%
		35 – 40 ans	16,66%	16,98%	17,11%
		40 – 45 ans	9,87%	9,69%	10,30%
		45 ans et plus	15,17%	14,80%	15,33%
	Répartition des effectifs par zone géographique	%France	48,31%	48,91%	47,13%
		%Pologne	23,23%	25,12%	26,34%
		%Espagne	9,10%	8,40%	8,85%
		%Allemagne	7,70%	6,40%	5,31%
		% Chili	2,81%	2,76%	3,66%
		%Roumanie	3,19%	3,30%	3,39%
		% Colombie	1,02%	1,17%	1,44%
		%Canada	1,17%	0,92%	0,79%
		%Maroc	0,57%	0,52%	0,63%
		%Belgique	0,43%	0,41%	0,43%
		%Pays-Bas	0,44%	0,47%	0,41%
		%R.U.	0,30%	0,38%	0,41%
		%Ukraine	0,31%	0,49%	0,36%
		% Rép. Tchèque	0,62%	0,41%	0,34%
		%Inde	0,23%	0,21%	0,27%
		%Argentine	0,19%	0,14%	0,13%
		%Suisse	0,02%	0,01%	0,08%
	Répartition des effectifs par catégories*	%Cadres	93,17%	94,10%	94,96%
		%ETAMS	6,83%	5,90%	5,04%
	Répartition des effectifs par statut et par sexe*	%femmes-cadres	20,04%	20,14%	19,97%
		%hommes-cadres	79,96%	79,86%	80,03%
		%femmes-etams	36,16%	37,50%	39,90%
		%hommes-etams	63,84%	62,50%	60,10%
	Salariés en situation de handicap	Nombre	56*	69*	81*
			113	128	148
	Salariés en situation de handicap	% des salariés	1,60%*	1,68%*	1,96%*
			1,43%	1,58%	1,76%

MACRO-RISQUE		DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES			
Diversité et inclusion	Nombre de nationalités différentes	France	63	61	61
		Hors France	70	61	56
	Âge moyen	Années	35,11	35,04	35,34
	<b>Inclusion</b>				
	Taux de recrutement des femmes sur la filière technique (personnel productif)	% de femmes	19,3%	20,6%	22,3%
	Recrutement de personne en situation de handicap	Nombre	9* 28	9* 19	6* 19
Egalité professionnelle et non-discrimination	<b>Egalité</b>				
	Taux de nos entités ayant mis en place des politiques concernant les ressources humaines et les droits de l'homme	%	100%	100%	100%
	Score Ecovadis "Social et droits de l'homme" sur 100	Score	80	80	80

### Indicateurs Clés de Performance (ICP)

\* Cet indicateur est établi sur le périmètre SII France

\*\* Cet indicateur est établi sur le périmètre SII France, SII Pologne, SII Concatel (Espagne) et SII Roumanie et couvre 86 % des effectifs

\*\*\* Cet indicateur est établi sur le périmètre SII France, SII Pologne et SII Concatel (Espagne) et couvre 82 % des effectifs

(1) Catégorie "Plus de 2 500 salariés"

(2) Hors période Covid-19

### 3.4. Ambition 2 : Un partenaire au service de la relation client

En tant que partie intéressée clé, les clients font l'objet d'une considération significative : le groupe veille à sa relation client en offrant une réponse adaptée à leurs besoins en termes de délais, de qualité et de coût.

Au-delà des aspects financiers, le groupe SII pérennise la satisfaction de ses clients à travers la maîtrise de 3 macro-risques extra-financiers considérés comme essentiels pour maintenir une relation durable et basée sur la confiance :

- Un développement responsable,
- Une loyauté des pratiques,
- Une protection des actifs et confidentialité.

#### Développement responsable

Il n'y a pas de développement durable sans satisfaction durable des clients. Le développement de la relation client est basé 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 macro-risque extra financier "développement responsable" s'effectue à travers 4 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 ;
- Croissance pérenne et compétitivité : assurer la solidité du modèle économique et financier, conserver les business actuels, continuer le développement de nos activités, développer notre présence à l'international, pénétrer de nouveaux marchés, développer notre portefeuille clients, diversifier nos activités, rester compétitifs ;
- Qualité des services : fournir à nos clients des services à valeur ajoutée technologique, générateurs de compétitivité et de pérennité.

#### Satisfaction clients

Assurer la satisfaction des clients constitue 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.

Nous mettons en œuvre :

- Des enquêtes de satisfaction client en France et dans la majorité de nos filiales ;
- Un processus dédié pour la gestion des réclamations clients en France et dans la majorité de nos filiales.

#### Sous-traitance et fournisseurs

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 ; ou encore 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.

#### Charte RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES

La gestion de la sous-traitance et des fournisseurs fait l'objet d'un processus dédié. La sélection des sous-traitants et fournisseurs intègre, en sus des exigences qualité, des critères financiers, sociaux et environnementaux. Dans ce cadre, tous les contrats présentent des clauses sociales et environnementales. De même 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) et d'équipement



électriques / informatiques (label Energy Star, Green-IT).

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

### Qualité des services

Depuis 1992, SII a adopté une démarche qualité par l'amélioration continue. Une méthodologie a ainsi été définie et enrichie au fil du temps par 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.



CMMI Institute

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 efficaces.

Le groupe est par ailleurs évalué dans le cadre d'audits internes et externes pour valider l'application du système.

- Toutes les agences SII France sont certifiées ISO 9001, toutes celles concernées par le domaine ASD (Aéronautique, Spatial, Défense) sont certifiées EN 9100.
- Certaines de nos filiales sont certifiées ISO 9001 (Allemagne, Belgique, Chili, Colombie, Espagne, Inde, Pays-Bas, Pologne, Roumanie et Royaume-Uni). L'Allemagne, l'Inde, les Pays-Bas et le Royaume-Uni sont certifiés EN 9100.

### Loyauté des pratiques

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 des 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 préventions 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 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.

#### 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 règlements applicables dans les pays où SII opère.

### Code de conduite

La Code de conduite SII énonce les règles de bonne conduite professionnelle au sein de SII. Il vient en complément de la Charte Ethique 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 Ethique 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.

### 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, secteur

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 a été élaboré. Ce questionnaire est envoyé à nos tiers par échantillonnage.

### Procédures de contrôle comptable

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 à 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 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 Ethique SII. Ce dispositif de sensibilisation se matérialise par des communications réguliers 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.

### Responsabilité fiscale

Les pratiques fiscales adoptées par SII 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. Ainsi 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.

## Protection des actifs et confidentialité

La maîtrise du macro-risque "Protection des actifs et confidentialité" 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, ...) ;
- 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

### La sécurité de l'information

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

- National : des ministères régaliens confient au groupe des projets sensibles, pour lesquels une défaillance de sécurité nuirait à la France ;
- Industriel : SII travaille sur des données stratégiques, des secrets industriels qui revêtent un caractère capital pour l'activité de ses clients ;
- 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 ;
- Financier : par la perte de ses clients ou l'application de pénalités si le groupe n'est pas à la hauteur des exigences ;
- Vie personnelle : au travers de l'application du Règlement Général sur la Protection des Données (à caractère personnel) ;
- Image de marque : la gestion de la sécurité de l'information participe à la confiance que témoignent les clients.

Au fil des années, le groupe a intégré à ses pratiques, à sa Politique de Sécurité des Systèmes d'Information et à son Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI), les processus et procédures permettant de satisfaire ses exigences en termes de sécurité de l'information, ainsi que celles de ses clients, tels que les accords de confidentialité, une procédure de chiffrement ou encore un processus Export Control.

La sécurité est représentée dans chaque agence par un CSSI (Correspondant Sécurité des Systèmes d'Information). Il est le relai du RSSI (Responsable

Sécurité des Systèmes d'Information) pour toute question relative à la sécurité de l'information.

En 2020, toutes les agences françaises ont obtenu la certification ISO 27001. Les filiales SII Concatel (Espagne), SII Pologne et SII Roumanie sont également certifiées sur cette norme.

Dans ce cadre, des audits internes et externes sont régulièrement menés.

### Cyber sécurité : le cyberlab SII

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

Depuis deux ans, le cyberlab accueille des stagiaires et alternants des grandes écoles pour les professionnaliser dans leurs futurs métiers cyber. Par ailleurs, le cyberlab accueille des projets de R&D et d'innovation en lien avec les problématiques actuelles de nos clients en termes de défense et de protection de leurs infrastructure IT et industrielles.

Notre filiale allemande est également mobilisée sur cet enjeu puisqu'elle est membre de l'Alliance pour la Cyber sécurité.

### Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

En tant qu'entreprise du secteur numérique, la conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est indispensable. Il est primordial que nos clients puissent s'appuyer sur un partenaire technologique de confiance. Le RGPD est également l'opportunité de démontrer un engagement fort sur le sujet et d'envoyer un message positif quant à notre niveau de sécurité informatique. Le Délégué à la Protection des Données (DPD), en charge de piloter la conformité interne, s'appuie sur un relai de points focaux dans les agences SII. 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 SII et nécessitent l'implication de tous. C'est pourquoi les collaborateurs sont formés et sensibilisés régulièrement sur le sujet. En fonction de leur rôle, les collaborateurs suivent des sessions de sensibilisation ou de formation adaptées (sensibilisation initiale, formations dédiées aux processus de développement, ...). 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. Les supports de formation sont disponibles pour l'ensemble des collaborateurs. Cela permet d'avoir une large diffusion afin que chacun se sente concerné par la sécurité et que celle-ci soit "l'affaire de tous".

### 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 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.

### Indicateurs et Indicateurs Clés de Performance (ICP)

MACRO-RISQUE		DEVELOPPEMENT RESPONSABLE				
Enjeux associés		Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Satisfaction client	Satisfaction					
	Note moyenne desatisfaction client*	Note sur 20	15,1	14,9	15,9	
	Satisfaction conforme aux attentes et au-delà*	%	90,4%	92,1%	96,7%	
Sous-traitants et fournisseurs	Montant de la sous-traitance*	K€	46 543	43 303	33 897	
	% sous-traitance*	% du CA	15,1%	12,5%	10,8%	
	Montant de l'intérim*	K€	226	282	182	
	Score Ecovadis "Achats Responsables" sur 100	Score	60	70	80	
Qualité des services	Certifications					
	Entités certifiées ISO 9001	%	79%	75%	83%	
	Entités certifiées EN 9100	%	33%	38%	38%	

MACRO-RISQUE		LOYAUTE DES PRATIQUES				
Enjeux associés		Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Ethique des affaires	Collaborateurs formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption	Nombre	44*		181*	181*
					334	1 093
	Collaborateurs sensibilisés à la politique Ethique SII	%	-		-	72%
	Score Ecovadis "Ethique des affaires" sur 100	Score	60		80	70

MACRO-RISQUE		PROTECTION DES ACTIFS ET CONFIDENTIALITE				
Enjeux associés		Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Protection des données et confidentialité						
	Entités certifiéesISO 27001	%	21%	21%	54%	
	Audits sécurité(internes / externes) *	Nombre	14	10	11	

### Indicateurs Clés de Performance (ICP)

\* Cet indicateur est établi sur le périmètre SII France

## 3.5. Ambition 3 : Un expert intégré dans son écosystème

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 macro-risques extra-financiers :

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

### L'écosystème numérique

En tant qu'entreprise spécialisée en services numériques, le groupe SII est fortement impliqué sur les enjeux de son écosystème :

- La participation au rayonnement du secteur du numérique : contribuer au développement et au rayonnement de notre secteur d'activité, innovation et R&D, tisser des liens avec les organismes clés du secteur du numérique, promouvoir les formations et les métiers du numérique ;
- La responsabilité numérique : 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 et l'éco-responsabilité.

Membre de conseils d'administration ou adhérent, nous poursuivons 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.

### Participation au rayonnement du secteur du numérique

#### Acteur du secteur du numérique

SII est membre du Syntec Numérique, premier syndicat patronal professionnel de l'écosystème numérique français. Afin de prendre part de manière active à l'évolution de notre profession, des experts SII sont présents dans les différentes commissions du Syntec Numérique.

Notre implication locale est renforcée par notre participation aux groupes de travail relatifs à des domaines clés du marché local. Ces groupes assurent à SII des connaissances et compétences à la pointe du secteur numérique.

### Promotion 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 recrutements et jobdating,
- les conseiller dans leurs recherches d'emploi,
- proposer des simulations d'entretien au futurs diplômés,
- participer aux jurys d'écoles.

Notre filiale SII Pologne a mis en place un dispositif : "SII's Summer Talent Academy", un programme de stage organisé l'été permettant aux étudiants de développer leurs compétences en informatique tout en étant encadrés par des collaborateurs SII.

SII Roumanie est également engagé dans cette dynamique avec son dispositif "SII Academy Programs".



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 :

- le programme "Ô Talents" en accompagnant le groupe handicap de collégiens et lycéens,
- la sensibilisation et la formation des personnels et des étudiants,
- la formation d'élèves-ingénieurs volontaires dans le cadre du label Handi-manager.
- le Programme d'Accompagnement de la Formation permettant de soutenir le développement de nouvelles compétences identifiées comme indispensables chez les ingénieurs, de par l'évolution des activités et des métiers.

SII apporte également son soutien aux projets et initiatives étudiantes permettant ainsi de tisser des liens forts entre la sphère professionnelle et la sphère scolaire :

- Sponsor d'un équipage du 4L Trophy,
- Sponsor de "cordée" handi-management,
- Partenaire de l'association "@talentEgal" pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap,
- Participation aux événements des écoles partenaires (déjeuners techniques et événements sportifs

rassemblant collaborateurs SII et étudiants, challenges handisport, ...).

### Responsabilité numérique

En tant qu'acteur du secteur du numérique, le groupe SII est conscient des enjeux 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 multiplication des équipements ou encore la pollution numérique (stockage des données, consommation d'énergie, déchets non recyclables).

C'est pourquoi le groupe a lancé en 2020 un chantier dédié afin de contribuer à son échelle à un numérique responsable. Trois grandes orientations structurent la démarche :

- La sobriété numérique (volet environnemental)
- L'inclusion numérique (volet social / sociétal)
- L'éthique numérique (volet sécurité de l'information)

Nos filiales en Allemagne et en Belgique sont également engagées dans une telle démarche de par leur politique "Green IT".

### L'innovation

En tant que "partenaire technologique", l'innovation est au cœur des activités du groupe. SII œuvre au quotidien pour accompagner ses clients dans cette innovation permanente et dans leur transition numérique. Ainsi la recherche & développement constitue un enjeu essentiel pour le groupe permettant de développer des projets innovants et d'affermir l'expertise SII.

### Recherche & Développement



SII est agréé "Organisme de recherche" depuis de nombreuses années, agrément délivré par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

SII fédère ses projets innovants au sein de laboratoires internes répartis dans les agences.

À travers "SII Research", 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 d'exploration
- Proposer des axes d'exploitation pour nos offres de valeur

Par ailleurs, pour favoriser et cultiver l'innovation, de nombreuses initiatives sont encouragées telles que les challenges innovations proposés aux ingénieurs afin de faire émerger des suggestions et des améliorations sur leurs projets.

SII est également un fidèle partenaire de l' "HandiTech Trophy" qui récompense chaque année les start-ups, écoles et laboratoires de recherche français développant des technologies inclusives pour les personnes handicapées ou en perte d'autonomie, ou bien pour un usage universel (exosquelettes, objets connectés, thérapie génique, ...).



## L'engagement philanthropique

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



Cette nouvelle structure répond à la volonté du groupe de servir l'intérêt général en soutenant des associations et organisations d'entraide de ses écosystèmes géographiques, mais également à la volonté de soutenir, accompagner et valoriser l'engagement philanthropique des collaborateurs ou désireux de s'investir avec SII dans des projets solidaires. Les moyens d'action de la Fondation d'entreprise sont le mécénat financier et le mécénat en nature tels que le mécénat de compétence et le mécénat technologique. Ces moyens interviennent notamment par :

- le financement et l'accompagnement de projets sélectionnés auprès des salariés, partenaires et/ou associations ;
- la mise à disposition des savoir-faire de nos salariés conformément à la réglementation relative au prêt de main d'œuvre à titre gratuit ;
- la réalisation de campagnes de communication valorisant les projets soutenus ;
- l'attribution de dons en nature ;
- toute initiative de nature à réaliser l'objet de la Fondation d'entreprise.

Par ailleurs, les collaborateurs sont pleinement parties prenantes de cette nouvelle institution puisque quatre places leur sont réservées au sein du Comité de sélection des projets, mais aussi par le fait que la Fondation d'entreprise SII soutient des projets portés par nos collaborateurs.

### Mécénat

La multitude et la diversité des compétences techniques, technologiques et humaines que nous offre nos 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 de nos écosystèmes géographiques.

- certaines agences ont fait appel sur l'exercice à la start-up Kolabee qui propose des actions de mécénat de compétences sur des projets d'innovation au profit d'association.
- dans le cadre de ses relations commerciales avec la Croix-Rouge, SII Rennes dispose d'une convention de mise à disposition de collaborateurs bénévoles et de pompiers volontaires, des absences rémunérées sont octroyées aux collaborateurs engagés et des projets informatiques sont réalisés gratuitement.
- L'agence SII Atlantique est partenaire de l'association "benenova" qui permet aux collaborateurs de se mobiliser sur des actions associatives locales et concrètes.

Nos filiales SII Concatel (Espagne) et SII Chili sont également engagées dans des actions de mécénat :

SII Concatel participe à une initiative de solidarité menée par l'association CTecno qui a pour objectifs d'aider les étudiants des filières numériques et technologiques touchés par la Covid-19 grâce à un programme de bourses d'études, mais également, de les initier au monde du travail grâce à un programme de parrainage par des professionnels du secteur.

SII Concatel est partenaire de l'association Caritas qui vise notamment à mettre à profit l'expertise technologique de SII pour réduire la fracture numérique dans le cadre de diverses initiatives, et par le biais de dons solidaires.

SII Chili est partenaire de Innovacien, une organisation à but non lucratif qui promeut la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprise dans le système scolaire, en cherchant à développer des nouveaux modèles d'apprentissage.

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 (Ligue contre le Cancer, Institut Gustave Roussy),
- des enfants.

Des dons en nature sont également réalisés comme des dons alimentaires, de mobiliers, de matériels informatiques, ou encore de vêtements (Restos du coeur, Emmaüs, Fundacion Click, Ligue de l'Enseignement).

### 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 et des personnes en situation de handicap et des personnes dans le besoin.

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

- SII Sud-Ouest est partenaire d'Octobre Rose 2020, course dédiée à la lutte contre le cancer du sein et à laquelle des collaborateurs ont pu participer personnellement en raison du contexte sanitaire ;

- SII Technologies (Allemagne) a participé à la Wings for life World Run ;
- SII Sophia-Antipolis a soutenu l'un de ses collaborateurs en lui offrant une journée par mois pour travailler sur un projet humanitaire à Bambeto (Guinée) ;
- SII Pologne 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. Sur l'exercice, 17 projets ont été mis en œuvre dans lesquels plus de 100 bénévoles ont été impliqués ;
- Dans le contexte de crise sanitaire, SII a soutenu les collaborateurs qui se sont mobilisés pour venir en aide au personnel soignant. Pour exemple, des collaborateurs bénévoles de SII Pologne ont imprimé en 3D des adaptateurs reliant des masques de plongée à des filtres médicaux et à destination des hôpitaux ;
- SII Sud-Ouest a renouvelé son partenariat historique auprès du stade toulousain.

### L'impact environnemental

Conscient des enjeux environnementaux et du rôle qu'il peut jouer en tant qu'entreprise mondiale, le groupe SII s'engage à préserver l'environnement et répondre à un cadre législatif de plus en plus exigeant. Pour ce faire, le groupe se mobilise pour maîtriser l'impact environnemental de ses activités et favoriser l'économie circulaire.

### Politique général en matière environnementale

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. La majorité des agences et filiales 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.

La direction de SII a ainsi pris l'engagement de bâtir un Système de Management Environnemental, fondé sur le référentiel ISO 14001, dont elle 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 :

- Economique : maîtriser 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 : accroître 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 : respecter les textes réglementaires et normes à venir pour anticiper les évolutions à mener ;
- Managérial : fédérer nos 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 inscrites dans un programmes de management environnemental revu et mis à jour annuellement en revue de direction.

Nos sites certifiés s'inscrivent activement dans une démarche de progrès continu, à travers des actions concrètes :

- ISO 14001 : SII Concatel (Espagne), SII France (Aix-en-Provence, Lille, Sophia-Antipolis, Strasbourg et le Siège), SII Roumanie, SII Technologies (Allemagne) ;
- MASE : Aix-en-Provence.

A noter que l'exercice 2021/2022 est marqué par le challenge de certifier le Système de Management Environnemental (SME) selon la norme ISO 14001 sur l'ensemble du périmètre SII France (soit 10 agences).

## Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets

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, les filiales et agences 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. Nos sites sont équipés de poubelles de tri sélectifs et pour certains de composteurs. Une fois triés, les déchets sont le plus souvent valorisés via diverses filières de tri et de recyclage.

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

- Mise en place de Gestion Electronique des Documents (GED),
- Dématérialisation des documents internes,
- Paramétrage des imprimantes et photocopieurs en mode recto/verso et impressions à code,
- Dispositifs pour tendre vers le zéro plastique.

L'atteinte de nos ambitions environnementales ne peut se réaliser sans l'adhésion et l'implication des collaborateurs à notre démarche. Ainsi des 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, Cyber Clean Up Week, Semaine Européenne pour la Réduction des Déchets, Speak Up environnementaux ou encore campagnes d'éducation à la protection de l'environnement via des journées de collecte des déchets (SII Colombie).

### World Clean Up Day : SII partenaire de la plus grande opération de nettoyage de la planète



En tant que partenaire de l'évènement depuis trois ans, les agences du groupe SII se sont mobilisées pour ce rendez-vous dédié à l'environnement. Les collaborateurs ont participé à différents "Clean Up" organisés partout en France. SII République Tchèque s'est également mobilisé pour cet évènement. Cette journée conviviale a été pour les participants une réelle prise de conscience par l'action

sur la problématique des déchets sauvages et de l'importance de préserver notre environnement.

### Engagement auprès de Reforest' Action

En 2020, le groupe SII s'est engagé auprès de Reforest' Action dont la mission consiste à financer des projets de reboisement, en France et dans le monde. L'engagement SII s'est matérialisé par la plantation d'arbres dans une forêt française permettant de compenser les émissions de CO2 relatives aux achats de papiers des agences SII.

### Bilan carbone et bilan des émissions de gaz à effet de serre

Le Bilan Carbone, réalisé en interne, est basé sur les enseignements de la formation "Bilan Carbone : Acquisition des bases de la méthode - V8" dispensée par l'Institut de Formation Carbone, et l'utilisation du tableur officiel national.

SII réalise son bilan carbone en contrôle opérationnel sur l'ensemble des agences françaises et SII Concatel (Espagne). Bien que la législation demande un bilan carbone tous les 4 ans, SII a choisi de le réaliser chaque année de manière à accentuer la prise de conscience et l'intérêt de nos collaborateurs. Afin de stabiliser les indicateurs, nous travaillons à l'amélioration de la captation des données.

Le Bilan Carbone réalisé annuellement témoigne de la significativité des déplacements professionnels en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, SII accorde une attention particulière aux déplacements professionnels dans une volonté de les optimiser pour en réduire leur impact :

- L'utilisation de systèmes de conférences téléphoniques, visioconférences et téléphonie IP, sont des alternatives efficaces permettant d'éviter certains déplacements ;
- Le déploiement de Plan de Mobilité (PDM) par les agences concernées (Article 51 de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte) permettant d'optimiser les déplacements ;
- Le déploiement de politiques et guides relatifs aux déplacements professionnels et personnels afin de promouvoir les modes de déplacement durable. Dans cette dynamique, l'agence rennaise a obtenu le label "Déplacement Durable" ;

Par ailleurs, des solutions innovantes sont également proposées au sein des agences et filiales afin de favoriser les déplacements alternatifs à la voiture, dont notamment :

- Le remboursement des frais de transports en commun jusqu'à 100% en France mais aussi en Allemagne, en Belgique, au Canada, en Colombie, en Espagne, aux Pays-bas, en République Tchèque et en Roumanie ;
- La prise en charge des indemnités kilométriques vélo en France (Lille, Lyon, Nantes, Rennes, Strasbourg et Toulouse) et en Belgique ;
- Le déploiement du télétravail dans les agences françaises mais également dans les filiales (Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Inde, Pologne, République

Tchèque et Roumanie) ;

- L'acquisition de véhicules électriques / hybrides en France (Aix-en-Provence, Toulouse) en Allemagne, en Belgique, au Canada, en Espagne et en Pologne ;
- La mise à disposition de vélos pour les trajets domicile-travail ou professionnels (Allemagne, Belgique et Pologne) ;
- L'instauration d'infrastructures conciliantes : aménagements pour les cycistes ainsi que la mise à disposition de bornes de recharge dédiées aux véhicules des collaborateurs (Espagne et Pologne) ;
- La promotion du covoiturage : opération de covoiturage (Rennes), plateforme de covoiturage (Aix-en-Provence) application de covoiturage interne (Pologne) ;
- L'établissement d'une convention Mobilité entre SII Atlantique et Nantes Métropole, pour offrir des tarifs préférentiels à ses collaborateurs.

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.

- La "Semaine de la Mobilité" est l'occasion d'organiser des défis ludiques tels que le "Challenge boulot à vélo" organisé par exemple à Strasbourg ou encore des sensibilisations à l'écoconduite. SII Canada, SII Espagne, SII Pologne et SII République-Tchèque sont également mobilisées en déployant des initiatives pour promouvoir le vélo.
- SII Pologne a participé à l'initiative "Earth Hour" dont l'objectif est de couper les lumières et débrancher les appareils électriques non essentiels pour une durée d'une heure afin de lutter contre le réchauffement climatique.

### Enquête nationale déplacements domicile-travail

SII France a mené pour la première fois une enquête nationale relative aux déplacements domicile-travail de ses collaborateurs. Avec un taux de participation de 59%, cette enquête a notamment permis :

- d'estimer les émissions de gaz à effet de serre associées à ces déplacements quotidiens,
- d'alimenter le bilan carbone annuel et la démarche environnementale des agences,
- de déployer d'éventuelles actions en matière de déplacements.

Cette enquête sera renouvelée chaque année afin de mesurer l'évolution de ces déplacements et de recueillir la perception et les attentes des collaborateurs en matière de mobilité.

#### Principaux éléments recueillis :

- 4874 tonnes de CO<sub>2</sub> : émissions de CO<sub>2</sub> estimées sur l'exercice liées aux déplacements domicile-travail des collaborateurs SII France, soit 5,75 kg de CO<sub>2</sub> par jour et par collaborateur,
- 253 tonnes de CO<sub>2</sub> : émissions de CO<sub>2</sub> évitées grâce au télétravail<sup>(1)</sup>,
- 88,2% des émissions de CO<sub>2</sub> sont dues au mode de transport "voiture",

- 72% des collaborateurs sont satisfaits de l'accompagnement de SII dans leur mobilité.

(1) : calcul effectué en prenant compte de l'effet rebond du télétravail. L'Ademe identifie quatre effets rebonds directs et défavorables qui réduisent en moyenne de 31% les bénéfices environnementaux du télétravail : les déplacements supplémentaires, la relocalisation du domicile, l'usage de visioconférence et les consommations énergétiques du domicile.

### Audits énergétiques

SII a fait réaliser un audit énergétique sur sa flotte de véhicules en location longue durée afin de connaître les habitudes de conduite des utilisateurs, de définir les futures actions de maîtrise de ses consommations de carburant et donc d'agir sur son empreinte carbone. Dans un même objectif, cette étude a été complétée par un audit des consommations énergétiques au sein des plus gros locaux de bureau utilisés en France. Notre filiale polonaise réalise également de tels audits.

Diverses mesures et pratiques en place dans les agences et filiales SII permettent de contribuer à l'efficacité énergétique, dont notamment :

- Le choix de bâtiments performants, intelligents, plus respectueux de l'environnement et au plus près des clients permettant de limiter les déplacements des collaborateurs ;
- La virtualisation des serveurs et l'hébergement en Datacenter ;
- L'acquisition de matériels informatiques et électroniques économes en énergie (Smart Energy, Energy Star, Green-IT) ;
- Le recours aux énergies "vertes" en France (Nantes, Siège, Strasbourg), en Allemagne, Belgique, Espagne et Pologne ;
- En Belgique, SII propose aux collaborateurs de prendre en charge leur consommation d'énergie privée moyennant la sélection d'un fournisseur "vert".

### Plan de décarbonation : pour un numérique plus responsable

Le numérique est aujourd'hui à l'origine de 4% des émissions mondiales de gaz à effet de serre et la forte augmentation des usages laisse présager un doublement de cette empreinte carbone d'ici 2025.

Ainsi, en tant qu'acteur du numérique, il est de la responsabilité du groupe d'agir pour réduire son empreinte environnementale et lutter contre le changement climatique. Cette responsabilité se traduit par l'ambition de décarbonner les activités de SII mais également l'ensemble de sa chaîne de valeur afin de répondre au défi de neutralité carbone à l'horizon 2050 préconisée par l'ONU et l'UE. Pour ce faire, trois trajectoires ont été déterminées pour un monde numérique plus responsable :

- **Un modèle d'entreprise durable** : développer une organisation plus "green" en agissant sur nos déplacements, nos espaces et modes de travail, et en engageant les collaborateurs dans cette démarche.

- **Un numérique conscient et réfléchi** : déployer la sobriété numérique en inculquant la culture de l'écoconception, en réduisant l'empreinte environnementale de nos infrastructures et équipements informatiques et en accompagnant les usages.
- **Un écosystèmes vertueux** : s'engager avec nos parties prenantes clés pour contribuer collectivement à un numérique plus responsable.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre est évaluée chaque année sur la base du bilan carbone.

#### Focus sur un numérique conscient et réfléchi

La sobriété numérique constitue une priorité pour tendre vers un numérique plus responsable. En ce sens, le groupe a mis en place sur l'exercice diverses actions permettant de lancer de manière pragmatique la démarche, dont notamment :

- Organisation de "Speak Up" permettant de sensibiliser les collaborateurs à l'impact du numérique et les solutions pour y remédier.
- Création d'une communauté Green IT (Lille).

- Organisation d'une Cyber Clean Up Week: une semaine dédiée au nettoyage numérique (serveurs, boîte mails, etc.).
- Elaboration d'un guide de "bonnes pratiques mail".

Par ailleurs le groupe SII est devenu partie prenante de groupes de travail / cercles d'experts sur le sujet :

- SII a rejoint l'initiative Planet Tech Care 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.
- SII participe au programme "Numérique Responsable" du Syntec Numérique.

L'exercice 2021-2022 sera consacré à la structuration d'un plan sobriété numérique et à l'accompagnement des usages afin que chacun soit acteur de la démarche. Pour répondre à cette ambition, des programmes de formation à la fois généralistes et spécialisés vont être élaborés en partenariat avec SII Learning.

#### Indicateurs et Indicateurs Clés de Performance (ICP)

MACRO-RISQUE		ECOSYSTEME NUMERIQUE			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Participation au rayonnement du secteur numérique	Taux de nos entités ayant des relations avec des associations professionnelles et groupes d'experts technologiques	%	79%	83%	79%
	Taux de nos entités ayant des partenariats écoles et participant à la promotion des formations et métiers du numérique	%	79%	79%	71%
Responsabilité numérique	Taux de nos entités engagées dans une démarche de Sobriété Numérique	%			50%

MACRO-RISQUE		INNOVATION			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Recherche & Développement	indicateurs confidentiels				

MACRO-RISQUE		ENGAGEMENT PHILANTHROPIQUE			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Mécénat & engagement citoyen	Taux de nos entités engagées dans des oeuvres philanthropiques	%			71%



MACRO-RISQUE		IMPACT ENVIRONNEMENTAL			
Enjeux associés	Indicateurs	Unités	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021
Maîtrise de l'impact environnemental de nos activités & économie circulaire	<b>Emissions de gaz à effet de serre</b>				
	% de sites ayant réalisé un bilan carbone	% sites	100%*	100%*	100%*
			100%**	100%**	100%**
	Emissions de CO2/pers./an	Kg.eq.CO2/coll	1 094*	1 080*	762*
			1 127**	1 101**	756**
	Emissions relatives aux déplacements professionnels	Kg.eq.CO2/coll			248*
					222**
	Emissions relatives au matériel informatique	Kg.eq.CO2/coll			145*
					143**
	<b>Utilisation durable des ressources</b>				
	Quantité de papiers achetés (ramettes)	Nombre de ramettes/coll	0,76*	0,55*	0,33*
			0,75**	0,55**	0,31**
	<b>Sensibilisation des collaborateurs</b>				
	% de la population sensibilisée aux pratiques environnementales	% de la population	62%*	68%*	100%*
			59%**	62%**	95%**
	<b>Economie circulaire</b>				
	% de la population ayant mis en place le tri et le recyclage des déchets papiers-carton	% de la population	88%*	91%*	98%*
			91%**	93%**	98%**
	% de la population ayant mis en place le tri et le recyclage des déchets DEEE***	% de la population	98%*	96%*	100%*
			97%**	96%**	100%**
	% de la population ayant mis en place le tri et le recyclage des déchets plastiques	% de la population	85%*	87%*	97%*
			89%**	90%**	98%**
	% d'achat de papier éco-responsable	% ramettes écologiques			58%*
					62%**
	Quantité de papier récoltée et pris en charge dans une filière de recyclage	Tonnes/coll	3,8*	2,5*	0,9*
			3,6**	2,5**	0,9**
	<b>Certifications et évaluations extérieures</b>				
	Score Ecovadis "Environnement" sur 100	Score	70	70	70
	Entités certifiées ISO 14001	Nombre	7	8	8

### Indicateurs Clés de Performance (ICP)

\* Cet indicateur est établi sur le périmètre SII France

\*\* Cet indicateur est établi sur le périmètre France et Espagne et couvre 56 % des effectifs

\*\*\* Déchets DEEE : le tri et le recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques, équipement IT, cartouches d'encre.



### 3.6. Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

Exercice clos le 31 mars 2021

À l'assemblée générale de la société SII S.A.,

En notre qualité de professionnel de l'expertise-comptable, désigné organisme tiers indépendant de votre société SII S.A. (ci-après "entité"), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1594 (Accréditation COFRAC Inspection, n°3\_1594, portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 mars 2021 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.

#### Responsabilité de l'entité

Il appartient au directoire 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.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

#### 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. 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, de la doctrine professionnelle.

#### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations 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".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales

et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

#### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission :

- 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 ainsi que les informations prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- 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 2<sup>ème</sup> 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 :
  - apprécié 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 les 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 ;
- nous avons, pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, mis en oeuvre :
  - 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'entité contributrices, à savoir SII France, SII Pologne, SII Roumanie, SII-Concatel Espagne, et couvrent entre 33 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 entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

#### Moyen et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se déroulés entre novembre 2020 et juillet 2021 sur une durée totale d'intervention de quatre 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 quinze entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

#### Conclusion

Sur la base de nos travaux, 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 23 juillet 2021

L'organisme tiers indépendant

**RSM Paris**

**Martine LECONTE**

Responsable département RSE

Associée

**Annexe 1 : Listes 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
<b>Macro-risque : Gestion des talents</b>	ICP : - Création nette d'emplois - Nombre d'heures de formation	- Existence d'un plan annuel avec un suivi et un bilan des recrutements - Evaluation du processus de recrutement par la méthode Happy Candidates - Développement de "Workers Objectives", une application dédiée au développement professionnel
<b>Macro-risque : Conditions de travail</b>	ICP : - Satisfaction des salariés (Great Place To Work) - Nombre d'accidents avec arrêts de travail	- Mise en place de sensibilisations et forums pour promouvoir le bien-être au travail et la santé mentale - SII France a obtenu le label "Best Workplaces" 2021 (1 <sup>ère</sup> place de sa catégorie)
<b>Macro-risque : Diversité et égalité des chances</b>	ICP : - Répartition des effectifs par sexe - Nombre de nationalités différentes - Taux de recrutements des femmes sur la filière technique - Score Ecovadis "Social et droits de l'Homme"	- SII Atlantique est engagée dans une démarche d'inclusion auprès de la start-up Mixity - SII Poland est signataire de la Déclaration Diversité et Inclusion de l'ABSL (Association of Business Services Leaders)
<b>Macro-risque : Développement responsable</b>	ICP : - Satisfaction client conforme aux attentes et au-delà - Score Ecovadis "Achats Responsables" - Taux des entités certifiées ISO 9001	- La gestion de la sous-traitance et des fournisseurs fait l'objet d'un processus dédié
<b>Macro-risque : Loyauté des pratiques</b>	ICP : - Score Ecovadis "Ethique des affaires" sur 100	- Mise en place d'un dispositif de sensibilisation qui 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
<b>Macro-risque : Protection des actifs et confidentialité</b>	ICP : - Entités certifiées ISO 27001	- Le groupe a intégré à ses pratiques, à sa Politique de Sécurité de l'Information (PSI) et à son Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI), les processus et procédures permettant de satisfaire ses exigences en termes de sécurité de l'information
<b>Macro-risque : Ecosystème numérique</b>	ICP : - Taux de nos entités ayant des relations avec des associations professionnelles et groupes d'experts technologiques - Taux de nos entités engagées dans une démarche de sobriété numérique	
<b>Macro-risque : Innovation</b>	- Indicateurs confidentiels	- SII est également un fidèle partenaire de l' "Handitech Trophy" qui récompense chaque année les start-up, écoles et labos de recherche français développant des technologies inclusives pour les personnes handicapées ou en perte d'autonomie
<b>Macro-risque : Engagement et philanthropie</b>	ICP : - Taux de nos entités engagées dans des œuvres philanthropiques	- SII Pologne 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
<b>Macro-risque : Impact environnemental</b>	Indicateur : - Quantité de papiers (ramettes) achetés / personne  ICP : - Emissions de CO2 / pers / an - Score Ecovadis "Environnement" sur 100 - Sites certifiés ISO 14001	- En 2020, le groupe SII s'est engagé auprès de Reforest Action dont la mission consiste à financer des projets de reboisement, en France et dans le monde

