

**RAPPORT DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE
2023**

Groupe Talan

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 des enjeux sociaux et environnementaux	11
	Certifications et reconnaissances	12
	Tableau de performance	14
05	#1 PEOPLE BUSINESS	17
	Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	18
	Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	22
	Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	26
	Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	30

06	#2 SUSTAINABLE BUSINESS	32
	Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise	33
	Établir une trajectoire environnementale	36
	Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux	44
	Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux	50
	Renforcer notre impact sociétal	54
07	#3 BUSINESS INTEGRITY	57
	Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	58
	Assurer l'application exemplaire de la politique gestion des risques éthiques	60
	Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	64
08	SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX	68
09	NOTE MÉTHODOLOGIQUE	70
	Contrôle et consolidation des données	71
	Répartition des entités par zone géographique	71
	Périmètre	71
	Méthodes de calcul	73
10	TABLE DE CONCORDANCE ODD & GRI	75

Edito

En tant qu'acteur engagé, le groupe Talan continue de s'investir pour une croissance durable en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux, tout en préservant ses valeurs et en garantissant une excellence opérationnelle à ses clients. Une excellence que nous nous engageons également à déployer dans tous les domaines de notre Responsabilité Sociétale.

Depuis trois ans, à travers une approche à 360° de la responsabilité sociale et environnementale, nous œuvrons à insuffler un changement significatif et à renforcer la présence de ces sujets dans notre ADN. Les fondements solides que nous construisons depuis 2021 permettent à notre organisation de se transformer de manière durable et positive.

Cette année, nous avons continué à intensifier nos actions et à élargir nos horizons. La richesse de nos cultures, la diversité de nos cadres légaux et notre ambition de croissance au sein du Groupe, représentent le plus grand challenge du déploiement de nos engagements dans tous nos pays d'implantation.

Pour relever ce défi, nous avons renforcé la mesure de notre performance à l'échelle du Groupe en intégrant une solution de pilotage, qui permettra également de répondre aux nouvelles Directives Européennes de reporting. Ainsi nous nous adaptons aux exigences de la Société, et nous nous efforçons d'anticiper et de mettre en place des actions impactantes à court et moyen terme.

Cette capacité d'adaptation nous permet chaque année de gagner en maturité, consolidant ainsi notre engagement envers l'amélioration continue.

Engagement fièrement récompensé par Ecovadis, nous positionnant en 2023 parmi le TOP 1% des entreprises mondiales les plus engagées de notre secteur, et par la certification de tous les pays du Groupe Talan en tant que Great Place to Work®. Ces reconnaissances soulignent l'impact positif de nos actions et l'engagement de nos collaborateurs.

Parmi ces réussites nous pouvons citer le renforcement de nos cycles de performance et de nos programmes de leadership, notamment à travers la valorisation de nos talents féminins. Mais également la multiplication des certifications de nos systèmes de management sur les sujets de cybersécurité et environnementaux, l'implication et la participation de nos collaborateurs à l'échelle internationale dans le plan de réduction de nos émissions.

Ces actions témoignent de notre volonté de cultiver un environnement positif et d'apporter des solutions innovantes et durables dans notre démarche RSE.

Notre ambition pour 2026 est de transformer ce tournant européen en une opportunité, démontrant une nouvelle fois que le groupe Talan est fermement engagé dans une démarche d'amélioration continue visant à atteindre l'excellence.

Nicolas RECAPET,
Group Executive VP HR, CSR & Transformation



Chloé VINEL
Group Head of CSR



À PROPOS DE CE RAPPORT

En 2022, Talan concrétise sa démarche volontaire d'engagement sociétal avec la publication de son premier rapport de performance extra-financière. Conscient de la nécessité de structurer une démarche responsable à l'échelle du Groupe et de répondre aux enjeux réglementaires (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.

L'expérience de la première année de publication nous a permis de revoir la cohérence de certaines parties et d'adapter des indicateurs et paragraphes pour faire sens avec l'ensemble des cultures et entités représentées dans le Groupe.

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 en innovation et en transformation par la technologie. Depuis plus de 20 ans, Talan conseille les entreprises et les institutions publiques. Le Groupe les accompagne et met en œuvre leurs projets de transformation et d'innovation en France et à l'international.

Présent sur cinq continents, le Groupe prévoit de réaliser un chiffre d'affaires de 600 millions d'euros en 2024 pour plus de 5000 consultantes et consultants et vise à dépasser la barre du milliard d'€ de CA à horizon 2026. 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.

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

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 définition de notre Raison d'Être est l'aboutissement de 9 mois de travail en 2021 avec toutes nos parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires, etc.) qui ont été pleinement associés à ce processus.

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



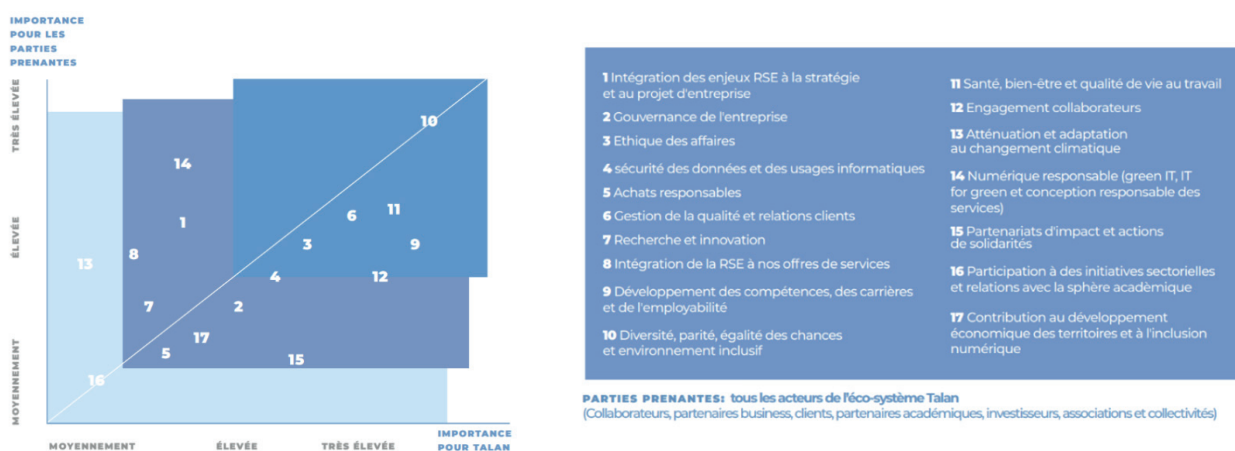
Notre démarche RSE

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.

Les résultats sont présentés dans la matrice de matérialité ci-dessous, fléchant les 17 principaux enjeux de durabilité. Un consensus global nous a conduit à retenir l'ensemble des enjeux présents afin de formaliser nos différents engagements qui sont traités dans le contenu de ce rapport.



Cet exercice volontaire d'analyse de matérialité des risques et de cartographie des priorités de nos parties prenantes est amené à évoluer afin d'être en conformité avec les critères de la nouvelle directive européenne CSRD. En adaptant notre analyse de matérialité, nous garantirons que nos priorités sont alignées avec ces nouvelles exigences, assurant ainsi une meilleure gestion des risques et une communication plus fiable et transparente de notre performance en matière de durabilité.

LA STRATÉGIE RSE DE TALAN













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 (présentée ci-dessus).

#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.

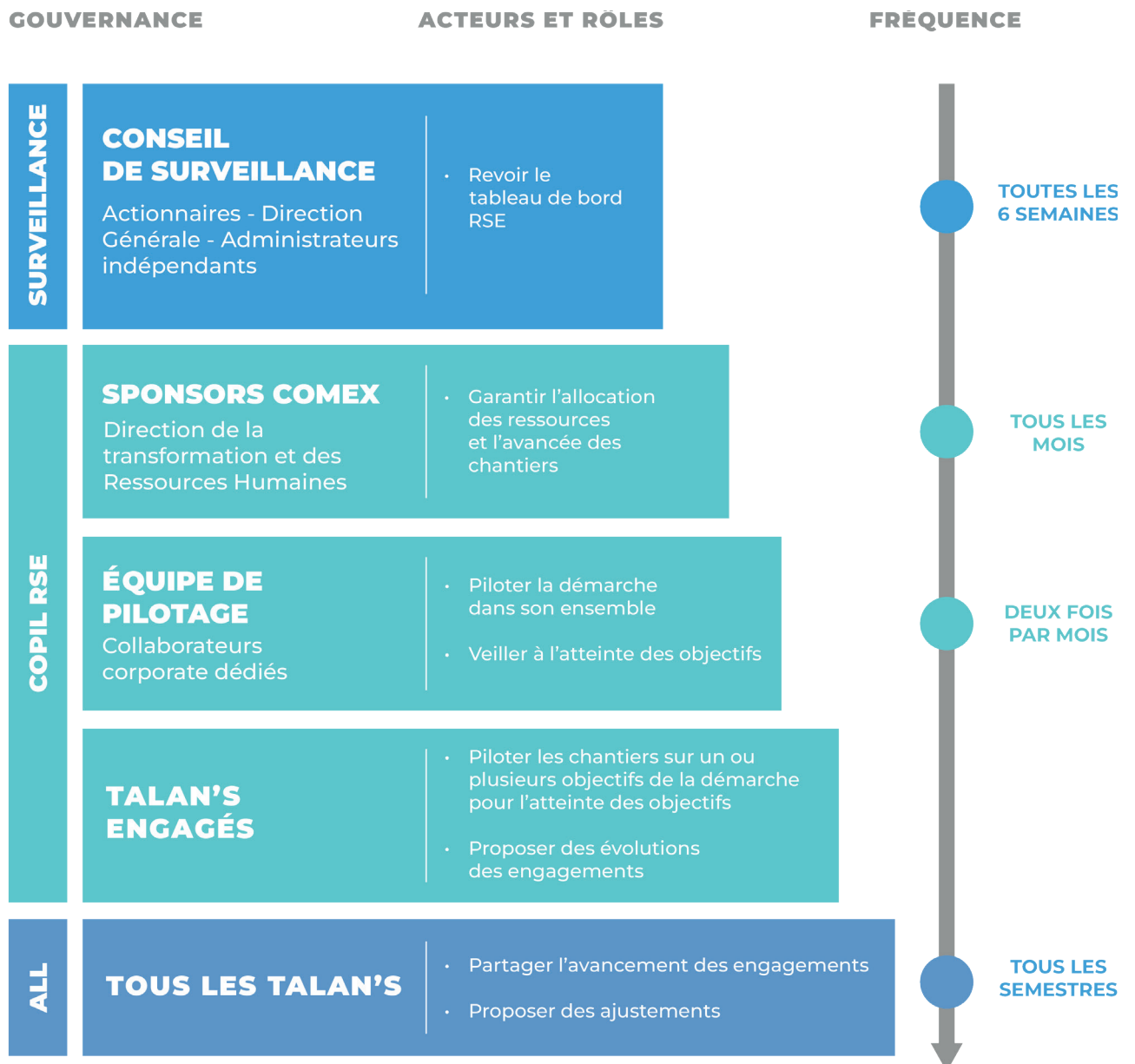
Pilier #1 People Business	Enjeux correspondants de la matrice de matérialité	Objectifs de Développement Durable (ODD)
Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	11. Santé, bien-être et qualité de vie au travail 12. Engagement des collaborateurs	
Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	10. Diversité, parité, égalité des chances et environnement inclusif	 
Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	9. Développement des compétences, des carrières et de l'employabilité	
Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	7. Recherche et Innovation	
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	1. Intégration des enjeux RSE à la stratégie et au projet de l'entreprise	-
Établir une trajectoire environnementale	13. Atténuation et adaptation au changement climatique	
Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux	5. Achats responsables	 
Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux	8. Intégration de la RSE à nos offres de services 14. Numérique responsable	 
Renforcer notre impact sociétal	15. Partenariats d'impact et actions de solidarité 16. Participation à des initiatives sectorielles et relations avec la sphère académique 17. Contribution au développement économique des territoires et à l'inclusion numérique	
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. Éthique des affaires	
Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	4. Sécurité des données et des usages informatiques	-

NOTRE MODÈLE DE GOUVERNANCE DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

La stratégie de responsabilité sociétale du Groupe est portée par l'équipe de pilotage RSE et 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 travaille en collaboration avec l'ensemble des départements du Groupe impliqués : les managers d'équipes, le service achats, les équipes juridiques et ressources humaines qui participent au suivi des actions et engagements. Talan s'appuie également sur l'engagement des collaborateurs volontaires – les "Talan's engagés".

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 Environnementales, Sociales et de Gouvernance (ESG).

Enfin, nous invitons l'ensemble de nos collaborateurs à suivre l'avancée des engagements RSE du Groupe à travers une communication semestrielle.



CERTIFICATIONS ET RECONNAISSANCES



Depuis 2017, Talan évalue ses engagements dans le domaine de la RSE avec la plateforme d'évaluation et de notation d'Ecovadis. En décembre 2023, le Groupe Talan obtient la médaille d'Or avec une note globale de 76/100. Le Groupe se positionne au top 1% des entreprises évaluées par Ecovadis dans le secteur d'activité « programmation informatique, conseils et activités connexes ».



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 2023, 83 % des collaborateurs déclarent que Talan est une entreprise où il fait bon travailler.



Talan renforce ses systèmes de management en s'appuyant sur les standards internationaux de l'ISO (Organisation internationale de normalisation) sur des enjeux majeurs : cybersécurité (ISO 27001), environnement (ISO 14001) et santé et sécurité (ISO 45001). Pour accompagner le déploiement de ses systèmes de management au niveau du Groupe, Talan intègre à l'équipe de pilotage un poste dédié d'expert ISO.



ENGAGEMENTS ET ADHÉSIONS SOCIÉTALES



Tableau de performance

Engagements	Indicateurs clés de performance	Résultats FY22	Résultats FY23	Objectifs
1 - Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW©	86 %	83 %	> 80 % chaque année
	Taux d'absentéisme	1,4 %	1,6 %	< 3 % chaque année
	Taux de fréquence des Accidents du Travail (AT)	0,6%	0,12 %	< 1 chaque année
2 - Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	% de femmes au sein des CODIR	23 %	23 %	40 % d'ici 2025
	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement	65%	92%	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 % (France)	72 % (Monde)	80 % chaque année
	Nombre d'heures de formation par collaborateur chaque année	9,5	12,45	Minimum 15 heures / an
	% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation	82%	84%	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	13 000	10 000 jours minimum / an
5 - Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun	15 %	15 %	30 % d'ici 2025
	% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe	92 %	85 %	90 % chaque année

Engagements	Indicateurs clés de performance	Résultats FY22	Résultats FY23	Objectifs
6 - Etablir une trajectoire environnementale	% de nouveaux collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et/ou à la sobriété numérique	74 %	89 %	70 %
	Emissions directes de GES Scope 1 en t.eqCO2	655,06	525,64	-41% de réduction absolue d'ici 2030 -20% en intensité par ETP d'ici 2025
	Emissions indirectes de GES Scope 2 en t.eqCO2	2 348,92	1 063,48	
	Autres émissions indirectes de GES Scope 3 en t.eqCO2	4 780,71	10 763,01	
7 - Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux	60% (Europe)	59% (Monde)	70 % d'ici 2025
	% des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables	100 %	92 %	80 % des collaborateurs d'ici 2025
8 - Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux	% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable	61%	88%	80% d'ici 2024
9 - Renforcer notre impact sociétal	Montant des dons et du mécénat	92 123,70€	502 858,27€	NA
10 - Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	Ratio d'équité salariale	33	33	Ratio < à 100
	Résultat GPTW®: le management a une idée précise des objectifs de l'entreprise et sait comment les atteindre	78 %	74 %	Résultat > 70 %
11 - Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corrupcion	68 %	92 %	90 % d'ici 2023
	% des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corrupcion	100%	75 % (Périmètre élargi)	100 % d'ici 2023
	Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)	0	0	-
12 - Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	Nombre de périmètres certifiés ISO27001	1	4	3 d'ici 2024
	% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité	74 %	98 %	80 % d'ici 2024
	% des collaborateurs exposés, formés à la protection des données personnelles	100 %	66% (Périmètre élargi)	-

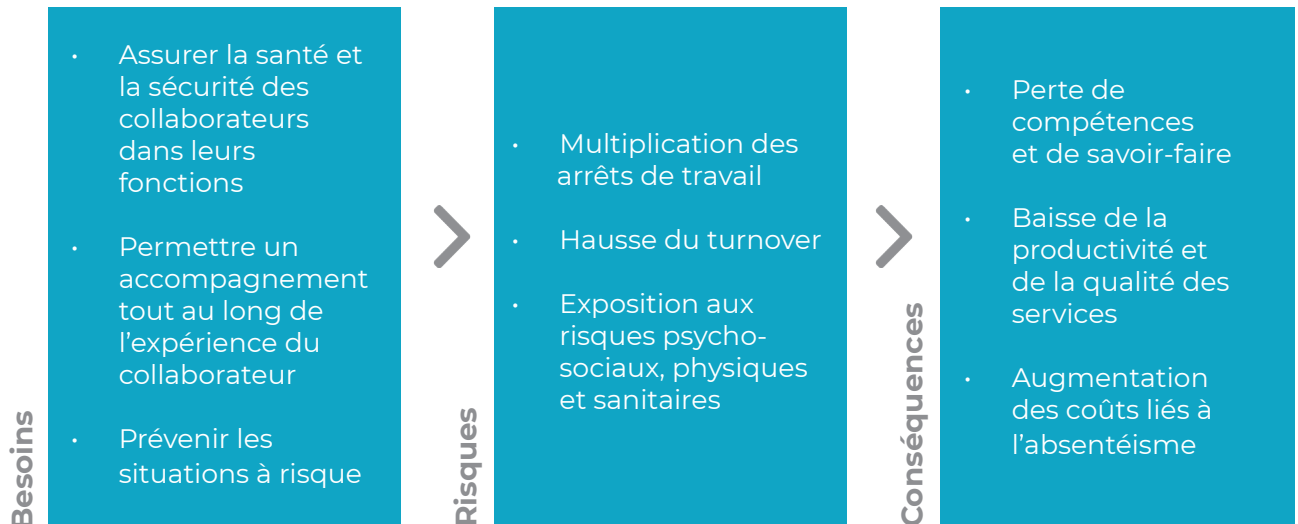
#1 PEOPLE BUSINESS

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



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Enquête de satisfaction collaborateur annuelle 	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW©	86 %	83 %	>80 % chaque année
<ul style="list-style-type: none"> Process d'intégration commun et local 	Taux d'absentéisme	1,4 %	1,6 %	<3 % chaque année
<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement de santé local 	Taux de fréquence des Accidents du Travail (AT)	0,6	0,12	<1 chaque année

DESCRIPTION DU RISQUE



NOTRE DÉMARCHE

Notre politique sociale vise à assurer la santé et la sécurité physique et psychique de l'ensemble de nos collaborateurs à travers des mesures de suivi et d'accompagnement concrètes. Nous nous engageons à créer un environnement de travail équilibré et accueillant qui favorise la conciliation des vies professionnelles et personnelles et encourage la convivialité entre les équipes, tout en veillant au respect des conformités locales. Cette approche reflète notre volonté de participer activement à la création d'un cadre de travail sain, où chaque collaborateur peut s'épanouir pleinement.

ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DE NOS COLLABORATEURS

Le Groupe 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 encore, l'ensemble de nos pays ont été certifiés « Best Workplaces » : le taux de satisfaction des collaborateurs atteint 83% au niveau du Groupe en 2023.

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. Les données sont ensuite analysées par les équipes des Ressources Humaines qui se chargent de faire la restitution à chaque directeur et manager de Business Unit. 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. Afin d'appuyer nos propos, nous avons choisi d'intégrer les pourcentages de satisfaction de nos collaborateurs sur les thèmes évalués par Great Place To Work®.

En 2023 toutes les entités du Groupe, ont été certifiées Best Workplaces avec un indice de confiance de plus de 70% et une satisfaction globale de 83%. Légère baisse de 3 points due à une baisse sur la Zone France tout en maintenant l'atteinte de notre objectif de plus de 80% pour le Groupe. Des restitutions locales ont été présentées par les équipes dédiées. En France des ateliers de travail avec les managers des départements ont été organisés pour proposer des actions d'amélioration en lien avec le retour des collaborateurs.

Créer un environnement de travail flexible et convivial

Il est essentiel pour le Groupe d'offrir des conditions de travail saines et flexibles, garantes du bien-être au travail de nos collaborateurs et collaboratrices, et respectueuses du cadre légal local et des principes des droits internationaux.

L'ensemble des entités du Groupe a la volonté de mettre en place des actions concrètes et s'engage en ce sens à :

- Appliquer les conditions les plus favorables pour leurs employés
- Respecter le temps de travail contractuel prévu par les droits locaux et internationaux
- Adapter au mieux les situations de travail avec l'organisation de l'activité
- Assurer un temps de repos légal
- Faciliter la prise de congés payés
- Garantir un droit à la déconnexion pour la bonne articulation avec la vie personnelle.

GPTW® 2023 : 92% des collaborateurs déclarent « Je peux prendre un congé lorsque je juge qu'il est nécessaire » et 86% confirment que « L'atmosphère de travail est plaisante. »

Le télétravail

Le télétravail, de plus en plus proposé par les entreprises, est une initiative appréciée qui permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. C'est pourquoi il est largement adopté au sein du Groupe, avec des cadres locaux établis pour gérer ses potentiels impacts.

Proximité managériale

Talan est convaincue qu'un management non-adapté est un facteur important de risque sur la santé. Les entités du Groupe mettent en place des formations à destination des managers pour les aider à s'approprier leur rôle, en développant une posture et une communication adaptées. Ils sont formés au management assertif et à la communication responsable pour représenter sa Direction et la vision de sa BU et du Groupe. Lors de l'enquête GPTW 2023, 85% des collaborateurs déclarent que le management est accessible et ouvert au dialogue.

Talan a organisé un séminaire réunissant l'ensemble des Responsables RH durant lequel le sujet du renforcement du management de proximité a fait l'objet d'un atelier de travail dédié. Cet atelier a donné naissance à un plan d'action à déployer dès la rentrée et jusqu'au deuxième trimestre 2024 afin d'assurer un management de proximité au sein de toutes les équipes en France et à l'international.

Onboarding

Talan propose des sessions d'onboarding internationales regroupant les nouveaux arrivants du mois écoulé. L'objectif est de renforcer les liens et communications interdépartementaux et de favoriser une culture d'entreprise partagée. Durant ces sessions, différents responsables des départements du Groupe interviennent et présentent les piliers communs à tous les pays et Business Units, ponctuées de défis pour dynamiser les interventions. Depuis leur lancement, ces sessions ont réuni plus de 600 nouveaux collaborateurs et affichent une note de satisfaction de 4,7/5. D'autres sessions d'intégration sont organisées au niveau local permettant également de faciliter la collaboration et l'adaptation des nouveaux collaborateurs dans un environnement accueillant et convivial.

GPTW© 2023 : 90% des collaborateurs de moins de 2 ans d'ancienneté affirment que les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis.

ASSURER LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DE TOUTES ET TOUS

Les équipes des Ressources Humaines, les Managers et les Offices Managers jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des collaborateurs. Selon nos pays d'implantation ces derniers s'appuient sur l'expertise de professionnels tels que des ergonomes, des médecins du travail, des prestataires dédiés à la sécurité pour assurer la prévention des risques et mettre en place des accompagnements adaptés.

Aussi le Groupe assure le respect des réglementations relatives à la sécurité physique, sanitaire et psychologique de ses collaborateurs. Une analyse des risques santé et sécurité et un plan de prévention annuel sont mis en place au niveau du siège social du Groupe.

En France, le plan de prévention est étendu à l'ensemble des prestataires externes et sous-traitants et 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 attendant aux tiers pour la mise en sécurité de leurs collaborateurs intervenants.

Au-delà des suivis de santé préconisés par le cadre légal, Talan souhaite assurer un accès simple et rapide à la santé de ses collaborateurs et de leurs proches. La majorité des entités qui opèrent au sein du Groupe proposent une couverture santé complète à ses collaborateurs et à leur famille ; des services de télé-médecine incluant les partenaires et les enfants, des services de soutien psychologique, des contrats d'assurances santé avantageux pouvant aller jusqu'à la prise en charge à 100%.

GPTW© 2023 : 82% des collaborateurs hommes et femmes déclarent que 97% des conditions de sécurité sont remplies et 81% que « l'environnement de travail est sain sur les plans psychologique et humain »

Des actions concrètes ont pu être menées par l'ensemble du Groupe telles que :

- La mise en place d'un système de suivi automatisé des indicateurs santé au niveau du Groupe
- L'aménagement spécifique au poste de travail pour des raisons pathologiques ou préventives : adaptation du temps de travail, recours au travail à distance, mise en place de mi-temps thérapeutique
- Mise à disposition d'équipement adapté : fournitures ergonomiques, analyse acoustique, gestion de la luminosité
- Des formations sécurité : formation aux premiers secours

Talan a engagé fin 2023 la certification de son système de management santé et sécurité de son siège social basée sur les standards de l'ISO 45001.

Nous maintenons en 2023 un taux d'absentéisme en dessous de notre objectif.

ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La diversité des cadres législatifs et culturels en matière de soutien aux personnes en situation de handicap impose la mise en place de politiques spécifiques et une approche unique au sein de chaque pays d'implantation du Groupe. Le groupe Talan s'engage à renforcer son implication en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en mettant en place des accompagnements dédiés et en sensibilisant les équipes à ces sujets.

Nos agences en Europe et à l'île Maurice mettent en place des formations dédiées aux équipes des Ressources Humaines permettant de répondre efficacement aux besoins des collaborateurs concernés durant leur parcours chez Talan.

En France, Talan propose une permanence santé et handicap pour accompagner les collaborateurs et leurs proches. Ces permanences hybrides sont tenues chaque semaine par un expert externe, qui accueille collaborateurs et collaboratrices pour des sujets de santé ou de handicap les touchant directement ou indirectement.

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.

À l'enquête GPTW© 2023, 96% des collaborateurs déclarent être traités équitablement quel que soit leur éventuel handicap.

Nos entités en France, Royaume-Uni et Luxembourg ont signé des engagements publics en faveur des personnes en situation de handicap à travers La Charte de la Diversité et « Disability Confident ».

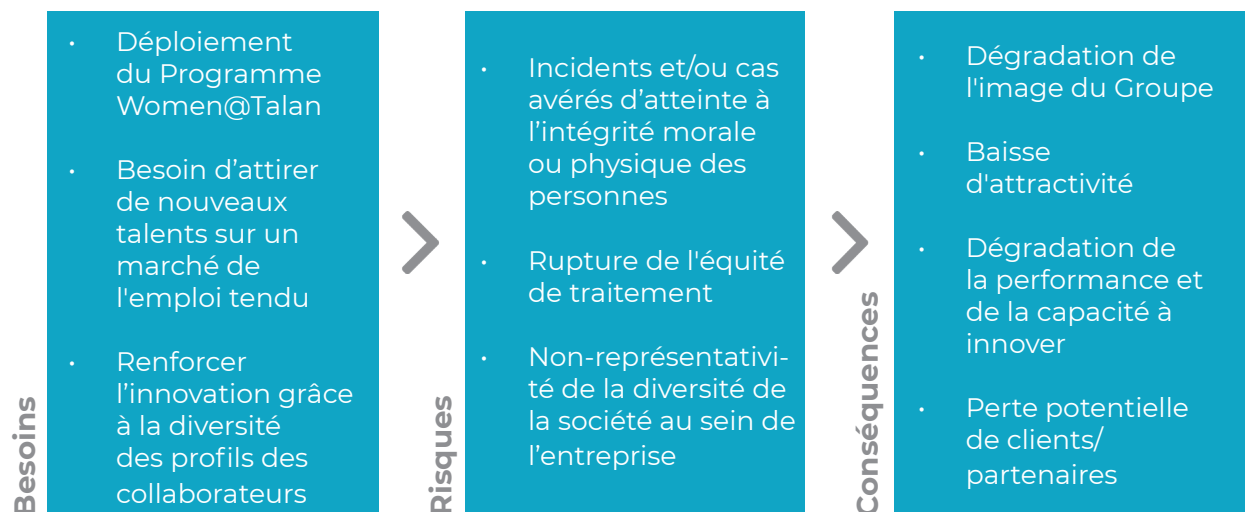


Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Déploiement du Programme Women@Talan 	% de femmes au sein des CODIR	23 %	23 %	40 % d'ici 2025
<ul style="list-style-type: none"> Ouverture d'un poste au niveau du Groupe "Responsable du développement du leadership et de la diversité" 	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement	65%	92%	90% d'ici 2025
<ul style="list-style-type: none"> Formation du COMEX aux sujets du harcèlement 				

DESCRIPTION DU RISQUE



NOTRE DÉMARCHÉ

Chez Talan, nous sommes convaincus de l'importance de la diversité et souhaitons en faire un atout pour attirer et retenir les talents. Nous croyons fermement que la diversité des perspectives et des expériences de nos collaborateurs enrichit notre environnement de travail et renforce notre capacité à innover et être performant. Cette diversité fonde notre collectif : plus de 80 nationalités représentées, jusqu'à 50% de femmes au sein des entités Talan, pour 36% de collaboratrices au niveau du Groupe, des fondateurs de confessions différentes, des rachats d'entreprises partageant le même ADN mais ayant chacune sa singularité. La conjugaison des expériences et des expertises technologiques à travers cette diversité, sont essentielles pour faire grandir le Groupe.

C'est pourquoi, Talan s'engage à renforcer la parité entre hommes et femmes, à veiller au strict respect de toutes et tous et à assurer les principes de diversité et d'inclusion dès le recrutement.

En 2023, Talan intègre au CODIR Groupe une cheffe de projet pour renforcer les sujets de diversité et de leadership.

Lors de l'enquête GPTW© 2023, les collaborateurs ont pu exprimer leur niveau de perception sur l'équité de traitement et la diversité chez Talan :

- 91% de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur genre.*
- 94% de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quelle que soit leur origine ethnique.*

VEILLER AU RESPECT DE TOUTES ET TOUS

Droits humains

Le Groupe place le respect des droits humains au cœur de ses valeurs et s'engage à veiller au respect sous toutes ses formes de l'ensemble de ses parties prenantes. Nous nous engageons publiquement, notamment à travers la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, et la publication de notre Code de Conduite Groupe dans lequel l'ensemble de nos parties prenantes s'engagent à respecter ces principes fondamentaux.

Notre Code de Conduite est renforcé par la mise en place d'un dispositif d'alerte pour signaler toute violation éventuelle à l'ensemble des principes des droits humains, environnementaux et éthiques. Ce dispositif d'alerte est disponible publiquement sur notre site officiel et accessible par l'ensemble de nos parties prenantes.

Lutte contre les agissements sexistes et toutes formes de harcèlement

Le Groupe interdit fermement tout comportement, parole ou acte pouvant porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, qu'il s'agisse de collaborateurs ou de tiers. Nous reconnaissons les risques liés à toutes les formes de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, quelle qu'en soit la nature. Le Groupe s'engage à prendre des mesures contre tout auteur de tels faits, garantissant ainsi un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

Depuis le début du déploiement de notre engagement de lutte contre les agissements sexistes à l'ensemble du Groupe, nous avons pu sensibiliser 92% de l'effectif aux questions de l'équité de genre grâce aux modules de sensibilisation « Mission Equality », obligatoires à l'ensemble des collaborateurs. Malgré l'atteinte de notre objectif, nous maintenons nos ambitions pour 2024, en nous assurant la bonne sensibilisation aux nouvelles entités qui nous rejoignent dans le cadre de notre croissance externe.

Pour renforcer et intégrer les principes de respect aux plus hauts niveaux du Groupe, la Direction des Ressources Humaines de Talan a mis en place un plan de prévention des agissements sexistes et violences au travail intégrant un programme de formation auprès du Comité Exécutif et du management. Son premier déploiement s'est fait sur la zone représentant 57% du périmètre.

D'autres programmes de formation seront étendus aux autres zones d'implantation. Nous avons en parallèle organisé un webinaire à destination des collaborateurs francophones, disponible sur notre intranet dans la rubrique dédiée aux sujets de prévention.

Veiller à instaurer une politique inclusive dès le recrutement

La Charte du Recruteur éthique et inclusif créée et publiée par Talan, affirme nos engagements en faveur de la non-discrimination, de l'équité professionnelle et de l'inclusion. Elle intègre et rappelle le respect des droits internationaux, des droits de l'Homme et des normes internationales du travail. En signant cette charte, les acteurs du recrutement s'engagent à respecter l'ensemble de ces principes et à les mettre en application avec leur candidat et candidate.

Par ailleurs, nous déployons une politique de formation sur la non-discrimination à l'embauche, spécifiquement conçue pour les responsables de recrutement et les collaborateurs impliqués dans le processus de recrutement. Ces formations visent à sensibiliser et à outiller nos équipes pour garantir un processus de recrutement juste et équitable pour tous les candidats.

Talan s'engage activement pour l'emploi des jeunes et des personnes en reconversion professionnelle, notamment à travers l'offre de stages et de contrats d'alternance. Le groupe recrute environ 150 stagiaires et alternants chaque année, offrant ainsi de nombreuses opportunités aux étudiants, principalement ceux en fin d'études. L'objectif de Talan est non seulement de former ces profils à travers des expériences pratiques enrichissantes, mais aussi de les intégrer durablement dans l'entreprise. En effet, une politique active de conversion des stages et alternances en CDI est mise en place pour retenir les talents et leur offrir des opportunités d'évolution au sein du groupe.

La Direction du recrutement en France a mis en place des référents handicap au sein de ses équipes. Ils oeuvrent pour dynamiser et cultiver l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'emploi et pour mettre en place des actions permettant de recruter de manière éthique et inclusive.

RENFORCER LA PARITÉ HOMMES/FEMMES ET ASSURER L'ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE

Promouvoir nos talents féminins

Le Groupe et l'ensemble de notre Comité d'Exécutif sont engagés et mobilisés afin de créer un écosystème permettant de renforcer la parité entre hommes et femmes et de créer un environnement de travail qui soutient les femmes à travers notre programme Women@Talan. En intégrant différents parcours de développement de compétences, un espace d'entraide et l'opportunité de promouvoir nos talents féminins, le Groupe vise à assurer la mixité au niveau des hauts postes à responsabilité.

Programme Effet A : Initié par notre entité au Canada, Talan a ouvert en 2023 à l'ensemble des femmes identifiées comme futures leader un défi de 100 jours où nos collaboratrices sont coachées pour renforcer leurs compétences et leurs ambitions pour atteindre les postes de leadership au sein du groupe.

Les Rôles modèles : programme permettant de valoriser nos collaboratrices membres des comités de Direction pour (1) partager leur expérience pour inspirer les collaboratrices juniors (2) Conseiller sur les aspects de la vie tel que la conciliation des vies personnelle et professionnelle (3) Renforcer la culture d'entraide. Aujourd'hui 14 femmes à travers le Groupe sont identifiées rôles modèles et ont accepté de partager leurs réussites et leurs freins.

Afin de suivre la progression et l'efficacité de nos actions à court et moyen terme et de pouvoir les adapter en fonction des résultats, le Groupe a renforcé le suivi des KPI qui intègre les données de parité au niveau du Groupe.

Équité de traitement et équité salariale

Le Groupe a mis en place un processus structuré permettant d'associer l'ensemble des parties prenantes lors des campagnes de réévaluation salariale. Toute la démarche est intégrée dans un outil RH commun au Groupe, permettant à la Direction des Ressources Humaines un suivi clair et transparent des revues salariales et permettant de veiller à l'équité tout au long de la carrière des collaborateurs.

Aussi, l'ensemble de nos filiales dispose d'une grille de rémunération à l'embauche qui s'appuie sur les minima conventionnels, sectoriels ou nationaux, permettant 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.

De l'embauche jusqu'à la réévaluation salariale, la Direction des Ressources Humaines vérifie la cohérence et le bon respect des principes d'équité par niveau et qualification et accompagne les managers sur ces sujets.

Par ailleurs, Talan a mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs une sensibilisation, nommée « Mission Equality », qui aborde les sujets d'égalité professionnelle, notamment les obstacles au développement des carrières et les avantages d'une politique d'égalité professionnelle. Cette sensibilisation est obligatoire et à effectuer dans les 3 premiers mois qui suivent l'arrivée dans l'entreprise.

Talan analyse et suit rigoureusement les écarts de rémunération entre femmes et hommes à même niveau de qualification. L'ensemble des pays respectent les réglementations locales inhérentes aux rémunérations, et la publication annuelle des écarts pour les pays concernés.

La parentalité

Talan s'engage en faveur de la parentalité en adaptant ses politiques aux spécificités locales pour mieux soutenir collaborateurs parents. Le Groupe 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 suite à un congé maternité et parental pendant les campagnes de réévaluation salariale. En outre, des entretiens dédiés sont organisés au retour du congé maternité, permettant ainsi de continuer à construire la trajectoire professionnelle de la collaboratrice et d'identifier les moyens pour les atteindre.

Chaque collaborateur, homme et femme, est encouragé à profiter des congés parentaux prévus, ainsi que les droits spécifiques aux jours de l'allaitement pour nos collaboratrices.

A la dernière enquête GPTW®, 82% des hommes et des femmes déclarent que « les collaborateurs sont encouragés à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. »

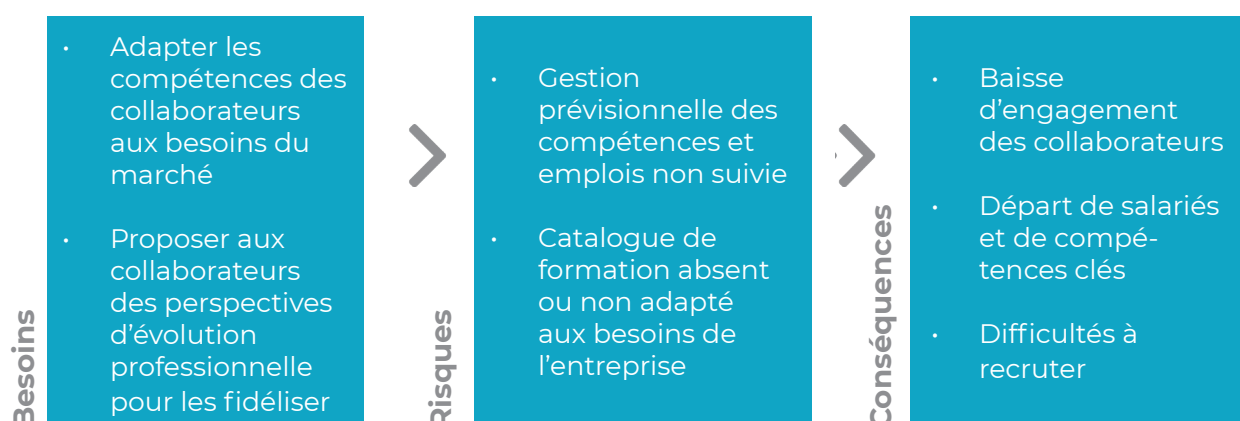
Talan met en place des modalités individualisées pour les femmes enceintes telles que l'adaptation du télétravail, l'aménagement du temps de travail et du poste de travail. Les entités France et l'une de nos filiales au Royaume-Uni offrent l'opportunité d'une reprise du travail après un congé parental à 80% payé à 100%. Talan assure un accompagnement continu via un accès à des guides de parentalité locaux, affirmant ainsi son soutien au bien-être familial des collaborateurs parents.

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



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Refonte du cycle de développement Création d'un nouveau parcours à destination des experts 	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié à minima d'une formation par an	72 % (France)	70 % (Monde)	80 % d'ici 2023
	Nombre d'heures de formation par collaborateur chaque année	9,5	12,45	Minimum 15 heures / an
	% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation	82%	84%	90% chaque année

DESCRIPTION DU RISQUE



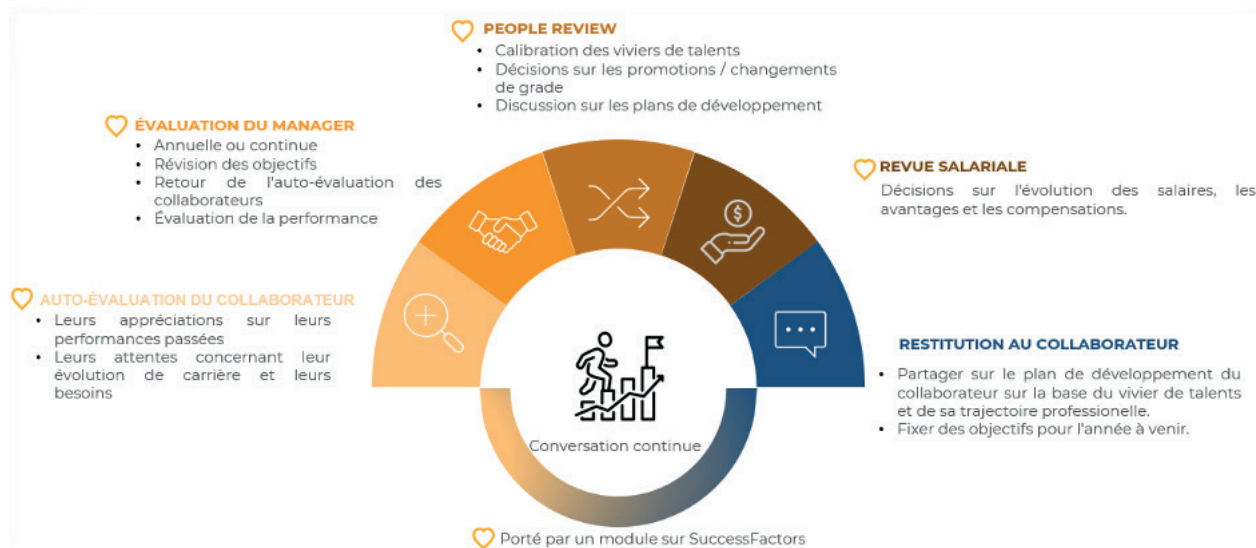
NOTRE DÉMARCHE

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. L'objectif est à la fois de permettre à nos collaborateurs de maintenir et développer leur employabilité, tout en répondant aux besoins de nos clients.

Grâce à la mise en place d'un cycle de performance structuré, des parcours de formation et des programmes de développement adaptés sont proposés aux collaborateurs, permettant ainsi à Talan de contribuer de manière significative à l'évolution de carrière, au développement des compétences et au renforcement des expertises de ses collaborateurs.

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DE CHAQUE COLLABORATEUR

Talan a mis en place une gestion structurée de ses talents à travers un cycle de performance en cinq étapes majeures, visant à garantir un suivi personnalisé éthique et commun à tous les collaborateurs.



Grâce à la combinaison d'une politique de suivi de carrière structurée et d'initiatives locales, 100% de nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'échanges sur leur parcours avec leur manager et/ou équipe des ressources humaines. En 2023, 84% ont également bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation.

Pools de talents

Talan vise à attirer, développer, motiver et retenir les employés. Il est essentiel de connaître le potentiel des collaborateurs de l'entreprise, de comprendre leurs forces et leurs besoins pour contribuer à leur développement.

En 2023, Talan intègre dans ce cycle l'identification de « Pools de talents », classifiant 6 profils de talents.

L'identification et la gestion des Pools de talents sont des pratiques essentielles qui visent à :

- Engager et fidéliser nos collaborateurs : les pools de talents servent de base pour concevoir des programmes de développement sur mesure, offrant à nos collaborateurs des opportunités de formation et de croissance visant à développer leurs compétences et à se projeter et avancer dans leur parcours professionnel.
- Capitaliser sur nos ressources existantes : reconnaître et investir sur les talents déjà présents en interne et ainsi maximiser la rétention de nos ressources clés et limiter les coûts liés à un turn-over important.
- Renforcer la parité et l'inclusion : les pools de talents garantissent plus d'équité dans les décisions de promotions, d'augmentation, et d'accompagnement.

Référentiel de compétences Groupe

Le référentiel des compétences a été élaboré pour servir de base aux compétences génériques attendues pour chaque grade et pour tous les métiers. Accessible à l'ensemble des collaborateurs, ce référentiel offre un cadre commun qui facilite la conception de trajectoires professionnelles. Chaque collaborateur est positionné dans le référentiel métiers dès son embauche, puis réévalué lors de son entretien annuel.

Ce système permet aux collaborateurs de visualiser leur progression à travers les grades et d'identifier les sujets de formation à développer en fonction de leurs besoins et aspirations. De plus, un référentiel additionnel spécifique est mis à disposition pour chaque pays, prenant en compte les particularités locales et garantissant ainsi une gestion des compétences adaptée à chaque contexte géographique.

Evoluer et s'épanouir avec la formation

Les Responsables de formation de chaque entité du Groupe définissent chaque année la stratégie adaptée à leur contexte local. En accord avec la Direction Groupe, ils fixent les objectifs chiffrés, les budgets et les priorités.

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

Cette année, 70 % des collaborateurs en France et à l'international ont bénéficié d'une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences. Ce résultat ne prend pas en compte les parcours de sensibilisation. Cette année, grâce à l'intégration de notre solution de suivi de performance RSE, nous avons pu étendre notre indicateur à l'échelle du Groupe. Talan maintient son objectif d'atteindre 80% de collaborateurs ayant bénéficié au moins d'une formation chaque année.

Plan individuel de formation

Après avoir recueilli les souhaits de formation lors des entretiens annuels, les plans individuels de formation sont définis pour chaque collaborateur, en fonction de leur souhait de développement. Ils peuvent également suivre des formations complémentaires au cours de l'année pour des besoins spécifiques relatifs à leur mission.

Plateforme de formations et catalogue

Le Groupe a renforcé le déploiement d'une plateforme de formation, offrant de nombreuses opportunités pour les collaborateurs d'enrichir leur parcours professionnel tout en soutenant l'innovation et la compétitivité sur le marché. Elle permet un accès libre et flexible à une vaste bibliothèque de cours couvrant de multiples disciplines.

Des programmes communs

• Parcours de sensibilisation RSE

En collaboration avec l'ensemble des services impliqués sur les sujets sociaux, environnementaux et éthique, le Groupe a mis en place une base de formations obligatoires à suivre dans les trois premiers mois d'intégration. Cette base de sensibilisations vise à assurer la bonne prise en compte, par l'ensemble des collaborateurs, des engagements du Groupe et du respect des sujets d'équité (incluant les sujets de harcèlement et discrimination), de lutte contre la corruption, de cybersécurité et de numérique responsable.

En 2023, plus de 2600 collaborateurs du Groupe ont suivi au moins une sensibilisation sur l'un des enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises, comptabilisant plus de 5100 personnes formées depuis 2022.

• *Boost Your Talan*

Mis en place depuis 4 ans, le programme « Boost Your Talan » offre une opportunité unique à nos collaborateurs de plus de trois ans d'ancienneté de développer et/ou de renforcer leurs compétences en management, technologie, innovation, et bien plus encore. Chaque année, le Groupe lance 2 appels à projet à l'ensemble des collaborateurs et retient 3 à 4 dossiers par campagne. Les collaborateurs finalistes bénéficient d'un financement à hauteur de 50% pour s'engager dans leur projet.

Les 2 dernières éditions de Boost Your Talan ont marqué de belles réussites auprès de nos collaborateurs internationaux. En 2023, 60% des dossiers ont été retenus. Depuis sa création Talan a investi 100 000€ pour encourager les collaborateurs volontaires à suivre la formation de leur choix.

• *Lead Like a Guide*

En 2023 Talan a mis en place une nouvelle initiative : un programme de leadership, Lead like a Guide. L'objectif est de réunir une vingtaine de leaders de Talan (directeurs, managers, ...) provenant de pays et d'entités différentes dans le but de les faire travailler ensemble et de renforcer leurs compétences en leadership tout en développant une confiance mutuelle. Avec l'aide de guides montagnards, l'équipe de leaders avaient pour mission de gravir une montagne en devant adapter rapidement leur communication, leur capacité à travailler ensemble, prise de risque et à se faire confiance. Le concept repose sur l'inspiration tirée du travail collectif des guides et de leur adaptabilité face aux risques, appliquée au métier de leader d'équipes au quotidien.

L'édition 2023 a rassemblé 22 directeurs de 7 pays et 11 entités différents, contribuant à renforcer les liens entre les équipes de Talan à travers le monde. Pour chacun, ce fut une expérience unique, inspirante et riche en apprentissages. Devant le succès de cette première édition, il a été décidé de renouveler cette initiative chaque année afin qu'un maximum de futurs leaders de Talan puissent en bénéficier.

Développement à travers la reconversion professionnelle

En Tunisie et en France, Talan s'engage activement dans des initiatives innovantes visant à développer les compétences et à favoriser la reconversion professionnelle dans le domaine du numérique. Ces initiatives démontrent l'engagement de Talan à soutenir le développement professionnel de ses collaborateurs et à répondre aux besoins évolutifs du marché du travail.

En Tunisie, Talan a créé la Talan Academy pour reconvertir des diplômés de filières sans débouchés vers des métiers du numérique. Environ soixante diplômés suivent chaque année les cursus proposés, dont 80% poursuivent leur carrière chez Talan ou trouvent un emploi dans le mois suivant leur formation. Talan Academy offre des formations intensives de trois mois, conçues pour renforcer l'employabilité des participants. L'objectif est de développer les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail et prévenir l'obsolescence des compétences. Les formations gratuites, basées sur le peer-learning, sont une opportunité pour intégrer Talan. Les participants, sélectionnés à travers un processus rigoureux, bénéficient d'un environnement propice à l'apprentissage et au développement professionnel.

En France, le programme "Parcours Reconversion" de Talan, lancé en 2017, renouvelle sa promotion en 2023. Ce parcours aide les personnes à changer de carrière vers les systèmes d'information et le conseil en management. Ce programme offre aux candidats des formations et un accompagnement personnalisé pour les préparer à leur futur emploi.

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



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement des équipes dédiées à l'innovation • Nouveaux projets d'innovation responsables 	Nombre de jours dédiés à la Recherche par an	9000	13 000	10 000 jours minimum/an

DESCRIPTION DU RISQUE



NOTRE DÉMARCHE

L'innovation et la Recherche sont 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, du traitement des données, des impacts sociétaux des technologies et des transformations qu'elles induisent. 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). Les équipes de recherche s'associent 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 2023, nos travaux ont fait l'objet de 40 publications dont 20 dans des revues ou conférences scientifiques avec comités de relecture. (14 en 2022)

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.

Pour l'année 2023, 13 000 jours ont été comptabilisés, et plus de 330 collaborateurs correspondant à l'équivalent de 60 ETP ont participé à des projets de recherche et développement. Face à la réussite de cette engagement le Groupe envisage de consacrer jusqu'à 15 000 jours pour 2024.

A ce jour, les équipes de Recherche Talan impliquent plus de 40 docteurs sur l'ensemble du groupe dont 12 ont été recrutés en 2023 au sein du Centre de recherche et Innovation. La diversité et la parité sont favorisées avec la présence de 50 % de femmes au sein de l'effectif et plus de 8 nationalités différentes.

Parmi les projets de recherche phares de l'année 2023 :

• Intelligences Artificielles Génératives : Talan a initié, en 2022, plusieurs projets mettant en œuvre les techniques d'IA Générative. Ces travaux se sont poursuivis en 2023 avec des expérimentations sur les Large Language Models, les IA génératives multimodales et leurs impacts sur les métiers et les organisations.

• Traitement avancé des données : les données synthétiques et la visualisation des données ont été au cœur d'importants projets de recherche répondant ainsi aux interrogations et aux attentes des clients qui ont à manipuler des quantités de données importantes et/ou sensibles.

• Intelligence Artificielle dans la lutte anti-blanchiment et la prévention de la fraude : ce cas d'usage a permis d'examiner les apports de l'IA dans ce fléau mondial et de proposer des pistes de mise en œuvre de solutions innovantes.

• Environnement : Nous avons poursuivi notre démarche consistant à examiner les impacts des technologies sur le monde qui nous entoure ou la façon dont le changement climatique est pris en compte dans les stratégies des entreprises.

De plus, nous avons publié, au milieu de l'année 2023, un premier rapport d'activité 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 2023 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 2024, la priorité du Centre de Recherche sera de renforcer ses équipes avec le recrutement d'une vingtaine de collaborateurs supplémentaires en maintenant une large diversité des disciplines adressées démontrant ainsi le dynamisme de Talan sur le sujet. Les recrutements des docteurs seront assurés par différentes BU afin de favoriser l'essaimage des méthodes de Recherche dans toutes les entités du groupe. Les projets étudiant l'impact des intelligences artificielles génératives, la transformation des entreprises mais aussi les moyens de limiter les émissions engendrées par les technologies resteront au cœur de nos préoccupations. Aussi notre équipe de recherche se projette au-delà des IA Génératives en poursuivant ses réflexions sur les IA hybrides, multimodales et en favorisant la frugalité.

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/>

#2 SUSTAINABLE BUSINESS

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

Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise

Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Trajectoire RSE associée aux ambitions du Groupe 	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun	15 %	15 %	30 % d'ici 2025
<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la note Ecovadis intégré aux objectifs de l'ensemble des COMEX 	% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe	92 %	85 %	90 % chaque année
<ul style="list-style-type: none"> Développement de support interne et externe lié aux initiatives et à la stratégie RSE 				

DESCRIPTION DU RISQUE



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.

DES COMITÉS ENGAGÉS

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.

Notre Comité de surveillance est composé du Comité Exécutif Groupe et de nos partenaires capitalistiques. Ces derniers sont très investis dans notre démarche RSE; l'un de nos investisseurs est d'ailleurs reconnu par le Label BCorporation. Le Comité de surveillance suit l'avancement du plan d'action stratégique tous les trois mois. Aussi chaque année, nos deux grands investisseurs évaluent notre performance ESG via un audit interne afin d'apprécier notre démarche d'amélioration continue.

La Direction en charge du pilotage de la stratégie RSE a participé à la table ronde ESG organisée par notre partenaire capitalistique qui a pour ambition de créer une forte synergie entre ses entreprises en portefeuille en terme d'ESG, et d'accompagner au mieux chaque entreprise dans sa stratégie en la matière. A cette table ronde trois ateliers étaient à l'honneur : Mesures du carbone, Réglementation européenne et Gouvernance responsable.

La Direction RSE intervient régulièrement pour présenter les plans d'actions locaux et présenter les projets entrepris avec les équipes opérationnelles. 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.

DES OBJECTIFS PARTAGÉS ET COMMUNS

L'engagement au plus haut niveau de Gouvernance et celui des collaborateurs sont un point clé de réussite pour le déploiement de notre démarche. Depuis la mise en place de sa stratégie, Talan assure avec transparence l'information des actions et résultats auprès des collaborateurs, et intègre dans les objectifs annuels des Comités Exécutifs et de direction un objectif commun en lien avec les enjeux RSE. 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.

Inscrit dans une démarche d'amélioration continue, Talan ambitionne d'augmenter sa note chaque année et de faire partie du top 1% des entreprises de son secteur évaluées par Ecovadis. Ainsi, nous avons choisi comme indicateur clé de cet engagement d'associer 15% de la rémunération variable des membres du comité exécutif et direction à l'amélioration des résultats de cette évaluation annuelle.

Depuis 3 ans, soit depuis la mise en place de notre stratégie RSE nous avons progressé de 8 points chaque année, passant d'une notation de 60 à 76 sur 100 et plaçant le Groupe Talan au top 1% parmi plus de 6200 entreprises évaluées dans notre secteur.

Par ailleurs, la Direction et l'équipe de pilotage RSE s'appuient sur des leviers de communication interne pour assurer le bon niveau d'information et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de notre démarche RSE :

- L'ensemble de notre stratégie RSE est accessible en français et anglais sur notre plateforme interne dédiée.
- Une présentation de la démarche est intégrée et présentée par l'équipe pilote lors de la session d'intégration.
- Chaque année, trois interventions Live sont organisées pour l'ensemble du Groupe.
- La Direction et les équipes opérationnelles interviennent également au niveau de chaque pays sur des sujets spécifiques locaux.

- 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.

Grâce aux différentes interventions, nous avons pu sensibiliser et informer 85% des nouveaux collaborateurs à la stratégie et aux objectifs du Groupe. L'augmentation de notre périmètre et la revue de notre plan d'intégration à l'échelle Groupe a ralenti le programme de sensibilisation et nous laisse 5 points en dessous de notre objectif pour 2023.

FINANCEMENT À IMPACT

Depuis 2019, Talan a lié une grande partie de son financement à la performance de sa Responsabilité Sociétale. C'est plus de 80% de son financement qui est adossé à des objectifs liés à l'amélioration de sa notation Ecovadis sur l'ensemble des périmètres sociaux et environnementaux, au maintien de la satisfaction de nos collaborateurs à hauteur de plus de 80% via l'enquête GPTW®, à la progression de la représentation des femmes à des postes de management et le pourcentage de collaborateurs formés à plus de 70%. En atteignant ses objectifs année après année, Talan continue de renforcer sa démarche d'amélioration continue et ses engagements en faveur d'une société responsable.

MESURE DE NOTRE PERFORMANCE

La mesure de la performance est essentielle dans un contexte d'intégration et de transformation. Cela permet de suivre l'efficacité de nos initiatives, d'identifier les domaines nécessitant des améliorations et de garantir que nos actions produisent les impacts positifs escomptés. En utilisant des indicateurs précis et pertinents, nous pouvons rendre compte de notre progression de manière transparente, renforcer la confiance de nos parties prenantes et adapter nos stratégies en fonction des résultats obtenus. La mesure de la performance est donc un outil indispensable pour la Direction en charge du pilotage de nos engagement RSE en lien avec les Comités Exécutifs et les équipes opérationnelles.

Talan intègre une solution logicielle dédiée à la gestion de la performance durable des entreprises. Elle permet de suivre, gérer et rapporter les indicateurs associés aux engagements du Groupe.

L'adoption de cet outil facilite la collecte auprès de l'ensemble de nos entités, la consolidation et l'analyse des données RSE, nous permettant de suivre la progression des objectifs de développement durable. Il aide également à la préparation des rapports réglementaires et à la communication transparente des performances extra-financières à nos parties prenantes nous permettant ainsi de répondre notamment aux nouvelles directives Européennes (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Nous avons également fait le choix d'intégrer à cet outil la mesure de nos émissions de Gaz à Effets de Serre à l'échelle du Groupe.

Établir une trajectoire environnementale



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un bilan carbone sur les 3 scopes chaque année 	% des collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et à la sobriété numérique	74 %	89%	70% d'ici 2023
<ul style="list-style-type: none"> Définir notre trajectoire bas carbone à l'horizon 2030 	Emissions directes de GES Scope 1 en t.eqCO	655,06	525,64	41% de réduction absolue d'ici 2030
	Emissions indirectes de GES Scope 2 en t. eqCO2	2 348,92	1 063,48	20% en intensité
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la préservation de puits de carbone 	Autres émissions indirectes de GES Scope 3 en t.eqCO2	4 780,71	10 763,01	

DESCRIPTION DU RISQUE



NOTRE DÉMARCHE

Notre démarche environnementale repose sur des actions concrètes : la mesure de notre Bilan Carbone, la définition d'une trajectoire de réduction accompagnée d'un plan d'actions de réduction pour minimiser notre impact et la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux pour instaurer une culture d'écoresponsabilité. Nous complétons cette démarche en contribuant à la préservation de puits de carbone naturels, notamment en soutenant des projets de reforestation fiables, sélectionnés par un partenaire de confiance.

Une équipe de pilotage est en charge de déployer la stratégie environnementale au sein du Groupe et s'appuie sur le comité de Direction de chaque pays. La Direction de chaque zone ainsi qu'un membre du Comité Exécutif garantissent l'allocation des ressources nécessaires à l'avancée des chantiers.

CALCULER NOTRE BILAN CARBONE ET DÉFINIR UNE TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION

Chaque année depuis 2021, Talan calcule son bilan carbone Groupe sur les scopes 1, 2 et 3 afin de prendre en compte l'ensemble des impacts climatiques de l'activité du groupe.

Scope 1	Émissions directes provenant de la combustion d'énergies fossiles de ressources possédées ou contrôlées par Talan.
Scope 2	Émissions indirectes associées à l'achat ou à la production d'électricité, de chaleur ou de froid pour nos activités.
Scope 3	Autres émissions indirectes mais liées à la chaîne de valeur complète (achat de produits ou services, immobilisations de biens, déchets, déplacements).

Talan investit pour une meilleure fiabilité du calcul de son Bilan Carbone, en adoptant une solution de suivi des données liées à nos postes d'émission de gaz à effets de serre. Une équipe interne formée, une solution de suivi performante complétée par l'accompagnement d'un cabinet externe d'expert nous permet d'avoir chaque année une meilleure évaluation de notre impact.

Changement de solution de mesure d'empreinte carbone.

En 2023, nous avons adopté une nouvelle solution de collecte et de consolidation des données de notre performance RSE globale. Nous y avons intégré le suivi de nos émissions et le calcul de notre empreinte carbone afin d'obtenir une lecture holistique des impacts de l'entreprise.

Talan a donc actualisé son bilan carbone en 2023 grâce à cette solution qui se base sur la méthodologie GHG Protocol. Une telle évolution implique la mise à jour des facteurs d'émission sur les 3 scopes.

Sur la base des données d'analyse et du calcul de notre Bilan Carbone de référence effectué en 2022, nous avons défini une trajectoire à l'échelle du groupe, incluant des objectifs à court et à long terme, avec la supervision de notre prestataire externe.

Notre objectif à horizon 2030, aligné avec celui de l'Accord de Paris, est de limiter l'augmentation de la température à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels. Pour répondre à cet enjeu international, Talan doit réduire ses émissions de gaz à effets de serre de 41% d'ici 2030. Nous avons défini un premier point d'étape pour 2025, avec une baisse en intensité de 20% par collaborateur.

Des plans d'actions locaux ont été définis sur la base de notre trajectoire 2022-2030, puis présentés à chaque Comité Exécutif des zones afin de les guider dans la priorisation des actions à mettre en place.

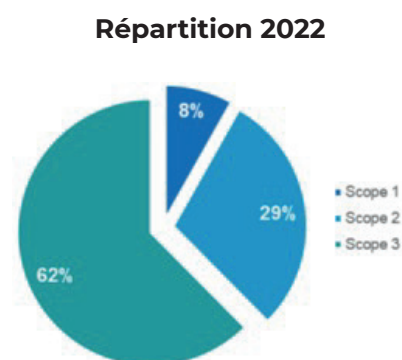
À noter que dans un contexte de croissance externe, cette trajectoire ambitieuse pourra être ajustée, afin d'assurer la cohérence avec les émissions des entreprises qui rejoignent le Groupe. Cette révision témoigne de notre détermination à progresser de manière transparente et responsable, tout en cherchant constamment à améliorer notre impact environnemental.

Rapport de notre empreinte

En 2022, année de référence de notre Bilan Carbone, 5 sources d'émissions représentent 94% des émissions du Groupe, réparties dans 3 grands domaines :

- Mobilité (déplacements domicile-travail, flotte de véhicules de Talan et voyages d'affaires) : 37%
- Locaux et bâtiments (énergie, chauffage, climatisation, électricité) : 32 %
- Achats (matériel de bureau, mobilier, consommables et achats IT) : 22 %

GHG Protocol	2021	2022	2023
Pays	8	8	10
Sites	15	16	26
Effectifs	3 252	3 872	4 462,2
Scope 1 (tCO2e)	667,93	655,06	525,64
Scope 2 (tCO2e)	739,66	2 348,92	1 063,48
Scope 3 (tCO2e)	2 306,98	4 780,71	10 763,01
Total	3 714,57	7 784,69	12 352,13



En 2023, notre bilan carbone reflète une expansion significative de nos activités et de notre périmètre d'analyse : nous avons étendu notre couverture géographique de 8 à 10 pays et de 16 à 26 sites, intégrant ainsi de nouvelles entités à la suite d'opérations de croissance externe.*

L'accueil de ces nouvelles entités implique une augmentation de la surface des locaux en 2023, conduisant à une hausse de la consommation d'énergie, de la production de déchets et des achats de consommables.

Notre analyse garantit désormais une évaluation plus précise de nos émissions. Ce périmètre élargi nous permet d'identifier davantage d'opportunités pour réduire notre empreinte carbone et renforcer notre stratégie environnementale globale.

Ces évolutions, associées à l'intégration de nouveaux membres au sein du Groupe et aux déménagements de certaines infrastructures, ont conduit à une augmentation globale de notre bilan carbone.

Impact du changement de solution de calcul du Bilan

L'adoption d'une nouvelle solution de suivi et d'analyse des données, déployée au niveau du Groupe nous a permis une collecte de données plus nombreuses et plus fiables que lors de l'exercice précédent.

La maturité que nos équipes ont acquise dans chaque entité sur ce sujet nous a évité d'avoir recours à des estimations, permettant une analyse affinée mais un bilan global plus élevé.

Le changement de solution de calcul a également entraîné des variations dans les méthodes de comptabilisation des émissions : un niveau de précision plus fin dans les points de collecte et l'utilisation de facteurs d'émissions ajustés par notre prestataire.

* NB : faute de données suffisantes, notre agence belge n'a pas été incluse dans cette analyse afin de ne pas sous-estimer nos émissions par collaborateur à l'échelle du Groupe (concerne 121 collaborateurs).

Nous restons fermement engagés à poursuivre nos efforts de réduction des émissions de GES et à suivre le plan d'actions de réduction à horizon 2030.

Malgré une augmentation des émissions de notre Scope 3, nous constatons une réduction de nos Scopes 1 et 2, qui vient récompenser nos efforts à l'échelle locale :

→ Electricité : Les émissions liées à la consommation d'électricité ont diminué en Tunisie, au Canada, en Espagne, au Royaume-Uni, en France et au Luxembourg.

→ France : Bien que les déménagements aient fortement impacté le bilan global, les nouveaux locaux, sélectionnés pour leur haute performance énergétique, affichent une baisse significative des émissions indirectes liées à la vapeur, au froid et à la chaleur. Les émissions fugitives sont quasi nulles dans notre nouveau siège.

→ Tunisie : Après avoir obtenu la certification ISO 14001, les locaux ont réduit leurs émissions liées à la gestion des déchets.

→ Luxembourg : L'adoption d'une plateforme de covoiturage a permis de réduire les émissions liées aux déplacements domicile-travail des collaborateurs.

→ Royaume-Uni et Canada : une amélioration de la qualité des données collectées a conduit à une baisse des émissions liées à la consommation d'énergie dans les bureaux.

À noter qu'au niveau local, la filiale Gemserv qui a rejoint le Groupe en 2023, est engagée à atteindre à un niveau d'émissions « Net Zero » pour son périmètre d'ici 2040.

AGIR ET SENSIBILISER AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Forts d'un Bilan Carbone plus complet et d'une trajectoire de réduction solide, nous avons identifié avec notre expert et nos collaborateurs des actions de réduction de nos émissions dans le but d'atteindre nos objectifs de décarbonation. Notre objectif est de poursuivre notre stratégie de réduction d'empreinte carbone à l'échelle du Groupe, en concentrant nos efforts sur nos principales sources d'émission.

La sensibilisation des collaborateurs Talan aux enjeux environnementaux est un levier d'action indispensable pour réduire notre empreinte écologique ainsi que celle de nos clients. L'implication des collaborateurs dans la diminution de notre impact environnemental favorise le développement d'une culture interne alignée avec les valeurs portées par le Groupe. Chaque collaborateur qui le rejoint doit donc pouvoir agir à son échelle ; c'est pourquoi des sensibilisations aux enjeux de la Responsabilité Sociétale dans son ensemble sont mises en place.

Actions Groupe

- **Global Compact Academy** : mise à disposition d'une plateforme de formation RSE (notamment sur le volet « environnement ») accessible à tous les collaborateurs des entreprises membres du Pacte mondial des Nations Unies
- **Fresques du Climat et du Numérique** : Depuis 2022, près de 700 collaborateurs ont pu participer à cet atelier collaboratif sur les enjeux du dérèglement climatique. 370 collaborateurs ont participé à la Fresque du Numérique
- **Journée d'intégration Groupe** : lors de cette journée, la stratégie environnementale et les programmes de sensibilisation mis à disposition de chaque collaborateur leur sont présentés

Actions locales

- **France** : Semaine des communautés : 350 collaborateurs ont participé à 18 ateliers et conférences animés par près de 30 intervenants, notamment sur des thématiques environnementales
- **Canada** : en plus des Fresques, les équipes canadiennes ont la possibilité de participer aux ateliers 2tonnes
- **Angleterre** : Gemserv organise des sessions d'intégration avec un temps dédié à la sensibilisation au numérique responsable. L'entreprise, labellisée BCorp, joue son rôle d'influence positive et organise des sessions internes et externes autour des questions sociales et environnementales.

De juin à septembre 2023, nous avons fait appel à l'intelligence collective en impliquant les collaborateurs du Groupe lors d'ateliers autour de six thématiques clés : 6 ateliers thématiques regroupant 70 participants ont été organisés au sein de chaque BU afin d'identifier des solutions locales pour réduire les principales émissions de Gaz à Effets de Serre de Talan.

Les productions qui ont émané de ces ateliers collaboratifs ont ensuite été analysées par notre prestataire expert Carbone et intégrées dans le plan d'action de réduction d'empreinte.

Notre effort de réduction se concentre en priorité sur ces principales sources d'émissions, à travers les grands axes suivants :

- L'adaptation de notre politique Mobilité Groupe,
- L'optimisation de l'utilisation de nos locaux,
- Le renforcement de notre politique d'Achats Responsables [Chapitre mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux].

Impact de nos déplacements : adaptation de notre politique Mobilité Groupe

Notre Bilan Carbone de référence calculé en 2022, indique que 37% de nos émissions sont 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 incitons chaque collaborateur à évaluer la nécessité de tout déplacement et à privilégier des solutions responsables - notamment en intégrant un message de sensibilisation dans notre outil de réservation afin qu'ils aient un recours prioritaire au train.
- Nous facilitons la pratique du télétravail (encadrée par une charte dédiée) afin notamment de réduire l'impact environnemental lié à nos déplacements domicile-travail.
- Nous développons des accords avec des hôtels proches des clients et agences.
- Nous avons effectué un audit et développé un plan d'actions autour de la mobilité et de notre flotte de véhicules de service et de fonction.

En 2023, Talan a pris des engagements dans le cadre de sa participation au programme Mobili'Pro, proposé par l'ADEME (agence de la transition écologique). Ce programme prévoit l'accompagnement par un bureau d'étude d'expert en mobilité mandaté par l'ADEME et nous a permis de bénéficier d'une étude approfondie de la gestion de notre mobilité et de notre flotte automobile.

Le dispositif s'appuie sur un plan d'action en 3 ans pour engager une réduction des émissions de GES des déplacements professionnels.

- L'organisation : Pour repenser l'organisation des mobilités au sein de la structure.*
- Les conducteurs : Pour accompagner les collaborateurs vers de nouvelles pratiques de mobilité.*
- Les véhicules : Pour réduire l'impact des véhicules utilisés en modifiant leurs caractéristiques (Voir : "Achat et gestion de la flotte automobile").*

Une enquête mobilité à l'échelle du Groupe a également été menée afin de mieux connaître les habitudes de déplacements.

Optimisation de l'utilisation de nos locaux

Depuis 2021, Talan s'engage à intégrer des critères exigeants de performance énergétique lors de la sélection des bâtiments pour ses agences.

Ils intègrent des systèmes de chauffage et de climatisation récents, une isolation optimisée, et utilisent des sources d'énergie renouvelable. Ces améliorations devraient permettre de réduire significativement nos émissions de GES à moyen terme.

Notre nouveau siège social parisien, qui regroupe plus de 70% de nos effectifs en France, répond aux normes les plus avancées en termes de performances énergétiques et environnementales : BREEAM niveau excellent, HQE, LEED, WELL.

Afin d'optimiser concrètement la performance énergétique et de réduire les consommations de nos locaux, notre démarche intègre le suivi des actions suivantes :

- Sélection de bâtiments avec critères de performance énergétique.
- Réduction de la consommation énergétique des systèmes CVC.
- Augmentation de la part d'énergie renouvelable dans les contrats énergétiques.
- Audit pour réduire la consommation énergétique des éclairages et chauffage.
- Optimisation de la gestion des déchets.
- Dématérialisation des processus administratifs pour réduire les déchets papier.
- Installation de poubelles de tri et de points de collecte spécifiques.
- Élimination du plastique à usage unique.
- Sensibilisation et communication sur les bonnes pratiques environnementales au bureau.

Talan s'engage dans une démarche de certification progressive de son système de management environnemental, ISO 14001. Notre ambition est de faire progressivement certifier nos sites pour couvrir au moins 80% du périmètre du Groupe.

Agences certifiées :

2023 : Talan Tunisie

2019 : Gemserv, UK

Processus de certification engagé :

Agence de Paris, siège du Groupe

Agences Talan Americas (Etats-Unis et Canada)

CONTRIBUER À LA PRÉSERVATION DE PUIXS DE CARBONE

Sensible à la menace que représente l'activité humaine pour les écosystèmes, Talan a choisi d'intégrer à sa démarche environnementale une action en faveur des puits de carbone, notamment les écosystèmes forestiers. Conscient que l'action en faveur de la forêt ne peut à elle seule représenter notre démarche de réduction de notre impact, nous souhaitons nous investir à notre échelle et de la manière la plus fiable. Le Groupe s'est engagé auprès d'un partenaire de confiance et reconnu au niveau international, qui nous accompagne dans notre démarche de financement d'un projet certifié et labellisé de préservation d'espaces naturels et dans la mise en place d'actions locales en faveur de la forêt.

En 2023, Talan soutient un projet de préservation de la forêt tropicale indonésienne : Rimba Raya, une zone riche en biodiversité et abritant plusieurs espèces menacées. Talan a volontairement fait le choix de ce projet triplement certifié, avec de hauts standards environnementaux, sociaux et de biodiversité : Verified Carbon Standard (VSC), Sustainable Development Verified Impact Standard (SD Vista), Climate, Community & Biodiversity Standards (CCBS).

A ce jour, Talan contribue à la préservation de puits de carbone à hauteur de 1 500tCo2 en crédits carbone, permettant de préserver 27 hectares de forêt et de contribuer à la neutralité carbone globale à hauteur de 50% de ses émissions des scopes 1 et 2. Cette contribution marque le début d'un engagement qui vient appuyer nos efforts de réduction d'empreinte.

Parallèlement notre entité de la Zone EMEA intègre à son échelle des actions en faveur de la reforestation dans le cadre d'événements avec ses collaborateurs et ses clients.

Après validation de l'ensemble de la démarche en faveur des puits de carbone et des écosystèmes forestiers par le Comité Exécutif Groupe, celle-ci a été présentée aux comités de Direction de chaque zone afin que chacun puisse prendre part à son niveau. Cet engagement local permettra de renforcer l'impact positif de cette initiative.

Consciente de l'importance de communiquer de manière juste sur ces sujets, l'équipe RSE Groupe a élaboré un Guide de communication responsable rappelant à la fois les notions clés, les approches à adopter et éviter. Ce guide a été présenté et envoyé au Comité Exécutif du Groupe et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs afin que chacun puisse s'informer et s'appropriier le sujet.

Des communications internes et des webinaires dédiés ont également été organisés avec notre partenaire pour accompagner cette démarche, permettant d'intégrer les notions de co-bénéfices écosystémiques auprès de l'ensemble des collaborateurs.

EVALUATION VOLONTAIRE DE NOS PERFORMANCES RSE ET ENVIRONNEMENT

Depuis 2014, Talan se prête à l'exercice volontaire des évaluations Ecovadis, afin de promouvoir des pratiques durables non seulement au sein du groupe, mais aussi parmi nos partenaires et fournisseurs.

La maturité grandissante du Groupe dans sa politique carbone et environnement, sa démarche pro-active à la recherche de solutions pour l'entreprise mais aussi pour ses clients, la mobilisation de nos collaborateurs et du Centre de Recherche Talan pour un numérique plus responsable, sont autant de leviers qui favorisent des pratiques commerciales durables et contribuent à un modèle de développement plus vertueux.

L'ensemble de notre système de management environnemental, de nos actions et de leurs résultats a ainsi été évalué en 2023.

En 2023, une progression de 20 points dans la catégorie « Environnement » vient récompenser les actions mises en place dans ce domaine.

Evolution continue de la notation environnementale Ecovadis

2021	2022	2023
50/100	60/100	80/100

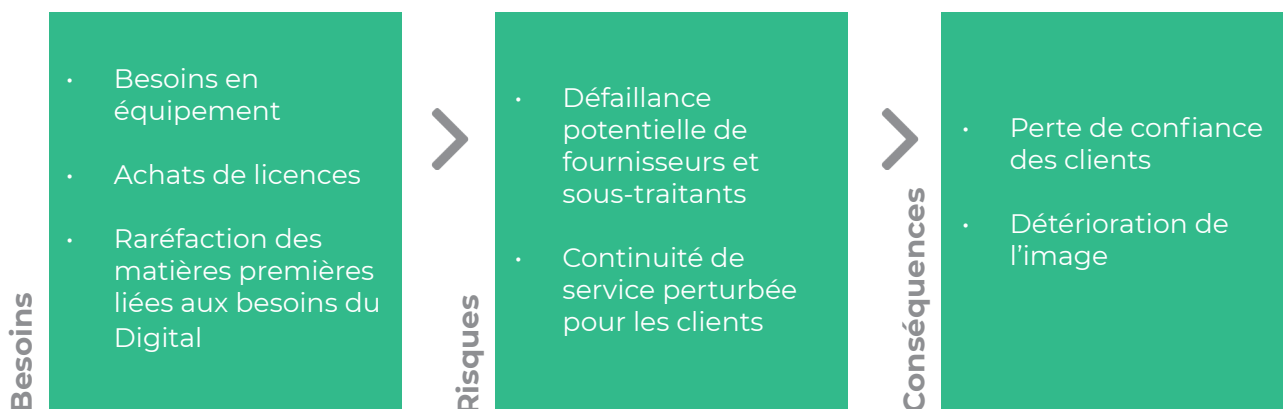
En décembre 2023, Ecovadis évalue la gestion carbone de Talan au **Niveau Avancé** : Entreprise ayant mis en place un système de gestion des GES complet, avec un suivi conforme aux normes mondiales

Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Engager nos fournisseurs à signer la Charte d'achats 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 	<ul style="list-style-type: none"> % des achats effectués auprès de fournisseurs locaux % des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables 	<ul style="list-style-type: none"> 60% (Europe) 100 % 	<ul style="list-style-type: none"> 59% (Monde) 92 % 	<ul style="list-style-type: none"> 70 % d'ici 202 80% des collaborateurs d'ici 2025

DESCRIPTION DU RISQUE



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.

Dans un contexte de croissance continue et d'intégration de nouvelles entités, nous avons décidé d'engager un cabinet expert pour structurer la fonction d'Achats et aligner nos engagements RSE à l'ensemble du Groupe. Un audit a été initié afin d'évaluer nos processus et l'intégration de la RSE dans ces derniers. Les résultats nous ont permis de choisir une solution de gestion des achats en accord avec nos besoins et nos engagements. Nous avons fait le choix d'un déploiement par zone, en commençant par notre siège social début 2024 et il sera étendu, sur une trajectoire de 2 ans, aux autres zones d'implantation du Groupe.

L'intégration de cette solution est une avancée significative pour nos achats responsables. Cet outil nous permet de :

- Renforcer la transparence et l'efficacité de nos processus d'approvisionnement.*
- Optimiser nos relations avec les fournisseurs.*
- Assurer une traçabilité complète des produits et services.*
- Respecter nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale.*

Par ailleurs, l'automatisation et la centralisation de ces processus facilitent la prise de décisions et contribue à renforcer notre engagement envers des pratiques d'achats durables et éthiques.

Dès 2025, nous pourrons collecter et analyser nos premiers indicateurs de performance liés à nos achats.

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. Nous sensibilisons et incitons, à travers nos politiques et le déploiement de nos engagements RSE, le choix de fournisseurs locaux, permettant de renforcer notre impact sur les enjeux éthiques mais également environnementaux.

L'intégration de la solution nous aide à identifier et à collaborer avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs, contribuant ainsi à la création d'une chaîne d'approvisionnement plus éthique et durable.

Nous avons pu consolider à l'échelle du Groupe pour 2023 (échelle Européenne en 2022) que 59% de nos achats sont effectués auprès de fournisseurs locaux. En France des contrats cadres sont mis en place pour privilégier des partenaires entre nos agences régionales et des fournisseurs implantés sur le territoire français.

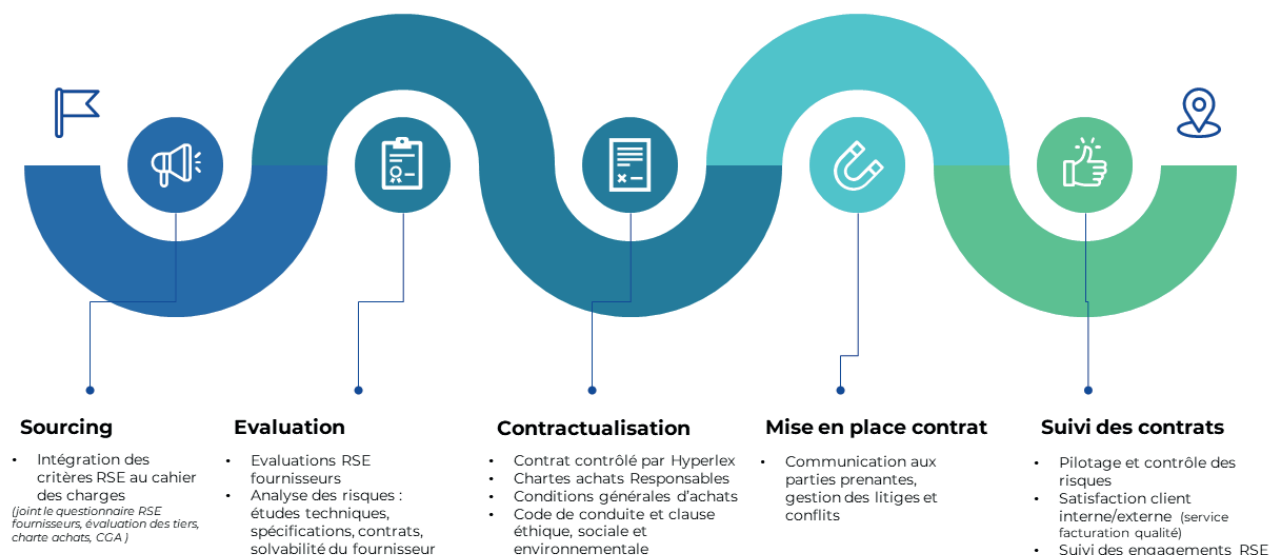
Nos filiales en Espagne, à l'Île Maurice et en France collaborent également avec des partenaires qui soutiennent la diversité, tels que des Établissements et Services d'Aide par le Travail, des ateliers protégés ou des centres d'emploi spécialisés.

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.

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.



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.

Aucun fournisseur n'est créé ni intégré dans notre solution d'Achat sans réception de la Charte d'achats responsables signée.

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, discriminations), 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.

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL LIÉ AUX ACHATS

L'impact des achats au sein d'une organisation dépend largement de sa nature d'activité et de sa structure. Chez Talan, après avoir identifié les principales sources d'émissions, nos efforts de réduction, dirigés par le département des achats, se concentrent sur les déplacements professionnels et les achats numériques. La maîtrise de ces émissions est intégrée en grande partie dans nos politiques d'achats.

Aussi depuis 2022, le Groupe s'efforce de sensibiliser et de développer les compétences des collaborateurs en charge des achats pour qu'ils comprennent l'impact significatif d'une mauvaise gestion et l'importance de transformer les pratiques d'achats afin de les rendre responsables. Aujourd'hui, plus de 92% de nos équipes Achats ont suivi une formation approfondie sur les enjeux et impacts environnementaux et sociaux au sein de la chaîne d'approvisionnement. De plus, les membres de l'équipe RSE du Groupe sont formés à la mise en place d'une politique d'achats responsables.

L'objectif de sensibilisation de nos collaborateurs aux achats responsables n'a pas pu être mesuré cette année. Nous avons priorisé la mise en œuvre du projet de transformation du processus d'achat via l'intégration de la nouvelle solution mentionnée dans notre démarche. Les équipes achats, en place depuis 2022, ont maintenu leur niveau de maturité sur ces sujets.

Achat et gestion de la flotte automobile

En 2022, 10% des émissions du Groupe étaient liées aux flottes automobiles des pays possédant des véhicules : la France, le Luxembourg et la Suisse. Au niveau international, nous avons défini l'objectif commun d'un renouvellement progressif des flottes de véhicules de service et de fonction par des véhicules hybrides et électriques, jusqu'à atteindre 100% du parc du Groupe Talan.

En 2023, les agences de Suisse et du Luxembourg ont mis en place un programme de covoiturage pour les déplacements domicile-travail. Cette initiative déployée dans des régions dans lesquelles les déplacements pendulaires se font encore principalement en voiture, a eu un véritable impact sur les émissions liées aux sources mobiles de combustion.

Le Luxembourg a ainsi réussi à réduire de 150tCO₂e ses émissions liées à ce poste.

Impacts liés à nos achats et gestion d'équipements numériques

Le département des Achats et notre Direction informatique collaborent étroitement avec nos fournisseurs et nos collaborateurs pour adopter des pratiques plus durables. En adoptant des pratiques d'achats et de gestion responsables, nous visons à réduire notre empreinte écologique en privilégiant des équipements durables, économes en énergie, et conformes aux normes éthiques. Notre cartographie des risques souligne l'importance pour le Groupe de contrôler ses achats numériques et d'agir sur l'ensemble du cycle de vie des équipements pour réduire les risques environnementaux.

Aussi suite à l'adhésion de Talan à l'Institut du Numérique Responsable (INR) en 2022, 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: WeNR. L'objectif était dans un premier temps d'évaluer notre degré de maturité numérique responsable selon les exigences de l'INR pour ensuite identifier les moyens d'optimiser les cycles de vie des équipements informatiques, et réduire nos consommations d'énergie inhérentes.

Le rapport de l'audit WeNR 2023 a évalué notre maturité numérique responsable sur une échelle de 0 à 100%.

Nous pouvons aujourd'hui confirmer un degré de maturité de 70 à 75% dans les domaines suivants :

- Sensibilisation et formation aux enjeux de la transition écologique.*
- Adoption de bonnes pratiques pour réduire les consommations (énergie, papier, optimisation des unités de stockage).*
- Favorisation de la remise en état pour réemploi plutôt que le recyclage.*
- Réaffectation interne des équipements.*
- Prolongation de la durée de dotation des équipements.*
- Systématisation et contrôle de la collecte des DEEE avec des prestataires professionnels.*

Notre capacité à intégrer des achats durables a été évaluée à 59%, un niveau acceptable par rapport à la moyenne de 30% des entreprises évaluées par WeNR. Cette initiative fait désormais partie de nos actions d'amélioration et de réduction.

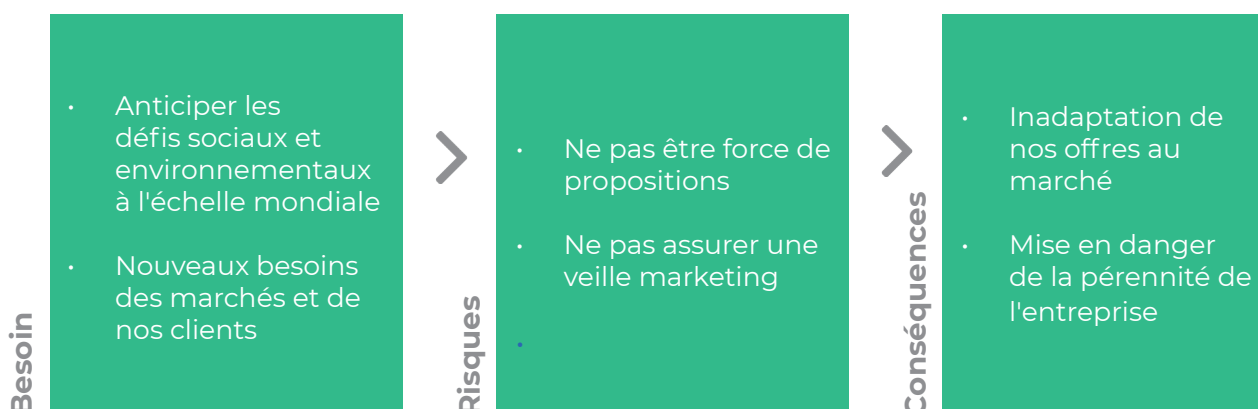
Sourcing	Usage	Fin de vie
Parc Global		
<ul style="list-style-type: none"> > Intégration de clauses environnementales aux appels d'offres 	<ul style="list-style-type: none"> > Mise hors tension du parc la nuit et le weekend > 60% de l'équipe support formée à la réparation > Durée de vie moyenne des équipements : 4 ans 	<ul style="list-style-type: none"> > Favorise la réutilisation et le reconditionnement
Ordinateur Portable		
<ul style="list-style-type: none"> > 87% de nos ordinateurs sont certifiés « Energy star » par notre fournisseur > 31% des ordinateurs portables sont certifiés Ecolabel EPEAT 	<ul style="list-style-type: none"> > Paramétrage > Maîtrise des stockages > 90% des poste entretenus au moins une fois par mois 	<ul style="list-style-type: none"> > Reconditionnement entre plusieurs utilisateurs en interne > Indice de réparabilité élevé pour les ordinateurs certifiés > Notre fournisseur récupère les ordinateurs usagés
Imprimante		
	<ul style="list-style-type: none"> > 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 	<ul style="list-style-type: none"> > 100% des toners recyclés
Téléphonie		
<ul style="list-style-type: none"> > 100% des téléphones achetés sont reconditionnés > Offre responsable auprès de SFR 	<ul style="list-style-type: none"> > 50% de téléphones ont une double SIM intégrée 	<ul style="list-style-type: none"> > 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		
<ul style="list-style-type: none"> > Pas d'hébergement local Serveurs 100% virtualisés : Cloud Européen 		

Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de nos offres bas-carbone Mise en place de la calculatrice carbone de nos offres 	% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable	61%	88%	80 % d'ici 2024

DESCRIPTION DU RISQUE



NOTRE DÉMARCHÉ

La démarche de Talan pour développer des offres responsables repose sur plusieurs piliers essentiels. Nous investissons dans la formation et l'éveil de nos collaborateurs, en leur fournissant les outils et les connaissances nécessaires pour comprendre et intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs missions auprès de nos clients. Nous créons de nouvelles offres en nous rapprochant d'entreprises expertes dans ces domaines, favorisant ainsi des partenariats stratégiques. En valorisant l'impact social et environnemental positif du numérique, nous nous engageons à promouvoir des pratiques raisonnées et à construire un avenir durable pour tous.

DÉVELOPPER NOTRE MATURITÉ NUMÉRIQUE RESPONSABLE

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 catalogue de formations est mis à jour afin de répondre au souhait de nos collaborateurs de monter en compétences sur les sujets du numérique responsable. Aussi pour renforcer l'éveil sur cet enjeu majeur, nous avons mis en place des modules et ateliers de sensibilisation.

Nous avons pu atteindre notre objectif dès 2023, atteignant 88% de nos collaborateurs sensibilisés au numérique responsable. Nous nous efforcerons d'atteindre 80% chaque année en intégrant à l'échelle du Groupe, les nouvelles acquisitions.

Un MOOC de sensibilisation au Numérique responsable, accessible à tous, fait partie des modules obligatoires déployés largement auprès de tous.

La Fresque du Numérique lancée pour la première fois en interne au premier semestre 2022. Basé sur des rapports et des études d'experts, cet atelier vise à sensibiliser aux impacts environnementaux et sociaux du numérique. Près de 400 collaborateurs ont bénéficié des enseignements de cet atelier.

Talan est 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, soutenu par Numeum (anciennement Syntec Numérique), engage les entreprises à mesurer et réduire les impacts environnementaux de leurs produits et services numériques. Talan figure parmi les signataires qui se sont engagés à promouvoir un numérique plus responsable.

DÉVELOPPER UNE ACTIVITÉ RESPONSABLE

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 pour la croissance de son activité.

Ces concepts complémentaires forment un écosystème vertueux dans lequel s'inscrit le Groupe :

→ Talan met en œuvre le Green IT en collaborant avec ses clients sur des projets d'optimisation des infrastructures et en utilisant des méthodes d'éco-conception.

→ L'entreprise exploite les technologies numériques pour trouver des solutions aux problématiques environnementales avec une approche IT for Green. À cet effet, Talan a développé des solutions de monitoring environnemental (H.O.P.E) et de gestion de la mobilité durable (Mon Empreinte Carbone Talan). Les missions d'optimisation des processus industriels permettent également à Talan de se tourner vers des solutions innovantes, pour et avec ses clients.

→ Le Groupe mise également sur l'aspect Human for IT en offrant des parcours de formation adaptés à ses collaborateurs et en encourageant la créativité et l'innovation tout en intégrant la diversité, l'inclusion et les attentes des utilisateurs.

→ Enfin Talan développe l'aspect IT for Human en formant ses collaborateurs à l'accessibilité numérique, et en créant des applications et des outils pour améliorer la santé et le bien-être (Fondation des Hôpitaux, Women For Women, Aitense...).

Talan intègre ces grands piliers du numérique responsable dans sa stratégie de développement, souhaitant ainsi contribuer activement à un avenir numérique plus durable, inclusif et centré sur l'humain.

En janvier 2023, Talan crée le pôle RSE Factory, qui insuffle une dynamique interne sur les sujets Environnementaux et Sociaux :

- Un parcours de formation spécifique mis en place pour les consultants.
- Un guide du consultant responsable rassemblant une sélection de bonnes pratiques pour que chacun puisse participer à son niveau à la réalisation d'un ou plusieurs Objectifs de Développement Durable de l'ONU.
- Au sein de chaque pôle de Talan Consulting, 60 référents RSE se sont portés volontaires pour réaliser une veille sectorielle et participer activement à l'acculturation et au partage au sein de leur pôle.

Cette phase d'incubation portée par le Pôle RSE en 2023 a permis à Talan d'intégrer des enjeux RSE dans nos offres de valeur. En janvier 2024, cet incubateur évoluera vers une seconde phase : le développement d'une communauté de pratiques afin que chaque consultant informé devienne un consultant actif, déployant ces valeurs au sein de nos secteurs et offres transverses.

La détermination de Talan à apporter une proposition de valeur positive à travers ses métiers, se traduit également par ses choix stratégiques. En 2023, Talan annonce l'acquisition de Gemserv, société basée au Royaume-Uni. Cette opération de croissance externe permet au Groupe de renforcer son expertise dans les transitions énergétiques et numériques. Cette nouvelle filiale affiche fièrement l'une des plus hautes reconnaissances de performance environnementale et sociale, la certification B Corporation.

Gemserv travaille dans de nombreux secteurs, notamment l'énergie, la réduction des émissions de carbone, la santé et le secteur public, afin de relever les défis sociaux et environnementaux d'aujourd'hui. Ainsi ce rapprochement permet au Groupe d'accompagner concrètement ses clients dans leur transition bas carbone grâce à ses expertises et activités dont voici une sélection :

- Accompagnement dans la transition énergétique et la réduction des émissions de carbone.
- Conseil spécialisé en économie circulaire et en Responsabilité Sociétale des Entreprises.
- Développement d'un programme d'efficacité énergétique à Londres pour aider les habitants à mieux gérer les coûts inhérents.
- Déploiement des compteurs intelligents (smart meters).
- Mise en place de réseaux de chaleur, déploiement de pompes à chaleur.
- Aide à la transition des modes de transport (ingénierie matérielle et logicielle) vers des solutions décarbonées.

Forte de son expertise et porteuse de solution, cette nouvelle filiale renforce le rôle d'influence du Groupe dans le domaine de la durabilité. Elle a notamment participé en 2023 à la COP28 pour apporter sa voix aux efforts mondiaux pour atteindre l'objectif « net zéro ». L'entreprise a mis en avant son engagement en faveur de la durabilité et de la décarbonation, en se concentrant sur des solutions pratiques pour atteindre les objectifs de neutralité carbone. Le Directeur du conseil en énergie au sein de Gemserv a partagé ses réflexions sur l'importance de l'implémentation des technologies existantes, comme celles du plus grand site solaire au monde. Avec Gemserv, Talan souhaite contribuer à des solutions efficaces et adaptables aux besoins de la région MNEA.

IT For Green : Talan développe des solutions de monitoring environnemental

• **Simulateur d'empreinte carbone HOPE**

Nous avons travaillé au déploiement d'une application qui facilite le calcul de l'empreinte carbone de nos offres, « Hope » : Harmonizing Optimization and Precision in Emissions. Ce simulateur permet d'estimer l'impact environnemental de nos missions, une étape essentielle pour établir des objectifs de réduction des émissions et suivre les progrès réalisés.

HOPE aide ainsi à cibler les actions de réduction les plus efficaces en identifiant les domaines où les émissions sont les plus élevées.

Ce simulateur contribue à évaluer l'évolution de l'impact Carbone de nos projets et de conseiller nos clients dans une trajectoire plus protectrice de l'environnement.

• **My eCarbon**

Développée par Gemserv, My eCarbon est une application qui permet aux employés d'une entreprise de calculer leur empreinte carbone liée au numérique et d'enregistrer leurs niveaux d'émissions carbone. Elle génère des suggestions d'amélioration personnalisées.

Cette solution a pour but d'aider les entreprises et les particuliers à réduire leur empreinte carbone.

Renforcer notre impact sociétal



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Promotion d'actions vertueuses pour la société, notamment en faveur de l'inclusion Mise en place d'une plateforme d'engagement solidaire pour faciliter bénévolat et mécénat 	Montant des dons / du mécénat	92 123,70 €	502 858,27 €	NA

NOTRE DÉMARCHÉ

Renforcer notre impact sociétal est un objectif important pour le Groupe, reflétant nos valeurs et notre engagement humaniste. À travers la promotion de l'engagement solidaire de nos collaborateurs et l'utilisation du numérique en faveur d'une société plus durable, nous visons à favoriser et à impacter positivement plusieurs sujets de société. Chaque année, nous soutenons de nombreuses initiatives par le biais de partenariats avec des écoles et des associations, ciblant des enjeux cruciaux tels que l'égalité des chances, la parité dans nos métiers et l'inclusion du numérique. Dans un contexte de croissance rapide du numérique, nous intégrons des technologies inclusives dans nos projets, garantissant leur accessibilité pour tous. Cela permet de créer un environnement où chacun, indépendamment de ses capacités ou de son origine, peut pleinement bénéficier des avancées technologiques, contribuant ainsi à une société plus équitable et inclusive.

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE DE NOS COLLABORATEURS

Dans sa stratégie d'engagement envers les enjeux sociétaux, Talan renforce ses actions solidaires en offrant la possibilité à tous les collaborateurs de s'investir auprès de communautés locales et associations.

Ainsi, dans la zone Amérique et en France, une plateforme d'engagement solidaire est mise à disposition de tous les collaborateurs. Elle leur permet de découvrir les opportunités locales de bénévolat et de se mettre en relation avec des associations. Cela offre la possibilité de mettre leurs compétences au service de causes sociales et environnementales, d'élargir leur champ d'action professionnel et contribuer activement à la résolution de problématiques sociales et environnementales. La mise en place de cette initiative permet de renforcer l'impact sociétal du Groupe tout en renforçant l'engagement et le développement de ses collaborateurs, positionnant ainsi Talan comme un acteur responsable et engagé.

Sur l'année 2023, la plateforme d'engagement a permis aux collaborateurs de s'investir sur plus de 740 défis et d'offrir 220 heures de soutien à des associations. 100% des collaborateurs ayant réalisé des missions témoignent qu'ils ont eu le sentiment d'avoir été utile et d'avoir servi une cause et que cela a donné plus de sens à leur quotidien. 67% des collaborateurs ayant réalisé une mission affirment que cela a contribué à leur envie de rester dans l'entreprise. En 2024, Talan étendra cette initiative à l'international en déployant cette offre dans d'autres pays du Groupe.

S'IMPLIQUER AUPRÈS DE LA SPHÈRE ÉDUCATIVE ET DES GÉNÉRATIONS FUTURES

Relations écoles

Le Groupe Talan s'engage activement dans la promotion des relations avec les écoles, en intervenant de diverses manières pour favoriser l'échange de connaissances et le développement professionnel des étudiants. Talan participe à des forums, anime des conférences, réalise des business cases, dispense des cours et organise des simulations d'entretiens ainsi que des conseils pour les CV.

En France, Talan s'engage à accueillir des stagiaires de seconde durant une quinzaine de jours. Ces initiatives visent à créer un lien solide avec les étudiants en partageant des savoirs essentiels pour leur avenir professionnel. Au Royaume-Uni, Gemserv a mis un place un programme d'apprentissage interne qui facilite l'accès des étudiants aux carrières professionnelles, ainsi qu'un mentorat axé sur la décarbonation est offert aux étudiants des universités de Manchester et de Warwick. Ces actions illustrent l'engagement de Talan envers une société inclusive et durable.

En 2023, Talan a continué d'affirmer son engagement en partenariat avec l'École IA Microsoft by Simplon, visant à former des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion aux métiers de l'intelligence artificielle. Depuis la création de ce partenariat, Talan a intégré plusieurs promotions d'alternants au sein de ses équipes, leur permettant de développer des compétences techniques avancées et de travailler sur des projets innovants en IA et data science. Notamment, Talan a accueilli 8 alternants de la promotion Data/IA de l'école, offrant une formation intensive et un accompagnement personnalisé sur une durée de 15 mois. Ces alternants ont eu l'opportunité de monter en compétences grâce aux experts du pôle Intelligence Artificielle de Talan, contribuant à divers projets, tels que des outils d'IA pour la reconnaissance et l'extraction d'informations dans des factures financières. En 2023, l'école a élargi son réseau de partenariats et a continué à promouvoir l'inclusion en intégrant des apprenants de divers horizons, y compris des femmes et des personnes atteintes d'autisme de type Asperger, dans ses promotions

Accompagner les générations futures

Summer Camp : Talan propose aux étudiants ingénieurs et commerce de faire leur stage de fin de 1ère année dans les centres de recherche et d'innovation de Paris et de Tunis. Un stage de 6 semaines, qui démarre en France au sein de notre centre de recherche, et se poursuit en Tunisie.

Une occasion de collaborer en équipes sur les sujets qui préoccupent nos clients, de comprendre comment nous les accompagnons dans leur transformation, et de découvrir la diversité de cultures qui fait la richesse de notre groupe. Ainsi, la troisième édition du Summer Camp organisée par Talan Tunisie, a accueilli près de 100 étudiants sélectionnés par un jury d'experts. Le thème de l'année était "Évolution technologique comme levier pour le développement durable", qui a promu un programme riche et varié, permettant aux participants de présenter leurs idées. Cette initiative a abouti à des solutions innovantes s'inscrivant dans un engagement pour un monde plus durable.

Depuis trois ans, Talan s'engage concrètement auprès de l'association Les Entretiens de l'Excellence. L'entreprise a offert l'opportunité à chaque collaborateur des Hauts-de-France d'accompagner un jeune lycéen dans la construction d'un projet professionnel, en lui permettant de mieux appréhender le monde de l'entreprise, de dépasser l'intimidation sociale et de découvrir les métiers du numérique. Les collaborateurs ont pu participer à une quinzaine de rencontres et offrir leur temps et leur expertise pour guider les jeunes dans leur parcours académique.

PROMOUVOIR 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 :

L'implication de Talan se manifeste par des actions concrètes et un leadership stratégique, via son président Mehdi Houas, qui s'engage activement auprès de l'association Talents du Numérique. Mehdi Houas a mis en place plusieurs initiatives pour promouvoir les compétences numériques, faciliter la reconversion professionnelle, et encourager la diversité et la mixité dans le secteur. Cette association regroupe des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises du numérique, et se concentre sur la formation continue et la sensibilisation du grand public aux métiers du numérique

En France et à l'international, nos experts sont impliqués dans la mise en avant de sujets majeurs de nos métiers, en participant à des événements thématiques et en créant des contenus qui permettent d'éveiller les consciences sur les enjeux sociaux et environnementaux du numérique. Vous retrouverez en ligne les dossiers spéciaux sur le numérique en éducation, des notes d'experts sur la décarbonation, l'intervention de notre direction sur les défis liés à leur utilisation d'innovation technologique comme l'IA générative dans le cadre professionnel. L'ensemble de ses initiatives visent à renforcer à la fois notre responsabilité sociétale face au numérique et l'éveil de nos parties prenantes.

Talan exerce un rôle d'influence afin d'encourager l'innovation tout en prévenant des potentielles dérives de certaines technologies, afin que les solutions technologiques se développent au profit de l'humain. Ainsi, Mehdi Houas intervient régulièrement lors d'événements de portée internationale autour du développement des intelligences artificielles génératives, des opportunités qu'elles représentent et de leurs impacts.

Philippe Cassoulat, Directeur Général du Groupe, a créé l'Observatoire des métavers, un projet de réflexion composé d'entreprises, d'acteurs publics et de personnalités qui a pour objectif d'analyser le développement professionnel et sociétal des métavers. Il vise à promouvoir le développement et le partage d'outils favorisant et vérifiant un usage responsable et inclusif et permet à Talan de participer au débat public.

En 2023, Talan continue de s'impliquer activement dans la promotion de la mixité dans les métiers du numérique à travers son partenariat avec la Fondation Femmes@ Numérique, abritée par la Fondation de France. Cette initiative vise à sensibiliser et à encourager les jeunes filles et les femmes à se tourner vers les carrières technologiques. Lors de la Semaine du Numérique et des Sciences Informatiques, Talan, aux côtés d'autres entreprises, a soutenu divers événements destinés à démystifier les métiers du numérique pour les élèves de collège et lycée, leurs parents et leurs enseignants. L'objectif est de créer des vocations et de briser les stéréotypes associés aux métiers technologiques.

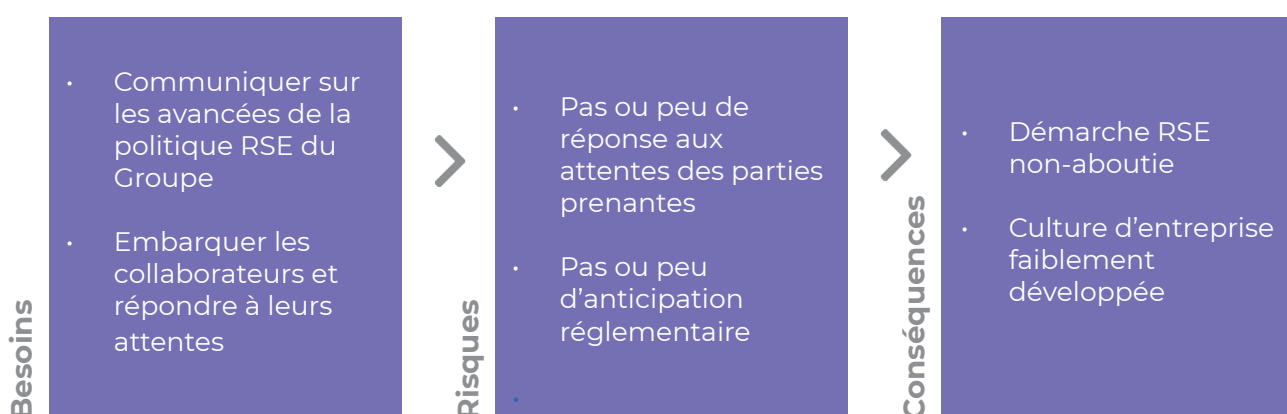
#3 BUSINESS INTEGRITY

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

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

Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Communiquer à fréquence régulière sur les avancées de nos engagements 	Ratio d'équité salariale	33	33	Ratio < à 100
<ul style="list-style-type: none"> 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 %	74 %	Résultat > 70 %

DESCRIPTION DU RISQUE



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.

RENFORCER NOS SYSTÈMES DE REPORTING

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. Fiabilité que nous avons renforcé en 2023 avec l'investissement dans une solution de mesure de performance RSE, mentionnée dans la partie « Intégrer la RSE au plan stratégie et au projet d'entreprise » du Chapitre 2, qui nous permettra d'apporter de nouveaux indicateurs en 2024. Nous avons enrichi et développé notre réseau de collaborateurs référents au sein de nos différentes entités dans chaque pays où Talan est implanté, ce réseau a été sollicité lors de l'adoption de notre nouvelle solution de reporting afin d'assurer la réussite de la campagne collective des données.

La solution nous a permis d'harmoniser nos pratiques de reporting pour l'ensemble de nos filiales et celles nous ayant rejoint en cours de l'année. Durant le premier trimestre 2023, deux questionnaires de collecte (incluant l'ensemble des sujets sociaux, environnementaux et éthiques) ont été envoyés à 31 points de collecte répartis par régions et/ou entités légales auprès de 12 pays. Ces collectes nous a permis de collecter plus de 500 indicateurs dont 254 calculés. Pour cette première année de campagne à cette ampleur, nous comptabilisons de taux de réponses moyen de plus de 80%.

DÉVELOPPER NOTRE TRANSPARENCE INTERNE ET EXTERNE

Nous avons entrepris, depuis 2022, la consolidation et la communication de notre performance pour nos parties prenantes internes. De plus, chaque année, la Direction RSE organise des sessions en direct avec l'ensemble des collaborateurs du Groupe, afin de communiquer sur les actions menées et les résultats. Nous complétons nos discours par le partage de contenus et documents, accessibles librement sur nos plateformes internes.

Au cours du premier semestre 2023, nous avons publié pour la première fois un rapport disponible sur notre site officiel, reflet de notre dynamique de progrès et de notre volonté de communiquer de manière transparente et objective à l'ensemble de nos parties prenantes.

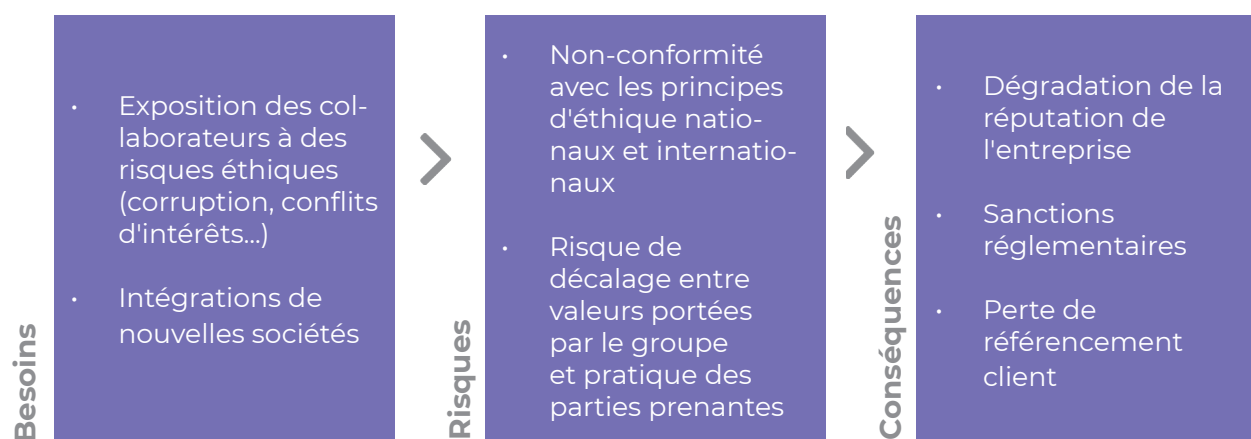
2023 a également été marquée par la publication de la première Communication sur le Progrès (CoP) de Talan. La publication de la Communication sur le Progrès est un engagement des adhérents au Pacte mondial des Nations Unies ; elle permet à Talan de communiquer sur les progrès réalisés durant l'année dans la mise en œuvre des Dix Principes et sa contribution à l'atteinte des 17 Objectifs de développement durable. Elle formalise nos engagements RSE et renforce notre démarche volontaire de progrès. Cet exercice de reporting public auprès d'une institution internationale telle que l'ONU renforce la rigueur du reporting de Talan Groupe, positionne l'entreprise comme un élément proactif dans la mise en œuvre des ODD, et permet une vue globale de l'impact. Par ailleurs les travaux de mesure et d'accompagnement entre 2022 et 2023, avec un cabinet externe, nous a permis d'établir une note de trajectoire publique, comprenant notre Bilan Carbone Groupe sur les 3 scopes et la définition de notre trajectoire de réduction de nos émissions. Cette note de trajectoire est disponible sur notre site officiel.

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



Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs « Mission incorruptible » 	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption	68 %	92 %	90 % en 2023
<ul style="list-style-type: none"> Formation des collaborateurs les plus exposés dans nos filiales internationales 	% des collaborateurs exposés formés à l'anti-corruption dans nos filiales internationales	100 %	75% <i>(Périmètre élargi)</i>	100 % en 2023
<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de la cartographie des risques 				
<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des limites Cadeaux et Invitations par pays 				
<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour du SharePoint anti-corruption (France et Groupe) 	Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)	0	0	-
<ul style="list-style-type: none"> Communication des politiques anti-corruption aux collaborateurs 				
<ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'un rapport annuel 				

DESCRIPTION DU RISQUE



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.

CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite du Groupe Talan s'applique à l'ensemble de ses collaborateurs et aux tiers en relation d'affaires avec le Groupe. Il réaffirme 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.

Le Code de Conduite a une portée contraignante et toute violation peut entraîner des sanctions. Le Code de Conduite s'articule autour de 4 piliers d'action :

- la politique du Groupe en termes de respect de la loi et de l'environnement,
- le respect de la personne et le respect des biens de la société,
- la politique de lutte contre la corruption,
- la politique de respect du droit de la concurrence,
- le Code de Conduite décline également les mesures prises pour l'alerte, la sanction et la sensibilisation au respect des dispositions du Code.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence sont au cœur 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 les dispositions légales suivantes : la loi française dite « loi Sapin 2 » qui a une portée extra territoriale , 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 qui repose sur les principes communs suivants

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 l'évaluation et de la mise à jour du programme de conformité anti-corruption. Il assiste et conseille quotidiennement les collaborateurs du Groupe et rend compte à l'instance dirigeante de manière annuelle, en établissant un rapport formel de l'efficacité générale du dispositif anti-corruption.

Cartographie des risques anti-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 est régulièrement mise à jour, en prenant en compte la nature des activités, des secteurs et des zones géographiques dans lesquels les activités du Groupe sont exercées ainsi que les catégories de tiers avec lesquels le Groupe interagit. Cet exercice de mise à jour est 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.

Évolution des tiers

Le Groupe Talan dispose d'une Procédure d'évaluation des tiers permettant d'évaluer la situation de ses tiers (clients, fournisseurs, cibles d'acquisition, intermédiaires etc.) au regard de sa cartographie des risques. L'objectif de ces évaluations est d'apprécier le niveau de conformité du tiers à la politique anti-corruption, afin de décider d'entrer ou non en relation d'affaires, de poursuivre la relation d'affaires, ou d'y mettre fin. Ce dispositif se traduit notamment par des audits réguliers 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 Talan.

Politique Cadeaux et invitations

Une Politique Cadeaux et Invitations, une Checklist 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 à la politique éthique et sociale du Groupe TALAN et aux différentes réglementations anti-corruption.

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 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 les formations et le suivi.

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 aux politiques internes du Groupe.

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.).

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'améliorer leur compréhension et connaissance du dispositif anti-corruption du Groupe Talan et d'identifier une situation contraire à nos politiques internes et prendre immédiatement les mesures adaptées.

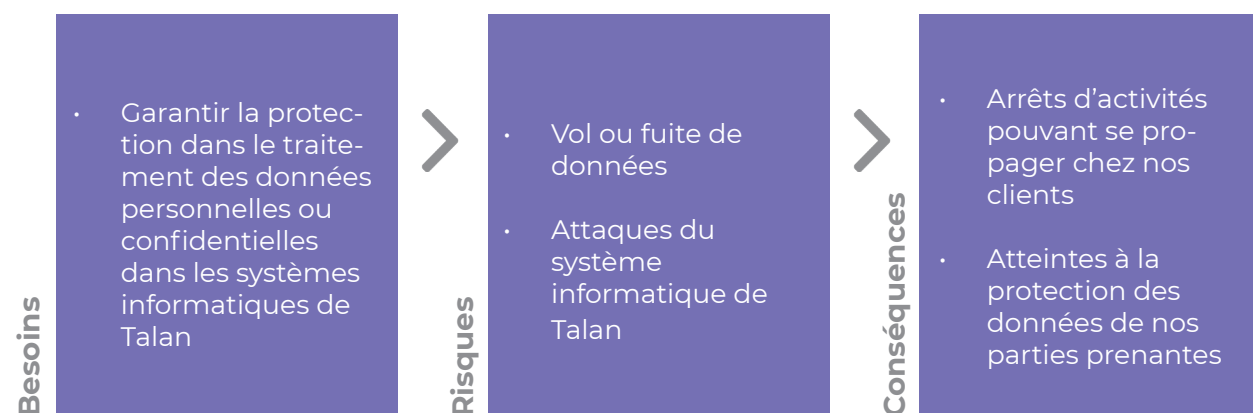
Afin de faire connaître ses engagements aux collaborateurs et à ses parties prenantes, le Code de conduite, la politique cadeaux et invitations et le dispositif d'alerte interne sont communiqués et remis à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et sont également disponibles sur le site internet et intranet du groupe Talan en français et en anglais.

En 2023, les politiques et procédures de lutte contre la corruption du Groupe ont été communiquées auprès de 100 % de nos collaborateurs. Depuis 2022, 92% ont été sensibilisés à l'anticorruption via le module d'e-learning « Mission Incorruptible », et 55% des collaborateurs exposés dans les filiales internationales ont suivi une formation approfondie par l'Equipe Compliance. Si le volet de sensibilisation est bien en place chez Talan, y compris au sein des sociétés nouvellement intégrées, un des défis de l'équipe Compliance est de déployer un outil collaboratif et automatisé pour l'évaluation des tiers dans toutes nos filiales.

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

Actions clés	Indicateurs clés	2022	2023	Objectifs principaux
<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de la maturité SSI au sein du Groupe au travers d'implémentation de SMSI (ISO 27001) 	Nombre de périmètres certifiées ISO 27001	1	4	3 d'ici 2024
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité 	% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité	74%	98%	80 % d'ici 2024
<ul style="list-style-type: none"> Déploiement d'une sensibilisation obligatoire à protection des données personnelles 	% des collaborateurs sensibilisés à la protection des données personnelles	-	38%	70 % d'ici 2024
<ul style="list-style-type: none"> Déploiement et diffusion du corpus documentaire SSI 				

DESCRIPTION DU RISQUE



NOTRE DÉMARCHE

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

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 Talan groupe 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 Groupe Talan (PSSIG) validé et approuvé 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.

En 2023 nous avons pu certifier 3 périmètres supplémentaires, comptabilisant un total de 4 périmètres certifiés ISO 27001 : nos filiales GEMSERV, Talan Tunisie, Talan Consulting España, et notre Business Unit Data & technologie en France. Pour renforcer cette démarche, Talan en France et en Tunisie ont également sollicité un audit Cybervadis en 2023, salué par l'obtention d'une médaille Gold.



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.

PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Soucieux du respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel, Talan a mis en place un programme de conformité avec toutes les lois et réglementations qui lui sont applicables en matière de protection des données, et plus particulièrement des données à caractère personnel. Le Délégué à la protection des données (DPO) a pour mission d'animer ce programme de conformité, qui implique notamment de recenser les traitements en matière de données à caractère personnel au sein de Talan, de les consigner dans un registre et de s'assurer d'une exploitation conforme au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Le DPO veille également à l'application des principes fondamentaux prévus par le RGPD au sein de toutes les entités et busines units de Talan. Il est le garant de la bonne adéquation et du respect des lois et réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel. Le DPO dispose de relais dans toutes les directions et l'ensemble des filiales, formés aux principes fondamentaux de la protection des données à caractère personnel.

Dans le cadre de son programme de conformité, Talan assure une gestion des accès, en limitant l'accès aux données à caractère personnel aux seuls collaborateurs 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 ses collaborateurs, les utilisateurs du système d'information 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, 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 que cela est nécessaire, et notamment lorsqu'une nouvelle solution technologique est proposée, une étude d'impact est réalisée pour s'assurer de sa conformité avec les principes de protection des données à caractère personnel.

Talan a également déployé une procédure de gestion des demandes de droit que pourraient exercer les personnes concernées par un traitement mise en œuvre par Talan. La procédure de gestion des demandes de droit s'adresse à tous les managers et les collaborateurs Talan susceptibles de recevoir des demandes de la part de personnes concernées par des traitements de données à caractère personnel que Talan met en œuvre en tant que Responsable de traitement, ou en tant que Sous-traitant conformément aux consignes d'un client ou partenaire agissant en tant que Responsable de traitement. Cette procédure permet d'assurer une gestion des demandes de droit dans un cadre transparent et respectueux des principes prévus par les lois et réglementations en vigueur, et notamment des articles 13 à 23 du RGPD.

Talan mandate lorsque nécessaire des audits de contrôle du respect des mesures visant à la sécurité de son système d'information 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.

#3 Business Integrity

En 2022, nous avons formé 100 % des personnes exposées au conflit sur les données personnelles à des modules spécifiques (principalement les membres de l'équipe DPO et les collaborateurs de Ressources Humaines et du Marketing.). En 2023, Talan a décidé d'élargir la sensibilisation à tous les collaborateurs Talan en France. Le taux de personnes sensibilisés aux fondamentaux de la protection des données à caractère personnel représente 66% de l'ensemble des collaborateurs en France, et 38% des collaborateurs Talan dans le monde. L'objectif de Talan sur les années 2024 et 2025 est d'étendre le périmètre de la sensibilisation à l'ensemble des collaborateurs Talan dans le monde.

L'équipe DPO a engagé une procédure de 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. Nous espérons que ces BCR seront déployées au niveau du Groupe au cours de l'année 2024 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.

En 2024, dans la continuité de l'amélioration continue de ses process, notamment mise en œuvre dans le cadre des processus de certification, Talan s'est doté d'une politique de rétention des données. Cette politique a pour objectif de présenter les conditions dans lesquelles Talan conserve les données, et plus particulièrement les données à caractère personnel qu'il traite en tant que Responsable de traitement.

Cette politique a été rédigée en conformité avec le référentiel de la CNIL en matière de rétention des données. La politique de rétention est accompagnée d'une procédure de rétention reprenant les durées de conservation applicable en fonction du type de données traitée.

Synthèse des indicateurs sociaux

Synthèse des indicateurs sociaux

Nombre de collaborateurs en ETP (*hors stagiaires et alternants)	Effectif ETP 2023	Femmes	Hommes	Neutre
Belgique	121,8	18%	81%	0,8%
Canada	405,1	35%	65%	0,4%
Espagne	126,2	35%	65%	0,0%
États-Unis	69,4	31%	69%	0,0%
France	2628,3	35%	65%	0,0%
Luxembourg	126,3	24%	76%	0,0%
Maurice	48,9	31%	69%	0,0%
Pologne	22,4	36%	64%	0,0%
Royaume-Uni	453,8	36%	64%	0,2%
Suisse	124,3	19%	81%	0,0%
Tunisie	457,6	54%	46%	0,0%
Total Groupe	4584	36%	64%	0,1%

Stagiaires et alternants présents sur l'année	Au 31/12/2023	Au 31/12/2022	Au 31/12/2021
Canada	9	8	0
Espagne	8	0	0
États-Unis	1	3	1
France	156	166	90
Luxembourg	12	10	5
Royaume-Uni	0	0	0
Suisse	6	3	1
Tunisie	0	1	0
Total Groupe	184	191	97

Répartition par pays	Au 31/12/2023	Au 31/12/2022	Au 31/12/2021
Belgique	2,7%	/	/
Canada	8,8%	10,8%	3,0%
Espagne	2,8%	2,0%	1,4%
États-Unis	1,5%	1,6%	1,0%
France	57,3%	62,8%	68,4%
Luxembourg	2,8%	3,0%	3,4%
Maurice	1,1%	/	/
Pologne	0,5%	/	/
Royaume-Uni	9,9%	5,8%	8,0%
Suisse	2,7%	3,0%	3,1%
Tunisie	10,0%	11,0%	11,7%

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
Belgique	DataRoots
Canada	Talan Canada / Talan Conseil Canada / Insum Solutions Inc. / Createch
Espagne	Talan Consulting España
États-Unis	Talan LLC / INSUM Solutions Corp
France	Talan SAS / Talan Solutions / Talan Corporate / Talan Labs SAS / Talan Consulting / Keyon by Talan / KPF-SI / PàP / Pastad / Dunette / Talan Holding
Ile Maurice	PASàPAS Mauritius
Luxembourg	Talan Luxembourg
Pologne	Talan Poland SP Z.O.O
Royaume-Uni	Talan Consulting UK / Business Data Partners / GEMSERV
Suisse	Talan SA
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	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW©
	Groupe	Taux d'absentéisme
	Groupe	Taux de fréquence des Accidents du Travail
Inclusion et Diversité	Groupe	% de femmes au sein des CODIR
	Groupe	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement
Formation et évolution professionnelle	Groupe	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié a minima d'une formation par an
	Groupe	Nombre heures de formation par collaborateur chaque année
	Groupe	% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation
Innovation et Engagement	Groupe	Nombre de jours dédié à la Recherche par an
Qualité Client	Groupe	
Sustainable Business		
Gouvernance RSE	Groupe	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun
	Groupe	% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe
Achats responsables	Groupe	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux
	Europe	% 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	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

MÉTHODES 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.

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, zone géographique, variation des effectifs, répartition femmes/hommes.

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).

L'effectif ETP correspond à l'ensemble des salariés des contrats mentionnés ci-dessus, compte tenu de leur temps de présence sur les 12 mois de l'année N et de leur temps de travail contractuel.

Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'arrêts maladie divisé par le nombre de jours travaillés.

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.

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 2023.

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 2023 porte sur le périmètre Groupe, sur les 3 Scopes d'émissions à savoir 4 462 employés répartis sur 10 pays et 26 sites.

Pour calculer nos émissions, notre prestataire de service Tennaxia 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.

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.

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
Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	2	22	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	26	404-1, 404-3	4. Education de qualité
Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	4	30	-	9. Industrie, innovation et infrastructure
#2 Sustainable Business				
Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise	5	33	102-35	
Etablir une trajectoire environnementale	6	36	305-1, 305-2, 305-3, 305-5	13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux	7	44	308-1, 414-1	12. Consommation et production responsable 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux	8	50	-	9. Industrie, innovation et infrastructure 12. Consommation et production responsable
Renforcer notre impact sociétal	9	54	-	10. Inégalités réduites
#3 Business Integrity				
Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	10	58	-	
Assurer l'application exemplaire de la politique gestion des risques éthiques	11	60	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	12	64	-	

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		12	102-12, 102-13	
Tableau de performance		14	403-2, 406-1	
Note méthodologique		70	102-45, 102-46, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52	
Table de concordance		75	102-55	
Point de contact	4e de couverture		102-53	

Talan[★]



14, rue Pergolèse 75116 Paris
www.talan.com