RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2022

Groupe Talan

Table des matières

01 EDITO 04

02 À PROPOS DE CE RAPPORT 05

03 QUI SOMMES-NOUS ? 06

Qui sommes-nous ? 07
Notre Raison d'Être 07
Notre modèle d'affaires 07

04 NOTRE DÉMARCHE RSE 08

L'analyse de matérialité et des risques 09
La stratégie RSE de Talan 09
Notre modèle de gouvernance RSE 11
Une démarche alignée sur les standards internationaux et reconnue par l'externe 12
Engagements et adhésions sociétales 13
Tableau de performance 14

05 #1 PEOPLE BUSINESS 17

1. Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs 18

2. Favoriser l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap, la mixité professionnelle et la diversité des profils recrutés 21

3. Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs 24

4. Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative 26

5. Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients 28

06 #2 SUSTAINABLE BUSINESS 29

6. Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise en cohérence avec la Raison d'Être 30

7. Définir une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe 32

8. Mettre en oeuvre une démarche d'achats responsables alignée sur la trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe 36

9. Développer des offres et des propositions de valeur autour du numérique responsable 41

10. Agir, pour et avec nos collaborateurs, en faveur de l'inclusion du numérique 43

07 #3 BUSINESS INTEGRITY 46

11. Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe 47

12. Assurer l'application exemplaire de la politique gestion des risques éthiques 48

13. Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles 51

08 SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX 54

09 NOTE MÉTHODOLOGIQUE 56

Contrôle et consolidation des données 57
Répartition des entités par zone géographique 57
Périmètre 57
Méthodes de calcul 59

10 TABLE DE CONCORDANCE ODD & GRI 61

Edito

Engager et réussir sa transformation numérique, accompagner la transition écologique, développer une véritable culture de responsabilités sociales et environnementales sont des défis majeurs pour Talan, ses clients et tous les acteurs qui souhaitent contribuer à la transmission d'une société durable aux générations futures. Il est de notre responsabilité individuelle et collective de relever ces défis.

En tant qu'acteur engagé, le groupe Talan souhaite contribuer à une croissance durable en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux, tout en préservant nos valeurs et en garantissant une excellence opérationnelle à nos clients.

En 2021, l'affirmation de notre Raison d'Être et la mise en œuvre d'une stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) ont marqué une étape cruciale pour accompagner notre ambition. Ces deux projets collectifs et audacieux ont servi de fondements à notre croissance, en mettant l'accent sur les valeurs fondamentales de notre entreprise : placer l'Humain au cœur de notre modèle de fonctionnement, encourager l'audace d'innover, être impactant dans toutes nos actions et viser l'excellence en permanence.

En 2022, nous avons entrepris le déploiement de nos engagements RSE dans l'ensemble de nos pays. Ce processus a été intégré de manière transversale à notre vision de développement. En adoptant cette approche globale, nous veillons à insuffler un changement significatif et à renforcer la présence de la responsabilité sociale et environnementale dans notre ADN.

Le partage des objectifs, la collecte des informations facilitée par des outils spécifiques et la mise en œuvre de communautés transverses fédérant des collaborateurs de toutes les entités du Groupe, ont été rendus possible grâce à la création et à l'implication d'une équipe de coordination Groupe.

Cette dynamique collective nous a permis en fin d'année 2022 d'atteindre le niveau Gold d'EcoVadis, une certification récompensant tous les investissements réalisés dans les différents domaines de la RSE : achats, environnement, social et éthique des affaires. Cette progression du niveau Silver à Gold, plaçant ainsi le groupe Talan dans le TOP 4% des entreprises mondiales pour leur management de la RSE, témoigne de l'amélioration de nos performances, notamment dans le domaine de l'environnement et des achats responsables.

Nous sommes également fiers de constater que notre engagement en matière sociale est à nouveau récompensé cette année, avec la certification Great Place to Work obtenue dans l'ensemble de nos pays.

Cette première année a été riche en réalisations telles que le déménagement de notre siège dans un bâtiment plus respectueux des enjeux environnementaux et sociaux, les initiatives de notre centre de Recherche et Innovation, la mise en place d'un actionnariat salarial ouvert à tous avec plus de 1000 collaborateurs engagés, le déploiement de la Fresque du Climat en interne, le calcul de notre bilan carbone Groupe, la création de la RSE factory... et bien d'autres projets en cours et à venir.

Toutes ces actions témoignent de notre volonté de créer un impact positif. Nous savons que le chemin vers une entreprise plus responsable est un processus continu nécessitant l'implication de tous.

La publication de ce premier rapport de performance extra-financière est le reflet de notre dynamique de progrès et de notre volonté de communiquer de manière transparente et objective à l'ensemble de nos parties prenantes.

Nicolas RECAPET,
Group Executive VP HR, CSR & Transformation

À PROPOS DE CE RAPPORT

L'année 2022 marque une nouvelle étape en matière d'évolution du groupe Talan. Après avoir défini sa Raison d'Être et formalisé sa politique RSE en 2021, Talan concrétise cette année son engagement par la publication de son premier rapport de performance extra-financière volontaire. Conscient de la nécessité de structurer une démarche responsable à l'échelle du Groupe et de répondre aux enjeux réglementaires en cours de déploiement (Directive CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive, taxonomie verte...), nous avons fait le choix de partager les avancées de nos engagements à l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour ce nouveau chapitre qui s'ouvre, ce document reflète la volonté du Groupe de contribuer à l'effort collectif pour répondre aux grands défis environnementaux et sociétaux actuels et futurs.

Ce rapport a été réalisé en faisant partiellement référence aux standards universels de la Global Reporting Initiative (GRI) de manière volontaire.
La table de concordance est à retrouver en fin de rapport.

QUI SOMMES-NOUS ?

QUI SOMMES-NOUS ?

Talan est un groupe international de conseil et d'expertises technologiques. Depuis plus de 20 ans, Talan conseille grands groupes internationaux et institutions publiques dans leur transformation, notamment en s'appuyant sur les leviers technologiques.

Présent sur cinq continents, le Groupe prévoit de réaliser un chiffre d'affaires de 600 millions d'euros en 2023 pour plus de 6000 consultants et vise à dépasser la barre du milliard d'euros de chiffre d'affaires à horizon 2025. Le Groupe met l'innovation au cœur de son développement et intervient dans les domaines liés aux mutations technologiques des grands groupes, comme l'intelligence artificielle, la data intelligence, le web3, la blockchain ou l'IoT.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

« Nous croyons que seule une pratique humaniste de la technologie fera du nouvel âge numérique une ère de progrès pour tous. Engageons-nous ensemble. »

La pratique humaniste de la technologie représente une vision forte de ce que doit être l'apport des technologies, au service de l'humain, dans le quotidien de tous. L'humanisme est ancré dans le réel et tient compte pleinement des enjeux actuels et futurs. D'autre part, la raison d'être de Talan est une boussole, elle s'inscrit dans le temps long et nécessitera des adaptations de la stratégie de l'entreprise sur le moyen et long terme.

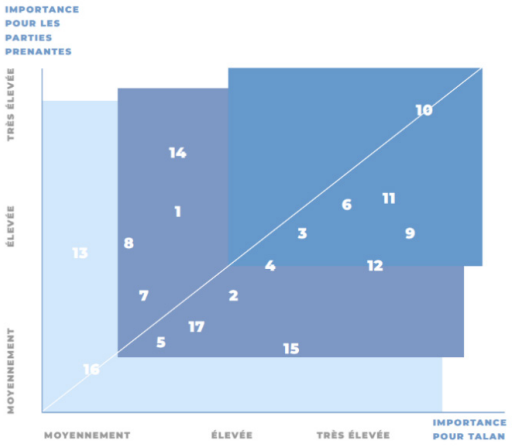
NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Notre démarche RSE

L'analyse de matérialité et des risques

En 2021, une analyse de matérialité et des risques a été réalisée par un cabinet externe afin d'identifier et prioriser, en collaboration avec nos parties prenantes internes et externes, nos principaux risques sociaux, sociétaux et environnementaux.

La méthodologie d'identification des risques s'est appuyée sur une analyse robuste dont l'objectif était de comparer l'importance attribuée par les décisionnaires (collaborateurs tenant une position stratégique au sein de l'entreprise), avec le niveau d'attentes exprimé par un segment de parties prenantes pour identifier des priorités communes. Au total, environ 430 personnes ont participé à l'étude au travers d'une enquête quantitative et d'entretiens.



1 Intégration des enjeux RSE à la stratégie et au projet d'entreprise
2 Gouvernance de l'entreprise
3 Ethique des affaires
4 sécurité des données et des usages informatiques
5 Achats responsables
6 Gestion de la qualité et relations clients
7 Recherche et innovation
8 Intégration de la RSE à nos offres de services
9 Développement des compétences, des carrières et de l'employabilité
10 Diversité, parité, égalité des chances et environnement inclusif
11 Santé, bien-être et qualité de vie au travail
12 Engagement collaborateurs
13 Atténuation et adaptation au changement climatique
14 Numérique responsable (green IT, IT for green et conception responsable des services)
15 Partenariats d'impact et actions de solidarités
16 Participation à des initiatives sectorielles et relations avec la sphère académique
17 Contribution au développement économique des territoires et à l'inclusion numérique

PARTIES PRENANTES: tous les acteurs de l'éco-système Talan
(Collaborateurs, partenaires business, clients, partenaires académiques, investisseurs, associations et collectivités)

La stratégie RSE de Talan

Afin d'inclure pleinement le développement durable au cœur de sa stratégie et faisant écho à sa Raison d'Être, Talan a structuré sa politique RSE autour de trois piliers centraux soutenus par treize engagements couvrant l'ensemble des risques identifiés dans la matrice de matérialité.

#1 – People Business : assurer des conditions de travail épanouissantes à nos collaborateurs, afin de leur permettre de se développer et de répondre aux besoins de nos clients.

#2 – Sustainable Business : transformer nos pratiques et nos offres pour répondre aux enjeux du développement durable.

#3 - Business Integrity : être exemplaire dans la conduite des affaires et garantir le respect des règles d'éthique professionnelle sur toute notre chaîne de valeur.

Chaque engagement contribue à un ou plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) ainsi qu'aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont nous sommes membres depuis mars 2022 [cf. page 12 - Engagements et adhésions sociétales].

Pilier #1 **People Business**	Enjeux correspondants de la matrice de matérialité	Objectifs de Développement Durable (ODD)
Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	11. Santé, bien-être et qualité de vie au travail 12. Engagement des collaborateurs	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
Favoriser l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap, la mixité professionnelle et la diversité des profils recrutés	10. Diversité, parité, égalité des chances et environnement inclusif	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	9. Développement des compétences, des carrières et de l'employabilité	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	7. Recherche et Innovation	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients	6. Gestion de la qualité et de la relations clients	-

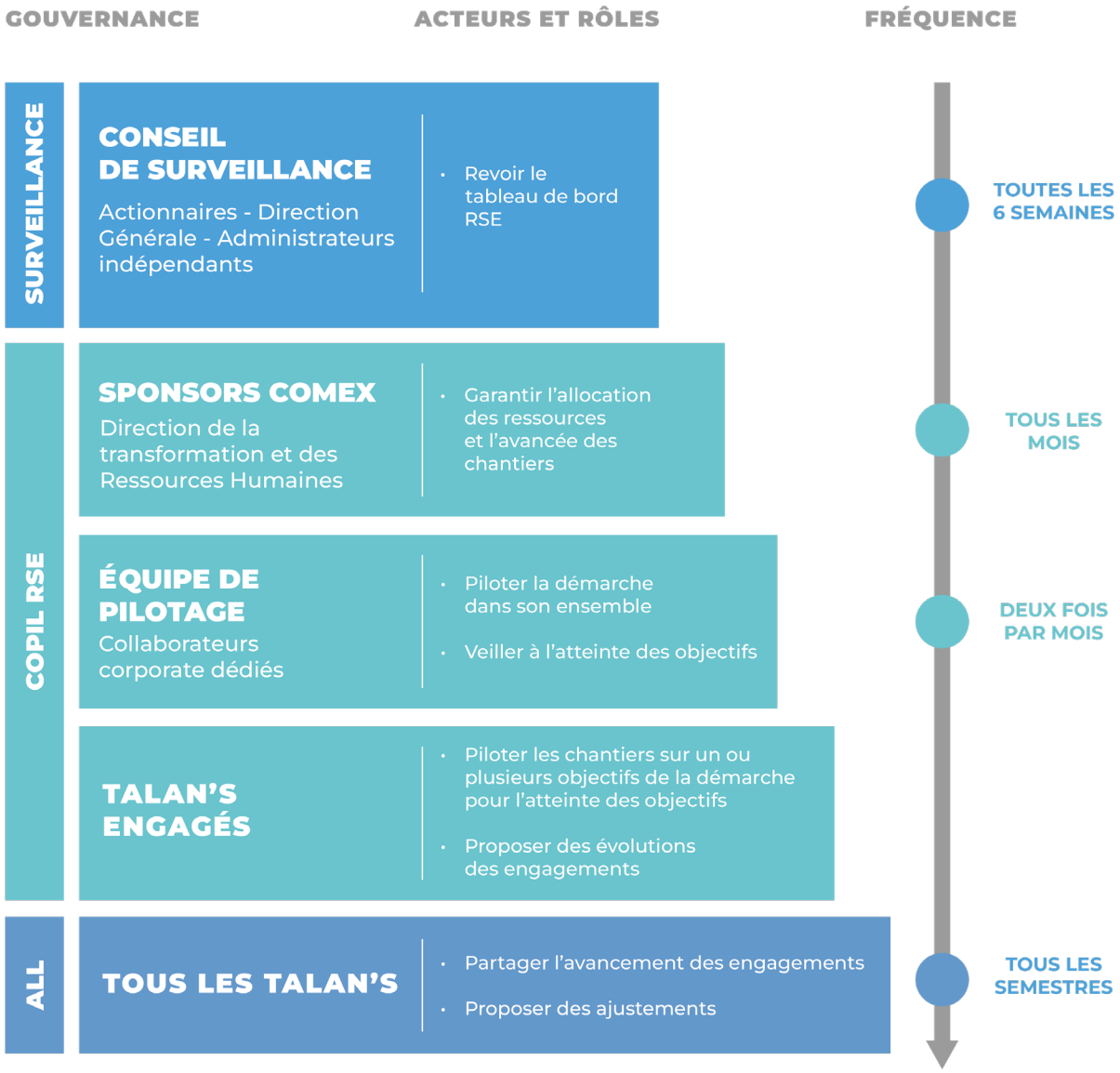
Pilier #2 **Sustainable Business**	Enjeux correspondants de la matrice de matérialité	Objectifs de Développement Durable (ODD)
Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise en cohérence avec la Raison d'Être	1. Intégration des enjeux RSE à la stratégie et au projet de l'entreprise	-
Définir une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe	13. Atténuation et adaptation au changement climatique	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur une trajectoire de réduction	5. Achats responsables 14. Numérique responsable	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Développer des offres et des propositions de valeur autour du numérique responsable	8. Intégration de la RSE à nos offres de services 14. Numérique responsable	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
Agir pour et avec nos collaborateurs, en faveur de l'inclusion	16. Participation à des initiatives sectorielles et relations avec la sphère académique 17. Contribution au développement économique des territoires et à l'inclusion numérique	10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Pilier #3 **Business Integrity**	Enjeux correspondants de la matrice de matérialité	Objectifs de Développement Durable (ODD)
Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	2. Gouvernance de l'entreprise	-
Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques	3. Ethique des affaires	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles de réduction de l'empreinte carbone du Groupe	4. Sécurité des données et des usages informatiques	-

Notre modèle de gouvernance RSE

La responsabilité sociale de Talan est portée au niveau du Comité de pilotage RSE et par la Direction de l'Organisation et des Ressources Humaines qui se réunissent tous les mois pour suivre l'avancée des projets et garantir l'allocation des ressources pour le bon déploiement de la stratégie RSE. En 2021, un pôle dédié au pilotage de la démarche dans son ensemble a été constitué autour d'une Responsable de la RSE. L'équipe s'appuie sur des collaborateurs volontaires – les « Talan's engagés » – issus des départements impliqués dans la démarche RSE : responsables d'équipes, service achats, le pôle juridique et ressources humaines qui participent au suivi des actions et engagements du Groupe.

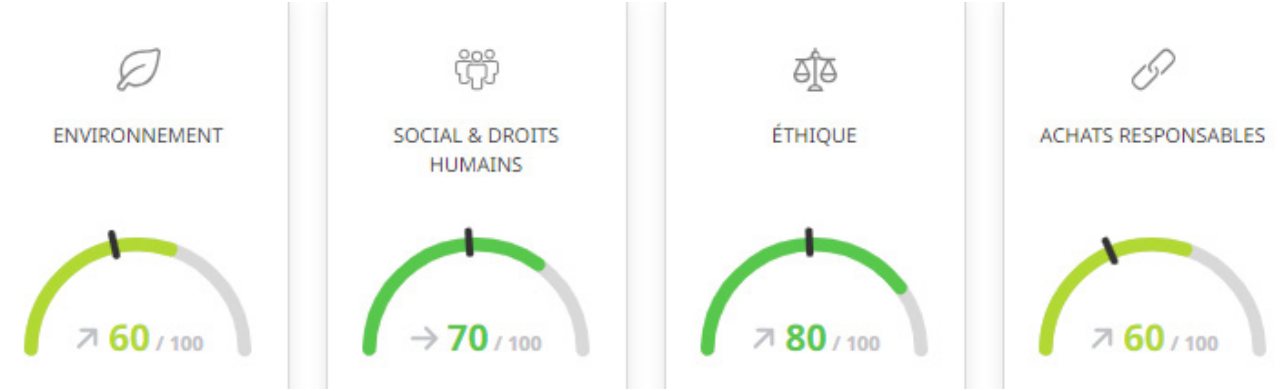
Les décisions majeures sont débattues par la Direction Générale au travers d'une revue de la performance de Talan sur les différents thèmes de la stratégie. Nos actionnaires indépendants revoient l'ensemble des actions et leurs performances tous les ans et nos actionnaires évaluent tous les ans Talan sur ses performances ESG.
Enfin, nous invitons l'ensemble de nos collaborateurs à suivre l'avancée des engagements RSE du Groupe à travers une communication semestrielle.



Une démarche alignée sur les standards internationaux et reconnue par l'externe

Chaque année depuis 2017, Talan évalue sa performance RSE avec la plateforme EcoVadis. En 2022, Talan a atteint le niveau Gold avec la note de 68/100. La dernière évaluation classe Talan parmi le TOP 4% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité « Programmation informatique, conseils et activités connexes ».

Talan se positionne parmi le TOP 9% dans le domaine d'action « Social & Droits de l'Homme » et parmi le TOP 3% dans le domaine des « Achats Responsables », selon l'évaluation d'EcoVadis pour son secteur.



Talan évalue depuis 2014, via l'enquête Great Place To Work, la satisfaction de ses collaborateurs sur leur environnement de travail à travers 5 piliers : le management, l'équité, le respect, la fierté et la convivialité. En 2022, 86% des collaborateurs déclarent que Talan est une entreprise où il fait bon travailler. En 2022, l'ensemble de nos pays ont été certifiés « Best Workplaces ».

Engagements et adhésions sociétales

2014

Membre actif du « Club du XXIème siècle », Talan a participé à la création de la Charte de la Diversité avec l'institut Montaigne et à l'opération « Talents des cités ».

Talan exprime son engagement d'intégrer une démarche volontariste d'agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

2016

Talan signe la charte et s'engage à promouvoir la place de la femme dans les métiers du numérique.

2017

Talan adhère à L'Institut du Numérique Responsable, et affirme ainsi sa volonté d'entrer dans une démarche vertueuse. L'adhésion donne accès à un réseau d'expertises auxquelles Talan s'engage à contribuer, pour accompagner la mise en place des bonnes pratiques.

2019

Talan devient partenaire du Forum de Giverny, événement économique de référence des entreprises responsables, où se réunit une communauté qui souhaite agir concrètement pour l'intérêt général.

2021

Signataire du manifeste Impact, mis en place par le ministère de l'Économie, des Finances, cet outil public permet à chaque entreprise de publier ses indicateurs disponibles sur la plateforme et de se préparer aux futures évolutions de la réglementation.

2022 Global Compact

Talan intègre les Dix Principes des Nations Unies, relatifs au respect des droits humains, des normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes, et s'engage à les faire progresser dans sa zone d'influence.

2022

Mehdi Houas, président du groupe Talan, a été élu à la tête de l'association, qui œuvre depuis 2006 en faveur de l'inclusion du numérique auprès des jeunes et de la mixité dans le secteur.

Tableau de performance

Tableau de performance

Engagements	Indicateurs clés de performance	Résultats FY22	Objectifs
1 - Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW©	86 %	> 80 % chaque année
	Taux d'absentéisme	1,4 %	< 3 % chaque année
	Taux de fréquence des Accidents du Travail (AT)	0,6	< 1 chaque année
2 - Favoriser l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap, la mixité professionnelle et la diversité des profils recrutés	% de femmes au sein des CODIR	23 %	40 % d'ici 2025
	Ratio d'écart de rémunération F/H à niveau de responsabilité équivalent	1,6 en faveur des hommes	ratio d'écart < 2 %
	Index égalité F/H sur le périmètre France	83 / 100	index > 85 d'ici 2023
	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement	65%	90% d'ici 2025
3 - Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié a minima d'une formation par an	72 %	80 % d'ici 2023
	Nombre d'heures de formation par collaborateur chaque année	9,5	Minimum 15 heures / an
	% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation	82%	90% d'ici 2023
4 - Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	Nombre de jours dédiés à la Recherche par an	9 000	10 000 jours minimum / an
5 - Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients	Taux de satisfaction globale des clients	94 %	96 % d'ici 2023
6 - Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise en cohérence avec la Raison d'Être	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun	15 %	30 % d'ici 2025
	% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe	92 %	90 % chaque année

Tableau de performance

Engagements	Indicateurs clés de performance	Résultats FY22	Objectifs
7 - Définir une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du groupe	% de nouveaux collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et/ou à la sobriété numérique	74 %	70 %
	Emissions directes de GES (Groupe) Scope 1 en t.eqCO Emissions indirectes de GES (Groupe) Scope 2 en t.eqCO Autres émissions indirectes de GES (Groupe) Scope 3 en t.eqCO	655,06 2 348,92 4 780,71	Définition en 2023
8 - Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux	60%	70 % d'ici 2025
	% des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables	100 %	80 % des collaborateurs d'ici 2025
9 - Développer des offres et des propositions de valeur autour du numérique responsable	% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable	61%	80% d'ici 2024
10 - Agir pour et avec nos collaborateurs, en faveur de l'inclusion du numérique	Nombre de jours de mécénat de compétences effectués	170	Minimum 300 jours / an
	Montant des dons et du mécénat	92 123,70 €	
11 - Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	Ratio d'équité salariale	33	Ratio < à 100
	Résultat GPTW©: le management a une idée précise des objectifs de l'entreprise et sait comment les atteindre	78 %	Résultat > 70 %
12 - Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption	68 %	90 % d'ici 2023
	% des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corruption	75 %	100 % d'ici 2023
	Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)	0	
13 - Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	Nombre de périmètres certifiés ISO27001	1	3 d'ici 2024
	% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité	74 %	80 % d'ici 2024
	% des collaborateurs exposés, formés à la protection des données personnelles	100 %	-

#1 PEOPLE BUSINESS

Cultiver un environnement de travail épanouissant et inclusif pour nos collaborateurs, afin de leur permettre de se développer et de répondre aux besoins de nos clients

1. Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Service de consultation en télémédecine	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW©	86 %	80 % chaque année
• Mise à disposition du Guide parentalité	Taux d'absentéisme	1,4 %	3 % chaque année
• Formations spécifiques dédiées aux managers pour garantir un management adapté	Taux de fréquence des Accidents du Travail (AT)	0,6	1 chaque année

Description du risque

Besoins

- Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs dans leurs fonctions
- Permettre un accompagnement tout au long de l'expérience du collaborateur
- Prévenir les situations à risque

Risques

- Multiplication des arrêts de travail
- Hausse du turnover
- Exposition aux risques psycho-sociaux, physiques et sanitaires

Conséquences

- Perte de compétences et de savoir-faire
- Baisse de la productivité et de la qualité des services
- Augmentation des coûts liés à l'absentéisme

Notre démarche

La politique de santé et sécurité chez Talan se traduit par l'ensemble des actions mises en place en faveur d'un meilleur équilibre de vie professionnelle et personnelle et de la prévention des risques psychosociaux. À travers sa politique sociale, Talan vise à participer au bien-être de ses collaborateurs et de leurs proches. Talan s'engage dans trois domaines essentiels à cet équilibre : la santé, en facilitant l'accès aux soins et aux couvertures de santé, la parentalité en s'assurant d'être une entreprise qui applique les droits parentaux, et la sécurité.

4.1 La santé

Nous souhaitons garantir à nos collaborateurs un accès simple et rapide à des professionnels de santé en cas de besoin, en plus des visites médicales encadrées par la loi. Depuis 2019, Talan a mis à disposition de ses collaborateurs canadiens, américains, suisses frontaliers et français un service de consultations médicales en ligne (télémédecine).

Le service s'étend aux partenaires et enfants, et comprend un accès facilité aux soins avec différents généralistes et spécialistes. Par ailleurs, en France, Talan a complété son offre de service santé en ligne avec l'intégration en 2019 d'un nouveau contrat de couverture santé grâce auquel les collaborateurs ont accès 7j/7 et sans avance de frais à une solution de téléconsultation auprès de praticiens issus de plus 50 spécialités. Cette offre inclut également des programmes d'accompagnement individualisés sur les risques psycho-sociaux (RPS), les troubles musculosquelettiques (TMS), la nutrition, et les droits des aidants familiaux.

Talan œuvre pour garantir une couverture santé à l'ensemble de ses collaborateurs afin de leur permettre, ainsi qu'à leur famille, d'accéder sereinement aux parcours de soins de santé pris en charge. 100 % des contrats d'assurance souscrits par le Groupe à destination des collaborateurs proposent une prise en charge pour les partenaires et les enfants.

Le Groupe a renforcé son implication pour les accompagnements psychologiques en ouvrant depuis 2020 la possibilité d'avoir accès à des cellules d'écoute psychologique en ligne via un service téléphonique ou des consultations en présentiel pour la Tunisie. Ces cellules sont aujourd'hui déployées au sein de plusieurs entités (Canada, au Royaume-Uni, Tunisie et France).

Talan est convaincue qu'un management non-adapté est un facteur important de RPS, la Direction du Groupe a mis en place une formation à destination des managers pour les aider à s'approprier leur rôle, en développant la posture et la communication associée. Ils sont formés au management assertif et à la communication responsable pour représenter sa Direction et la vision de sa BU et du Groupe. Le programme inclut une phase de compréhension des leviers motivationnels, et chaque participant effectue un travail de fond afin d'adopter un management efficace, fédérateur et adapté à chaque personne sous sa responsabilité.

Le télétravail, en tant que moyen de concilier vie privée et vie professionnelle, est fortement adopté au sein du Groupe: conscients des potentiels impacts psychosociaux de cette évolution, le Groupe s'est doté d'une charte afin d'encadrer ce nouveau mode de travail et de guide conseil pour assurer le bien-être des collaborateurs.

4.2 La parentalité

Talan s'engage à assurer l'équité de traitement entre hommes et femmes en veillant à ce que la parentalité n'ait aucun impact sur l'emploi, les conditions de travail, l'évolution professionnelle et salariale ou la prise de congés des collaborateurs. La Direction des ressources humaines, en collaboration avec les managers, s'assure de l'équité de rémunération au retour des collaboratrices absentes pour cause de congés maternité pendant la période de réévaluation salariale. Un contrôle individuel est effectué pour s'assurer que les consignes sont respectées. Un ajustement peut être imposé en cas de manquement via une commission dédiée.

Talan souhaite également favoriser une gestion sereine de la vie parentale au sein de l'entreprise. Pour ce faire, un « Guide parentalité » est disponible pour l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du Groupe. Il traite de sujets liés au parcours de parent en activité au sein de l'entreprise, notamment sur la prise en charge et le suivi de la période de maternité, les droits y afférent, le congé d'adoption, la préparation du retour de congé, l'écoute et l'accompagnement parentalité ou encore les différents modes de garde.

4.3 La sécurité

Complémentaire au volet santé, la sécurité des collaborateurs est une priorité du groupe Talan. Nous respectons l'ensemble des réglementations relatives à la sécurité physique, sanitaire et psychologique de ses collaborateurs. Nous souhaitons former un maximum de nos équipes aux gestes pouvant sauver des vies.

En France, certains collaborateurs sont formés en tant que sauveteurs secouristes du travail, équipier de première intervention, initiés aux gestes d'urgence, etc. En Tunisie, des formations de secourisme sont dispensées par des pompiers tous les ans.

En France et en Tunisie, le médecin du travail et/ou un ergonome accompagne la Direction des ressources humaines pour l'aménagement et l'adaptation des postes de travail pour l'ensemble des collaborateurs. Toutes les demandes d'aménagement spécifique au poste de travail pour raisons pathologiques ou préventives, sont mises en place individuellement. Les aménagements peuvent également s'appliquer sur l'organisation et/ou le temps de travail. Une attention particulière est également apportée au choix des équipements de travail dès l'installation dans de nouveaux locaux : siège ergonomique, analyse acoustique, souris spécifiques, luminosité.

En France, un plan de prévention est mis en place chaque année pour tous les prestataires externes et sous-traitants. Ce plan de prévention comprend : une analyse de l'ensemble des risques, l'identification des personnes concernées et des responsables en charge de la prévention, le suivi des actions de prévention, ainsi que le devoir attenants aux tiers pour la mise en sécurité de leurs collaborateurs intervenants.

Nos résultats

Talan évalue depuis 2014, via l'enquête Great Place To Work©, la satisfaction de ses collaborateurs sur leur environnement de travail à travers 5 piliers : le management, l'équité, le respect, la fierté et la convivialité.

Cette année, l'ensemble de nos pays ont été certifiés « Best Workplaces » : le taux de satisfaction des collaborateurs atteint 86% au niveau du Groupe contre 83% en 2021. Cette enquête est un outil précieux qui permet à l'ensemble des filiales Talan de recueillir les feedbacks des collaborateurs, mesurer l'impact des actions et identifier les améliorations et les tendances futures. Chaque début d'année, un rapport complet est présenté à l'ensemble du COMEX. Un rapport spécifique par entité est partagé avec les directeurs et managers des BU respectives. L'ensemble des résultats est également envoyé à tous les collaborateurs du Groupe en français et en anglais afin qu'ils puissent les apprécier en toute transparence.

À la dernière enquête, 83% des hommes et des femmes déclarent que « les collaborateurs sont encouragés à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ». Concernant la santé et sécurité, actuellement 93,5% des collaborateurs sont couverts par une assurance santé Talan et 66% des collaborateurs bénéficient d'une option prise en charge à 100% par le Groupe.

2. Favoriser l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap, la mixité professionnelle et la diversité des profils recrutés

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Déploiement de la Charte du recruteur éthique et inclusif Groupe • Formation sur la non-discrimination à l'embauche et sur l'embauche des personnes en situation de handicap. • Sensibilisation "Mission Equality"	% de femmes au sein des CODIR	23 %	40 % d'ici 2025
	Écart de rémunération F/H à niveau de responsabilité équivalent	1,6 en faveur des hommes	ratio d'écart < 2 %
	Index égalité F/H sur le périmètre France	83 / 100	index > 85 d'ici 2024
	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement	65%	90% d'ici 2025

Description du risque

Besoins

- Besoin d'attirer de nouveaux talents sur un marché de l'emploi tendu
- Renforcer l'innovation grâce à la diversité des profils des collaborateurs

Risques

- Incidents et/ou cas avérés d'atteinte à l'intégrité morale ou physique des personnes
- Rupture de l'équité de traitement
- Non-représentativité de la diversité de la société au sein de l'entreprise

Conséquences

- Dégradation de l'image du Groupe
- Baisse d'attractivité
- Dégradation de la performance et de la capacité à innover
- Perte potentielle de clients/ partenaires

Notre démarche

Talan condamne tout acte de discrimination envers ses collaborateurs, et s'implique en faveur de l'inclusion et l'équité dès le recrutement. Son action est construite selon 3 axes : instaurer une politique de recrutement inclusif comme source de diversité, favoriser l'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, favoriser la mixité et assurer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La signature par Talan la Charte de la Diversité en 2015 affirme sa démarche volontariste en faveur de la diversité. Sept des bonnes pratiques de Talan en la matière ont été publiées sur le site de la Charte de la Diversité dès 2021.

1.1. Instaurer une politique de recrutement inclusif comme source de diversité

La Charte du recruteur de Talan affirme nos engagements en faveur de la non-discrimination, l'équité, l'égalité professionnelle et l'inclusion. Elle intègre les droits internationaux des droits de l'Homme et des normes internationales du travail.

Cette charte, approuvée par nos instances de représentation du personnel a été signée par 82% des acteurs impliqués dans les processus de recrutement. Nous continuons son déploiement pour que 100 % de ces acteurs soient engagés. Nous déployons une politique de formation sur la non-discrimination à l'embauche dédiée aux responsables de recrutement, qui forment par la suite l'ensemble des équipes de recrutement de Talan dans le monde.

Talan favorise également l'emploi des jeunes en stage ou en alternance, en vue de les convertir en CDI à la fin de leurs études.

Enfin, des programmes type POEI (la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) sont menés avec des partenaires afin de former des personnes éloignées de l'emploi.

1.2. Favoriser l'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Le groupe Talan s'engage à renforcer son implication en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en mettant en place une politique fondée sur 3 piliers essentiels : accompagner, former/sensibiliser et recruter.

Dans ce contexte, toutes les fonctions des Ressources Humaines sont formées au recrutement de travailleurs handicapés afin d'accompagner au mieux les candidats dans leur intégration dans l'entreprise et répondre à leurs besoins tout au long de leur expérience chez Talan.

Des référents handicap au sein de l'équipe recrutement sont en charge de dynamiser et cultiver l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'emploi et de mettre en place des actions permettant de recruter de manière éthique et inclusive.

En parallèle, Talan propose une permanence handicap pour accompagner nos collaborateurs et leurs proches. Ces permanences hybrides[1] sont tenues chaque semaine par une experte-médiatrice, formée à ces réalités, qui s'appuie sur son propre parcours et ses expériences pour écouter et accompagner en toute confidentialité.

Talan encourage l'éveil des mentalités face aux notions du handicap avec la mise en place de temps forts et d'événements qui participent à la sensibilisation des collaborateurs, telle que la semaine du handicap.

1.3. Favoriser la mixité et assurer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Talan veille à instaurer un environnement de travail équitable pour les hommes et les femmes et s'engage à isoler les impacts de la vie parentale sur leurs carrières. Talan a mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs une sensibilisation, nommée « Mission Equality », qui aborde les sujets de l'égalité professionnelle, les stéréotypes et préjugés, les obstacles au développement des carrières, le sexisme, les avantages d'une politique égalité professionnelle.

Pour maintenir l'égalité salariale tout au long de la carrière chez Talan, une gouvernance spécifique à la campagne de réévaluation des salaires a été à mise en place. Les managers font une première proposition d'augmentation et de promotion puis la Direction des ressources humaines et la Direction générale vérifient la cohérence et le bon respect des nouvelles rémunérations par catégories de statut et qualification.

1 modèle combinant à la fois le présentiel et le distanciel

Par ailleurs, l'ensemble de nos filiales disposent d'une grille de rémunération à l'embauche qui s'appuie sur les minimaux conventionnels sectoriels répartis par statut et par qualification. La grille permet d'assurer l'équité entre hommes et femmes sur une même fonction dès l'embauche. La Direction des ressources humaines met à disposition et assure la mise à jour de cette grille auprès des recruteurs. Elle effectue un double contrôle à l'embauche pour assurer son respect.

Talan a mis à disposition de l'ensemble de ses filiales un fichier de calcul, s'appuyant sur la méthodologie de l'INDEX EGAPRO en France, pour analyser les écarts entre femmes et hommes à même niveau de qualification. Talan s'est fixé l'objectif de réduire cet écart à moins de 2 % à l'échelle du Groupe.

Nos résultats

Lors de l'enquête GPTW© 2022, les collaborateurs ont pu exprimer leur niveau de perception sur l'équité de traitement et la diversité chez Talan :

- **94%** de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur **éventuel handicap**. *(94% en Europe, 93% en Tunisie, 97% en Amérique du Nord)*
- **92%** de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur **genre**. *(92% en Europe, 92% en Tunisie, 95% en Amérique du Nord)*
- **95%** de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quelle que soit leur **origine ethnique**. (*95% en Europe, 93% en Tunisie, 96% en Amérique du Nord)*

Talan calcule, analyse et publie tous les ans l'Index égalité professionnelle entre femmes et hommes sur son site officiel ainsi qu'auprès du Ministère du travail.

En 2022, l'ensemble des filiales françaises du Groupe obtient un score de plus de 75/100, et une moyenne de 37/40 à l'indicateur d'écart de rémunération.

Au périmètre du Groupe, nous maintenons un écart de moins de 2%, en faveur des hommes pour 2022.

Sur cette première année de déploiement, nous avons pu sensibiliser 65% de nos collaborateurs aux questions de l'équité de genre. Notre politique de lutte anti-harcèlement est notamment illustrée dans des modules de sensibilisation obligatoires, veillant à la bonne information de tous nos collaborateurs et collaboratrices.

Talan a également encouragé la création de réseaux internes, comme Balance Network, créé en 2021 par des collaboratrices de Talan UK, qui rassemble des personnes partageant des expériences de vie liées à leur genre. Ces groupes constituent une étape positive vers l'identification des obstacles auxquels les collaborateurs peuvent être confrontés sur leurs lieux de travail et permettent aux femmes d'exprimer leurs attentes envers leur organisation.

En France, Talan a renouvelé pour la 5ème année consécutive son « Parcours reconversion » en proposant à des profils scientifiques d'intégrer des formations aux métiers du conseil AMOA (Assistance à Maîtrise d'Ouvrage) et de consultant, après une étape d'entretien et d'évaluation.

En Tunisie, la filiale a créé un parcours académique afin de répondre aux trois défis que le marché rencontre : l'obsolescence des compétences internes liées à l'évolution des technologies, l'inadaptation des formations locales, la pénurie de candidats. Ainsi, Talan Tunisie offre un parcours de formation aux candidats motivés et présélectionnés afin de les préparer à intégrer le Groupe et travailler sur des projets innovants.

3. Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Renforcement du parcours « Management by Talan »	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié à minima d'une formation par an	72 %	80 % d'ici 2023
• Création d'un nouveau parcours à destination des experts	Nombre d'heures de formation par collaborateur chaque année	9,5	Minimum 15 heures / an
• Création de programmes de certifications • Refonte du SIRH combinant formation et suivi de carrière	% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation	82%	90% d'ici 2023

Description du risque

Besoins

- Adapter les compétences des collaborateurs aux besoins du marché
- Proposer aux collaborateurs des perspectives d'évolution professionnelle pour les fidéliser

Risques

- Gestion prévisionnelle des compétences et emplois non suivie
- Catalogue de formation absent ou non adapté aux besoins de l'entreprise

Conséquences

- Baisse d'engagement des collaborateurs
- Départ de salariés et de compétences clés
- Difficultés à recruter

Notre démarche

Dans un contexte de marché en constante évolution avec de forts enjeux de transformation des métiers, Talan renforce son engagement dans l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, tout en répondant aux besoins de ses clients. Ainsi, Talan accompagne ses collaborateurs sur des formations contribuant à l'évolution de carrière, au développement des compétences et au renforcement des expertises. Le Responsable Formation Talan définit chaque année la stratégie du Groupe en accord avec la Direction, en fixant les objectifs chiffrés, les budgets alloués et les priorités du Groupe, ensuite présentées aux CSE.

Il dirige le Département formation qui repose sur 3 pôles :

- **Talan's Training**, qui identifie les besoins de formation des collaborateurs et gère les relations avec les organismes de formation.
- **Learning Factory**, chargé d'auditer nos différents parcours afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins de nos collaborateurs, en France et à l'international. Les formations les plus pertinentes pour les métiers Talan sont ainsi identifiées et le catalogue évolue en permanence.
- **Talan Institute**, en charge de proposer des formations Talan en interne et à l'externe.

Durant les entretiens annuels, les plans individuels de formation sont définis pour chaque collaborateur, mais en fonction des besoins mission ou de leur souhait de développement, ils peuvent suivre des formations complémentaires.

L'entretien annuel est un moment clé de la politique de formation de Talan. Il offre aux collaborateurs une occasion de s'exprimer en toute transparence sur leurs objectifs et aspirations professionnels ou personnels, tout en facilitant un échange constructif et mutuel avec leur manager. Chez Talan, nous encourageons et favorisons les échanges tout au long de l'année. Le rythme des échanges concernant la feuille de route établie lors de cet entretien est laissé à la discrétion de chaque binôme collaborateur/manager.

Afin de faciliter l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, Talan a mis en place sa stratégie « Entreprise apprenante », qui s'appuie sur le développement de partenariats avec des organismes de formation externes pour enrichir et diversifier notre catalogue de formation. Des parcours de formation sur le long-terme ont également été conçus pour accompagner nos collaborateurs dans leur métier : le parcours "Graine de Talan", destiné aux consultants, contient des formations portant sur les arts oratoires, la communication ou la posture, tandis que le parcours "Management by Talan" est destiné aux managers avec des formations plus orientées sur le droit, la gestion financière et les techniques de management.

Talan a également un dispositif « Boost Your Talan » qui permet aux collaborateurs ayant plus de trois ans d'ancienneté de proposer un projet devant un jury composé des membres du Comex, afin de pouvoir bénéficier d'un financement dans le cadre d'une formation d'excellence en management, technologies, entrepreneuriat & innovation.

La formation des nouveaux collaborateurs est encouragée dès leur arrivée. Plusieurs entités en Europe, en Amérique du Sud, et ailleurs ont développé des programmes d'onboarding à compter du jour d'arrivée, et assurent des formations qualifiantes dès la première année.

Nos résultats

En 2022, de nouvelles thématiques sont venues renforcer la stratégie formation de Talan avec :

- L'ajout de contenus digitaux gamifiés (sensibilisation, prévention...) en lien avec nos enjeux RSE.
- Le renforcement de notre parcours Corporate « Management by Talan » en y intégrant un nouveau module de 5 formations à destination des Managers et de nos équipes commerciales.
- La création d'un nouveau parcours à destination de nos experts afin de mieux accompagner leur montée en compétences autour des thématiques suivantes : « Développer, Transmettre et Faire Grandir ».
- La création de programmes de certification.
- Le renforcement des formations en efficacité professionnelle (gestion du temps, gestion de projet, travail à distance...).

Cette année, 71 % des collaborateurs ont été formés (71% des femmes et 70% des hommes) et 405 collaborateurs ont obtenu une certification. Talan se donne comme objectif d'atteindre 80% de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation chaque année.

Par ailleurs, les programmes spécifiques de formations connaissent un certain succès : nous avons triplé le nombre de participants aux parcours Corporate training, et 22 ont participé à "Boost your Talan" (contre 6 en 2021). Pour ce dernier programme, 10 dossiers ont été validés et co-financés par Talan.

4. Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Accroissement des équipes dédiées à l'innovation • Nouveaux projets d'innovation responsables	Nombre de jours dédiés à la Recherche par an	9000	10 000 jours minimum/an

Description du risque

Besoins

- Besoin de proposer de nouvelles offres/services et répondre aux évolutions du marché

Risques

- Attrition de l'écosystème des partenaires (technologiques, scientifiques)
- Réduction des moyens humains et financiers

Conséquences

- Baisse de la capacité à innover
- Perte de compétitivité
- Perte de compétences et de savoirs

Notre démarche

L'innovation est au cœur de l'ADN et de la Raison d'Être du groupe Talan. En 2019, Talan matérialise cette valeur avec la création d'un centre dédié à la recherche et l'innovation.

Ce centre a pour mission d'encourager et de porter les initiatives technologiques et méthodologiques du Groupe notamment dans les domaines de la transformation numérique, de l'intelligence artificielle, de la blockchain, du big data et de l'internet des objets. Son rôle est d'anticiper les évolutions technologiques et de permettre au groupe de construire de nouvelles offres ayant des impacts positifs sur la société au sens large.

Le Centre de Recherche et d'Innovation concentre ses actions sur deux principales missions :

- Déployer et guider les projets technologiques en facilitant la collaboration entre les entités du Groupe et en allouant les ressources nécessaires (humaines et financières) : nous nous associons à de nombreux partenaires (universités, entreprises innovantes), notamment pour travailler sur des sujets qui visent à préserver l'environnement et apporter des solutions utiles à nos clients, aux populations et à la société dans son ensemble.

- Faire avancer la recherche et diffuser le savoir, notamment au travers d'une démarche d'Open source : nos projets de recherche font l'objet d'articles et de publications scientifiques diffusées au sein de revues spécialisées.
  En 2022, nos travaux ont ainsi été présentés lors d'une douzaine de conférences scientifiques.

Le groupe Talan démontre ainsi sa capacité à se doter d'une offre différenciante pour ses clients et prenant en compte les évolutions sociales et environnementales actuelles.

Nos résultats

Talan s'engage à consacrer 10 000 jours minimum par an à la recherche et innovation. Pour l'année 2022, plus de 9 000 jours ont été comptabilisés, et près de 220 collaborateurs et l'équivalent de 50 ETP ont participé à des projets de recherche et développement.

À ce jour, le Centre de Recherche et Innovation compte plus de 40 docteurs personnes dont 14 ont été recrutés en 2022, basés à Paris, en Tunisie, au Luxembourg, au Canada et au Royaume-Uni. La diversité et la parité sont favorisées avec la présence de 65 % de femmes au sein de l'effectif et plus de 10 nationalités différentes.

Plusieurs projets phares ont été déployés en 2022 :

- **Santé** – Suivi de l'Entorse de cheville: En partenariat avec des start-ups, nos équipes ont mis au point une application pour smartphone proposant une aide au suivi thérapeutique. Grâce à l'intelligence artificielle, des conseils et exercices sont dispensés à l'utilisateur pour suivre et accélérer sa guérison. Cette solution alimente d'autres recherches scientifiques dans le domaine de la santé.

- **Environnement** – « MonEmpreinte-Carbone by Talan » : Avec le soutien de l'Université de Bordeaux, Talan a étudié comment informer ses collaborateurs de l'empreinte carbone de leurs trajets quotidiens peut faire évoluer les comportements. Via une application, chaque collaborateur est informé des émissions de gaz à effet de serre liées à son déplacement et se voit proposer des alternatives.

- **Emissions carbone** - « Hope » : Cet outil permet de mesurer les émissions carbone liées aux offres de prestations proposées par le groupe Talan et leur impact environnemental chez nos clients.

De plus, nous avons publié un premier rapport d'activité[2] portant sur l'année 2022. Ce rapport reflète notre engagement en faveur de la recherche de qualité et de l'innovation durable. Il donne un aperçu de nos réalisations et de nos perspectives pour l'avenir. Marquée par le renforcement de nos équipes de chercheurs et par un nombre inédit de publications dans des revues et des conférences reconnues, l'année 2022 montre la capacité de notre équipe à produire des résultats reconnus et qui contribuent pragmatiquement à proposer de l'inspiration à tout l'écosystème du groupe Talan.

Pour 2023, la priorité du Centre de Recherche et Innovation sera de renforcer ses équipes avec le recrutement d'une vingtaine de collaborateurs supplémentaires démontrant ainsi le dynamisme de Talan sur le sujet. Aussi, plusieurs projets seront déployés autour du métavers et son impact environnemental, l'impact des intelligences artificielles génératives, la transformation des entreprises face au changement climatique et la prise en compte du risque environnemental dans la finance.

2 Disponible sur le site internet de Talan : https://talan.com/actualites/detail-actualites/news/rapport-dactivite-2022-centre-de-recherche-et-dinnovation-de-talan/

5. Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Déploiement de l'enquête de satisfaction globale	Taux de satisfaction globale des clients	94%	96 % d'ici 2023

Description du risque

Besoins

- Besoin de proposer de nouvelles offres/ services et répondre aux évolutions du marché

Risques

- Attrition de l'écosystème des partenaires (technologiques, scientifiques)
- Réduction des moyens humains et financiers

Conséquences

- Baisse de la capacité à innover
- Perte de compétitivité
- Perte de compétences et de savoirs

Notre démarche

Talan met un point d'honneur à rester fidèle à ses valeurs d'humanisme et d'optimisme dans ses relations avec ses clients. La proximité est une priorité pour l'entreprise, qui s'engage à écouter attentivement ses clients en toutes circonstances afin de répondre au mieux à leurs attentes. Nous accordons une grande importance aux échanges directs, que ce soit avec nos équipes commerciales ou notre Top Management. Les retours exprimés lors de ces discussions sont mis en commun et nous permettent d'identifier nos axes d'amélioration.

Nous avons également mis en place une enquête de satisfaction globale, afin de mesurer annuellement la satisfaction de nos clients. Elle est composée d'une mesure de NPS, d'un score de satisfaction et de questions qualitatives pour récolter des verbatims. Nous interrogeons aussi nos clients sur nos valeurs en leur demandant s'ils jugent qu'elles sont respectées dans nos activités. Cette enquête est administrée en ligne, et pilotée par les équipes marketing. Un Comité de pilotage dédié est mobilisé une fois par trimestre pour prendre connaissances des résultats et de l'avancée de notre plan d'action.

Les réponses à l'enquêtes sont analysées et transmises aux équipes, sur les sujets qui les concernent. Un rapport annuel est également mis à disposition de notre Top Management. Lorsque des insatisfactions sont identifiées, nous cherchons immédiatement à les résoudre en concertation avec le ou les clients concernés, et nous étudions toujours la possibilité de déployer les solutions à plus large échelle pour en faire bénéficier davantage de clients.

Nos résultats

En 2022, le taux de satisfaction globale de nos clients était de 94 %. Nous nous sommes fixés pour objectif d'augmenter ce taux de 2 points, soit une satisfaction de 96 % pour 2023. Tout l'enjeux sera de nous assurer que les processus de suivi et d'amélioration de la satisfaction des clients soient en place à l'échelle du Groupe, y compris dans les entités nouvellement intégrées. A terme, nous souhaitons également mettre en place une mesure de la satisfaction au niveau des projets, afin d'avoir une analyse plus fine de nos forces et axes d'amélioration. Ce projet devrait être déployé courant 2024.

#2 SUSTAINABLE BUSINESS

Transformer nos pratiques et nos offres pour répondre aux enjeux du développement durable

6. Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise en cohérence avec la Raison d'Être

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Amélioration des résultats EcoVadis ; atteinte du niveau Gold	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun	15 %	30 % d'ici 2025
• Intégration de la stratégie RSE dans tous les supports et présentations du Groupe • Démarche d'obtention de la labélisation B Corp à moyen terme	% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe	92 %	90 % chaque année

Description du risque

Besoins

- Besoin d'adapter le modèle de l'entreprise aux évolutions de la société
- Se transformer tout en étant cohérent avec la Raison d'Être de Talan
- Répondre aux attentes de parties prenantes sur l'engagement environnemental et sociétal

Risques

- Retard sur la transformation de Talan par rapport à ses concurrents

Conséquences

- Baisse de l'attractivité
- Désengagement des clients et partenaires

Notre démarche

Talan souhaite œuvrer en faveur d'une société plus durable et devenir un leader en termes d'engagement responsable au sein de son secteur. Le Groupe se positionne comme moteur pour ses parties prenantes et s'engage à promouvoir un comportement responsable et durable au sein de son écosystème. Aujourd'hui, la RSE participe à la structuration de nos activités et doit apporter de nouvelles preuves du lien entre notre modèle de création de valeur et notre Raison d'Être. C'est pourquoi la RSE chez Talan est intégrée au plan stratégique de l'entreprise.

Talan considère que la RSE ne doit pas être l'apanage d'une direction, mais qu'elle concerne tout le monde dans l'entreprise. Ainsi, le Groupe s'appuie sur une gouvernance interne en charge de contrôler, piloter, challenger et déployer toutes les actions menées dans le cadre de la responsabilité sociétale, qui engage l'entreprise à son plus haut niveau stratégique et implique l'ensemble des directions et collaborateurs des services.

Au niveau du Conseil d'Administration, un conseil de surveillance composé du top management et de nos partenaires capitalistiques fait le point sur la stratégie et le plan d'actions en cours toutes les 6 semaines.

Un comité gère le pilotage de la stratégie RSE du Groupe. Cette équipe s'appuie notamment sur les leviers de communication interne pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de notre démarche.

Une plateforme interne, dédiée aux 3 piliers de la stratégie RSE a été construite et rendue accessible à l'ensemble des collaborateurs.

Une sensibilisation à notre politique RSE est au programme de la journée d'intégration à laquelle participe chaque nouveau collaborateur. Chacun est alors invité à s'impliquer dans le déploiement de la stratégie RSE, et ce tout au long de son expérience chez Talan.

Enfin, Talan s'engage aussi auprès de ses parties prenantes externes (clients, fournisseurs etc.) en permettant à chacun de s'engager et de s'intégrer dans cette stratégie dans une logique de dialogue constructif.

Reflet de la volonté d'intégrer la stratégie RSE au plus haut niveau de l'entreprise, un objectif de 30 % de la rémunération variable des membres du comité exécutif, devra être lié à un objectif RSE commun. Pour 2022, ce pourcentage est de 15%.

Nos résultats

En 2022, 91% de nos nouveaux collaborateurs ont été sensibilisés à la stratégie RSE et aux engagements du Groupe. Nous atteignons ainsi notre objectif de 90% de nouveaux arrivants sensibilisés et poursuivrons ce développement en 2023 auprès de l'ensemble de nos entités.

Dans le cadre de notre croissance externe, nous avons systématisé le partage de notre stratégie RSE auprès de l'ensemble des collaborateurs des entités qui ont rejoint le Groupe. Cette première phase d'acculturation permet la présentation de nos enjeux et facilitera à terme la collecte des données.

Cette dynamique collective nous a permis en fin d'année 2022 d'atteindre le niveau Gold d'Ecovadis, qui récompense tous les investissements réalisés dans les différents domaines de la RSE : achats, environnement, social et éthique des affaires. Cette progression du niveau Silver à Gold témoigne de l'amélioration de nos performances, et l'intégration de la RSE à tous les domaines.

Afin de répondre à ses ambitions à moyen terme, le Groupe s'est fixé deux objectifs :

- Inscrits dans une démarche d'amélioration continue nous avons l'ambition d'atteindre le niveau Platinum de l'évaluation Ecovadis en 2024.

- Nous avons aussi engagé une réflexion et les premières démarches pour obtenir d'ici 2025 la labellisation « B Corp », octroyée aux entreprises répondant à des exigences sociétales, environnementales, de gouvernance ainsi que de transparence envers le public tout en étant reconnue pour avoir un impact positif sur le monde.

Ces deux certifications s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue, servent de base commune pour harmoniser nos pratiques internes et nous permettent de devenir des ambassadeurs de ce qu'une entreprise à impact représente. Notre objectif est que l'ensemble des partenaires, clients, fournisseurs et collaborateurs soient associés régulièrement à nos actions et se fixent des objectifs tangibles en termes d'engagements responsables.

7. Définir une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Réaliser un bilan carbone sur les 3 scopes chaque année	% des collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et à la sobriété numérique	74 %	70% d'ici 2023
• Définir notre trajectoire bas carbone à l'horizon 2030	Emissions directes de GES (Groupe) Scope 1 en t.eqCO	655,06	Définition en 2023
	Emissions indirectes de GES (Groupe) Scope 2 en t. eqCO2	2 348,92	
	Autres émissions indirectes de GES (Groupe) Scope 3 en t.eqCO2	4 780,71	

Description du risque

Besoins

- Besoin en énergie pour fonctionner (déplacements, fonctionnement des bâtiments et matériels)
- Evaluer sa contribution au réchauffement climatique

Risques

- Vulnérabilité des bâtiments face aux aléas climatiques plus graves et fréquents
- Evolution des attentes des clients (connaissance de l'empreinte carbone des missions et produits)
- Renforcement des réglementations liées au secteur

Conséquences

- Augmentation des coûts liés à la consommation et à l'augmentation des prix de l'énergie
- Non-conformité avec les lois encadrant le sujet
- Perte de financeurs et de clients
- Désengagement des collaborateurs

Notre démarche

Selon une étude[3] publiée en janvier 2022 par l'ADEME[4] et l'Arcep[5], l'empreinte carbone du numérique représente 3 à 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre et 2,5 % du bilan carbone de la France. L'empreinte carbone du numérique pourrait augmenter de manière significative si rien n'est fait pour la limiter. Conscient de l'impact du changement climatique et afin de contribuer aux Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU, Talan a placé la réduction de son empreinte environnementale au cœur de ses préoccupations.

3 Note de synthèse réalisée par l'ADEME et l'Arcep, Evaluation de l'impact environnemental du numérique en France et analyse prospective, 19 janvier 2022, p.2, ISSN n°2258-30

4 Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie

5 Autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse

Dans le cadre de la stratégie climat de Talan, trois axes d'engagement sont en cours de déploiement :

- Maîtriser puis réduire nos émissions de gaz à effet de serre dans un contexte de croissance
- Développer des offres responsables et à impact positif pour nos clients
- Offrir la possibilité à un maximum de parties prenantes d'être sensibilisées et/ou formées au numérique responsable

Une équipe de pilotage a la charge de déployer la stratégie carbone au sein du Groupe. Elle est dirigée par un membre du Comité Exécutif qui garantit l'allocation de ressources nécessaires à l'avancée des chantiers. La Communauté Climat et Ecologie, née à l'initiative de collaborateurs engagés, est membre du comité de pilotage RSE et participe à faire le lien sur les sujets climat entre chaque business unit et la Direction du Groupe.

8.1 Mesurer notre empreinte

Notre premier bilan carbone a été effectué en 2021 sur l'année civile 2020 et uniquement sur le périmètre France. En 2022, Talan a réalisé un second bilan carbone complet sur l'année 2021 sur le périmètre Groupe qui représentait 3872 employés répartis sur 8 pays et 16 sites.

Talan a actualisé son bilan carbone portant sur l'année 2022 en début d'année 2023, incluant la mise à jour des facteurs d'émission. Les premières comparaisons sur les deux dernières années permettront au cours de l'année de mesurer l'impact des actions mises en place et d'identifier nos axes de progression. Le calcul du bilan carbone 2022 du Groupe Talan a été effectué via l'outil de collecte et de consolidation des données PlanA qui se base sur la méthodologie de calcul GHG Protocol.

Cette méthodologie recouvre les émissions directes et indirectes de l'organisation, classées en 3 scopes.

- **Scope 1** : émissions directes provenant de la combustion d'énergies fossiles de ressources possédées ou contrôlées par l'organisme.
- **Scope 2** : émissions indirectes associées à l'achat ou à la production d'électricité, de chaleur ou de froid pour les activités de l'organisation.
- **Scope 3** : autres émissions indirectes mais liées à la chaîne de valeur complète (achat produits ou services, immobilisations de biens, déchets, déplacements domicile-travail).

D'un point de vue opérationnel, un plan d'action, suivi par les équipes projet et la Direction, est en cours de déploiement et fait l'objet de mises à jour régulières. Les résultats des bilans carbone sont partagés à l'ensemble des collaborateurs via un reporting par entité.

Résultats

	2020 Périmètre France	*2021 Périmètre Groupe*	*2022 Périmètre Groupe*
Scope 1	25,3 tCO2e	667,93 tCO2e	655,06 tCO2e
Scope 2	100,5 tCO2e	739,66 tCO2e	2 348,92 tCO2e
Scope 3	526,4 tCO2e	2 306,98 tCO2e	4 780,71 tCO2e
Total	*652,2 tCO2e*	*3 714,57 tCO2e*	*7 784,69 tCO2e*

Nos émissions de gaz à effet de serre ont augmenté en 2022 comparé à 2021. Cela s'explique notamment par des facteurs conjoncturels : 2021 était encore une année marquée par la crise de la COVID-19, impliquant une forte réduction des déplacements notamment internationaux. De plus, dans le contexte de croissance du Groupe, la surface des locaux a significativement augmenté en 2022, conduisant à une hausse de la consommation d'énergie, de la production de déchets et des achats de consommables.

La maturité que nos équipes ont acquise au niveau international sur ce sujet a également permis la récupération de données plus nombreuses et plus fiables qu'en 2021. Nous avons eu recours à moins d'estimations en 2022, permettant une analyse affinée mais un bilan global plus élevé. La réduction de ces émissions étant essentielle à nos objectifs de décarbonation, nous avons identifié des actions afin de les réduire. Elles sont développées dans les paragraphes suivants.

Pour l'année 2023, l'un de nos objectifs sera de définir notre trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030. Nous nous appuierons pour cela sur l'expertise d'un prestataire externe qui nous aidera, sur la base de nos bilans carbone, à définir une trajectoire alignée et compatible avec les 1,5°C de l'Accord de Paris.

Nos principales émissions de gaz à effets de serre de 2022 étant liées à la mobilité (déplacements domicile-travail, parc automobile, déplacements professionnels), à la consommation énergétique de nos bâtiments et à nos achats, nous avons mis en place des actions autour de ces 3 postes d'émissions.

Au cours de l'année, plusieurs groupes de travail pilotés par l'équipe projet RSE interne seront déployés autour de six thématiques afin de décider d'actions à mettre en place pour réduire les principaux postes d'émissions du Groupe. Ce travail de fond qui associera des filiales françaises et internationales aura pour objectif de mobiliser les acteurs en interne afin de contribuer positivement sur ces sujets.

8.2 Sensibiliser et engager les collaborateurs aux enjeux climatiques

L'implication et la contribution de nos collaborateurs à la réduction de notre impact environnemental favorise le développement d'une culture interne en cohérence avec les valeurs et la Raison d'Être de Talan. C'est pourquoi Talan a mis à disposition un panel de formations et de modules de sensibilisation.

La Fresque du Climat a été déployée en France en novembre 2021. Depuis, 468 collaborateurs ont participé à cet atelier de sensibilisation ludique et collaboratif sur les enjeux du dérèglement climatique. Cette démarche contribue à notre objectif de sensibiliser 70% des nouveaux collaborateurs au changement climatique et à la sobriété numérique. En 2022, 14 collaborateurs volontaires ont été formés pour devenir des animateurs de la Fresque en interne.

La semaine des communautés Talan est un évènement de partage et d'échange d'expériences, ouvert aux collaborateurs francophones. Pour l'édition 2022, durant cinq jours, plus de 350 collaborateurs ont participé à 18 ateliers et conférences animés par près de 30 intervenants. Les thématiques abordées portaient sur le numérique responsable, la communication responsable, l'agilité et le Lean management, la conduite du changement, et la responsabilité sociétale des entreprises.

Nous comptons à ce jour une dizaine de personnes formées à la méthode bilan carbone au sein de Talan. Grâce à ces formations proposées par l'Institut de Formation Carbone, plusieurs ressources internes ont pu participer à la mesure des émissions de Talan.

a) Évoluer vers un numérique responsable : sensibiliser et former

Acteur de la transformation par le digital, Talan considère que le numérique est un levier majeur du développement économique et social de la société au sens large. Notre engagement vise à réduire l'impact de nos métiers et ceux de nos clients dans le développement de solutions et services. Chaque collaborateur doit pouvoir choisir des infrastructures et des technologies adaptées afin de contribuer aux objectifs de durabilité fixés par le Groupe.

Notre objectif était de sensibiliser 70 % des collaborateurs aux enjeux climatiques et/ou, à la sobriété numérique d'ici fin 2022, un objectif que nous avons pu atteindre grâce aux dispositifs mis en place.

Cette réussite est le reflet du développement permanent de notre catalogue de formations répondant aux souhaits de nos collaborateurs de monter en compétences sur les sujets du numérique responsable :

- Les formations et sensibilisations au numérique responsable :
  Talan accompagne ses collaborateurs vers une meilleure connaissance et

prise en compte des impacts environnementaux du numérique. Le MOOC de sensibilisation au Numérique responsable, accessible à tous, fait partie des modules obligatoires déployés largement auprès de tous. Depuis Q2 2022, 61% des collaborateurs du Groupe ont ainsi été sensibilisés. Grâce à notre adhésion à l'INR, une formation est également proposée à 100% de nos collaborateurs. Elle offre des connaissances théoriques pour maîtriser les fondamentaux de l'approche Numérique Responsable et peut être certifiante sur demande.

Plusieurs actions nous ont également permis de sensibiliser un plus grand nombre de collaborateurs pour que l'impact du numérique soit compris de tous, notamment :

- La Fresque du Numérique lancée pour la première fois en interne au premier semestre 2022. Basé sur des rapports et des études d'experts (The Shift Project, ADEME, Green IT, EcoInfo CNRS), cet atelier ludique et collaboratif, vise à sensibiliser aux impacts environnementaux et sociaux du numérique. Il a permis à plus de 50 collaborateurs de trouver des solutions pour agir sur les plans individuels et professionnels.

- La Cyber World Clean Up Week proposée aux collaborateurs francophones par la Communauté Climat et Ecologie. Cette semaine de sensibilisation et d'actions a permis de partager de nombreux conseils sur l'utilisation des outils numériques et de contribuer à la baisse de notre stockage de données avec 582 000 mails et 692 GO supprimés sur l'ensemble de nos supports de messagerie, ordinateurs et serveurs partagés. Tout au long de l'année, des défis sont proposés à l'ensemble de nos collaborateurs pour réduire leur empreinte carbone liée au numérique via la plateforme d'engagement « Vendredi ».

En 2022, Talan a adhéré à l'Institut du numérique responsable et a contribué à l'étude « WeNR », le premier outil de mesure de l'empreinte du système d'information gratuit et fondé sur des données libres d'accès et d'utilisation. En participant à cette étude, Talan a pu tester la maturité de son système d'information et a reçu une évaluation favorable en termes de rationalisation des économies d'énergie liées à l'utilisation des terminaux, de sa capacité à s'adapter pour réduire la consommation de papier, de l'optimisation des lieux de stockage, ou encore de ses efforts de sensibilisation et de formation.

Talan est aussi signataire du manifeste Planet Tech'Care, prenant acte que les changements environnementaux ont des effets négatifs sur les sociétés humaines et les écosystèmes. Ce manifeste stipule que leurs conséquences génèrent des risques, mais aussi des opportunités pour l'ensemble de l'industrie numérique.

b) Développer des offres responsables pour réduire notre empreinte environnementale

Engagé dans une démarche responsable de développement du numérique au service de la Société, Talan s'appuie sur les différents leviers définis par l'INR :

- **Green IT** : démarche de réduction de l'empreinte environnementale du SI.
- **IT for Green** : démarche de mise à disposition de l'IT pour résoudre des problématiques environnementales.
- **Human for IT** : démarche de mise à disposition du plus grand nombre du numérique (favoriser l'inclusion numérique / réduire la fracture sociale induit par l'usage du numérique).
- **IT for Human** qui vise à utiliser le numérique afin de limiter l'impact social d'autres activités.

Les actions Green IT et IT for Green sont développées dans le chapitre 9 [Page 40 - Développer des offres et des propositions de valeur autour du numérique responsable].

Les actions Human for IT et IT for Human sont développées dans le paragraphe 10.2 [Page 43 - Développer des offres à impact social].

8. Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur la trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Engager nos fournisseurs à signer la Charte d'achats responsables responsables/code de conduite des fournisseurs • Déploiement d'une évaluation de nos fournisseurs sur des critères RSE • Maitriser et optimiser le cycle de vie des équipements liés au numérique	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux % des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables	60% 100 %	70 % d'ici 2025 80 % des collaborateurs d'ici 2025

Description du risque

Besoins

- Besoins en équipement
- Achats de licences
- Raréfaction des matières premières liées aux besoins du Digital

Risques

- Défaillance potentielle de fournisseurs et sous-traitants
- Continuité de service perturbée pour les clients

Conséquences

- Perte de confiance des clients
- Détérioration de l'image

Notre démarche

Depuis 2020, la Direction des achats est engagée dans une dynamique de réduction des impacts de Talan sur l'environnement en optimisant ses achats, ses consommations, ses outils de gestion et en collaborant avec des fournisseurs respectueux de nos valeurs RSE.

La Direction administrative et financière pilote l'ensemble de la stratégie achat du Groupe, elle s'appuie sur deux services essentiels : la Direction des achats et la Direction juridique. La Direction des achats établit la stratégie et les procédures d'achats responsables, analyse, évalue et sélectionne les fournisseurs sur les critères RSE définis. La Direction juridique a la charge de réviser et négocier tous les contrats des fournisseurs Talan pour l'ensemble des filiales du Groupe.

Notre politique vise à :

- Instaurer des relations responsables et durables avec les fournisseurs dès leur sélection.
- Réduire l'impact environnemental.

8.1 Établir une relation responsable et durable avec les fournisseurs

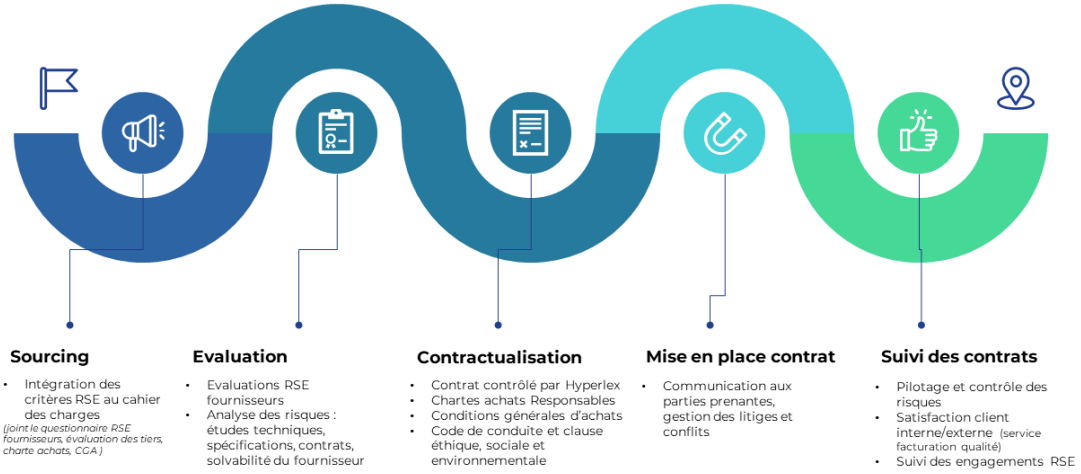
Talan œuvre pour avoir un impact positif dans sa chaîne d'approvisionnement en s'engageant auprès de fournisseurs alignés avec ses ambitions RSE. Dès 2021, Talan a engagé un processus visant à redéfinir les pratiques liées à ses achats.

a) Cartographie des parties prenantes

Dans un premier temps, Talan a cartographié ses achats afin de mieux maîtriser l'impact de chaque typologie répertoriée. Nous avons ensuite réparti ces achats en six grands groupes, représentant près de 60 catégories de produits ou services. Cela a permis d'étudier le niveau de risque social, éthique et environnemental lié aux achats et d'associer à chaque groupe un plan d'action adapté.

b) Processus d'achats responsables

Talan a défini un processus afin de limiter les risques identifiés et favoriser le déploiement d'une démarche d'achats responsables au sein du Groupe.



Dès le lancement des appels d'offre pour sélectionner ses fournisseurs, Talan intègre les critères sociaux, environnementaux et éthiques à son cahier des charges. La politique d'achats responsables de Talan impose qu'aucun fournisseur ne soit retenu sans justifier d'un engagement dans une démarche responsable, notamment sociale et environnementale.

Les responsables achats procèdent à l'évaluation de l'ensemble des dossiers à travers un questionnaire interne concernant les thèmes clés de la RSE: les adhésions sociétales, labels et certifications, respect des droits de l'Homme, diversité, normes du travail, environnement, gouvernance, éthique des affaires et contrôle des exportations. Les éléments RSE représentent 50 % des critères de sélection. Une évaluation spécifique « éthique » est également faite par le service juridique Groupe afin d'assurer le respect des conformités liées à la loi Sapin 2.

Nous demandons à nos fournisseurs de signer notre Charte d'achats responsables qui énonce les engagements attendus en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement, mais également les engagements que Talan prend vis-à-vis d'eux. La Charte permet ainsi d'assurer un processus d'achats équitables dans le respect des droits internationaux du travail, des lois et réglementations applicables, et de développer et d'entretenir des relations de confiance éthiques et responsables avec l'ensemble des fournisseurs.

Talan intègre dans tous ses contrats fournisseurs, clients et partenaires une clause de conformité aux principes d'éthique et de développement durable. Cette clause engage les parties prenantes

à respecter l'adhésion aux engagements éthiques du Groupe et les normes de droit international, notamment les droits humains fondamentaux (travail des enfants et travail forcé ou clandestin, discrimination), le trafic d'armes, la santé et sécurité, la protection de l'environnement, le droit de la concurrence et la lutte contre le blanchiment et la corruption.

8.2 Réduire l'impact environnemental lié aux achats

Le calcul de notre bilan carbone sur les 3 Scopes nous a permis d'identifier 3 postes d'émissions principaux à l'échelle du Groupe : nos déplacements, nos achats (notamment numériques) et la consommation énergétique de nos bâtiments.

La maîtrise de ces émissions est intégrée en grande partie dans notre politique d'achats. Nous avons donc répertorié les actions déjà en place en 2022, avec pour but est de limiter notre impact.

a) Impact de nos déplacements

En 2021, 42% de nos émissions étaient liées aux déplacements (domicile-travail, voyages d'affaires et parc automobile). Il s'agit donc d'un levier majeur dans notre stratégie de réduction d'impact. Ainsi, Talan vise à promouvoir des pratiques responsables et à sensibiliser les collaborateurs aux impacts environnementaux liés aux déplacements. Nous encourageons chaque collaborateur à évaluer la nécessité de tout déplacement, et le cas échéant, de privilégier des solutions responsables.

L'adoption de la pratique du télétravail (encadrée par une charte dédiée) dès 2019, nous permet aujourd'hui de répondre en partie à l'impact environnemental lié à nos déplacements domicile-travail.

Dans une perspective d'acculturation à ces problématiques, nous avons souscrit à une plateforme qui évalue les émissions de CO2 générées par chaque déplacement et en informe le collaborateur. Cette solution a été essentielle dans la collecte des données pour le calcul de notre bilan carbone.
En parallèle, l'équipe de notre Centre de Recherche et d'Innovation a développé l'application "Mon empreinte carbone", qui permet à nos collaborateurs de calculer les émissions de leurs déplacements domicile-travail.

Par ailleurs la flotte automobile Talan, composée d'une soixantaine de véhicules en France, est en cours de transformation. Nous faisons de choix de passer progressivement à l'électrique et à l'hybride, pour atteindre 100% en 2024. Talan a annexé depuis 2022 une charte du conducteur responsable, qui engage chaque utilisateur d'un véhicule de service ou de fonction à favoriser la pratique de l'éco-conduite et rappelle les règles de sécurité. Cette charte encourage également dès son préambule à faire le choix des transports en commun.

Talan a également mis en place des mesures complémentaires pour diminuer l'impact des déplacements de ses collaborateurs : une plus grande disponibilité des hôtels proches des clients et agences, l'intégration d'un message de sensibilisation dans notre outil de réservation favorisant le train plutôt que l'avion, la souscription à une offre promotionnelle plus responsable auprès de notre partenaire VTC privilégiant les véhicules électriques...

b) Impacts liés à nos achats d'équipements numériques

La cartographie des risques confirme l'importance pour le Groupe, de contrôler ses achats liés au numérique et ainsi d'agir sur l'ensemble du cycle de vie des équipements pour réduire les risques environnementaux.

A ce titre, Talan a mis en place une analyse de son parc informatique basée sur la méthodologie d'audit proposé par le réseau des Instituts du Numérique Responsable en Europe (INR). L'objectif est d'identifier les moyens d'optimiser les cycles de vies de équipements informatique, et de réduire nos consommations d'énergie liées. Les résultats de l'audit sont en cours d'analyse, et a déjà permis à Talan de s'auto-évaluer et de définir plusieurs actions agissant sur le cycle de vie des équipements.

Sourcing	Usage	Fin de vie
Parc Global		
> Intégration de clauses environnementales aux appels d'offres	> Mise hors tension du parc la nuit et le weekend > 60% de l'équipe support formée à la réparation > Durée de vie moyenne des équipements : 4 ans	> Favorise la réutilisation et le reconditionnement
Ordinateur Portable		
> 87% de nos ordinateurs sont certifiés « Energy star » par notre fournisseur > 31% des ordinateurs portables sont certifiés Ecolabel EPEAT	> Paramétrage > Maitrise des stockages > 90% des poste entretenus au moins une fois par mois	> Reconditionnement entre plusieurs utilisateurs en interne > Indice de réparabilité élevé pour les ordinateurs certifiés > Notre fournisseur récupère les ordinateurs usagés
Imprimante		
> 100% des imprimantes certifiées Ecolabel EPEAT GOLD en France	> Mise en place du Pool printing > Utilisation de papier recyclé auprès d'ESAT > Paramétrage des imprimantes en mode économique > Information à l'utilisateur de l'empreinte carbone de l'impression	> 100% des toners recyclés
Téléphonie		
> 100% des téléphones achetés sont reconditionnés > Offre responsable auprès de SFR	> 50% de téléphones ont une double SIM intégrée	> 65% des téléphones sont confiés à Emmaüs afin de séparer et recycler ou traiter les composants de manière adaptée > 35% des téléphones sont confiés à l'Atelier Bocage pour leur réemploi
Hébergement		
> Pas d'hébergement local Serveurs 100% virtualisés : Cloud Européen		

c) Impacts liés à nos consommations d'énergie

Les émissions de gaz à effets de serre liées à la consommation énergique de nos bâtiments font parties de nos points de vigilance pour notre plan de réduction. Depuis 2021 Talan s'engage, dans le cadre de la sélection des bâtiments pour ses agences à intégrer des critères exigeants de performance énergétique.

Sur les sites opérés par Talan, nous avons mis en place une politique d'uniformisation de nos contrats d'énergie. En 2022, notre contrat contenait 50 à 75% d'énergie dite « verte » (énergie produite par des énergies renouvelables) en France. Notre ambition est de passer à 100 % d'énergie dite « verte » en France en 2023 et d'évaluer les contrats de chaque site à l'international afin d'opter pour la solution la mieux adaptée et la plus vertueuse.

Aussi nous avons procédé à un audit avec nos fournisseurs et partenaires pour optimiser et réduire la consommation énergétique des systèmes d'éclairage et de chauffage dans nos agences en France. Des détecteurs de présence ont été installés et notre parc éclairage a été progressivement transformé pour atteindre 100% de LED.

La consommation d'énergie des systèmes CVC (chauffage, ventilation et climatisation) a été réduite, en baissant la température programmée de 1°C pour un impact environnemental de 5 à 10%.

d) Gestion des déchets

Dans une démarche d'amélioration continue Talan a conservé les bonnes pratiques en place dans ses agences, et a identifié les axes de progrès qui lui permettront de maîtriser de sa production de déchets.

En dématérialisant l'ensemble de ses démarches administratives comme la gestion de contrats collaborateurs et fournisseurs, la procédure de frais, la facturation, l'évaluation annuelle et la gestion du personnel, Talan limite la charge administrative et évite la production de près de 2 tonnes de déchets papier.

Nous agissons au quotidien pour intégrer des pratiques simples mais nécessaires telles que l'installation de poubelles de tri et de points de collecte spécifiques pour les petits appareils électroniques et les piles dans nos agences. Les objets en plastique à usage unique ne sont plus en circulation dans nos locaux et des affichages viennent renforcer la communication autour des bonnes pratiques afin que chacun, à son niveau, s'engage pour la réduction d'impact du Groupe.

Nos résultats

En 2022, nos objectifs avaient pour but de structurer notre politique et nos procédures d'achats sur le périmètre France afin de pouvoir harmoniser les pratiques au niveau international par la suite.

Sur cette période, 100 % de nos équipes d'acheteurs implantés dans nos filiales francophones (France, Tunisie, Luxembourg et Suisse), soit 92 % à l'échelle européenne, ont bénéficié d'une formation sur les enjeux d'impact environnemental et social au sein de la chaîne d'approvisionnement. L'équipe de pilotage RSE interne a également suivi une formation sur la mise en place d'une politique d'achats responsables.

Depuis 2021, nous intégrons dans l'ensemble de nos cahiers des charges des critères RSE afin de sélectionner des fournisseurs engagés, responsables et locaux. Parallèlement, nous avons développé un outil de « ticketing » qui permet de suivre et fiabiliser les demandes d'approvisionnement. Cet outil accroit le niveau d'exigence des informations nécessaires durant le processus d'achat. Il participe à une meilleure transparence dans nos procédures et facilite le contrôle.

En 2022, deux membres du COMEX ont participé à la rédaction du cahier des charges afin de sélectionner les locaux de notre nouveau siège social situé en région parisienne, qui regroupe plus de 70% de nos effectifs en France.

Ce bâtiment répond aux normes les plus avancées en termes de performances énergétiques et environnementales: BREEAM niveau excellent, HQE, LEED, WELL niveau Silver, WiredScore Platinium. Cette démarche est répliquée à chaque déménagement de nos agences afin de permettre notamment une réduction de la consommation d'énergie des systèmes CVC.

Afin de limiter l'impact lié aux livraisons de nos achats effectués en France, Talan a également mis en place des contrats cadre qui nous permettent de privilégier des partenariats entre nos agences régionales et des fournisseurs locaux implantés sur le territoire français. Dans nos pays européens en 2022, 60% des achats ont été effectués auprès de fournisseurs locaux, 51% pour la France.

Pour 2023, nos principales actions se tourneront vers :

- L'optimisation de notre chaine d'approvisionnement sur le périmètre France. Nous avons fait le choix d'être accompagnés et audités par un prestataire externe afin de structurer notre approche.
- Le déploiement de notre politique achats et l'harmonisation des pratiques au niveau de chaque entité du Groupe.
- La sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux des achats responsables.
- Le recensement des fournisseurs ayant réalisé un bilan carbone, en incitant les autres à faire de même pour atteindre notre objectif fixé à 70 % de fournisseurs engagés dans une démarche de calcul de leurs émissions de gaz à effet de serre.

9. Développer des offres et des propositions de valeur autour du numérique responsable

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Mise en place de la RSE Factory • Déploiement de nos offres bas-carbone • Mise en place de la calculette carbone de nos offres	% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable	61%	80 % d'ici 2024

Description du risque

Besoins

- Anticiper les défis sociaux et environnementaux à l'échelle mondiale
- Nouveaux besoins des marchés et de nos clients

Risques

- Ne pas être force de propositions
- Ne pas assurer une veille marketing

Conséquences

- Inadaptation de nos offres au marché
- Mise en danger de la pérennité de l'entreprise

Notre démarche

En cohérence avec notre Raison d'Être, nous avons voulu intégrer au cœur de notre activité l'innovation pour créer de la valeur à impact positif. Nous avons donc développé des offres pour aider nos clients à contribuer à la limitation du changement climatique et entamer leur transformation vers un modèle plus durable.

Pour cela, les Directions « Offre et Développement » et « Marketing » ont travaillé au déploiement de deux nouveaux types d'offres : nos offres bas-carbone, et nos offres RSE Factory.

Nos offres bas-carbone s'articulent autour de deux axes :

- L'axe **Green IT**, qui commence par la formation de nos collaborateurs à des approches frugales du numérique afin de prendre en compte l'impact environnemental de nos solutions logicielles avant de les proposer à nos clients. Notre démarche d'amélioration concerne nos process, outils et usages afin comprendre l'impact du numérique dans les mécanismes du changement climatique et comment calculer cet impact.
- L'axe **IT for Green**, quant à lui, consiste à proposer des solutions technologiques permettant de réduire l'impact environnemental de nos clients, et de les accompagner vers la neutralité carbone.

Nous avons travaillé au déploiement d'une application « Hope » qui facilite le calcul de l'empreinte carbone de nos offres. Notre objectif à terme est de communiquer avec transparence sur l'empreinte carbone de nos projets, en intégrant systématiquement cette mesure à nos appels d'offres. À titre d'exemple, Talan est intervenu pour développer un cas d'usage utilisant le machine learning afin d'optimiser la gestion énergétique en centre commercial. Talan a ainsi été capable de prévoir la consommation énergétique avec une précision de +/- 20%.

Nous avons également réalisé un état des lieux de notre expertise interne, du marché, des attentes de nos clients, et de la manière dont nous pouvions y répondre. La RSE Factory, développée en 2022 et lancée en janvier 2023, est un nouvel ensemble d'offres de Talan Consulting, qui vient répondre à ces attentes et vise à accompagner nos clients, depuis la définition de leur stratégie RSE jusqu'à sa déclinaison opérationnelle. Cela inclut des offres sur le bilan carbone et la réduction des émissions de gaz à effet de serres, des offres sur la construction et le déploiement de sa politique RSE, des offres sur la sensibilisation et l'engagement des collaborateurs dans cette stratégie, mais aussi des offres sur le Numérique Responsable.

Le renforcement de la RSE Factory passe par la formation (déjà en cours) des équipes de consulting. Nous souhaitons que 100% des collaborateurs de Talan Consulting aient participé à un atelier Fresque du Climat et suivi le MOOC du Collège des Directeurs du Développement Durable (C3D) afin que tous maîtrisent les fondamentaux d'une approche RSE.

Nos résultats

La détermination de Talan à apporter une proposition de valeur positive à travers ses métiers, se traduit notamment par ses choix stratégiques. C'est ainsi qu'après un rapprochement du Groupe fin 2022 avec l'entreprise Gemserv basée au Royaume-Uni, son intégration vient renforcer l'expertise de Talan dans les domaines de la transition énergétique et numérique.

Le développement de la RSE Factory et la définition de sa gouvernance font partie des résultats concrets de cette dynamique de transformation sur 2022.

Indépendante des autres pôles de Talan Consulting et directement sous la responsabilité du Directeur général de Talan Consulting, l'équipe de la RSE Factory est composée de consultants, experts sur les sujets RSE, carbone ou numérique responsable.

Ils jouent le rôle de pilote au sein d'une équipe composée de spécialistes des sujets métiers concernés (finance, achats, marketing, stratégie, management, numérique) et accompagnent chaque service du client dans sa transformation durable. Ce pôle accueillera une dizaine de collaborateurs fin 2023.

10. Agir, pour et avec nos collaborateurs, en faveur de l'inclusion du numérique

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Promotion d'actions vertueuses pour la société, notamment en faveur de l'inclusion	Nombre de jours effectués de mécénat de compétences	170	Minimum 300 jours / an
• Mise en place d'une plateforme d'engagement solidaire pour faciliter bénévolat et mécénat	Montant des dons / du mécénat	92 123,70 €	

Description du risque

L'enjeu d'inclusion par le numérique ne constitue pas un risque pour Talan en tant qu'entreprise. Il s'agit toutefois d'une thématique importante de notre stratégie d'impact sociétal, car elle est touche à nos valeurs et à notre cœur de métier. Elle est ainsi traitée en tant qu'engagement à part entière.

Notre démarche

Dans un contexte de forte croissance du numérique dans la vie des populations, Talan renforce son implication en faveur de l'inclusion par le numérique. Son action est construite selon 3 axes : promouvoir une société en faveur de l'inclusion numérique, développer des offres à impact social et développer l'engagement solidaire de nos collaborateurs.

10.1 Promouvoir une société en faveur de l'inclusion numérique

Talan s'investit avec ses collaborateurs au sein de projets permettant de contribuer à l'émergence d'une société numérique innovante, inclusive et humaine :

- Talan soutient activement l'association **Talents du Numérique**, qui fait dialoguer établissements d'enseignement supérieur et entreprises. Elle informe sur les métiers du numérique et fait des recommandations pour accompagner leur développement. Lors de la dernière assemblée générale, le 31 mars 2022, Mehdi Houas, président du groupe Talan, a été élu à la tête de l'association. Il ambitionne de faire connaître les formations liées au secteur, de faciliter l'accès aux métiers tout en encourageant mixité, diversité et responsabilité environnementale.
- Talan est partenaire de l'Ecole de l'IA avec Simplon et Microsoft afin de conjuguer inclusion et technologie. Cette école intègre des personnes en reconversion ou en recherche d'emploi qui, grâce à une spécialisation en intelligence artificielle, peuvent devenir des développeurs Data IA.

- Talan propose à ses collaborateurs des Hauts-de-France de s'engager concrètement dans un projet à portée sociale et solidaire sur 3 ans : Les Promotions de l'Excellence. Lancée en novembre 2021, et co-pilotée par l'association « Les Entretiens de l'Excellence » cette initiative permet à chacun d'accompagner un jeune dans la construction d'un projet professionnel concret, en lui permettant de mieux appréhender le monde de l'entreprise, de dépasser l'intimidation sociale et de découvrir les métiers du numérique.

- L'inclusion numérique est promue en interne à travers les missions proposées sur notre plateforme d'engagement solidaire « Vendredi ». [voir page 45 en paragraphe 10.3 Plateforme d'engagement solidaire].

- En Tunisie, Talan a mis en place la « Talan Academy » qui travaille à la reconversion des diplômés dans des filières sans débouchés à nos métiers du digital. Environ soixante diplômés profitent des différents cursus de la Talan Academy chaque année. Près de 80% d'entre eux poursuivent leur carrière chez Talan ou trouvent un emploi dans le digital dans le mois suivant la fin de leur formation.

10.2 Développer des offres à impact social

Ancrée au cœur de sa Raison d'Être, le Groupe œuvre pour incarner des valeurs humanistes à travers notamment des missions à impact social.

a) Human For IT et accessibilité numérique

En tant qu'acteur du numérique, Talan vise à agir en faveur de l'accessibilité de ses services pour le plus grand nombre et met en application les recommandations Human For IT de l'Institut du Numérique Responsable.

Dans ses projets, Talan conçoit des sites qui respectent les règles d'accessibilité, garantissant ainsi l'accès à l'information pour tous. Nos équipes sont formées sur ces questions d'accessibilité pour que tous les travaux réalisés le soient avec un bon niveau d'expertise.
Talan veut réduire les barrières d'accès aux services digitaux en s'appuyant sur le RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité), mais également sur les méthodes d'ergonomie et d'expériences utilisateur (architecture de l'information, clarté des interfaces et des libellés, affordances, etc.).

Enfin, nos équipes de développeurs intègrent dans les projets les règles de qualité web afin :

- De déterminer, de la façon la plus précise possible, les attentes et exigences des utilisateurs.
- De définir le management de la qualité web, qui regroupe l'ensemble des activités permettant d'évaluer, d'améliorer et de garantir la qualité web des sites internet de ses clients.

b) IT for Human

En plaçant au centre de sa stratégie une "pratique humaniste de la technologie", le groupe Talan affirme sa conviction que c'est en étant au service de l'humain que la technologie démultiplie son potentiel pour la société.

En 2022, ce sont plus de 20 missions qui ont ainsi été menées en France au service d'organisations qui ont fait appel à Talan pour les aider à développer des projets à impact positif, notamment dans le domaine de l'inclusion sociale, de la santé, de l'aide aux victimes de violences, ou encore de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Parmi les organisations accompagnées : Téléthon, Amnesty International, Action Logement, Hôpital américain de Paris, Fondation Partage et Vie, Adapei 44, CHU Amiens, CROUS de Nantes, CH Bretagne Atlantique, l'ADEME et Nos Quartiers ont du Talent.

10.3 Plateforme d'engagement solidaire

A l'initiative de collaborateurs engagés, Talan a structuré sa politique de bénévolat et de mécénat de compétences et a mis à disposition de ses collaborateurs en France la plateforme « Vendredi » leur permettant d'entrer en contact avec plus de 1500 associations.

Cet engagement de la part de Talan en France est perçu comme une triple opportunité : mettre les compétences des collaborateurs au service de causes sociales et environnementales, permettre d'élargir leur champ d'action professionnel, et animer une communauté interne qui se retrouve autour des valeurs du Groupe.

Les collaborateurs peuvent participer à des missions bénévoles sur leur temps personnel ou via un dispositif de mécénat de compétences. Pour avoir plus d'impact, les missions de bénévolat et de mécénat doivent être à la fois au service des associations, mais aussi adaptées aux collaborateurs, notamment lorsqu'ils sont en période d'intercontrat.

La plateforme permet à l'entreprise de suivre sa contribution aux ODD et fait le lien avec ses engagements RSE. En 2022, les contributions les plus représentées via les missions et actions menées par les collaborateurs Talan étaient :

- La lutte contre la pauvreté et la précarité (35% des actions).
- Le lien social et intergénérationnel (30% des actions).
- L'environnement et la biodiversité (25% des actions).
- La santé (20% des actions).
- L'emploi et l'insertion professionnelle (18% des actions).

À travers des actions ou des dons, l'entreprise soutient chaque année des initiatives qui couvrent différents domaines sociétaux.

a) Egalité des chances

- Sport dans la Ville : Talan participe depuis plus de 10 ans au tournoi de football annuel organisé par l'association Sport dans la Ville à Clairefontaine. L'association accompagne les jeunes issus de quartiers prioritaires en favorisant leur insertion professionnelle et développement personnel.

b) Inclusion par le numérique

- Talents du Numérique : des dons au profit de cette association remplacent la distribution de goodies sur les stands Talan lors des salons. L'association a pour vocation de favoriser l'attractivité des formations supérieures aux métiers du numérique auprès des jeunes, garçons et filles, dès le lycée.

c) Promotion de la mixité

- Professional Women's Network (PWN) : partenaire depuis 2018 de l'association PWN, un mouvement mondial qui œuvre pour la mixité dans les leaderships, à travers des formations de développement professionnel en ligne et en networking. Une mission de mécénat de compétences a également été menée au bénéfice de cette structure.
- Chaire Femmes et Sciences : la Chaire Femmes et Sciences de l'université Paris Dauphine a vocation à développer et diffuser des travaux de recherche portant sur les déterminants et l'impact de la faible présence des jeunes filles et des femmes au sein des matières, études et métiers scientifiques.

Nos résultats

En 2022, près de 93 000 euros ont été versés à diverses associations que nous soutenons régulièrement.

170 jours de mécénat de compétences ont été recensés sur l'année civile. Nous poursuivrons notre démarche d'engagement en proposant à chacun de s'impliquer auprès d'associations lors de son expérience au sein de Talan, afin d'accroitre voire de dépasser notre objectif de 300 jours par an.

#3 BUSINESS INTEGRITY

Être exemplaire dans la conduite des affaires et garantir le respect des règles d'éthique professionnelle sur toute notre chaîne de valeur.

11. Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Communiquer à fréquence régulière sur les avancées de nos engagements	Ratio d'équité salariale	33	Ratio < à 100
• Préciser le rôle de la gouvernance RSE notamment dans le développement géographique de Talan	Résultat GPTW© : le management a une idée précise des objectifs de l'entreprise et sait comment les atteindre	78 %	Résultat > 70 %

Description du risque

Besoins

- Communiquer sur les avancées de la politique RSE du Groupe
- Embarquer les collaborateurs et répondre à leurs attentes

Risques

- Pas ou peu de réponse aux attentes des parties prenantes
- Pas ou peu d'anticipation réglementaire

Conséquences

- Démarche RSE non-aboutie
- Culture d'entreprise faiblement développée

Notre démarche

Afin d'assurer le bon déploiement de la stratégie RSE du Groupe, il est essentiel de construire une communication transparente et une gouvernance robuste sur ces sujets pour répondre aux attentes de nos parties prenantes, notamment de nos investisseurs et de nos collaborateurs. Nos résultats extra-financiers doivent être publiés chaque année de manière claire et notre politique RSE doit être pilotée au plus haut niveau de l'entreprise pour permettre à nos parties prenantes de suivre notre progression.

Pour répondre à cette ambition, le comité de pilotage RSE partage chaque semestre les avancées sur les engagements RSE de Talan à l'ensemble de nos collaborateurs. Cette communication leur permet de rester informés des actions en cours et des principaux événements ayant animé la période. Parallèlement, nous avons pris l'engagement de publier un rapport de durabilité annuel à destination de toutes nos parties prenantes. Il est mis à disposition sur le site internet du Groupe.

En matière de gouvernance RSE, le Comité exécutif de Talan effectue chaque trimestre une revue du tableau de bord des actions relatives à la RSE. Il prend les décisions pour orienter la politique RSE à court, moyen et long terme. Nous avons pris l'engagement de diffuser et mettre à jour régulièrement l'ensemble des organigrammes des instances dirigeantes (conseil de surveillance, comité exécutif et comité de direction) afin que tous les collaborateurs soient tenus au courant des modifications survenues.

Notre démarche

En 2022, nous avons poursuivi la mise en place d'un reporting interne basé sur des indicateurs pertinents afin de suivre nos différents engagements. Grâce à la collaboration des services et départements concernés, nous progressons sur la fiabilisation de nos données sur le périmètre du Groupe. Reflet de notre engagement, 78 % des personnes ayant des fonctions de management ont une idée précise des objectifs de l'entreprise et savent comment les atteindre (enquête GPTW© réalisée en 2022).

Concernant notre engagement sur la maîtrise de nos émissions carbone, notre bilan carbone annuel nous permet de suivre notre impact et de publier en interne et à l'externe le rapport de nos émissions de gaz à effet de serre.
En 2023, notre objectif sera d'enrichir et développer notre réseau de collaborateurs référents au sein de nos différentes entités dans chaque pays où Talan est implanté. Ce réseau permettra de déployer nos actions et d'harmoniser nos pratiques de reporting pour les années à venir.

12. Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Formation des collaborateurs, y compris les plus exposés	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption	68 %	90 % en 2023
• Sensibilisation des collaborateurs « Mission incorruptible » • Diffusion du Code de conduite et des politiques associées	% des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corruption	75 %	100 % en 2023
• Cartographie des risques anti-corruption • Mise en place du dispositif d'alerte	Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)	0	-

Description du risque

Besoins

- Exposition des collaborateurs à des risques éthiques (corruption, conflits d'intérêts...)
- Intégrations de nouvelles sociétés

Risques

- Non-conformité avec les principes d'éthique nationaux et internationaux
- Risque de décalage entre valeurs portées par le groupe et pratique des parties prenantes

Conséquences

- Dégradation de la réputation de l'entreprise
- Sanctions réglementaires
- Perte de référencement client

Notre démarche

Le Groupe s'engage à être exemplaire dans la conduite des affaires et garantir le respect des règles d'éthique professionnelle sur toute sa chaîne de valeur.

12.1 Code de conduite

Chaque collaborateur et toutes les parties prenantes du Groupe se voient appliquer le Code de conduite, qui affirme l'engagement du Groupe en matière de conformité juridique et de responsabilité sociale et environnementale et formalise les règles de conduite et les bonnes pratiques dans le domaine de l'éthique des affaires. Toute violation de ces dispositions peut entrainer des sanctions. Le Code de conduite s'articule autour de 4 piliers d'action : (i) la politique du Groupe en termes de respect de la loi et de l'environnement, (ii) le respect de la personne et de respect des biens de la société ; (iii) la politique de lutte contre la corruption, (iv) La politique de respect du droit de la concurrence, (v) le Code de conduite décline également les mesures prises pour l'alerte, la sanction et la sensibilisation au respect des dispositions du code.

12.2 Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence sont au cœur des de la conduite des affaires et des engagements du Groupe Talan. Les politiques anti-corruption du Groupe Talan s'appliquent à l'ensemble de ses filiales, de ses collaborateurs, et de ses parties prenantes, et reposent notamment sur la loi française dite « loi Sapin 2 », la loi fédérale américaine « Foreign Corrupt Practices Act of 1977 », ainsi que loi britannique « Bribery Act 2010 ». Le groupe Talan a par conséquent mis en place un dispositif anti-corruption permettant de guider les actions des collaborateurs Talan et de ses parties prenantes.

a) Gouvernance

L'instance dirigeante promeut et diffuse une culture de la conformité anti-corruption au sein du groupe Talan et vis-à-vis de ses tiers. De concert avec l'équipe Compliance, elle définit la stratégie de gestion des risques, et déploie, selon les modalités adaptées et proportionnées aux profils de risques auxquels est exposé le Groupe, les moyens les plus efficaces pour définir, mettre en œuvre et contrôler les mesures et procédures du dispositif anti-corruption.

Le Group Chief Compliance Officer, accompagné par le Deputy Group Chief Compliance Officer a la charge du pilotage du déploiement, de la mise en œuvre, de l'évaluation et de l'actualisation du programme de conformité anti-corruption. Il rend compte à l'instance dirigeante de manière annuelle, en établissant un rapport formel de l'efficacité générale du dispositif anti-corruption.

b) Cartographie des risques de corruption

Afin d'analyser, d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe à la corruption et au trafic d'influence, une cartographie des risques a été établie, prenant en compte la nature des activités, des secteurs et des zones géographiques dans lesquels les activités du Groupe sont exercées. Cet exercice a été mené dans toutes les filiales du Groupe et toute entité rejoignant le groupe est tenue de s'y soumettre, conformément à la procédure d'intégration des cibles d'acquisitions M&A.

c) Évaluation des tiers

Le groupe Talan dispose d'une procédure d'évaluation des tiers afin d'évaluer la situation des clients, fournisseurs et intermédiaires au regard de sa cartographie des risques. L'objectif de ces évaluations est d'apprécier le niveau de conformité du tiers aux règles élémentaires en matière d'éthique, d'entrer en relation d'affaires, de la poursuivre, ou d'y mettre fin. Ce dispositif se traduit notamment par des audits réguliers diligentés en interne pour contrôler le dispositif en place auprès des clients et fournisseurs les plus importants. Par ailleurs, tous les contrats du Groupe disposent de clauses qui engagent les cocontractants avec lesquels le Groupe est en relation d'affaires à se conformer aux politiques anti-corruption.

d) Politique cadeaux et invitations

Une politique cadeaux et invitations, ainsi qu'un guide des limites cadeaux et invitations par pays ont été mis en place afin d'aider les collaborateurs du Groupe à prendre les bonnes décisions lorsqu'ils envisagent d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation dans le cadre de leurs activités, et ainsi de se conformer aux différentes réglementations anti-corruption.

e) Transactions M&A

Un guide spécifique aux transactions M&A a été rédigé dans le but d'évaluer l'existence et la maturité du programme anti-corruption des entreprises cibles et d'organiser ensuite leur intégration au dispositif du groupe Talan.
Ce guide s'articule autour de trois grandes étapes :

- Une première évaluation avant le début des négociations avec une cible potentielle permettant de détecter tout conflit d'intérêt ;
- Une due diligence anti-corruption est mise en œuvre dès le début des discussions avec la société cible et tout au long de la procédure d'acquisition ;
- Un programme d'intégration de la cible, visant à assurer sa mise en conformité avec la politique anti-corruption du Groupe, comprenant notamment une présentation du dispositif anti-corruption, le déploiement de la politique anti-corruption du groupe, ainsi que la formation et le suivi.

12.3 Dispositif d'alerte

Le groupe Talan dispose d'un dispositif d'alerte permettant le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à la loi et au Code de conduite de la société.

Une procédure interne spécifique énonce les principes généraux du dispositif (champ d'application du dispositif, auteurs du signalement, statut et garanties du lanceur d'alerte, fonction de référent alerte, confidentialité du dispositif d'alerte et protection des données personnelles) et détaille le fonctionnement de la procédure en interne (le recueil de l'alerte, l'analyse de recevabilité, les garanties offertes aux personnes visées par l'alerte, l'enquête et la clôture de l'enquête).

Le dispositif d'alerte peut être utilisé par tous les collaborateurs du Groupe, internes ou externes, permanents ou temporaires, quelle que soit leur fonction, leur secteur d'activité ou leur pays ; ainsi que par toutes les parties prenantes du Groupe (clients, prestataires, fournisseurs, sous-traitants etc.)

12.4 Former et informer

Le processus de formation est au cœur du dispositif anticorruption. Le Groupe propose à l'ensemble de ses collaborateurs un programme numérique multilingue de sensibilisation à la lutte contre la corruption. Ce programme est rendu obligatoire à tous les collaborateurs qui rejoignent le Groupe, avec à l'issue une attestation de réussite.

Des formations spécifiques sont également dispensées aux collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption par l'équipe compliance, au moyen de modules approfondis sur certaines thématiques comme la politique cadeaux et invitations, le dispositif d'alerte, ou encore les conflits d'intérêts. L'objectif de ces formations est de permettre aux collaborateurs les plus exposés d'identifier rapidement une situation contraire à la loi et à notre Code de conduite et prendre immédiatement les mesures adaptées.

Il est important pour le Groupe de communiquer en toute transparence ses principes éthiques, afin de faire connaître ses engagements à toutes ses parties prenantes. Le Code de conduite, la politique cadeaux et invitations et le dispositif d'alerte interne sont donc communiquées et remises à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Ils sont également disponibles sur le site internet et intranet du groupe Talan en français et en anglais.

Notre démarche

En 2022, les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation ont été communiquées auprès de 100 % de nos collaborateurs. 67% ont été sensibilisés à l'anticorruption via le module d'e-learning « Mission Incorruptible », et 75% des personnes exposées. Si le volet de sensibilisation est bien en place chez Talan, y compris auprès des sociétés nouvellement intégrées, un des défis de l'équipe Compliance est de s'assurer du bon déploiement de l'ensemble du dispositif éthique dans l'intégralité du groupe. 5 audits internes ont été réalisés en 2022 concernant l'évaluation de nos tiers dans les différentes filiales du Groupe, et ces audits devraient être plus nombreux en 2023. L'autre axe de travail pour 2023 sera le déploiement d'un outil collaboratif et automatisé pour l'évaluation des tiers, afin de vérifier la conformité de l'ensemble de nos partenaires commerciaux, en plus de nos fournisseurs.

13. Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles

Actions clés	Indicateurs clés	2022	Objectifs principaux
• Augmentation de la maturité SSI au sein du Groupe au travers d'implémentation de SMSI (ISO 27001)	Nombre de périmètres certifiées ISO 27001	1	3 d'ici 2024
• Sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité	% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité	74%	80 % d'ici 2024
• Déploiement et diffusion du corpus documentaire SSI	% des collaborateurs exposés formés à la protection des données personnelles	100 %	-

Description du risque

Besoins

- Garantir la protection dans le traitement des données personnelles ou confidentielles dans les systèmes informatiques de Talan

Risques

- Vol ou fuite de données
- Attaques du système informatique de Talan

Conséquences

- Arrêts d'activités pouvant se propager chez nos clients
- Atteintes à la protection des données de nos parties prenantes

Notre démarche

La nature de notre métier place la sécurité informatique et des données en enjeu majeur pour le Groupe. Talan se doit de garantir une gestion exemplaire des risques informatiques et des données personnelles.

14.1 Sécurité des systèmes informatiques

Le groupe Talan considère la sécurité de l'information comme une priorité absolue et établie des politiques à l'échelle de l'entreprise pour s'assurer que tout le personnel comprenne leurs responsabilités en matière de protection des informations afin de préserver la confidentialité, l'intégrité, l'accessibilité, la disponibilité et la traçabilité des données.

Le groupe Talan fournit à ses employés les systèmes de communication, le matériel et les logiciels nécessaires à la conduite de leurs activités.

Tous les employés doivent se conformer aux politiques et procédures de sécurité du Groupe Talan lorsqu'il utilisent les actifs informatiques de l'entreprise. L'ensemble des employés du groupe Talan sont reportés tous les mois sur les risques liés à la sécurité de l'information.

La Direction Cybersécurité Groupe (DCG Talan) dispose d'une politique de sécurité des systèmes d'informations (PSSI) groupe Talan validée et approuvée par la Direction. Ce document s'applique à tous les employés et au contractants (y compris les consultants et le personnel temporaire).

Pour maîtriser ses risques, la PSSI du groupe Talan définit les mesures de sécurité applicables. Cette PSSI est revue régulièrement, et s'appuie sur les meilleurs standards internationaux, notamment la norme ISO 27001. Elle s'applique à l'ensemble des informations et leurs traitements (création, conservation, échange, suppression) sous leur forme matérielle ou immatérielle (courriel, papier, image, etc.), et à toute personne physique ayant accès au système d'information du groupe Talan, qu'elle soit interne ou externe au Groupe. Ainsi, par déclinaison, les sous-traitants concourant à l'exploitation du système d'information, éditeurs, constructeurs, prestataires de services, se verront appliquer un ensemble de règles en cohérence avec la PSSI, quel que soit leur lieu d'implantation.

La DCG Talan considère la sensibilisation des collaborateurs du Groupe comme primordiale. Dans ce cadre, chaque collaborateur est sensibilisé aux enjeux de la sécurité de l'information dès son arrivée lors de son intégration à Talan.

Les bonnes pratiques en matière de sécurité des systèmes d'information sont communiquées une large palette de dispositifs : session d'intégration ; plateforme de sensibilisation ; campagne de faux phishing ; affichage sur écrans dynamiques ; Sharepoint "*Group Cybersecurity Department*" et l'envoi de mails de communication.

14.2 Données personnelles

Soucieux du respect de la vie privée et de la protection des données personnelles, Talan a adopté une politique de protection des données personnelles, en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données et en accord avec les normes de conduite éthique. Le Délégué à la Protection des Données (DPO) a pour mission principale de recenser les traitements en matière de données à caractère personnel au sein du groupe Talan, de les consigner dans un registre et de s'assurer d'une exploitation conforme au règlement général sur la protection des données. Les Ressources Humaines intègrent les principes de sécurité depuis les phases de recrutement jusqu'à la fin de la collaboration. Il est le garant de la bonne adéquation et pilote l'exécution des services que la DRH s'engage à rendre après des entités du Groupe Talan certifiées. Le DPO dispose de relais dans toutes les directions et l'ensemble des filiales, formés en fonction.

Dans le cadre de sa politique de protection des données personnelles, le Groupe s'est doté d'une politique de gestion des accès, en limitant l'accès aux données personnelles aux seuls services habilités du fait de leur fonction, et limitant les droits et habilitations de tous les collaborateurs aux seules données qui leurs sont nécessaires dans le cadre de ses missions (règle du moindre privilège). En complément, Talan a mis en œuvre une politique de gestion des mots de passe forte (double facteur). En plus de la clause de confidentialité dans les contrats de travail de nos collaborateurs, les utilisateurs de nos systèmes informatiques doivent signer une charte rappelant les enjeux et responsabilités de chacun, et une charte spécifique a été formalisée à destination des utilisateurs à haut privilège. En cas de violation de données, le groupe Talan dispose d'une procédure ayant pour objectif d'offrir une réponse unifiée sur les actions à prendre et de mettre en place les mesures de remédiation. Enfin, à chaque fois qu'une nouvelle solution technologique est proposée par nos équipes, une étude d'impact est réalisée pour nous assurer de sa conformité avec les principes de protection des données personnelles de Talan.

Le groupe Talan mandate lorsque nécessaire des audits de contrôle du respect des mesures visant à la sécurité de son SI et des informations confidentielles qu'il contient. Au-delà des audits internes, des tiers peuvent être mandatés soit par des Clients, soit par des organismes agréés dans le cadre de certifications (ISO 27001, INR, etc).

Les processus de contrôle applicables aux informations confidentielles sont sous la gouvernance du DPO Talan qui peut être mobilisé dans le cadre de la gestion d'incidents, de crise ou l'alerte interne/externe.

Nos résultats

En 2022, nous avons formé 100 % de nos collaborateurs à la protection des données personnelles, et 100 % des personnes exposées au conflit sur les données personnelles à des modules spécifiques (principalement les DPO et les collaborateurs de Ressources Humaines et du marketing).

Pour 2023, l'axe de travail du DPO sera la mise en place de Binding Corporate Rules (BCR). Talan est amené à échanger ses données avec ses filiales à travers le monde, parfois dans des pays qui ne sont pas reconnus comme adéquat pour l'Union Européenne pour le traitement des données personnelles. Les BCR permettront à Talan d'encadrer de manière juridiquement contraignantes les transferts de données hors de l'Union européenne tout en engageant une démarche de mise en conformité globale à l'échelle de tout le Groupe. Toutes les procédures doivent être auditées par la CNIL, puis validées par autorités compétentes locales. En 2023, ces BCR seront déployées au niveau du Groupe et permettront de disposer d'un dispositif de protection des données aligné sur les meilleures pratiques internationales. Elles seront intégrées dans les chartes utilisateurs et mentionnée dans le Code de conduite.

Synthèse des indicateurs sociaux

Ayant à cœur de développer son ancrage local en France, Talan est présent en 8 région à Amiens, Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Rennes et Toulouse.

Également engagé depuis 2019 dans une trajectoire de déploiement international, Talan est fier de pouvoir s'appuyer sur ses équipes au Canada, Espagne, Etats-Unis, Luxembourg, Royaume-Uni, Suisse et Tunisie.

Nombre de collaborateurs en ETP (*hors stagiaires et alternants)	Au 31/12/2022	Femmes	Hommes
Canada	435,9	33%	66%
Espagne	82,2	41%	59%
États-Unis	62,8	31%	69%
France	2532,8	35%	65%
Luxembourg	122,5	25%	75%
Royaume-Uni	235,2	30%	70%
Suisse	121	18%	82%
Tunisie	443,7	53%	47%
Totaux	4036,1	35,5%	64,5%

Stagiaires et alternants présents sur l'année	Au 31/12/2022	Au 31/12/2021
Canada	8	0
Espagne	0	0
États-Unis	3	1
France	166	90
Luxembourg	10	5
Royaume-Uni	0	0
Suisse	3	1
Tunisie	1	0
Total Groupe	191	97

Répartition par pays	Au 31/12/2022	Au 31/12/2021	Au 31/12/2020
Canada	10,8%	3,0%	2,4%
Espagne	2,0%	1,4%	0,6%
États-Unis	1,6%	1,0%	1,2%
France	62,8%	68,4%	70,6%
Luxembourg	3,0%	3,4%	2,4%
Royaume-Uni	5,8%	8,0%	5,3%
Suisse	3,0%	3,1%	3,0%
Tunisie	11,0%	11,7%	14,4%

Répartition de la population recrutée	Femmes			Hommes		
ÂGE	*- 30 ans*	*30-50*	*+ 50 ans*	*- 30 ans*	*30-50*	*+ 50 ans*
Canada	12%	20%	1%	26%	31%	11%
Espagne	22%	18%	2%	31%	27%	1%
France	20%	17%	1%	30%	28%	3%
Luxembourg	15%	13%	0%	27%	33%	12%
Suisse	9%	11%	2%	8%	68%	3%
Tunisie	37%	12%	0%	35%	16%	0%
Royaume-Uni	12%	16%	1%	31%	39%	1%
États-Unis	22%	22%	0%	35%	22%	0%

Note méthodologique

Note méthodologique

- *Contrôle et consolidation des données*

Les données présentées dans ce document font l'objet d'une première validation réalisée par la Direction de l'organisation des ressources humaines et de la transformation, et la Responsable RSE.

Une seconde validation est soumise à l'ensemble des responsables des périmètres concernés par les indicateurs sur les différentes thématiques les concernant.

- *Répartition des entités par zone géographique*

En France, Talan est présent dans huit villes : Amiens, Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Rennes et Toulouse. Talan est également présent à l'international dans 7 pays dont les entités sont décrites ci-dessous.

Zone géographique	Dénomination sociale des entités
Canada	Talan Canada / Talan Conseil Canada / Insum Solutions Inc. / Createch
Espagne	Talan Consulting España
États-Unis	Talan LLC / INSUM Solu-tions Corp
France	Talan SAS / Talan Solutions / Talan Corporate / Talan Labs / Talan Consulting / Keyon by Talan / PasàPas
Luxembourg	Talan Luxembourg
Royaume-Uni	Talan Consulting UK / Business data Partners
Suisse	Talan SAS
Tunisie	Talan Tunisie Consulting

- *Périmètre*

Par défaut, le périmètre de consolidation est constitué de l'ensemble des entités de Talan, détenues intégralement ou partiellement, consolidées dans les états financiers de notre Groupe. Néanmoins, certaines entités ne reportent pas l'intégralité des indicateurs sociaux et environnementaux. Pour une partie des indicateurs, des plans d'action sont prévus afin d'obtenir la donnée pour les prochains exercices. Il s'agit soit d'entités plus récemment acquises, soit de sites pour qui certains indicateurs sont moins pertinents, soit d'entités détenues partiellement. La liste des entités ne reportant pas certains indicateurs peut différer selon la nature des indicateurs.
Le tableau ci-dessous détaille le périmètre de chacun des indicateurs.

Thématique des indicateurs	Périmètres	Indicateurs concernés
People Business		
Santé et Bien-être	Groupe Groupe Groupe	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW© Taux d'absentéisme Taux de fréquence des Accidents du Travail
Inclusion et Diversité	Groupe Groupe France Groupe	% de femmes au sein des CODIR Ratio d'écart de rémunération F/H à niveau de responsabilité équivalent Index égalité H/F % des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement
Formation et évolution professionnelle	France France France	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié a minima d'une formation par an Nombre heures de formation par collaborateur chaque année % de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation
Innovation et Engagement	France	Nombre de jours dédié à la Recherche par an
Qualité Client	Groupe	Taux de satisfaction globale des clients
Sustainable Business		
Gouvernance RSE	Groupe	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun % des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe
Achats responsables	Europe + Amérique du Nord	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux % des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables
Empreinte Carbone	Groupe	% des collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et/ou à la sobriété numérique Emissions directes de GES (Groupe) Scope 1 Emissions indirectes de GES (Groupe) Scope 2 Autres émissions indirectes de GES (Groupe) Scope 3
Offre RSE	Groupe	% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable
Communautés et inclusion par le numérique	Groupe	Nombre de jours de mécénat de compétences effectués Montant des dons et du mécénat
Business Integrity		
Communication	Groupe	Ratio d'équité salariale Résultat GPTW© : le management a une idée précise des objectifs de l'entreprise et sait comment les atteindre
Ethique des affaires	Groupe	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption % des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corruption Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)
Sécurité informatique	Groupe	Nombre de périmètres certifiées ISO27001 % de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité % des collaborateurs exposés formés à la protection des données personnelles

- *Méthode de calcul*

Les chiffres sont donnés par année fiscale, sauf mention contraire précisée avec la donnée. L'exercice fiscal de Talan démarre le 1er janvier et se termine le 31 décembre.

A. Données sociales

Les données sociales sont calculées sur les effectifs inscrits et sur les postes tenus (qui ne comprennent pas les contrats suspendus). Les effectifs inscrits regroupent les personnes disposant d'un contrat de travail ; cela exclut les stagiaires, les intérimaires et les salariés détachés.

- Effectifs inscrits : répartition du personnel par âge, zone géographique, variation des effectifs, taux de turnover, répartition femmes/hommes.
- Postes tenus : répartition du personnel par métier et démission, absentéisme, pénibilité.

Les CIFRE et contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) sont inclus dans les **CDD**, mais pas les stagiaires ni les volontaires internationaux en entreprise (VIE). La variation de l'effectif est calculée par la différence entre les entrées sur l'année 2021-2022 et les sorties 2021-2022.

L'**effectif moyen** correspond à la somme des effectifs compilés sur les 12 mois divisée par 12.

Le **taux d'absentéisme** correspond à la somme des démissions sur les 12 derniers mois, rapportée à l'effectif moyen CDI annuel. Il est calculé en fonction du nombre de postes tenus. Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'arrêts maladie divisé par le nombre de jours travaillés.

L'**écart de rémunération** hommes/femmes est calculé sur les salariés présents toute l'année, sans les alternants. Il est obtenu par le calcul suivant : (salaire moyen des femmes - salaire moyen des hommes) / salaire moyen des hommes × 100.

Le **taux de fréquence** correspond au nombre d'accidents avec arrêt sur l'année fiscale multiplié par 1 million et divisé par le nombre d'heures travaillées sur la période.

Les **indicateurs de sécurité** tel que le taux de fréquence sont suivis et diffusés annuellement. Ils sont calculés sur une année glissante, permettant d'appréhender leur évolution au cours du temps.

Les accidents avec arrêt correspondent au nombre d'accidents ayant eu pour conséquence au moins une journée non travaillée, la journée de l'accident n'étant pas comptabilisée.

Le **ratio d'équité** correspond à la rémunération moyenne annuelle brute des salariés de Talan Holding divisée par la rémunération moyenne annuelle brute de l'ensemble des salariés en ETP. Les rémunérations sont toutes converties en euros, et les rémunérations variables sont exclues.

B. Données environnementales

Bilan carbone : l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre de notre Groupe a été réalisé en s'appuyant sur les données d'activité de l'année calendaire 2022.

Scope 1 : la consommation d'énergie directe sur les sites ; les rejets directs de gaz à effet de serre non issus de l'énergie (gaz de process et de climatisation).

Scope 2 : la consommation d'énergie indirecte des entités.

Scope 3 : les achats de biens et services, y compris la sous-traitance ; le transport de marchandises entrant et sortant ; les déplacements de personnes : déplacements domicile-travail et déplacements professionnels des employés, ainsi que ceux des visiteurs ; la collecte et le traitement des déchets générés sur les sites ; les immobilisations corporelles ; la fin de vie des produits et emballages mis sur le marché.

Le bilan carbone portant sur l'année 2022 porte sur le périmètre Groupe, sur les 3 scopes d'émissions à savoir 3904 employés répartis sur 8 pays et 18 sites.

Pour calculer nos émissions, notre prestataire de service Plan A fusionne nos données d'activité avec les facteurs d'émission les plus récents. Cette méthodologie est certifiée conforme au GHG Protocol. L'incertitude associée au résultat est dû à l'indisponibilité de certaines données telles que celles qui sont liées à l'impact de nos services, en raison du manque de données. Les données brutes manquantes pour certains pays ont été remplacées par des estimations et des moyennes nationales afin d'être prises en compte dans le calcul de notre bilan carbone.

Consommations d'eau et d'énergie : Les consommations d'eau et d'énergie sont les consommations facturées.

C. Données sociétales

Part des collaborateurs ayant suivi l'e-learning sur le Code de conduite : le taux est calculé en divisant le nombre de salariés au 31 décembre 2022 ayant suivi le module par le nombre total de personnes présentes à Talan.

D. Limites méthodologiques

Talan n'estime pas être porteur de risque ou d'opportunité majeurs sur les sujets de lutte contre la précarité alimentaire, de gaspillage alimentaire, du respect du bien-être animal, ou d'une alimentation responsable, équitable et durable.
À ce titre, ces sujets sont exclus de notre rapport.

Tableau de concordance ODD et GRI

Tableau de concordance ODD et GRI

Engagements/Enjeux	Chapitre	N° de page	GRI	ODD
#1 People Business				
Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	1	18	401-1, 401-2, 401-3, 403-3, 403-6	3. Bonne santé et bien-être
Favoriser l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap, la mixité professionnelle et la diversité des profils recrutés	2	21	102-8, 405-2	5. Égalité entre les sexes 10. Inégalités réduites
Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	3	24	404-1, 404-3	4. Education de qualité
Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	4	26	-	9. Industrie, innovation et infrastructure
Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients	5	28	-	
#2 Sustainable Business				
Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise en cohérence avec la Raison d'Être	6	30	102-35	
Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe	7	32	308-1, 414-1	12. Consommation et production responsable 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Définir une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe	8	36	305-1, 305-2, 305-3, 305-5	13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Développer des offres et des propositions de valeur autour du numérique responsable	9	41	-	9. Industrie, innovation et infrastructure 12. Consommation et production responsable
Agir, pour et avec nos collaborateurs, en faveur de l'inclusion du numérique	10	43	-	10. Inégalités réduites
#3 Business Integrity				
Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	11	47	-	
Assurer l'application exemplaire de la politique gestion des risques éthiquess	12	48	102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3	16. Paix, justice et institutions efficaces
Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	13	51	-	

Tableau de concordance ODD et GRI

Éléments constitutifs du rapport RSE	Chapitre	N° de page	GRI	ODD
Edito		04	102-14	
À propos de ce rapport		05	102-51	
Raison d'être		07	-	
Modèle d'affaires		07	102-1, 102-2, 102-3, 102-6, 102-7, 102-16, 201-1	
Analyse de matérialité		09	102-15, 102-21, 102-29, 102-47	
Stratégie RSE Talan		09	102-15	
Gouvernance RSE		11	102-18, 102-20, 102-22, 102-23, 102-26, 102-31	
Engagements et adhésions sociétales		13	102-12, 102-13	
Tableau de performance		14	403-2, 406-1	
Note méthodologique		56	102-45, 102-46, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52	
Table de concordance		61	102-55	
Point de contact	4e de couverture		102-53	

14, rue Pergolèse 75116 Paris
www.talan.com