

Optimists for change

Rapport d'impact
2024

SIA

Sommaire

Lettre
du CEO

03



Business

04



Consulting for Good

10

Environnement

21

Social

32

Gouvernance

47

Annexes

53

Contact

62

Lettre



du CEO

Porté par son plan stratégique Lauchpad+, Sia a connu en 2024 une dynamique particulièrement forte.

Nous avons réalisé des progrès majeurs dans notre ambition de façonner un avenir qui mêle expertise commerciale, innovation en matière d'IA et créativité, le tout guidé par la responsabilité.

Deux événements majeurs ont renforcé notre trajectoire positive. Nous avons repensé notre identité de marque, en simplifiant « Sia Partners » par « Sia » et en introduisant notre positionnement « Optimists for change ». Cette boussole stratégique et culturelle reflète notre conviction que l'optimisme est un catalyseur d'impact dans un monde en mutation et en perpétuelle disruption. En fin d'année, nous avons accueilli un investissement stratégique minoritaire de Blackstone, qui témoigne de la force de notre modèle de conseil et de la valeur que nous avons créée au cours de nos 25 années de croissance. Ce partenariat nous permettra de renforcer nos offres premium, de nous développer à l'international et d'accélérer l'innovation sur un marché en pleine consolidation.

Marquant la place prépondérante qu'occupe l'innovation dans notre stratégie, nous nous sommes appuyés sur notre outil d'IA générative exclusif pour lancer SiaGPT Next, maintenant alimenté par une architecture multi-LLM, afin d'offrir de nouvelles fonctionnalités autour de la génération de contenu. Cette évolution souligne notre position de leader dans l'adoption de l'IA, portée par nos 350+ experts en IA et data et nos 12 laboratoires de R&D à travers le monde. Nous intégrons le principe de l'IA Responsable dans l'ensemble de nos activités, de nos outils internes à l'accompagnement de nos clients, démontrant que technologie de pointe et leadership éthique doivent aller de pair.

Nos engagements en matière de durabilité sont le prolongement naturel de nos valeurs. Je suis fier d'annoncer que les engagements des clients de Consulting for Good ont représenté 18% du chiffre d'affaires du groupe pour l'exercice 2024. Nous continuerons également à investir dans des initiatives internes à fort impact.

Sur le plan environnemental, nous faisons activement progresser notre feuille de route de décarbonation, en nous efforçant de réduire nos émissions, principalement liées aux déplacements, à l'énergie et aux opérations. Notre projet de mangrove CAMERR contribue à générer un impact positif sur l'environnement et la

biodiversité, ainsi qu'un impact socio-économique significatif sur les communautés locales au Cameroun.

Parmi nos initiatives sociales, nous avons renforcé notre programme Ascent : *Leaders of Tomorrow*, pour encourager le leadership local et l'esprit de communauté parmi nos cadres. Nous avons progressé en matière de diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIB), en nous appuyant sur les retours des collaborateurs et sur des jalons clairs. Nous avons amélioré la parité femmes-hommes, atteignant 27% de femmes dans les fonctions dirigeantes en 2024, dépassant ainsi les objectifs fixés en 2021. Tous les objectifs DEIB seront révisés and actualisés en 2025.

En ce qui concerne la gouvernance, nous incarnons une nouvelle culture de responsabilité et de leadership qui s'appuie sur l'initiative de transformation culturelle lancée l'an dernier. Nous nous alignons sur des standards internationaux tels que les ODD de l'ONU, la GRI et la CSRD afin d'assurer la transparence et l'amélioration continue de notre gouvernance et de nos services aux parties prenantes. Pour garantir l'engagement sur les sujets sociaux et environnementaux, nous avons lancé le programme *Hub Ambassador* mobilisant des volontaires qui dirigent les efforts à travers le monde.

Je suis aujourd'hui plus confiant que jamais quant à notre orientation. Lauchpad+ et notre état d'esprit *Optimists for Change* ne sont pas seulement des aspirations, ce sont des cadres d'action pour une croissance durable, inclusive et à impact.

Ensemble, nous créons un nouveau genre de cabinet de conseil, où optimisme, innovation et responsabilité se combinent pour définir qui nous sommes et l'impact que nous avons.

Matthieu Courtecuisse
/ CEO de Sia

Business

Qui sommes-nous

Nous sommes *optimists for change*

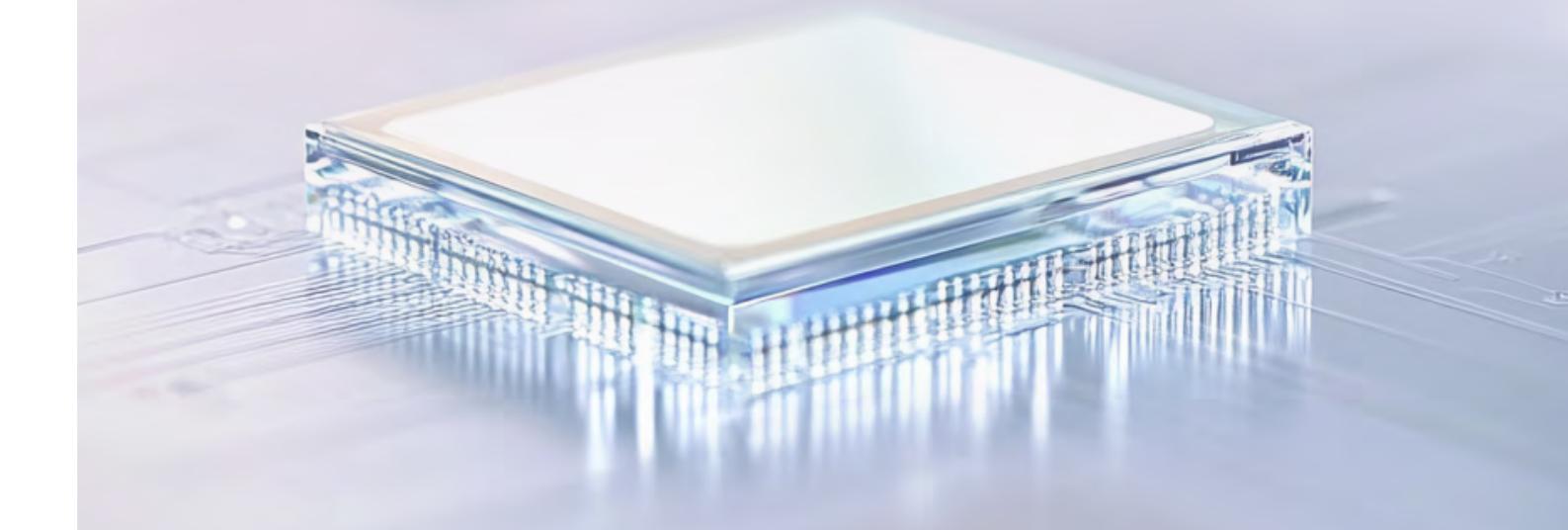


Sia est un cabinet mondial de conseil en management next-gen. Fondé en 1999, nous sommes nés dans l'ère numérique. Aujourd'hui, nos compétences en stratégie et management sont renforcées par la data science, enrichies par la créativité et guidées par la responsabilité. Nous sommes *optimists for change* et nous aidons nos clients à initier, naviguer et profiter de la transformation. Nous sommes convaincus que l'optimisme est un levier puissant, permettant aux clients d'atténuer les risques et de maximiser les opportunités. Forts de leur expertise couvrant un éventail de secteurs et de services, nos 3 000 consultants accompagnent des clients à travers le monde entier, depuis 48 bureaux répartis dans 19 pays. Notre expertise produit des résultats, notre optimisme les transforme.

Avec une grande expertise en matière de stratégie et de management



Renforcés par des lignes de services intégrant les technologies



Data science et IA

IA & data science, IA & fondations technologiques, IA & marketing, analyses avancées, services actuariels et quantitatifs.

Design et créativité

Marque et contenu, création, design UX et visuel, produits digitaux, design d'expérience, stratégie marketing & client, gestion marketing, technologie & bureau de livraison

Cybersecurité et résilience

Stratégie cyber, risque cyber, conformité cyber, opérations cyber, résilience cyber, sécurité offensive, protection des données, formation cyber, confidentialité des données

En bref



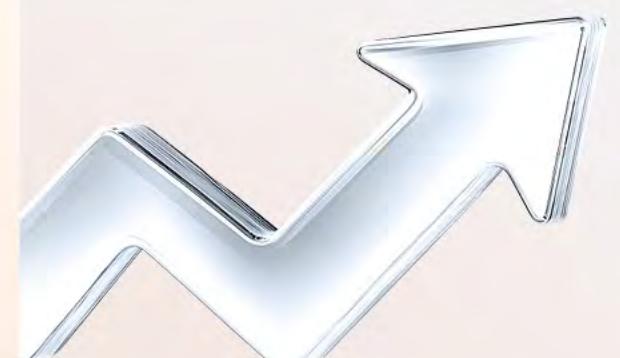
3000+

collaborateurs

48
bureaux dans
19 pays



25
années de
croissance



350+
experts IA et data



12
laboratoires R&D

460M€
de chiffre d'affaires



15%+
du chiffre d'affaire du groupe provient
d'engagements liés à la durabilité

92%

de taux de rétention des clients



70/100
en note de durabilité
Ecovadis



Présence mondiale

Sia opère à travers 6 Hubs principaux:

APAC

Hong Kong
Singapour
Australie

Japon
Chine continentale
Inde

BENELUX

Belgique
Pays-Bas

Luxembourg

FIM

France
Italie

Maroc

Moyen-Orient

Emirats Arabes Unis
Arabie Saoudite

Qatar

UK&I

Royaume-Uni

Irlande

Amérique du Nord

Etats-Unis

Canada



Secteurs & services

Secteurs

Assurance



Banque

Biens de Consommation, Luxe & Distribution



Énergie, Services Publics & Climat

Immobilier



Mobilité & Tourisme

Sciences de la Vie & Santé

Technologies, Média & Télécommunications

Services

Approvisionnements & sourcing



Efficacité de l'organisation

Coaching et leadership

Chaîne d'Approvisionnement et Logistique

Conformité

Croissance & Innovation

Marketing & Expérience Client

Performance Financière

Restructuration

RH

Stratégie d'entreprise



Stratégie IT

Tarification et Gestion des Revenus

Transformation des Affaires

Transformation Digitale



Croissance internationale

250M€

investissements provenant de fonds gérés par Blackstone

Investissement Stratégique

A la fin de l'année 2024, Sia a annoncé une première dans l'histoire du groupe : un investissement minoritaire de 250 millions d'euros. Cet investissement provient de fonds gérés par la stratégie de capital-investissement de Blackstone, destinée aux investisseurs individuels («Blackstone»).

Ce partenariat avec Blackstone soutiendra l'expansion de Sia sur le marché étasunien, ainsi que sa stratégie de fusions-acquisitions. Grâce aux ressources de Blackstone, Sia compte enrichir son catalogue d'offres, accélérer ses plans de développement à l'international et renforcer ses investissements dans l'innovation, afin de proposer ses offres premium à un plus grand nombre de clients à travers le monde.

Le fondateur et CEO, Matthieu Courtecuisse, conserve une participation majoritaire significative dans le capital de Sia et continuera à diriger l'entreprise.

Expansion en Asie-Pacifique

En 2024, Sia a élargi sa présence en Asie-Pacifique, en ouvrant de nouveaux bureaux en Inde et en Chine continentale.

En février, Sia a annoncé ouvrir son premier bureau en Inde, dans la ville dynamique de Mumbai. Cette implantation nous permet

d'améliorer l'accompagnement de nos clients internationaux dans leur développement en Inde, et d'accompagner plus efficacement les grandes entreprises indiennes. Dans un premier temps, nous nous focalisons sur les secteurs des services financiers et des technologies.

En juin, Sia a annoncé l'ouverture d'un bureau à Shangaï. Avec notre siège régional basé à Hong Kong, s'implanter à Shangaï pour se rapprocher davantage de nos clients dans la région était une suite logique. Nous sommes désormais en mesure d'accompagner aussi bien les clients internationaux qui se développent sur les marchés chinois, que les entreprises chinoises qui cherchent à se développer à l'échelle mondiale.

Pour soutenir nos clients, nous prévoyons de recruter 20 personnes et de faire croître notre activité de 35% d'ici 2026.

Expansion en Amérique du Nord

En 2024, Sia a aussi ouvert un cinquième bureau au Canada, à Ottawa. Notre implantation dans la région Ottawa-Gatineau vise à accompagner nos clients du secteur Public Fédéral et du secteur privé, ainsi que les organisations à but non lucratif. Notre équipe proposera des services dans les domaines tels que le réalignement des Processus d'Affaires et de l'Organisation, la Transformation et Modernisation, la Diversité, Equité, Inclusion et Appartenance (DEIB en anglais), ainsi que l'IA & la Data Science.

Sia a poursuivi son expansion en Amérique du Nord avec l'acquisition de deux entreprises basées à New York.

En janvier, Sia a annoncé l'acquisition de Notion Consulting, un cabinet de conseil spécialisé en leadership stratégique et changement organisationnel. L'entreprise a apporté 25 experts et un portefeuille de clients diversifié dans les secteurs du Luxe, des Biens de Consommation et de la Distribution, de l'Energie, de l'Industrie Pharmaceutique, des Communications, du Divertissement et des Données.

Cette acquisition permet à Sia de disposer d'une Business Unit de transformation des affaires de premier ordre couvrant l'ensemble du territoire américain, de renforcer ses expertises en leadership et en organisation, et de s'ouvrir à de nouveaux clients et secteurs.

En juillet, Sia a annoncé l'acquisition de Ready Set Rocket (RSR), une agence digitale intégrée, au service de son pôle digital et design, Sia Experience. Composée de 30 experts, RSR collabore étroitement avec des marques du Fortune 100. L'agence accompagne des clients de secteurs variés, notamment dans la distribution et les biens de consommation, les services financiers, le sport, le divertissement, la mode et l'immobilier, dont des acteurs majeurs tels que BlackRock, Condé Nast, Sweetgreen, Kenvue et Michael Kors.

Consulting for Good

Consulting for Good est l'approche globale de durabilité de Sia, à travers laquelle nous ambitionnons d'intégrer la durabilité au cœur de notre stratégie d'entreprise, de nos opérations et de notre culture d'entreprise.

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques internes, des pratiques et des valeurs internes qui soutiennent notre personnel, notre communauté et notre planète. En tant que cabinet de conseil, nous avons également l'occasion d'élargir considérablement notre impact en soutenant nos clients du monde entier dans leurs propres efforts en matière de durabilité, en fournissant une expertise et des solutions innovantes centrées sur la durabilité. Cette approche globale intègre la durabilité dans l'ADN de notre entreprise et, nous croyons, qu'il s'agit ici de la clé permettant d'avoir un impact de niveau supérieur

Engagements

Consulting for Good poursuit trois ambitions clés, qui s'étendent à la culture et aux activités de Sia, ainsi qu'aux affaires que nous menons avec nos clients.

Nous nous efforçons

D'être un cabinet de conseil engagé et d'avoir un impact positif sur le monde qui nous entoure. Nous nous engageons à réduire nos émissions de scopes 1,2 et 3 pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, principalement en limitant les déplacements, en optimisant nos espaces de travail et nos pratiques, et en engageant nos fournisseurs. Nous nous engageons à soutenir les droits humains tout au long de la chaîne de valeur et à nous engager de manière responsable avec les communautés locales. À travers tous les piliers de la durabilité, nous mobilisons notre expertise pour encourager et faciliter l'engagement de nos clients et de la société dans son ensemble, en partenariat avec des ONG et des think tanks, en publiant des études de pointe, et en mobilisant nos consultants vers le développement d'offres en matière de durabilité.

Nous voulons

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

Nous continuons

D'être un partenaire de confiance en restant intransigeants sur l'éthique et la lutte contre la corruption tout au long de la chaîne de valeur. Nous nous consacrons à améliorer la formation de nos employés en matière d'éthique des affaires dans les domaines de la lutte contre la corruption, de la cybersécurité et de la protection des données, ainsi qu'à améliorer la sensibilisation des fournisseurs.



Accompagner nos clients

Nous aidons nos clients à réaliser leurs objectifs de durabilité dans toute une série de domaines, de la transition énergétique à la gestion des risques psychosociaux en passant par les rapports sur le développement durable. Près de 18% du chiffre d'affaires de Sia pour l'exercice 2024 est issu de projets Consulting for Good.

Environnement

Lutte contre le Changement Climatique

Exploitation de la Technologie



Finance Responsable

Réglementation Gouvernementale

Biodiversité

Social

Bien-être au Travail

Transformation du Travail & Travail 4.0

Négociation Salariale



Diversité, Équité, Inclusion & Sentiment d'Appartenance

Gouvernance

Lutte contre la Corruption

Protection des Données



Conformité Numérique

Devoir de Protection

Sécurité Financière

Cybersécurité

Reporting Extra Financier

Rapports de durabilité de bout en bout



Cadres réglementaires et volontaires

Principaux objectifs de durabilité

Environnement

Année cible : 2032

Scope 1

-50,4%

(6,8% en moyenne par an)

Scope 2

100%

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

Scope 3

-58,1%

de réduction des émissions de carbone par employé, soit 8,3% en moyenne par M€ de valeur ajoutée

Social

Diversité

25%

de femmes dans des postes de direction¹ d'ici 2025

Culture Inclusive

Formation en ligne sur les biais inconscients : 100 % des nouveaux arrivants formés dans les 6 mois suivant leur arrivée

Politique DEIB: 100% de lectorat des nouveaux arrivants dans les 3 mois suivant leur arrivée

Gouvernance

Gouvernance

Formation anti-corruption: 100% des nouveaux arrivants formés dans les 3 mois suivant leur arrivée

Formation en cybersécurité: 100% des nouveaux arrivants formés dans les 3 mois suivant leur arrivée

1%

d'augmentation annuelle de l'équilibre global entre les genres

50 % de participation à l'enquête annuelle DEIB

Formation sur la santé mentale : 100% des équipes RH formées d'ici la fin d'année 2025

50%

de diversité² au sein des effectifs d'ici 2027



¹ La direction est définie comme le niveau de directeur et plus.

² La diversité est définie comme l'appartenance à un ou plusieurs des groupes suivants : femmes et non-binaires, minorités raciales et ethniques, et personnes handicapées. Cet indicateur englobe les employés à temps plein.

Objectifs de développement durable



Objectifs de développement durable des Nations Unies

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

Adoptés par l'ONU en 2015, les ODD sont un appel universel à l'action pour protéger la planète, mettre fin à la pauvreté, garantir la paix et contribuer à la prospérité pour tous. Nous faisons progresser ces ODD à diverses échelles lors de notre travail de conseil, en servant des organisations du secteur privé et public dans 19 pays, dans plusieurs industries, avec des offres innovantes en matière de durabilité. Nous croyons que tirer parti de nos capacités pour soutenir nos clients de cette manière est notre meilleur moyen d'avoir un impact conséquent, faisant de l'ODD 17 des Nations Unies: «les partenariats pour la réalisation des objectifs», un levier de développement pour Sia.

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

Ce projet contribue à au moins neuf des ODD :



CAMERR

Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience

En novembre 2022, Sia, en collaboration avec Orange et Planète Urgence, a lancé le projet CAMERR (Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience). Ce projet ambitieux vise à restaurer 1000 hectares de forêts de mangroves dans les estuaires du Cameroun et du Ntem sur une période de 30 ans, ce qui en fait le plus grand projet de restauration de mangroves jamais réalisé au Cameroun.

Les forêts de mangroves font partie des écosystèmes les plus précieux de la planète. Elles protègent les littoraux de l'érosion et des inondations, filtrent les polluants et améliorent la qualité de l'eau, et jouent un rôle essentiel dans la conservation de la biodiversité, puisque plus de 50 espèces animales vivent exclusivement dans les forêts de mangroves. Ce sont également des puits de carbone essentiels, capables de stocker près de quatre fois plus de carbone que tout autre écosystème, ce qui en fait des alliés indispensables dans la lutte contre le changement climatique.

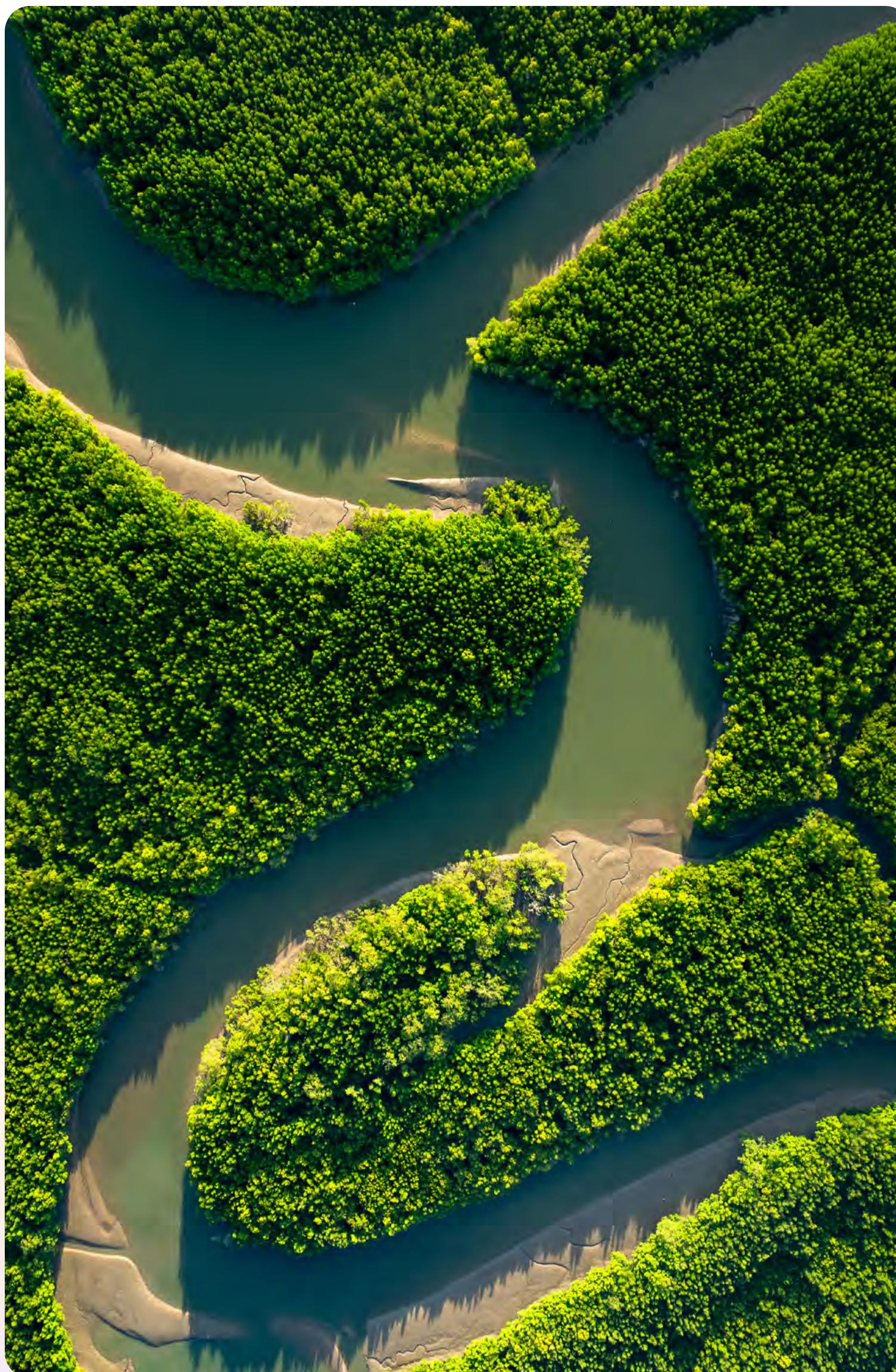
Pourtant, les mangroves disparaissent à un rythme alarmant : au niveau mondial, 25 % des mangroves ont disparu au cours des 40 dernières années, en grande partie à cause du développement côtier, de la conversion des terres pour l'aquaculture et l'agriculture, de la surexploitation et de la pollution. Au Cameroun, la menace est particulièrement urgente : 66 % des forêts de mangroves du pays sont déjà épuisées, et l'on estime que 3 000 hectares disparaissent chaque année. Les conséquences sont graves : inondations destructrices, détérioration de la qualité de l'eau, pression importante sur la vie aquatique et détérioration des conditions socio-économiques des populations locales.

CAMERR répond directement à ces défis. En plus de restaurer un écosystème vital, le projet contribue à la neutralité carbone mondiale et soutient plusieurs des objectifs de développement durable des Nations Unies. Mais son impact va au-delà de la restauration de l'environnement : CAMERR est conçu pour favoriser un développement socio-économique durable grâce à la création d'emplois et à des programmes de renforcement des capacités dans les domaines de la foresterie durable, de la pisciculture, de l'agriculture et de l'aquaculture.

Géré par Planète Urgence et soutenu par des partenaires camerounais, des communautés locales et des autorités traditionnelles et gouvernementales, le projet CAMERR est fondé sur une gouvernance inclusive et un engagement communautaire à long terme. L'obtention du consentement libre, préalable et éclairé des populations locales est le fondement de CAMERR, tout comme le maintien d'un dialogue ouvert tout au long du cycle de vie du projet. Les membres de la communauté participent activement à la prise de décision et aux activités forestières, renforçant ainsi la viabilité et la propriété partagée de CAMERR.

Avec CAMERR, Sia fait progresser ses ambitions en matière de durabilité grâce à un projet qui répond à la fois au besoin urgent d'atténuation du climat, qui renforce la résilience des communautés locales et qui favorise une croissance économique durable et inclusive. Conçu et géré dans le respect de l'intégrité, de la transparence et du partenariat communautaire, le projet CAMERR démontre que la restauration des écosystèmes peut avoir un impact large et durable lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'un engagement local et d'une vision à long terme.





Objectifs CAMERR pour 2052

Ecosystème de mangroves partiellement réhabilité

1000
hectares

88
pépinières

1145
personnes employées

1
Etude de biodiversité

Équipement des populations locales pour préserver les forêts de mangroves

1130

Personnes formées, dont 200 écoliers

37

Ateliers

Renforcement de l'autonomie des populations locales

Soutien aux entrepreneurs

Initiatives génératrices de revenus

Pisciculture, agriculture, aquaculture durables

Avancement du projet

A date, CAMERR a atteint les résultats suivants:

300

hectares de forêts de mangrove partiellement restaurés

184

emplois créés

221

personnes formées à la sylviculture durable

750 000

pousses de mangrove plantées

16

communautés incluses

1968

personnes sensibilisées par le biais d'ateliers

En 2024, CAMERR s'est associé à une organisation locale à but non lucratif pour commencer le développement d'une technologie de fumage améliorée, visant à optimiser les conditions de travail et les avantages économiques pour les populations locales, tout en réduisant les émissions. Une étude d'impact socio-économique, portant notamment sur les impacts sexospécifiques, a également été lancée en 2024. Le projet devrait se poursuivre jusqu'en 2026.

Gouvernance de la durabilité

Le modèle de gouvernance de la durabilité de Sia place la gestion de la stratégie de durabilité du groupe au niveau de la direction, facilitant son intégration dans le plan d'affaires et garantissant l'adhésion des dirigeants.

Comité d'impact durable

Sous-comité environnemental

Sous-comité social
Diversité, Equité, Inclusion et Sentiment d'Appartenance, Bien-être des employés, Sensibilisation de la communauté

Ethique & conformité

Reporting extra-financier

Système d'information

CAMERR*

Accompagnement client

Le travail en matière de durabilité auprès des clients est intégré dans le modèle opérationnel NEXT-GEN de Sia. Les offres sont développées au niveau des squads, en s'appuyant sur la contribution et l'intelligence économique du Comité d'impact durable et d'autres experts dans les domaines concernés au sein du groupe.

Head of Corporate Social Responsibility, Diversity & Inclusion

Hub Ambassadors (Social, Environmental)

Employee Resource Groups (ERGs)

Roles

Le Comité d'impact durable

Le Comité d'impact durable est responsable de la stratégie de durabilité du groupe. Les membres sont nommés par le Directeur Général du Groupe. Ils se réunissent biennuellement et comprennent les rôles suivants :

- / **Chair (1):** Chief Executive Officer (Group)
- / **Co-leaders (2):** President & Chief Operating Office (Group), Chief People Officer (North America)
- / **Environmental Sub-committee (2):** Chief Financial Officer (Group), Managing Partner, Climate SME (BENELUX)
- / **Social Sub-committee (2):** Chief People Officer (North America), Partner (CAN)
- / **Ethics & Compliance (2):** President & Chief Operating Officer (Group), Chief Financial Officer (Group)
- / **Information Technology (1):** Managing Partner, Head of AI & CTO Office (Group)
- / **Nonfinancial Reporting (1):** Head of CSR, Diversity & Inclusion (Group)
- / **CAMERR Project (1):** Head of CSR, Diversity & Inclusion (Group)
- / **PMO (1):** Head of CSR, Diversity & Inclusion (Group)

Global Head of CSR, Diversity & Inclusion

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

Hub Ambassadors

Les Hub Ambassadors pour le social ou l'environnement pilotent les ERG locales et les initiatives de sensibilisation dans leurs Hubs. Ils soutiennent également la mise en œuvre de la stratégie et font le lien entre les sous-comités environnementaux et sociaux et les employés.

Employee Resource Groups (ERGs)

Les ERG offrent un espace à nos collaborateurs qui partagent des identités et des intérêts communs afin de créer une communauté et de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise. Coordonné par les Hub Ambassadors, chaque ERG est piloté par deux co-responsables, pour une durée maximale de deux ans. Les ERG peuvent choisir d'opérer à travers plusieurs Hubs. L'adhésion est ouverte aux employés de tous niveaux.



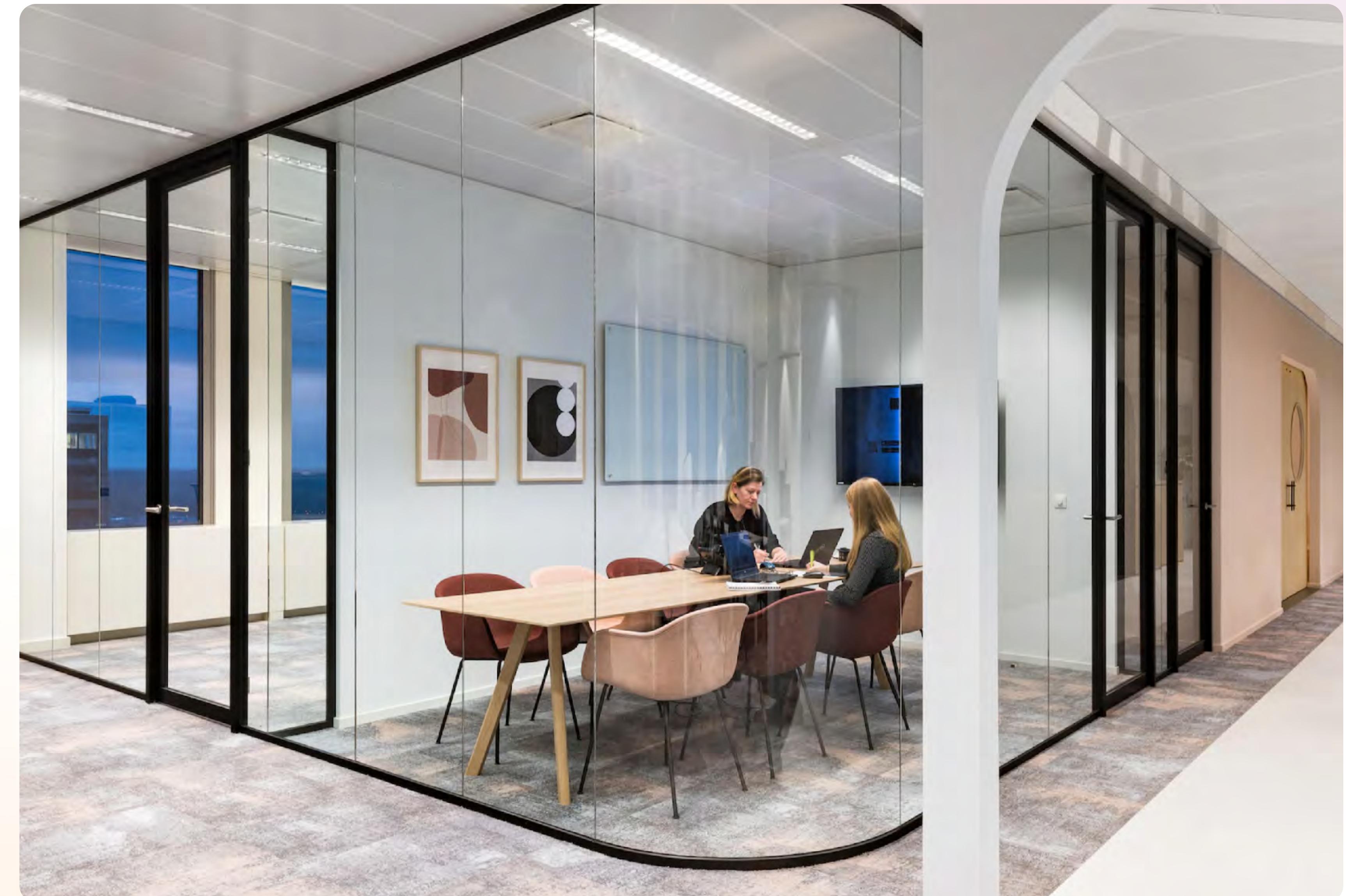
Reporting & évaluation

Sia publie un rapport de durabilité annuel depuis 2020, dans le but de garantir aux parties prenantes de la transparence sur les pratiques et les progrès de Sia. Le rapport couvre l'activité de Sia dans le monde entier et est mis à la disposition du public sur le site web du groupe.

En tant que signataire actif du **Pacte mondial des Nations Unies**, Sia partage une communication annuelle sur ses progrès, qui est publiée sur le site web du Pacte mondial des Nations Unies consacré au travail et aux droits de l'Homme, à l'environnement, à l'éthique et à l'approvisionnement responsable.

Depuis 2019, Sia fait l'objet d'une évaluation annuelle par **EcoVadis**. EcoVadis est une notation de durabilité à portée internationale, effectuée par une tierce partie, qui évalue nos actions, politiques et procédures dans les domaines du travail et des droits de l'Homme, de l'environnement, de l'éthique et de l'approvisionnement responsable. Notre rapport et nos fiches d'évaluation EcoVadis sont entièrement mis à la disposition des clients sur la plateforme en ligne EcoVadis et sont communiqués en interne aux employés de Sia. Ils sont mis à la disposition des autres parties prenantes sur demande.

Sia publie également son empreinte carbone par l'intermédiaire du **Carbon Disclosure Project (CDP)**, notre score étant rendu public sur la plateforme CDP depuis 2023.



Environnement



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

Sia s'engage à réduire son impact environnemental et à progresser vers la neutralité carbone, tout en soutenant d'autres organisations dans leurs efforts en ce sens.

Stratégie

Scope 1

6,8 %

de réduction moyenne annuelle des émissions de carbone

50,4 %

de réduction totale d'ici 2032

Scope 2

100 %

d'approvisionnement en électricité verte d'ici 2032

Scope 3

8,3 %

de réduction moyenne annuelle des émissions de carbone par employé

58,1 %

de réduction totale par employé d'ici 2032



Sia s'engage à prendre des mesures fortes, alignées sur les rapports scientifiques les plus récents, pour réduire les émissions des scopes 1, 2 et 3. Nos objectifs sont les suivants:

Actions clés dans notre trajectoire de réduction des émissions (liste non-exhaustive):

Scope 1

- / Réduction de la flotte de véhicules de Sia
- / Utilisation de véhicules électriques quand les véhicules d'entreprises sont nécessaires

Scope 2

- / Transition vers une alimentation en énergie 100 % verte dans les bureaux détenus ou loués par Sia

Scope 3

- / Réduction significative des déplacements professionnels, avec un objectif de -65 % des émissions liées aux vols
- / Suivi des émissions générées par les grands événements d'entreprise, prise en compte des résultats dans les décisions futures
- / Optimisation des ressources cloud pour en limiter l'empreinte carbone
- / Engagement renforcé des fournisseurs : exiger des plans de réduction des émissions de la part de 67 % des fournisseurs les plus émetteurs

Pour soutenir la trajectoire de réduction des émissions de Sia, nous avons mis en place une Politique Environnementale de Groupe en 2024. Cette politique définit des règles claires dans différents domaines tels que les déplacements professionnels, la mobilité pendulaire, la consommation d'énergie, l'équipement de bureau, la gestion des déchets. Pour sensibiliser et encourager un engagement plus fort des collaborateurs, cette politique est complétée par une Charte Environnementale Mondiale, destinée à sensibiliser et mobiliser les employés autour de gestes concrets permettant de réduire leur impact environnemental quotidien et professionnel.

Les déplacements professionnels demeurent l'une des plus grandes sources d'émissions de Sia, les voyages aériens représentant le levier le plus important de réduction. La Politique Environnementale de Sia inclut donc des critères d'autorisation de vol visant à limiter les voyages aériens au profit d'alternatives plus durables et à garantir la nécessité des vols effectués.

En 2024, nous avons posé les fondations d'une meilleure maîtrise de ces déplacements en consolidant les réservations de vols et en créant des rapports nécessaires pour mieux comprendre nos émissions liées au déplacement.

Sur la base des enseignements tirés de nos premiers efforts de centralisation des achats à l'échelle du groupe, nous avons affiné notre approche pour nous concentrer spécifiquement sur le transport aérien. En 2024, nous avons identifié des solutions adaptées à nos plus grands marchés, qui seront déployées en 2025-2026, avec un élargissement progressif aux plus petits marchés par la suite.

Pour réduire les émissions des scopes 2 et 3, nous avons collaboré en 2024 avec les Hub Ambassadors pour l'environnement de Sia, afin d'évaluer la faisabilité d'initiatives locales telles que les programmes BYOD (Bring Your Own Device), les politiques de mobilité verte et les contrats d'énergie verte. Ces travaux orienteront le développement de nouvelles politiques et soutiendront la transition vers l'énergie verte dans nos principaux hubs.

Parallèlement à nos efforts de réduction, et afin de neutraliser les émissions résiduelles qui ne peuvent être éliminées, Sia investit dans des puits de carbone naturels – des écosystèmes capables de capter et stocker le carbone atmosphérique, qui contribuent à la neutralité carbone mondiale. Sia achètera des crédits carbone issus de ces projets, représentant le volume de carbone capté à la suite de l'investissement. Sia s'engage à s'approvisionner de manière responsable en investissant exclusivement dans des projets de capture certifiés et vérifiés selon des normes tierces rigoureuses.

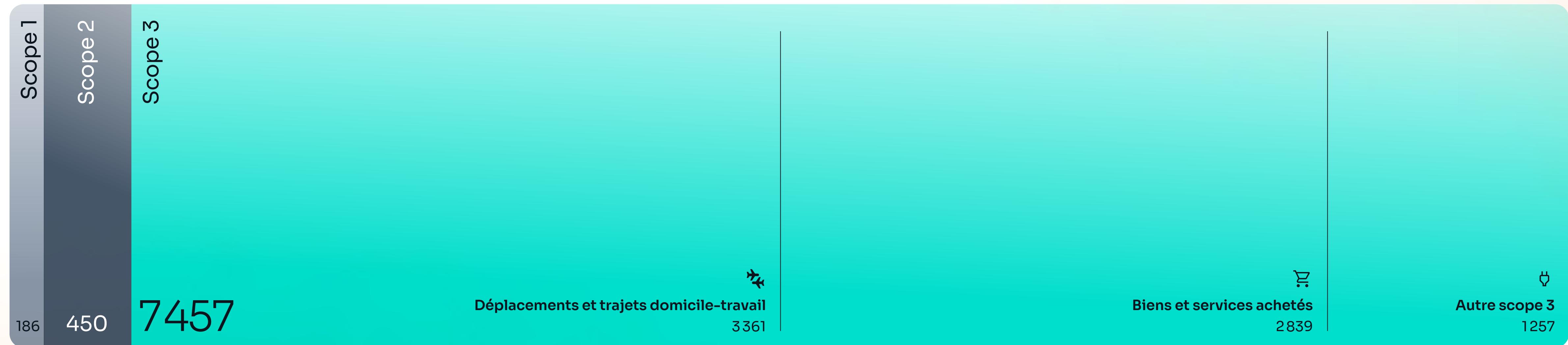
Notre stratégie de réduction des émissions est pilotée par un Sous-comité Environnement, rattaché au Comité d'impact durable de la direction. Ce sous-comité est codirigé par un expert climat et par notre CFO, et soutenu par notre responsable RSE, Diversité & Inclusion ainsi que par les Hub Ambassadors environnementaux. Cette structure de gouvernance garantit l'implication active de nos équipes Finance dans la mesure de l'empreinte carbone de Sia, assure l'alignement de la direction sur la stratégie et permet la mise en œuvre efficace des initiatives de réduction des émissions dans l'ensemble de nos opérations.



Empreinte carbone

Total: 8093

Emissions Absolues 2024 (t CO₂e)



Nous mesurons et communiquons notre empreinte carbone depuis 2019 et en partenariat avec Greenly depuis 2021. Certifiée ISO 14064, notre méthodologie, conforme au Protocole GES, s'appuie sur un mélange d'approche monétaires et physiques

Emissions relatives 2024

Intensité physique
(t CO₂/employés à temps plein)

3,3

Intensité économique
(t CO₂/M€ chiffre d'affaires)

17,1

Evolution des émissions par employé de 2022 à 2024

Emissions absolues

+2%

Emissions relatives (par ETP)

-8%

Croissance des effectifs

+9%

Evolution 2022-2024

Emissions Absolues (t CO₂e)

	2022	2023	2024	Delta	Delta depuis l'année de référence
Scope 1	237	154	186	+21%	-22%
Scope 2	303	441	450	+2%	+49%
Scope 3	7 409	8 100	7 457	-8%	+1%
Total	7 950	8 695	8 093	-7%	+2%

Emissions relatives-intensité physique (kg CO₂e/ETP)

	2022	2023	2024	Delta	Delta depuis l'année de référence
Scope 1	0,1	0,1	0,1	0%	-9%
Scope 2	0,1	0,2	0,2	0%	+100%
Scope 3	3,3	3,2	3,1	-3%	-6%
Total	3,6	3,4	3,3	-3%	-8%

Intensité Economique (kg CO₂e/ETP marge brute)

	2022	2023	2024	Delta	Delta depuis l'année de référence
	20,6	17,5	17,1	-2%	-17%



Comprendre l'évolution 2023-2024 de nos émissions

Entre 2023 et 2024, Sia a réduit ses émissions absolues de gaz à effet de serre de 7%. Les émissions relatives, mesurées par employé à temps plein et par unité de chiffre d'affaires, ont diminué respectivement de 2% et 3%.

Ces réductions reflètent à la fois les progrès réalisés par Sia en matière de développement durable et l'impact d'une baisse de 5 % des effectifs et du chiffre d'affaires au cours de la période considérée. Notre réduction des émissions fait suite à une stabilisation des émissions au niveau du groupe observée en 2023.

Les émissions de scope 1 et 2, qui représentent 8 % des émissions totales de Sia, ont augmenté de 21% par rapport à 2023, en grande partie en raison des fuites de réfrigérant estimées liées à l'acquisition de nouveaux espaces de bureaux au cours de la période considérée, ainsi que du passage d'une méthodologie basée sur l'activité à une méthodologie basée sur la valeur monétaire pour la plupart des consommations de

carburant. À l'inverse, les émissions de scope 3 ont diminué de 8 %, principalement en raison de la réduction des déplacements et des événements. Cette réduction a été partiellement compensée par l'augmentation des émissions liées à l'achat d'actifs immobilisés, notamment de nouveaux espaces de bureaux.

Afin de garantir la transparence et l'exactitude, les émissions de Sia pour 2023 ont été recalculées et retraitées dans le présent rapport. De plus amples détails sur le retraitement, la méthodologie et les indicateurs environnementaux supplémentaires sont disponibles dans la section « Contexte des données ».



Sensibilisation environnementale

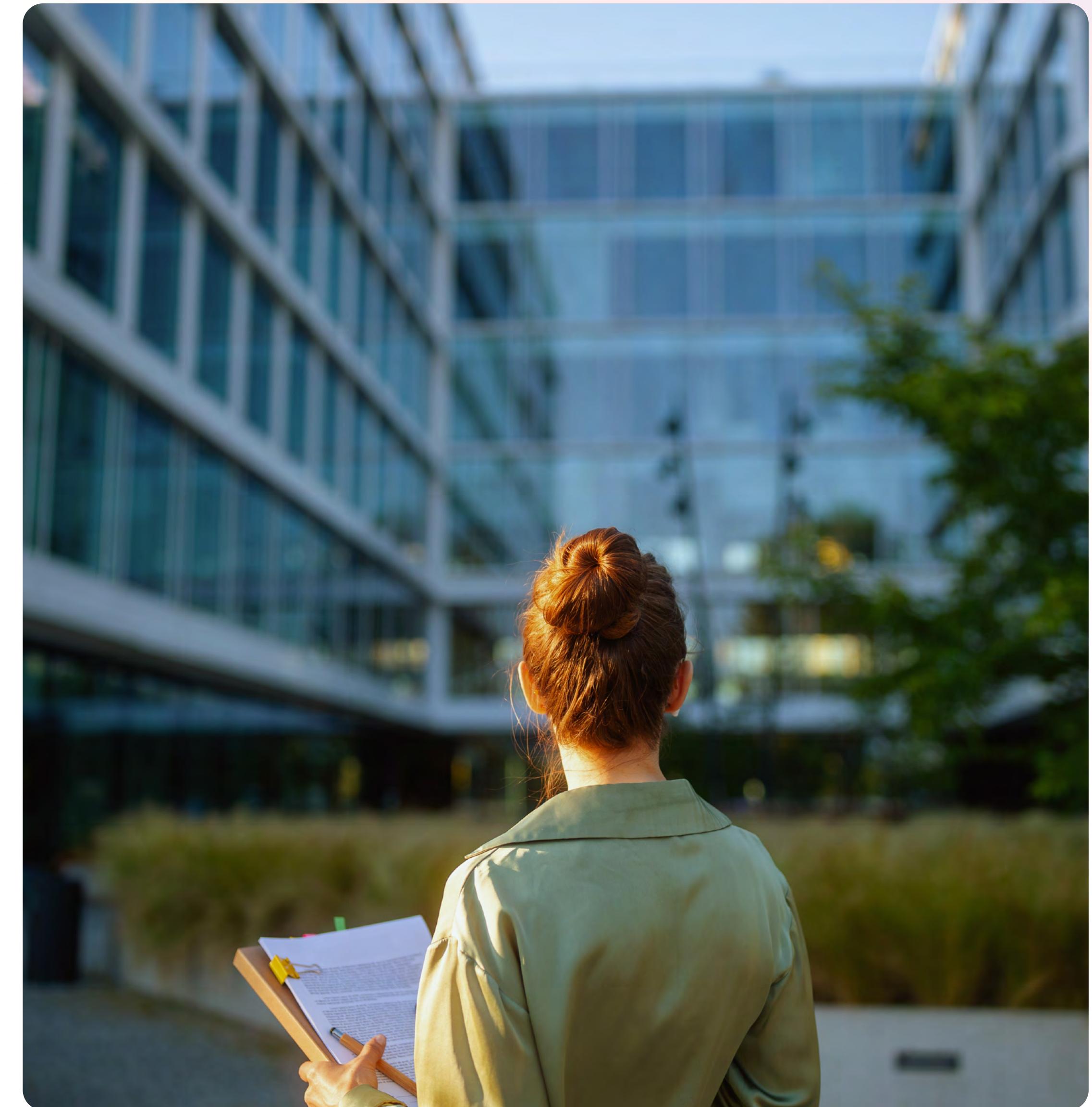
Nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation environnementale auprès de nos collaborateurs, de promouvoir des pratiques de travail plus écologiques et d'encourager les employés à agir dans la lutte contre le changement climatique.

En 2024, l'un des jalons majeurs a été le lancement de la première promotion de Hub Ambassadors pour l'environnement. Ils ont joué un rôle clé dans le soutien des Employee Resource Groups (ERGs), qui mènent tout au long de l'année des actions de sensibilisation à travers des événements, des newsletters et des initiatives communautaires. Les ERGs en France, Belgique, Irlande et au Royaume-Uni ont notamment organisé des collectes de matériel électronique usagé et de vêtements, favorisant la gestion durable des déchets tout en soutenant des associations et communautés locales. Une autre initiative marquante a été le défi « Cycling for Climate », porté par les collaborateurs des Pays-Bas. Cette initiative avait pour objectif de sensibiliser à la crise climatique tout en promouvant un mode de vie durable à travers une expérience à la fois

ludique et pédagogique. Elle a encouragé les participants à se reconnecter aux enjeux environnementaux tout en profitant du plein air et en pratiquant une activité physique.

En parallèle de l'animation régionale, nos Hub Ambassadors ont contribué à la mise à jour de la Charte Environnementale Globale de Sia en 2024. Cette nouvelle version fournit à l'ensemble des collaborateurs des recommandations concrètes pour réduire leur empreinte individuelle et adopter des comportements plus responsables au travail.

Dans le cadre de nos efforts de sensibilisation, Sia anime depuis 2021 « La Fresque du Climat » en France, Belgique et aux Pays-Bas. Cet atelier collaboratif de trois heures, encourage la réflexion individuelle et collective autour des enjeux climatiques, et incite à passer à l'action. Dès 2025, il sera déployé dans de nouvelles régions, notamment en Amérique du Nord.



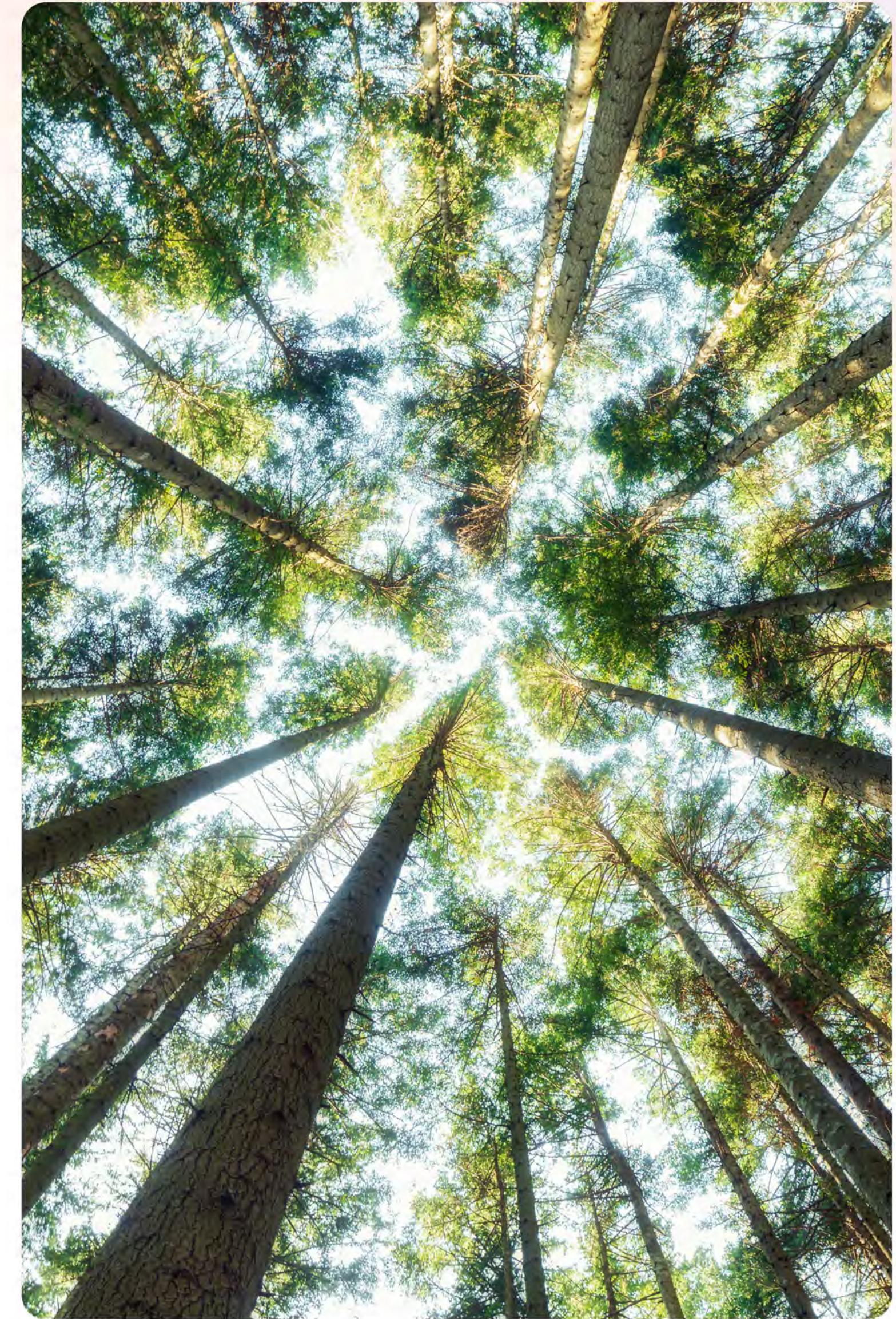


Focus sur un Hub Ambassador

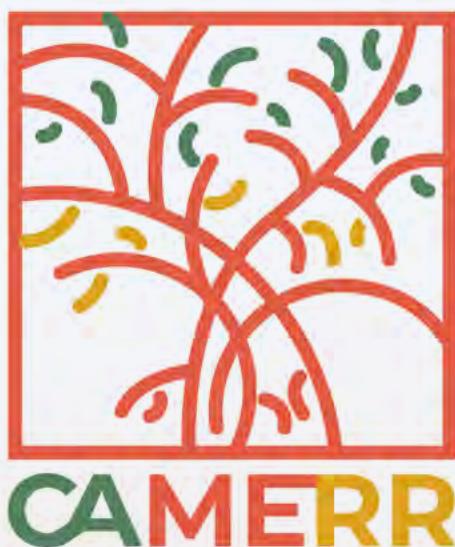
“

Être Hub Ambassador a été l'opportunité idéale pour moi d'incarner l'objectif de notre ERG pour l'environnement en France, « Climate & Change » : encourager l'action climatique individuelle et collective par la sensibilisation et la transparence. Cette année, parmi nos réalisations, nous avons organisé une conférence avec la fondatrice d'une banque verte pour approfondir le concept de finance durable, mené une collecte de vêtements et publié une newsletter mensuelle sur des thématiques environnementales.»

Hugo Adet
FIM Hub Ambassador | Paris



Contribuer à la neutralité carbone globale avec CAMERR



Cameroun Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience
un projet PLANÈTE URGENCE

CAMERR (Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience) est un projet de long-terme au fort potentiel d'impact environnemental, qui vise à restaurer 1 000 hectares de forêts de mangroves sur une période de 30 ans.



750 K

jeunes pousses de mangroves plantées sur 300 hectares en cours de restauration

221

personnes ont été formées aux pratiques de sylviculture durable et 1968 personnes ont bénéficié d'ateliers de sensibilisation

En 2024, CAMERR a permis la restauration partielle de 300 hectares grâce à la plantation de 750 000 jeunes pousses de mangrove. Le projet a également formé 221 personnes aux pratiques de foresterie durable et sensibilisé 1968 participants à travers des ateliers dédiés.

Accompagner nos clients

En tant que cabinet de conseil, Sia a l'opportunité de prendre des mesures en faveur de l'environnement qui dépassent le simple cadre de ses activités, en accompagnant les clients dans la réduction de leur impact environnemental.

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

Lutte contre le changement climatique

Adopter des modèles économiques et des stratégies plus vertueuses pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, en privilégiant une économie circulaire, l'analyse du cycle de vie, les trajectoires Net Zéro, ainsi que la formation des parties prenantes.

Utilisation de la technologie

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

Finance responsable

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

Régulations gouvernementales

Se tenir informé des exigences en évolution et allouer les ressources nécessaires au reporting, à la mesure des impacts et au respect des normes.

Biodiversité

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

Vous trouverez davantage d'informations sur CAMERR et son alignement avec le programme de durabilité globale de Sia dans le chapitre Consulting for Good du présent rapport.



Focus sur les offres

Bas carbone et décarbonation

Les organisations doivent repenser leurs stratégies de réduction des gaz à effet de serre si elles veulent être résilientes face à l'urgence climatique. Des milliers d'entreprises se sont déjà engagées à définir des objectifs de neutralité carbone, tandis que la réglementation en constante évolution rend de plus en plus difficile le statu quo. Sia accompagne de A à Z les organisations dans l'élaboration de leurs trajectoires et feuilles de route vers le Net Zéro. Notre approche s'articule autour de quatre grandes étapes : Mesurer les émissions de gaz à effet de serre, définir des trajectoires de réduction de carbone et de décarbonation, établir une gouvernance, mobiliser les collaborateurs grâce à la sensibilisation et à l'engagement.

Risque et résilience

A mesure que les effets du changement climatique s'intensifient, il devient essentiel pour les organisations de réévaluer leurs modèles économiques pour adresser les risques climatiques. Sia aide les entreprises à atténuer trois types de risques : les risques physiques, les risques de transition associés au passage à des modèles économiques bas carbone, et les risques de responsabilité. Notre méthodologie embarque les organisations dans un parcours en cinq étapes, conçu renforcer leur résilience, mobiliser les collaborateurs et identifier de nouvelles opportunités

1. Impliquer la direction générale

2. Réaliser un diagnostic des risques et des vulnérabilités

3. Développer une stratégie et une feuille de route vers la résilience

4. Passer à l'action et transformer l'entreprise

5. Piloter et évaluer cette nouvelle stratégie de résilience.

E-carburants et biocarburants

Plus que jamais, la transition énergétique place les e-carburants et les biocarburants au cœur de la réflexion, offrant de nouvelles opportunités à de nombreux acteurs de divers secteurs. Cependant, le développement de ces types de carburants pose de nouveaux défis techniques, économiques et réglementaires. Sia mobilise son expertise approfondie pour aider les organisations publiques et privées à surmonter ces obstacles, en les accompagnant à chaque étape de leurs projets d'e-fuels et de biocarburants — depuis la veille, l'analyse de marché et les études prospectives jusqu'à la modélisation de business cases et le suivi opérationnel.



Social

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

Nous sommes conscients que notre performance est étroitement liée à la façon dont nous mobilisons et valorisons nos talents.

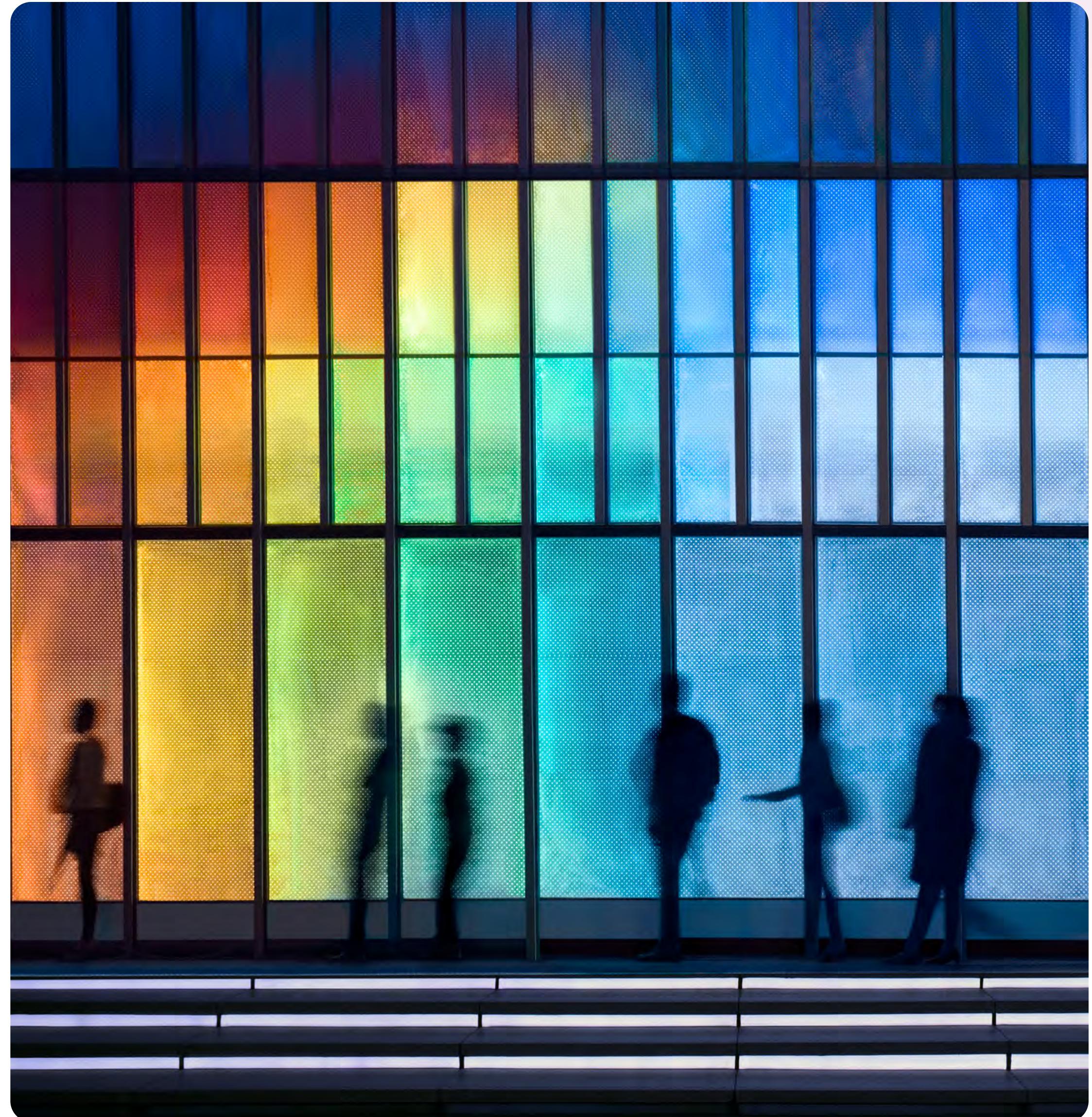
En offrant un accompagnement professionnel personnalisé et en promouvant une culture riche en diversité, équité, inclusion et sentiment d'appartenance, nous renforçons le bien-être et l'employabilité de nos collaborateurs, et construisons les bases de l'innovation et de la croissance. Notre engagement social va au-delà de l'entreprise, soutenant les communautés locales et assurant le respect des droits des personnes tout au long de notre chaîne de valeur. Sia s'engage fermement à

défendre les droits fondamentaux des personnes, tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. Nos engagements se reflètent dans les politiques globales de l'entreprise, y compris notre Code de Conduite, notre Charte d'Achat Responsable, notre Politique de Diversité, d'Equité, d'Inclusion et d'Appartenance, ainsi que dans les manuels destinés aux employés locaux.

Diversité, Équité, Inclusion & Appartenance

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

Notre engagement à recruter et à développer un éventail de talents diversifiés se manifeste par l'offre d'opportunités uniques d'immersion professionnelle et culturelle, propices à la croissance de chacun. Notre approche inclusive favorise une collaboration dynamique avec nos clients, établissant la confiance à travers un environnement d'apprentissage et de curiosité, et produisant des impacts durables. Nous valorisons la compréhension profonde des besoins de nos clients et nous nous engageons à offrir des solutions significatives à leurs défis uniques.



Nous nous engageons pleinement au travail et nous nous efforçons d'écouter, d'observer, de comprendre et d'être compris.

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

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

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

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

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

4 Etendre nos engagements DEIB à l'ensemble de notre **chaîne d'approvisionnement** en recherchant des fournisseurs et des sous-traitants intégrant des valeurs de diversité.

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

Politique du Groupe en matière de Diversité, Equité, Inclusion et Appartenance

Une politique globale cadre tout ce que nous faisons dans l'espace DEIB chez Sia. La politique globale de Diversité, Equité, Inclusion et Appartenance chez Sia, publiée sur son site internet, formalise les convictions du groupe et établit les meilleures pratiques fondamentales autour de quatre axes clés : l'égalité des chances, une culture d'inclusion, un environnement professionnel sûr et l'engagement communautaire. La politique inclut des formations obligatoires pour tous les collaborateurs dès leur arrivée, fondées sur des modules fondamentaux axés sur les biais inconscients. Elle définit également un questionnaire DEIB anonyme, destiné à évaluer la perception des collaborateurs sur ces sujets, afin de permettre à Sia de mesurer son impact dans le temps. Par ailleurs, elle formalise les procédures RH en cas de discrimination ou de harcèlement, garantissant cohérence et transparence à l'échelle internationale. Ces procédures sont applicables à toute alerte levée par ou contre un employé Sia ou un tiers, et ce, quel que soit le canal d'alerte utilisé.

En 2024, la politique DEIB a été révisée et actualisée pour refléter les changements du modèle de gouvernance de durabilité du groupe, et intégrer les nouvelles bonnes pratiques en matière de promotion et d'évolution, d'engagement des employés et de formation. Nous avons également pris deux mesures clés pour renforcer la diffusion et l'application de la politique : sa mise à disposition en trois langues supplémentaires et la création d'un module eLearning dédié. En plus de l'anglais et du français, les parties prenantes peuvent maintenant consulter la politique en néerlandais, italien et japonais. Le module eLearning, qui couvre les points clés de la politique, est disponible dans les mêmes langues. Sa validation est exigée pour tous les collaborateurs de Sia à l'échelle mondiale, dans les trois premiers mois suivant leur embauche. Nous prévoyons de rendre la politique et le module eLearning disponibles en arabe et en chinois au cours de l'année 2025.



Sensibilisation et Communauté

Partout chez Sia, les Hub Ambassadors DEIB animent les Employee Resource Groups (ERG) et les initiatives de sensibilisation au sein de leurs Hubs, afin de favoriser l'adhésion locale aux programmes DEIB du groupe et répondre aux besoins spécifiques de chaque Hub. Variant d'un Hub à un autre, les ERGs, comme Women & Allies, offrent un espace à nos collaborateurs qui partagent des identités et intérêts communs pour construire une communauté.

En 2024, le thème de sensibilisation du groupe était celui de l'allié (Allyship), avec pour objectif de renforcer la confiance et la compréhension de tous et d'éduquer sur différents points de vue. A l'échelle du groupe, nous avons sensibilisé nos équipes à travers des conférences internationales et newsletters dédiées. Nos Hub Ambassadors et ERGs ont relayé l'effort via de nombreuses initiatives locales : ateliers, tables rondes, clubs de lecture etc.

Parallèlement aux événements de networking organisés au niveau des Hubs, le Programme mondial de Mentorat de Sia offre à nos divers talents une occasion unique de bénéficier d'un soutien personnalisé pour leur développement professionnel. Le programme permet aux mentorés d'établir leurs propres critères en termes de profils de mentors et de soutien qu'ils recherchent.



Objectifs du Groupe & Plan d'Action

Les priorités DEIB de Sia et les actions à venir sont formalisées dans un Plan annuel d'Action et de Sensibilisation, qui définit les principales initiatives à l'échelle du groupe.

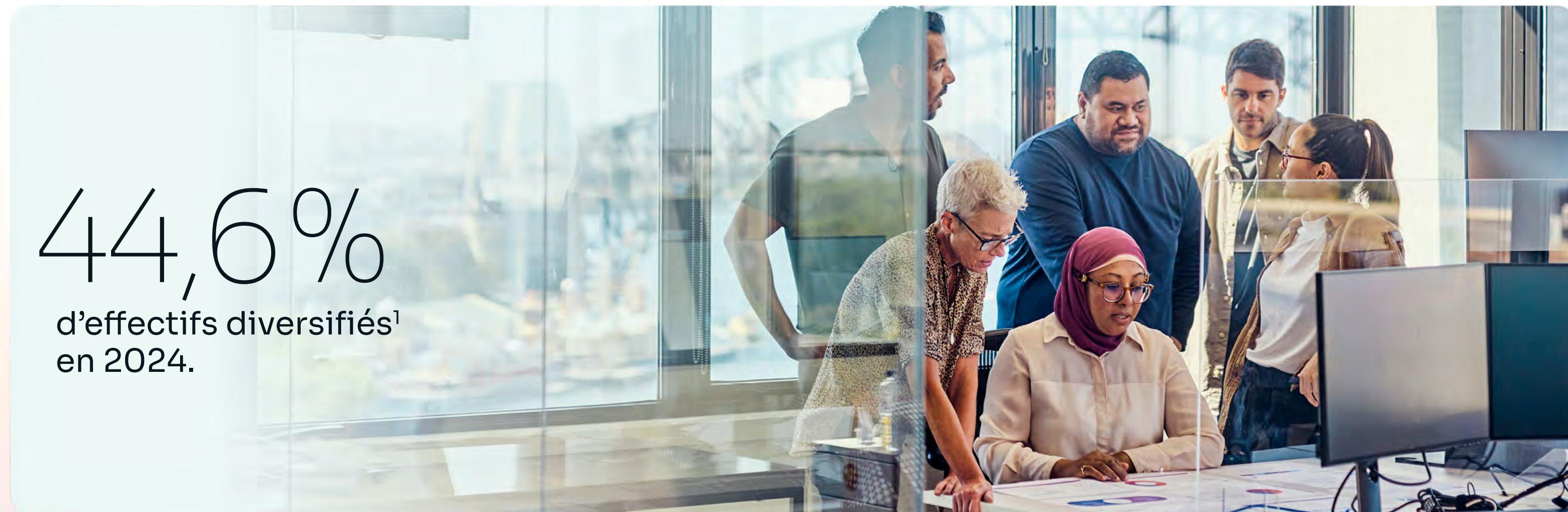
Nous avons réalisé des progrès significatifs en 2024, notamment :

- / La publication d'une version actualisée de la Politique DEIB et d'un module eLearning dédié, disponible en cinq langues.
- / La création d'une nouvelle version du questionnaire DEIB, traduite en six langues, intégrée à une nouvelle plateforme dédiée.
- / Un audit des processus d'évaluation de la performance, première étape vers un suivi des taux de promotion au sein des groupes sous-représentés.
- / Le développement initial d'un programme de formation à l'Intelligence Culturelle (CQ)
- / L'intégration des mises-à-jour de durabilité dans les assemblées générales locales, renforçant ainsi l'engagement.

En 2025, nous poursuivrons nos engagements avec les initiatives clés suivantes :

- / Le déploiement d'un nouveau questionnaire DEIB et la facilitation de la planification des actions au niveau du Hub.
- / La mise en œuvre d'un cadre normalisé de rapports d'évaluation comprenant des mesures de diversité, intégré dans le futur système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) du groupe.
- / Le lancement des campagnes de sensibilisation aux biais inconscients, adaptées aux évaluateurs.
- / La mesure des taux de promotion par genre, prétendue race et origine ethnique (dans certains pays), avec des données ventilées par pays et marché.
- / Le déploiement du programme complet de formation à l'intelligence culturelle (CQ), incluant un eLearning complet et une série de tables rondes internationales.
- / L'introduction d'un atelier "Women Who Lead" dans le cadre du programme Ascent : Leader of Tomorrow.
- / Conception d'un atelier sur la non-discrimination, également intégré au programme Ascent : Leader of Tomorrow.

Afin d'orienter les initiatives de sensibilisation en 2025, nous avons identifié la santé mentale – spécifiquement ses intersections avec les enjeux DEIB – comme thème directeur de Sia.



¹ La diversité est définie comme l'appartenance à un ou à plusieurs des groupes suivants : femmes et non-binaires, minorités raciales et ethniques, et personnes en situation de handicap.
L'indicateur de performance inclut les employés à temps plein.

² Niveau de directeur et plus.

Objectifs clés

Diversité

25 %

de femmes aux postes de direction² d'ici 2025

50 %

d'effectifs diversifiés
d'ici 2027



+1 %

de femmes dans l'ensemble
des effectifs chaque année

Culture inclusive

100 %

des nouveaux arrivants formés
sur les biais inconscients dans
les 6 mois suivant leur arrivée

100 %

des nouveaux arrivants formés
sur la politique DEIB dans les 3
mois suivant leur arrivée

50 %

de participation dans
l'enquête DEIB annuelle

100 %

de l'effectif à temps
plein formé en ligne sur
l'intelligence culturelle

Genre

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

En 2024, Sia a atteint 28% de femmes aux postes de direction, dépassant notre objectif avec un an d'avance. Cette progression s'explique en grande partie par une augmentation du nombre de femmes promues au poste de directrice. S'agissant de l'équilibre global femmes-hommes, nos résultats 2024 sont en ligne avec notre objectif et performances précédentes, avec une hausse de 1%.

Nos objectifs en matière d'égalité femmes-hommes seront réévalués et renforcés en 2025.

Répartition des femmes au sein de postes de direction¹, et parmi les autres collaborateurs

	2022	2023	2024
Direction générale	21%	22%	28 %
Reste des employés	41%	41%	42 %
Effectif global	39%	40 %	41%

Nous avons progressé dans notre ambition de bâtir une culture d'inclusion et d'appartenance pour les femmes en 2024, en menant tout au long de l'année diverses campagnes de sensibilisation, des événements et partenariats externes. Ainsi, en France, notre marché le plus large qui comprend plus de la moitié des effectifs de Sia, nous avons renouvelé notre engagement auprès du collectif #StOpe le sexisme ordinaire en entreprise, pour la deuxième année consécutive. Portée par l'AFMD², une organisation française à but non lucratif spécialisée dans la diversité, l'équité et l'inclusion, et soutenue par le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, cette initiative fédère 301 organisations autour de huit actions visant à lutter contre le sexisme sur le lieu du travail.

En 2024, nous nous sommes engagés à renforcer nos exigences en matière de formation sur ce sujet. Dans ce cadre, nous avons déployé un module eLearning sur la compréhension et la lutte contre le sexisme, désormais obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs en France. Nous avons aussi développé une formation interne dédiée à la prévention du harcèlement sexuel, qui sera lancée au cours de l'année 2025.

Sia a célébré la Journée Internationale des Droits des Femmes et le Mois de l'Histoire des Femmes à travers diverses initiatives en Amérique du Nord, en Europe, au Moyen-Orient et dans la région Asie-Pacifique, axées sur l'accélération des actions. Ces initiatives comprenaient des tables rondes, conférences avec des femmes leaders, sessions de partage, événements de networking et des newsletters pédagogiques.

Rémunération globale des femmes par rapport à celle des hommes

	2022	2023	2024
Direction générale ¹	0,90	0,86	0,89
Salariés	0,94	0,95	0,94

La composante «égalité des chances» dans notre plan d'Action et de Sensibilisation DEIB est essentielle pour continuer d'augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction et assurer l'équité des promotions en 2025. Les actions clés incluent la mesure et la publication de taux de promotion par genre, avec des actions correctives si nécessaire, ainsi que l'introduction des ateliers Women Who Lead et Non-Discrimination dans le programme Ascent : Leaders of Tomorrow de Sia.



¹ Niveau directeur et plus.

² Association Française des Managers de la Diversité

Inclusion des LGBTQIA+

Sia soutient l'inclusion des personnes LGBTQ+ à travers des initiatives de sensibilisation et de renforcement de la communauté dans l'ensemble du groupe.

En 2024, nous avons organisé une table ronde internationale, au cours de laquelle des collaborateurs LGBTQ+ ont partagé leurs expériences et animé une discussion ouverte sur le fait d'être allié au travail. Au niveau du Hub, les ERGs Pride & Allies offrent un soutien entre pairs à nos collègues LGBTQ+ et à leurs alliés, en leur fournissant un espace d'échange, de réseautage et de soutien aux communautés locales.

Aux Etats-Unis, nous collaborons chaque année avec Out for Undergrad, une organisation à but non lucratif, dédiée à aider les étudiants universitaires LGBTQ+ à réaliser leur plein potentiel et à lancer leur carrière.

Inclusion raciale et ethnique

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

Nos ERGs sont des moteurs de changement positif et offrent un espace sûr d'échange, d'apprentissage, de soutien et de célébration mutuelle pour les collaborateurs.

A titre d'exemple, le réseau BIPOC & Allies en Amérique du Nord, dédié à l'accueil, à la valorisation et à la promotion des Black, Indigenous, and Persons of Color (BIPOC) au sein de Sia, sensibilise l'ensemble de l'organisation par le biais de diverses initiatives tout au long de l'année.

Dans la zone APAC, Sia Australia s'engage à construire des communautés plus dynamiques et prospères dans lesquelles la culture, l'histoire et les peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torres sont reconnus, compris et promus. En 2023, une équipe dédiée a développé un plan d'action pour la réconciliation (Reconciliation Action Plan (RAP)), sous la direction d'un mentor aborigène. Le RAP de Sia s'aligne sur le cadre développé par Reconciliation Australia, l'organisme chef de file de la réconciliation dans le pays. Ce cadre comprend quatre types de RAP - Réfléchir, Innover, Étendre et Élever - qui permettent aux organisations de développer continuellement leurs engagements.



Bien-être des employés

Sia s'engage à favoriser un environnement de travail inclusif où chaque employé se sent soutenu et valorisé.

Cela se reflète dans les politiques RH dédiées, les dispositifs de soutien interne et les initiatives de sensibilisation conçus pour soutenir les employés en situation de handicap. En France, au Royaume-Uni et en Belgique par exemple, les employés ont accès à des organisations externes spécialisées dans la gestion du handicap, des changements de vie majeurs ou de problématiques de santé mentale. De surcroît, des référents RH dédiés sont disponibles pour garantir une assistance personnalisée et confidentielle.

Nos bureaux français, y compris le siège de Paris, soutiennent les personnes en situation de handicap au sein de la communauté locale, en passant par des établissements ou services d'aide par le travail pour engager les équipes d'entretien des bâtiments et de service de restauration.²

En 2025, nous mettons davantage l'accent sur le bien-être en lançant un nouveau programme de santé mentale. Développé en collaboration avec Usida, la branche de Sia spécialisée dans les comportements organisationnels, cette initiative s'appuiera sur l'expertise de professionnels en psychologie et neurosciences cognitives pour promouvoir la santé mentale et le bien-être dans le groupe. Ce programme comprendra notamment une formation obligatoire sur la santé mentale pour toutes les équipes RH.

¹ Niveau de directeur et plus. Niveau de directeur et plus.

² Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)



Focus sur les Hub Ambassadors

“

La diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIB) ne sont pas seulement des idéaux, ce sont les fondements de l'innovation, de l'appartenance et de la réussite. Et pour réussir en tant que collègues et êtres humains, nous devons apprendre à réussir ensemble. Les ERGs créent des espaces non seulement où les voix peuvent être entendues, les expériences valorisées et les opportunités partagées, mais aussi où le sens nourrit la collaboration, et la collaboration stimule l'innovation. Au cours de l'année écoulée, à travers nos initiatives soutenues par les ERGs, mon objectif était de rassembler des perspectives diverses et surtout de faire émerger un état d'esprit qui encourage l'action collective.»



Gervan Williams

Hub Ambassador - Amérique du Nord

Etats-Unis

“

Mon engagement de cette année a consisté à faire entendre la voix singulière de la région APAC, dans un espace encore souvent façonné par les récits occidentaux. J'ai été initialement intéressée par le rôle de Hub Ambassador parce que je crois fermement que, si les valeurs du DEIB sont universelles, leur implémentation efficace requiert un respect profond et une compréhension fine des contextes culturels locaux. Lancer la première politique DEIB en japonais a été une étape importante vers une inclusion locale et une compréhension inter-régionale (la version en chinois arrive bientôt !). J'espère que notre travail établit les bases pour des efforts plus localisés et ouvre des portes à une collaboration mondiale renforcée.»



Hélène Hana Smadja

Hub Ambassador - Asie

Japan

Développement de carrière

Nous pensons que l'aide au développement professionnel de nos collaborateurs nécessite une approche flexible et adaptée ainsi que des outils qui facilitent ce dernier.

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

Dans le cadre de notre stratégie Talent Development, nous développons de nouveaux parcours de carrière pour tous les secteurs d'activité de Sia. Ces parcours harmonisent les niveaux dans tous les Hubs, offrant plus de clarté à nos collaborateurs en ce qui concerne les attentes en matière de performance et les critères de promotion. En 2024, en s'appuyant sur les progrès réalisés au sein de la Business Line Strategy & Management Consulting du groupe, nous avons développé de nouveaux parcours de carrière pour deux business lines supplémentaires, SiaXperience et Lifesciences & Healthcare. Ces lignes d'activité offrent désormais trois parcours distincts : Consulting, Engagement et Expert.

Nous avons lancé la deuxième édition du programme mondial de mentorat de Sia en 2024, après une session inaugurale réussie en 2023. Le programme soutient le développement de nos collaborateurs en les aidant à renforcer les compétences professionnelles et interpersonnelles dont ils ont besoin pour réussir leur carrière. Les participants bénéficient d'un réseau international de mentors, ce qui permet des connexions et un apprentissage au-delà des frontières. Le programme est autogéré et entièrement personnalisé : les binômes mentor/mentoré établissent leur propre rythme et leurs domaines d'intervention. Des centaines d'employés ont participé au programme 2024.

Les évaluations régulières des performances de tous les employés à temps plein contribuent à encadrer le développement de carrière chez Sia. Le processus d'évaluation varie quelque peu selon les régions, les cycles officiels étant annuels (75 % des sites) ou semestriels (25 % des sites). Au cours d'une évaluation, l'intitulé du poste, le niveau et la rémunération de l'employé peuvent être revus. Ce processus est l'occasion d'un retour d'information sur les performances passées, les objectifs pour la période à venir

et une discussion sur les objectifs de carrière à long terme de l'employé. En dehors des cycles d'évaluation formels, les managers sont censés maintenir une communication ouverte et réciproque avec leurs équipes, et nos collaborateurs sont encouragés à rechercher en permanence un retour d'information. Afin d'accroître l'objectivité de l'évaluation des performances, nous avons élaboré un manuel d'évaluation des carrières pour aider les employés et les managers à comprendre les attentes, les lignes directrices et les recommandations pour une bonne évaluation des performances.

Afin d'améliorer et d'harmoniser la gestion des carrières dans l'ensemble du groupe, Sia s'est engagé à adopter en 2024 un système d'information sur les ressources humaines (SIRH) pour l'ensemble du groupe. Tout au long de l'année, notre équipe Talent Development a collaboré avec une équipe interfonctionnelle de parties prenantes pour examiner, concevoir et mettre en place l'outil, qui comprendra un logiciel d'enquête amélioré. La mise en œuvre complète du SIRH est prévue pour juillet 2025.

Mobilité Internationale

Le rayonnement mondial de Sia offre un certain nombre d'opportunités de mobilité internationale. Nos programmes offrent une expérience professionnelle enrichie à différents niveaux de progression de carrière, allant des stages aux contrats permanents à l'étranger. Ouverts aux citoyens européens, les contrats V.I.E. permettent aux employés de s'installer dans n'importe quel bureau de Sia dans le monde pour une durée maximale de deux ans. 34 employés de Sia étaient sous contrat V.I.E. en 2024.

Notre programme de mobilité interne est conçu pour les consultants de Sia ayant plus de deux ans d'expérience et souhaitant être transférés dans l'un de nos bureaux à l'étranger. Grâce à ce programme, en 2024, 16 employés ont déménagé à l'international et 11 ont été transférés dans un autre bureau au sein du même pays.



Leadership Program



J'ai vraiment apprécié la dynamique de pair à pair de l'atelier - il était rassurant de voir que des collègues d'autres unités opérationnelles étaient confrontés à des défis similaires.

Il s'agit presque d'une forme de coaching mutuel, qui correspond bien à l'esprit de camaraderie qui règne dans le secteur du conseil. J'ai vraiment apprécié cet aspect collectif. Le deuxième aspect que j'ai apprécié est le contenu lui-même. Il m'a permis de prendre conscience de mes propres comportements. La couche théorique est restée pragmatique et facile à appliquer, ce qui est particulièrement précieux dans notre environnement de travail rapide et exigeant. Le format amical et convivial a rendu le processus d'apprentissage d'autant plus engageant ».

ASCENT: Leaders of Tomorrow

Le développement de nos meilleurs talents est essentiel à la réussite de l'ambitieuse stratégie de croissance de Sia.

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

Niveau 1

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

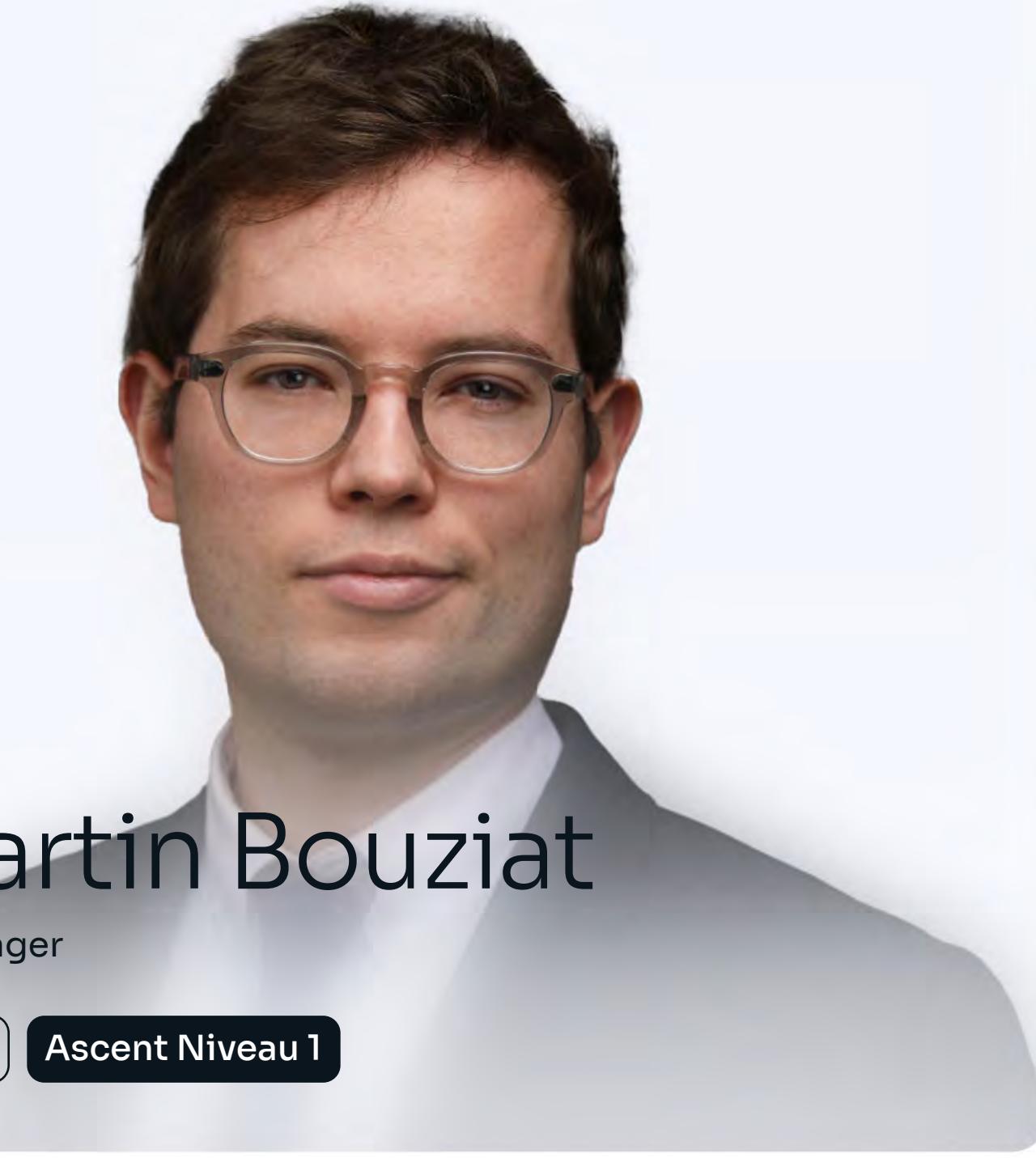
En 2024, plus de 250 collaborateurs ont fraîchement intégré le programme de niveau 1.

Niveau 2

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

Niveau 3

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



Martin Bouziat

/ Manager

Paris Ascent Niveau 1

Opportunités d'apprentissage

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

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

Les parcours de formation globaux de Sia sont adaptés aux différents niveaux et équipes, ainsi qu'un parcours dédié à l'éthique des affaires, chacun comprenant à la fois des programmes de formation obligatoires et optionnels. Les formations proposées par Sia comprennent à la fois des cours eLearning et des sessions dirigées par des formateurs, virtuelles ou en personne, toutes déployées dans notre plateforme LMS globale Sia Institute. Les formations chez Sia comprennent à la fois des cours en ligne et des sessions dirigées par des formateurs, virtuelles et en personne.

5545

cours suivis sur Sia Instituteen 2024 par nos employés



Notre approche à l'apprentissage repose sur cinq principes :

1

La règle 70/20/10

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

2

Sur mesure

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

3

ATAWAD (Anytime, Anywhere, Any Device)

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

4

Qualité

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

5

Agilité

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



Nos talents

En quelques chiffres

APAC

116

Moyen-Orient

108

BENELUX

148

Amérique du Nord

616

France, Italie, Maroc

1345

UK & Ireland

90

2423

employés à temps plein dans le monde représentant plus de 74 nationalités en 2024.

Equilibre entre les hommes et les femmes par Hub

	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Non-binaire	Femme	Homme	Non-binaire	Femme	Homme	Non-binaire
APAC	38,2%	61,8%	0,0 %	38,4%	60,9%	0,0 %	40,5%	59,5%	0,0 %
BENELUX	30,6%	69,4%	0,0 %	31,5%	68,5%	0,0 %	30,4%	69,6%	0,0 %
FIM	40,2%	59,8%	0,0 %	40,5%	59,5%	0,0 %	41,2%	58,8%	0,0 %
Moyen Orient	37,5%	62,5%	0,0 %	33,0%	67,0%	0,0 %	29,6%	70,4%	0,0 %
Amérique du Nord	40,0 %	59,8%	0,2 %	40,4%	59,5%	0,2 %	43,3%	56,3%	0,2 %
UK&I	41,3%	58,7%	0,0 %	43,3%	56,7%	0,0 %	55,6%	44,4%	0,0 %
Total	39,4%	60,6%	0,0%	39,6%	60,3%	0,0%	41,1%	58,9%	0,0%

Diversité raciale et ethnique : Etats-Unis

	2022	2023	2024
% de l'effectif appartenant à des minorités	32,1%	34,5%	33,4%
Préfère ne pas se prononcer	7,4 %	2,8 %	6,3 %
Indien d'Amérique / Autochtone d'Alaska	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Asiatique	17,5 %	20,4 %	19,7 %
Noir ou afro-américain	5,6 %	4,9 %	4,4 %
Hispanique ou Latino	6,7 %	5,9 %	5,9 %
Natif Hawaïen ou autre insulaire du pacifique	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Deux ethnies ou plus	1,8 %	3,1 %	3,2 %
Blanc	60,5%	62,7%	60,3%

Répartition par Âge

	2022	2023	2024
Direction générale¹			
Moins de 30 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %
30-50 ans	74,3 %	75,6 %	76,0 %
Plus 50 ans	25,7 %	24,4 %	24,0 %
Salariés			
Moins de 30 ans	57,4 %	60,9 %	52,9 %
30-50 ans	38,7 %	35,8 %	43,0 %
Plus de 50 ans	3,9 %	3,3 %	4,1 %

¹ La direction est définie comme le niveau de directeur et plus.

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

Diversité des effectifs²

2023

43,3 %

2024

44,6 %

Communauté

Sia s'engage à soutenir les communautés dans lesquelles elle opère à travers des dons caritatifs, l'emploi inclusif et les initiatives d'engagement communautaire.

En Amérique du Nord, notre ERG Sia Cares mène de nombreuses actions tournées vers la communauté, en incitant les collaborateurs à participer à des collectes de fonds et à des activités de bénévolat à impact positif au niveau local. En Europe les ERGs axés sur la DEIB et l'environnement organisent des initiatives telles que les collectes de vêtements, pour soutenir les associations locales tout en réduisant l'impact environnemental local.

En France, les équipes RH et Office Management collaborent avec des établissements ou services d'aide par le travail et des organisations à but non lucratif pour soutenir l'emploi local de personnes en situation de handicap.

A l'échelle du groupe, Sia soutient des organisations dédiées à l'équité sociale et à la résilience environnementale, à travers des dons et des partenariats stratégiques.

Le projet CAMERR (Cameroon Mangrove Ecosystem Restoration & Resilience) de Sia génère un impact socio-économique significatif dans les régions côtières du Cameroun. A ce jour, le projet a permis de créer 184 emplois locaux, a formé 221 personnes dans la foresterie durable, et a sensibilisé 1968 personnes via des ateliers sur l'environnement.

Par ailleurs, en 2024, CAMERR a établi un partenariat avec une organisation locale à but non lucratif pour développer une technologie de fumoir améliorée, visant à accroître les conditions de travail et les retombées économiques des populations locales tout en réduisant les émissions. Une étude d'impact socio-économique, incluant une analyse différenciée selon le genre, a aussi été lancée en 2024. Le projet devrait se poursuivre jusqu'en 2026.



Solutions clients

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

Responsabilité sociale

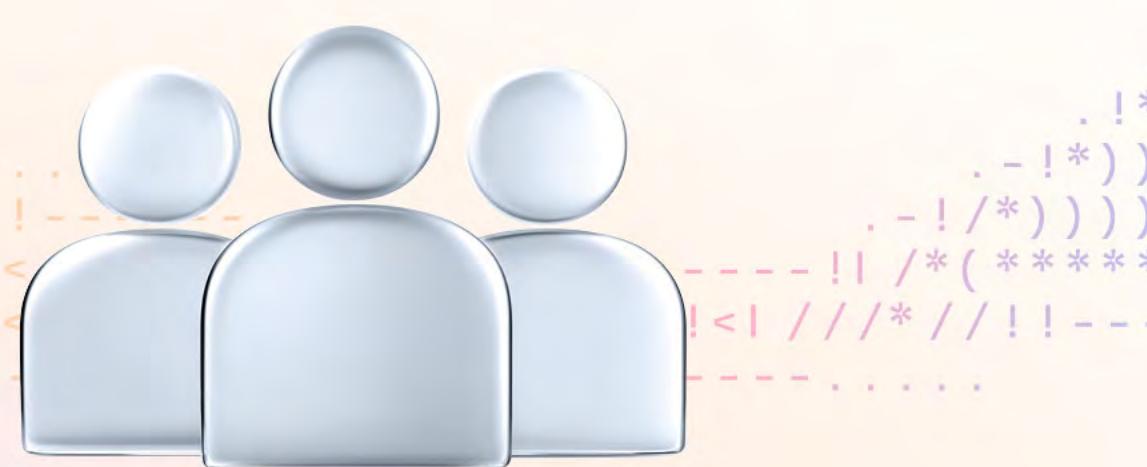
L'accompagnement de nos clients dans ce domaine se concentre sur quatre axes clés :

Le bien-être au travail

La transformation du travail et le travail 4.0

La négociation sociale

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



Focus sur les offres

Diversité, Equité, & Inclusion

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

1. **Un diagnostic de maturité en DEI** pour identifier les principaux axes d'amélioration, rendant le concept de DEI plus concret et applicable.
2. **Des ateliers adaptés aux besoins des employés**, utilisant les meilleures méthodes SCRUM et Design Thinking pour cerner les besoins et attentes des parties prenantes et établir les meilleures pratiques pour l'inclusion des employés.
3. **Un audit organisationnel** qui examine toutes les politiques et procédures influençant le parcours des employés et la DEI, ainsi qu'une analyse et une évaluation des communications externes et de l'image de marque.
4. **Des formations** couvrant divers sujets, tels que les biais inconscients, le coaching en leadership et la communication inclusive.

Bien-être au travail et risques psychosociaux

Forts de plus de 30 ans d'expérience, les experts en comportement organisationnel de Sia, au sein d'Uside, accompagnent les clients dans la promotion d'un environnement de travail positif, tout en traitant les risques psychosociaux, tels que le stress, le harcèlement et le burnout.

Nos services phares incluent :

Des diagnostics relationnels et des consultations éthiques

Des formations en intelligence émotionnelle

Des programmes de coaching personnalisé et de soutien pour les dirigeants

Des formations en gestion de la charge de travail

Des évaluations axées sur les risques psychosociaux, le bien-être au travail, la résilience et la fidélisation.

Gouvernance

Gouvernance

Modèle de gouvernance du groupe

Sia est présent dans six Hubs à travers le monde, couvrant les régions EMEA, Amérique du Nord et APAC. Sia est dirigé par un Comité Exécutif Groupe, présidé par le CEO du Groupe et structuré en trois pôles.

Directeur Général du Groupe

Fonctions Corporate (trois membres exécutifs)

- / Président & Chief Operating Officer
- / Chief Financial Officer
- / Chief Solutions Officer

Equipe de Direction des Business Line (six membres exécutifs)

- / Conseil en Stratégie & Management
- / IA, Data, & Quantitative
- / SiaXperience
- / Cybersecurité
- / Biopharma

Equipe de Direction des Hubs (six membres exécutifs)

- / APAC
- / BENELUX
- / France, Italie, Maroc
- / Moyen-Orient
- / UK & Irlande
- / Amérique du Nord

Au niveau des Hubs, des comités de pilotage de Hub (Hub Steerco) fonctionnent sous la direction du Comité Exécutif Groupe et sont composés de BU & Practices Leaders et de Market Leaders.

Un conseil de surveillance a été mis en place en décembre 2024, à la suite du partenariat avec l'investisseur financier Blackstone. Ce conseil est composé de quatre membres du Comité Exécutif de Sia et de deux membres de l'équipe d'investissement de Blackstone. Le CEO Groupe de Sia conserve une participation majoritaire significative dans l'entreprise et continue d'en assurer la direction.



Croissance & leadership responsables

Sia a connu une croissance rapide depuis sa création, à la fois de manière organique et par le biais d'opérations de fusions-acquisitions ambitieuses et est en voie pour poursuivre cette dynamique dans les années à venir. Afin de garantir une croissance durable et responsable, nous avons initié en 2023 un parcours de transformation culturelle, en partenariat avec Usidé, la branche de Sia spécialisée dans le comportement organisationnel, en s'appuyant sur une expertise approfondie en psychologie et neurosciences cognitives.

Notre objectif est de faire évoluer notre approche du leadership afin que la culture de Sia soit propice à l'efficacité collective et à la résilience dans un contexte d'hypercroissance, tout en renforçant le sentiment d'appartenance. Ce travail a débuté

par un diagnostic culturel, envoyé à l'ensemble des employés du groupe en 2023, conçu pour évaluer la perception des collaborateurs sur la culture et le management de Sia. Les résultats ont été analysés en ateliers animés par les coachs de Usidé, durant lesquels notre équipe de direction a identifié les dimensions culturelles clés à préserver et celles devant évoluer. En 2024, nos dirigeants ont approfondi cette démarche en définissant l'ensemble des Leadership Mindsets, favorables à une croissance durable et une culture d'appartenance. Ce travail se poursuivra en 2025.

Pour en savoir plus sur l'approche de transformation culturelle d'Usidé, cliquez ici.

Ethique & intégrité

Nous nous engageons à promouvoir une culture d'entreprise responsable, ancrée dans six valeurs fondamentales :

1. L'excellence

2. L'esprit d'entrepreneuriat

3. L'innovation

4. Le travail d'équipe

5. La responsabilité sociale

6. Le bien-être des employés



Publié sur le site de Sia, notre Code de Conduite sert de référence à l'ensemble des parties prenantes de Sia à l'échelle mondiale, afin de garantir le respect des normes les plus strictes en matière d'éthique professionnelle. Le Code de Conduite énonce un ensemble de principes pour chacune de nos valeurs et fournit des lignes directrices et des procédures destinées à clarifier les comportements attendus de nos collaborateurs, notamment en termes de non-discrimination, de respect de l'environnement, de signalement d'alertes, de lutte contre la corruption, de protection des données et de confidentialité. Le Code de Conduite énumère également les sanctions en cas de non-conformité. Il est signé par tous les employés de Sia.

Le Code de Conduite est également renforcé par notre politique mondiale de Diversité, Equité, Inclusion et d'Appartenance (DEIB), ainsi que par les politiques locales et des manuels de l'employé, qui fournissent des réglementations spécifiques à chaque pays ainsi que des pratiques commerciales. Afin d'intégrer davantage la responsabilité et l'intégrité dans notre culture, nous formons nos employés sur des sujets tels que la lutte contre la corruption, la protection des données et les achats responsables.

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

Les engagements éthiques de Sia envers les fournisseurs, ainsi que les attentes à leur égard en matière de respect du travail et des droits humains, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, sont formalisés dans une Charte d'Achats Responsables. Cette charte a été distribuée à une sélection de fournisseurs clés depuis son lancement en 2022.



Un dialogue ouvert

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

Pour cela, nous diffusons des questionnaires anonymes, via une plateforme tierce, afin de mieux comprendre l'expérience des employés et d'offrir plus de transparence à nos collaborateurs. Les questionnaires portent sur divers domaines, notamment l'engagement des employés, la Diversité, l'Equité, l'Inclusion et l'Appartenance, l'intégration ou encore le offboarding.

La communication ouverte avec nos collaborateurs est garantie grâce aux Employee Resource Groups (ERGs), représentés par les Hub Ambassadors et les comités d'entreprise formels des employés. Ces rôles servent à fluidifier la communication entre les employés et la direction, que ce soit par le biais de séances de réflexion ou par la remontée d'informations par l'intermédiaire de représentants des employés.

Les informations relatives à la performance de l'entreprise, aux opérations et à la stratégie sont divulguées par la direction via des communications écrites et des sessions de questions-réponses dédiées.

Des échanges fréquents avec nos collaborateurs et nos clients sont essentiels pour l'innovation et le maintien de la confiance. Nous organisons régulièrement des événements dans tous nos bureaux, avec et pour nos clients, comme

des conférences virtuelles ou en personne et des tables rondes. Ces événements nous donnent l'occasion de partager et de développer notre expertise, tout en nous permettant de mieux comprendre les besoins et les attentes de nos clients. Les clients peuvent également se renseigner sur nos pratiques et engagements en termes de durabilité en consultant le présent rapport, publié sur notre site web, ainsi que notre évaluation annuelle EcoVadis. EcoVadis est un organisme international indépendant de notation en matière de durabilité, qui évalue nos actions, politiques et procédures dans les domaines des droits humains et du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. Notre évaluation EcoVadis est mise à la disposition des clients via la plateforme en ligne EcoVadis, ou sur demande, et est communiquée en interne à tous les employés.

Notre impact sur les communautés et le dialogue que nous entretenons avec elles, se traduisent notamment par la création d'emplois, le développement de nouvelles technologies et de solutions durables, et la contribution au débat public. Sia est également membre de Syntec Conseil, syndicat professionnel des sociétés de conseil en France, où se trouve le siège du groupe.

Lutte contre la corruption

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

Notre Code de Conduite prépare les collaborateurs à lutter contre la corruption en précisant ce que constitue un comportement corrupteur, tel que le trafic d'influence, ainsi que d'agir en cas de manquement constaté. Pour plus de renseignements sur la nature des conflits d'intérêt et les procédures associées pour les éviter, les collaborateurs sont encouragés à consulter le Code de Conduite, ainsi que la Politique de Cadeaux et Invitations de Sia. Le Code de Conduite est également complété par des modules de formations sur la lutte contre la corruption, obligatoires pour tous les employés. Outre les lois et réglementations locales, toutes les activités de Sia dans le monde respectent les lois françaises anti-corruption. L'engagement Sia envers la lutte contre la corruption est également démontré par notre soutien au Pacte Mondial des Nations Unies, dont nous sommes signataires actifs.



Protection des données & confidentialité

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

Les procédures à l'échelle internationale et les règlements applicables à tous les sites de Sia sont détaillés dans notre Code de Conduite, Charte de Confidentialité et politique de Protection des Données et de nombreuses autres politiques.

En plus de garantir à nos collaborateurs de disposer de connaissances nécessaires pour se conformer aux lois sur la protection des données et la confidentialité, ces règlements garantissent une transparence sur la manière dont les données sont gérées chez Sia, y compris les procédures relatives à la conservation et à l'effacement de ces dernières, aux violations de données et aux évaluations des risques.

A partir de 2025, tous les collaborateurs devront également suivre une formation obligatoire sur la confidentialité et la protection des données.

En complément des lois et réglementation locales, tous les sites de Sia respectent le Règlement Général de la Protection des Données (RGPD). Une formation interne sur le RGPD est obligatoire pour tous les employés.



Cybersécurité

La cybersécurité est essentielle à la gouvernance responsable de Sia, car elle sous-tend la résilience et l'intégrité de nos opérations, données et services. Sous la direction du responsable de secteur d'activité Cybersécurité, agissant en tant que Chief Information Security Officer (CISO), la cybersécurité est gérée en interne et intégrée dans notre stratégie IT de groupe.

Notre système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) décrit les principes de sécurité et les exigences techniques applicables à l'ensemble de l'organisation. Cela englobe les protocoles de réponse aux incidents, la gestion des utilisateurs et des appareils, le contrôle d'accès, la gestion des mots de passe et les politiques d'authentification.

Pour améliorer continuellement la sécurité, nous menons des audits internes et externes et révisons annuellement toutes les politiques. A titre d'exemple, la plateforme d'IA de Sia est certifiée ISO 27 001, reflétant notre adhésion aux normes internationales de gestion de la sécurité de l'information.

La sensibilisation de nos employés est la pierre angulaire de notre approche de la cybersécurité. Tous les employés reçoivent des formations régulières, complétées par des simulations réalistes d'hameçonnage, favorisant une culture de vigilance et de responsabilité partagée.

Nos postes de travail sont sécurisés par une suite complète de solutions de sécurité Microsoft, notamment Purview, Defender, EDR/XDR, Microsoft Sentinel pour la détection et la réponse aux menaces avancées. Le cryptage des données et la protection des postes de travail sont systématiquement appliqués à tous les appareils et systèmes.

En ligne avec notre engagement pour des pratiques professionnelles responsables, nous évaluons les risques en cybersécurité de nos partenaires et fournisseurs. Les engagements contractuels sont conditionnés au respect de normes de sécurité prédéfinies.

Par ces mesures, Sia adopte une approche proactive, structurée et évolutive de la cybersécurité, alignée avec nos ambitions en matière de durabilité plus larges, s'adaptant à la transformation continue des risques en cybersécurité.

Accompagner nos clients

Regard sur la transformation culturelle



Face à une multitude de défis, allant des mutations sociétales au désengagement des employés et à l'hyper-transformation, les entreprises doivent réévaluer leurs paradigmes opérationnels et réajuster l'expérience collaborateur pour garantir leur succès dans la durée. Dans ce contexte, l'adaptabilité, l'agilité et la résilience ont émergé comme des accélérateurs. Le message est clair : la transformation organisationnelle repose sur des changements comportementaux.



Uside, l'entité de Sia spécialisée dans les comportements organisationnels, agit comme un allié stratégique pour les entreprises et leur direction. Elle mobilise une expertise pointue en transformations culturelle, en développement des talents et en coaching, ainsi qu'en bien-être au travail. En collaborant avec Uside, Sia renforce la résilience organisationnelle et la performance de ses clients en mobilisant et responsabilisant l'ensemble des parties prenantes.

Notre approche

Notre expertise de bout-en-bout s'étend des diagnostics initiaux et de la construction des projets jusqu'à la mise en œuvre complète des programmes de transformations culturels. Nous combinons des démarches ascendantes et descendantes pour favoriser l'engagement et la collaboration tant du management que des employés, en nous appuyant sur un modèle interne fort de plus de 20 ans d'expérience, pour placer l'humain au cœur d'une performance durable.

Le Modèle Managérial d'Uside est un cadre stratégique qui aligne le management sur les objectifs clés et les défis pour identifier les mentalités et les comportements nécessaires à la mise en œuvre de leur stratégie. Le cadre relit une vision stratégique aux comportements quotidiens afin d'établir un référentiel culturel commun, clarifiant le rôle des individus au sein d'un ensemble cohérent pour maximiser l'efficacité de l'organisation.

Il n'y a pas de solution universelle en matière de bon management. Nous sommes convaincus que la co-création d'une approche sur mesure qui s'adapte à la culture et aux défis propres à une entreprise, est essentielle pour garantir l'adhésion des parties prenantes à une démarche de changement comportemental. Nous avons développé une approche unique qui combine l'interaction des émotions et des comportements au travail dans le but d'allier bien-être et performance. Son approche, fondée sur la psychologie, suit un processus en trois étapes qui encourage les individus à contribuer au succès de la stratégie de l'entreprise tout en exprimant leur singularité :

1

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

2

Capitaliser sur les forces individuelles et fournir les outils nécessaires pour surmonter les résistances au changement.

3

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



Annexes

À propos

Le rapport d'impact de Sia 2024 couvre les activités du groupe dans le monde entier pour l'année 2024, du 1er janvier au 31 décembre. Certaines initiatives ou activités lancées en 2025 sont incluses dans le rapport, car elles fournissent à nos parties prenantes davantage de contexte et d'informations actualisées. Cela est dûment noté tout au long du rapport. Ce rapport a été préparé en se référant aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI).

Retraitements d'information

Notre empreinte carbone pour 2023 a été reformulée dans le présent rapport. Tous les contextes et données pertinents se trouvent dans le chapitre sur l'environnement et à l'annexe III : Données de base.

Assurance

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

Annexe I: Materialité

Materialité

Sia effectue des analyses de matérialité pour comprendre quels sont les sujets de durabilité les plus importants pour nos parties prenantes et nos activités et pour informer nos engagements, nos actions et nos rapports de durabilité.

Fin 2023 et début 2024, nous avons commencé à mener notre première double évaluation de matérialité, qui examine à la fois notre impact sur les personnes et l'environnement (matérialité de l'impact) et l'impact des sujets de durabilité sur notre performance financière (matérialité financière).

Ce travail se poursuivra en 2025 et répondra aux exigences de la directive de l'Union européenne sur la responsabilité sociale des entreprises (CSRD) et permettra de mieux aligner les pratiques de reporting du groupe sur les normes établies par la Global Reporting Initiative (GRI).

Dans ce rapport, nous présentons les résultats de la première phase de cet exercice, axée sur les parties prenantes internes.

Sujets

Gestion du Capital Humain

Développement des Compétences des Employés

Conduite Ethique des Affaires

Diversité, Equité, Inclusion et Appartenance

Réduction des Emissions de Gaz à Effet de Serre

Protection des Données et IA Responsable

Travail pour nos Clients (durabilité)

Communautés Locales

Méthodologie

Pour cette évaluation préliminaire, une équipe spécialisée composée de consultants en CSRD, supervisée par un comité de pilotage de niveau exécutif, a mené une série d'entretiens avec des parties prenantes internes, classées comme « expertes » ou « transversales ».

Les parties prenantes expertes ont apporté une contribution spécialisée, axée sur un domaine particulier de la durabilité. Ce groupe comprenait notamment des personnes expertes en RH, en durabilité et en finance. Les parties prenantes transversales ont apporté une contribution plus générale, avec des participants tels que le comité exécutif du groupe, les dirigeants régionaux de niveau exécutif et les représentants des employés.

Au cours des entretiens, les participants ont évalué une liste de sujets de durabilité, tirée de l'European Sustainability Reporting Standard (ESRS), afin d'identifier les principaux sujets matériels pour Sia. L'importance de chaque sujet a ensuite été pondérée par un processus de notation distinct pour chacun des deux groupes de parties prenantes. Les parties prenantes transversales ont été invitées à classer les sujets par ordre d'importance, les résultats étant convertis en une note de un à cinq. Les parties prenantes expertes ont été invitées à noter les sujets et leurs impacts, risques et opportunités associés sur une échelle de un à cinq, selon six critères : échelle, portée, irrémédiabilité, probabilité et ampleur. Les notes finales ont été obtenues en agrégant les notes par session et en les pondérant en fonction de l'influence stratégique des groupes et sous-groupes de parties prenantes, comme suit :

/ Partie prenante experte : 50%

/ Partie prenante transversale : 50%

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

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

La prochaine étape de notre évaluation de double matérialité impliquera des parties prenantes externes, notamment des clients, des partenaires, des canaux de recrutement clés, des syndicats et d'autres organisations

Définitions des Sujets

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

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

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

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

Réduction des Emissions de Gaz à Effet de Serre : Réduire nos émissions de gaz à effet de serre des catégories 1, 2 et 3 et adopter des modèles d'entreprise plus durables afin de lutter contre le changement climatique et d'atténuer les risques qui en découlent pour nos activités.

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

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

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

Annexe II:

Pacte Mondial des Nations Unies

Les dix principes

Les Dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Droits de l'Homme

Principe 1

Les entreprises doivent soutenir et respecter le respect des droits de l'Homme au niveau international ;

Principe 2

Ne doit pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Travail

Principe 3

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

Principe 4

L'abolition de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;

Principe 5

L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7

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

Principe 8

Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ;

Principe 9

Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10

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



Annexe III:

Contexte des données

Social

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

Par contrat de travail, par hub

	2022		2023		2024	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
APAC	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
BENELUX	100,0%	0,0%	99,4%	0,6%	100,0%	0,0%
France, Italie, Maroc	97,1%	2,9%	97,3%	2,7%	97,8%	2,2%
Moyen Orient	91,1%	8,9%	98,1%	1,9%	97,2%	2,8%
Amerique du Nord	95,5%	4,5%	93,6%	5,9%	100,0%	0,0%
Royaume Uni & Irlande	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Groupe	97,0%	3,0%	96,9%	3,0%	98,7%	1,3%

Par contrat de travail, par genre

	2022		2023		2024	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Femmes	96,2%	3,8%	96,6%	3,4%	98,3%	1,7%
Hommes	97,5%	2,5%	97,2%	2,8%	98,9%	1,1%
Non-binaires	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Par type d'emploi, par genre

	2022		2023		2024	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Femmes	98,5 %	1,5 %	98,1 %	1,9 %	98,9 %	1,1 %
Hommes	99,4 %	0,6 %	99,8 %	0,2 %	99,6 %	0,4 %
Non-binaires	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Total	99,1%	0,9%	99,1%	0,9%	99,3%	0,7%

Embauches

	2022	2023	2024
Total	881	827	498
Moins de 30 ans	67,4 %	74,4 %	71,5 %
30-50 ans	29,0 %	22,8 %	26,5 %
Plus de 50 ans	3,7 %	2,8 %	2,0 %
Femmes	42,4 %	43,8 %	41,9 %
Hommes	57,6 %	56,1 %	58,1 %
Non-binaires	0,0 %	0,1 %	0,0 %
APAC	5,9 %	5,8 %	6,0 %
BENELUX	7,2 %	6,2 %	5,6 %
France, Italie, Maroc	50,9 %	56,6 %	56,6 %
Moyen Orient	2,7 %	5,6 %	7,2 %
Amerique du Nord	29,5 %	21,4 %	22,5 %
Royaume Uni & Irlande	3,8 %	4,5 %	2,0 %

Environnement

Notes sur la méthodologie et les émissions 2023-2024

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

En 2024, 32 % de l'empreinte carbone de Sia ont été calculés à partir de données d'activité.

Tout au long de ce rapport, les émissions de 2023 ont été recalculées pour refléter les mises à jour méthodologiques et les améliorations de la qualité des données, comme indiqué ci-dessous :

Facteurs d'émission : Pour améliorer la précision, des facteurs d'émission mis à jour ont été appliqués aux données financières et aux données physiques, à l'exception des données relatives à la consommation d'énergie. Ces changements ont eu un impact sur les calculs des émissions de 2023 pour toutes les entités de Sia.

Catégorisation des immobilisations louées : Les actifs informatiques et les véhicules loués ont été reclassés de la catégorie 3.1 (biens d'équipement) à la catégorie 3.8 (actifs loués en amont) du GHG Protocol.

Données sur les sous-traitants : Les améliorations apportées au traitement des données sur les sous-traitants ont eu une incidence sur les émissions de 2023 pour les entités d'Australie, de France, d'Irlande, d'Arabie saoudite et du Japon.

Granularité et précision des données : L'amélioration de la granularité des données comptables et de la catégorisation des comptes a eu un impact sur les émissions de 2023 pour les entités d'Australie, du Canada, de France, de Hong Kong, d'Irlande, d'Arabie saoudite, du Luxembourg, des Pays-Bas, du Maroc, de Singapour et des Émirats arabes unis (É.A.U.).

En 2023, 31 % de l'empreinte carbone de Sia ont été calculés à partir de données d'activité.

GHG Protocol : Émissions 2022 par poste réglementaire(t CO ₂ e)				
	t CO ₂ e	2022	2023	2024
Scope 1				
1.1	Production d'électricité, de chaleur ou de vapeur	40,0	51,8	61,6
1.2	Transport de matériaux, de produits, de déchets et d'employés	182,1	83,4	83,3
1.3	Traitements physiques ou chimiques	0	0	0
1.4	Émissions fugitives directes	15,8	19,2	40,9
Scope 2				
2.1	Émissions indirectes liées à l'électricité	303,2	441,2	450,1
2.2	Émissions indirectes liées à la vapeur, à la chaleur et à la climatisation	0	0	0
Scope 3				
3.1	Biens et services achetés	3 149,0	2 694,1	2 838,8
3.2	Biens d'équipement	255,2	38,2	550,1
3.3	Activités liées au combustible et à l'énergie non incluses dans le Scope 1 ou le Scope 2	195,0	133,7	139,3
3.4	Transport et distribution en amont	9,1	25,8	6,5
3.5	Déchets générés par nos activités	38,4	116,7	115,3
3.6	Voyages d'affaires	3 433,0	3 631,7	2 669,3
3.7	Déplacements domicile-travail des employés	231,3	746,4	692,1
3.8	Actifs loués en amont	98,2	713,2	444,6
3.9	Transport et distribution en aval	0	0	0
3.10	Actifs loués en aval	0	0	0
3.11	Utilisation des produits vendus	0	0	0

3.12	Traitements en fin de vie des produits vendus	0	0	0
3.13	Actifs loués en aval	0	0	0
3.14	Franchises	0	0	0
3.15	Investissements	0	0	0
4.1	Autres émissions - Émissions directes de biomasse (sol et forêt)	0	0	0
4.2	Autres émissions - Transport des visiteurs et des clients	0	0	0
4.3	Autres émissions - Autres émissions indirectes	0	0	0

Emissions GES : Intensité physique (t CO ₂ e par employé)				
	2022	2023	2024	
Group	3,6	3,4	3,3	
APAC (Australia, China, Hong Kong, Japan, Singapore)	4,5	3,0	3,0	
BENELUX (Belgium, Netherlands, Luxembourg)	3,4	5,2	3,7	
FIM (France, Italie, Maroc)	3,0	2,9	2,9	
Moyen Orient	16,0	7,2	8,1	
Amérique du Nord	3,5	3,7	3,3	
Royaume Uni & Irlande	4,0	2,8	4,2	

Consommation d'énergie					
	2022	2023	2024		
Total (mWh)	1 516,7	254,8	2 902,8	357,7	480,1
Intensité (mWh/ETP)	0,7	0,1	1,1	0,1	0,2
					0,03

Annexe IV: Index du contenu GRI

Déclaration d'utilisation

Sia a rapporté les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 en accord avec les normes du Global Reporting Initiative (GRI).

GRI 1 utilisé

GRI 1: Foundation 2021

Index du contenu GRI

Normes	Emplacement
GRI 2 : Normes générales 2021	
2-1 Détails de l'organisation	Business / Annexe
2-2 Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	Annexe
2-3 Période de rapport, fréquence et point de contact	Annexe / Contact
2-4 Représentations des informations	Environnement / Annexe
2-5 Assurance externe	Annexe

2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Business
2-7 Employés	Social
2-9 Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance
2-11 Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance
2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Consulting for Good / Gouvernance
2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Consulting for Good / Gouvernance
2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Consulting for Good
2-15 Conflits d'intérêts	Gouvernance
2-16 Communication des préoccupations critiques	Gouvernance
2-17 Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance
2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Consulting for Good
2-26 Mécanismes de demande de conseils et de signalement des préoccupations	Gouvernance
2-27 Conformité aux lois et règlements	Gouvernance
2-28 Adhésions aux associations	Business
2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Gouvernance

Index du contenu GRI

Normes

Emplacement

GRI 3: Thèmes matériels 2021

3-1 Processus pour déterminer les sujets matériels

[Annexe](#)

3-2 Liste des sujets matériels

[Annexe](#)

3-3 Gestion des sujets matériels

[Annexe](#)

GRI 205: Anti-corruption 2016

205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption

[Gouvernance](#)

GRI 302: Énergie 2016

302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation

[Annexe](#)

302-2 Consommation d'énergie en dehors de l'organisation

[Annexe](#)

302-3 Intensité énergétique

[Annexe](#)

302-4 Réduction de la consommation d'énergie

[Annexe](#)

GRI 304: Biodiversité 2016

304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité

[Environnement](#)

304-3 Habitats protégés ou restaurés

[Environnement](#)

GRI 305: Émissions 2016

305-1 Émissions directes de Gaz à effet de serre (Scope 1)

[Environnement](#) / [Annexe](#)

305-2 Émissions indirectes d'énergie (Scope 2) de Gaz à effet de serre

[Environnement](#) / [Annexe](#)

305-3 Autres émissions indirectes (Scope 3) de Gaz à effet de serre

[Environnement](#) / [Annexe](#)

305-4 Intensité des émissions de Gaz à effet de serre

[Environnement](#) / [Annexe](#)

305-5 Réduction des émissions de Gaz à effet de serre

[Environnement](#) / [Annexe](#)

Normes

Emplacement

GRI 401: Emploi 2016

401-1 Nouvelles embauches et rotation du personnel

[Annexe](#)

GRI 404: Formation et éducation 2016

404-1 Heures moyennes de formation par an par employé

[Social](#)

404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition

[Social](#)

404-3 Pourcentage d'employés recevant des évaluations régulières de performance et de développement de carrière

[Social](#)

GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016

405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés

[Social](#)

405-2 Ratio de salaire de base et de rémunération des femmes par rapport aux hommes

[Social](#)

GRI 413: Communautés 2016

413-1 Opérations avec engagement des communautés locales, évaluations d'impact et programmes de développement

[Social](#)

En savoir plus

Consultez notre [site web](#)