

Conférence ESG

9 décembre 2021



Intervenants



PATRICK HIRIGOYEN

Directeur général



HELENE CAMBOURNAC

Responsable RSE



Wavestone, pure player indépendant du conseil



Pure player
indépendant

Des clients
leaders dans
leur secteur



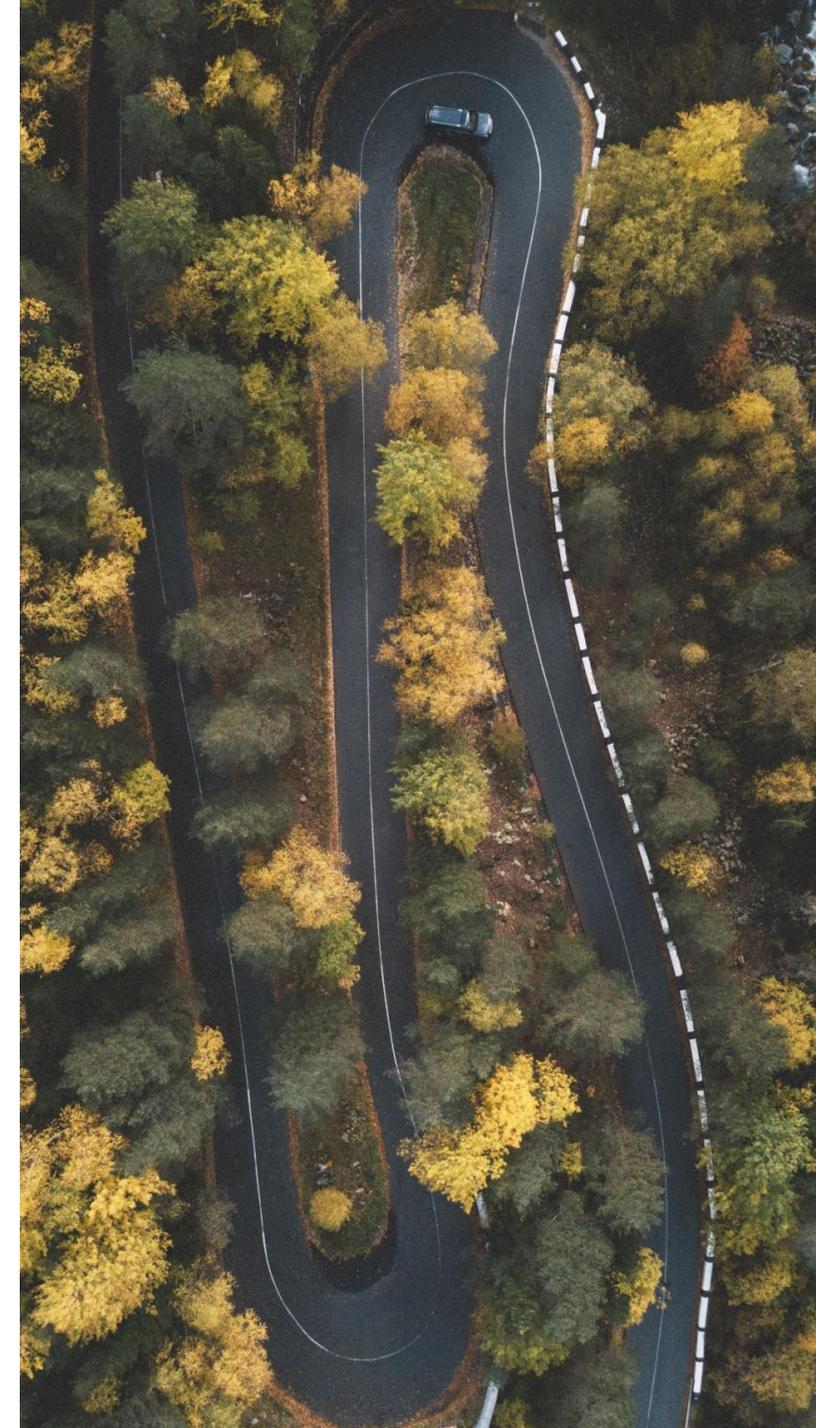
9 pays



+3 000
collaborateurs

La RSE, un élément clé de l'ADN de Wavestone

- / Engagé dans une politique RSE depuis 2011
 - > avec l'ambition d'être une entreprise responsable et citoyenne
- / Sous l'impulsion du plan stratégique « Wavestone 2021 » lancé en 2016, la RSE est devenue un axe fort de la stratégie du cabinet
 - > définition d'objectifs chiffrés
 - > gain de maturité
- / *Impact*, le nouveau plan stratégique de Wavestone, réaffirme la place centrale de la RSE dans le projet
 - > une attente forte de nos clients
 - > un levier d'adhésion des collaborateurs au projet d'entreprise
 - > une adéquation avec la dimension long terme du projet du cabinet
- / Projet en cours d'étude de création d'un comité RSE au Conseil de surveillance



« Wavestone 2021 » : un bilan positif

/ Lancement d'un plan triennal en 2018 en matière de RSE

/ Nette progression sur plusieurs volets

- > diversité et inclusion : doublement des effectifs des collaborateurs en situation de handicap et création d'une Mission Handicap, féminisation du recrutement et lutte contre le sexisme
- > lutte contre la corruption : adoption du code de conduite Middlenext, sensibilisation des collaborateurs à l'éthique des affaires et à la protection des données
- > engagement sociétal et environnemental : montée en puissance du dispositif de mécénat de compétences, et campagnes de sensibilisation aux enjeux climatiques

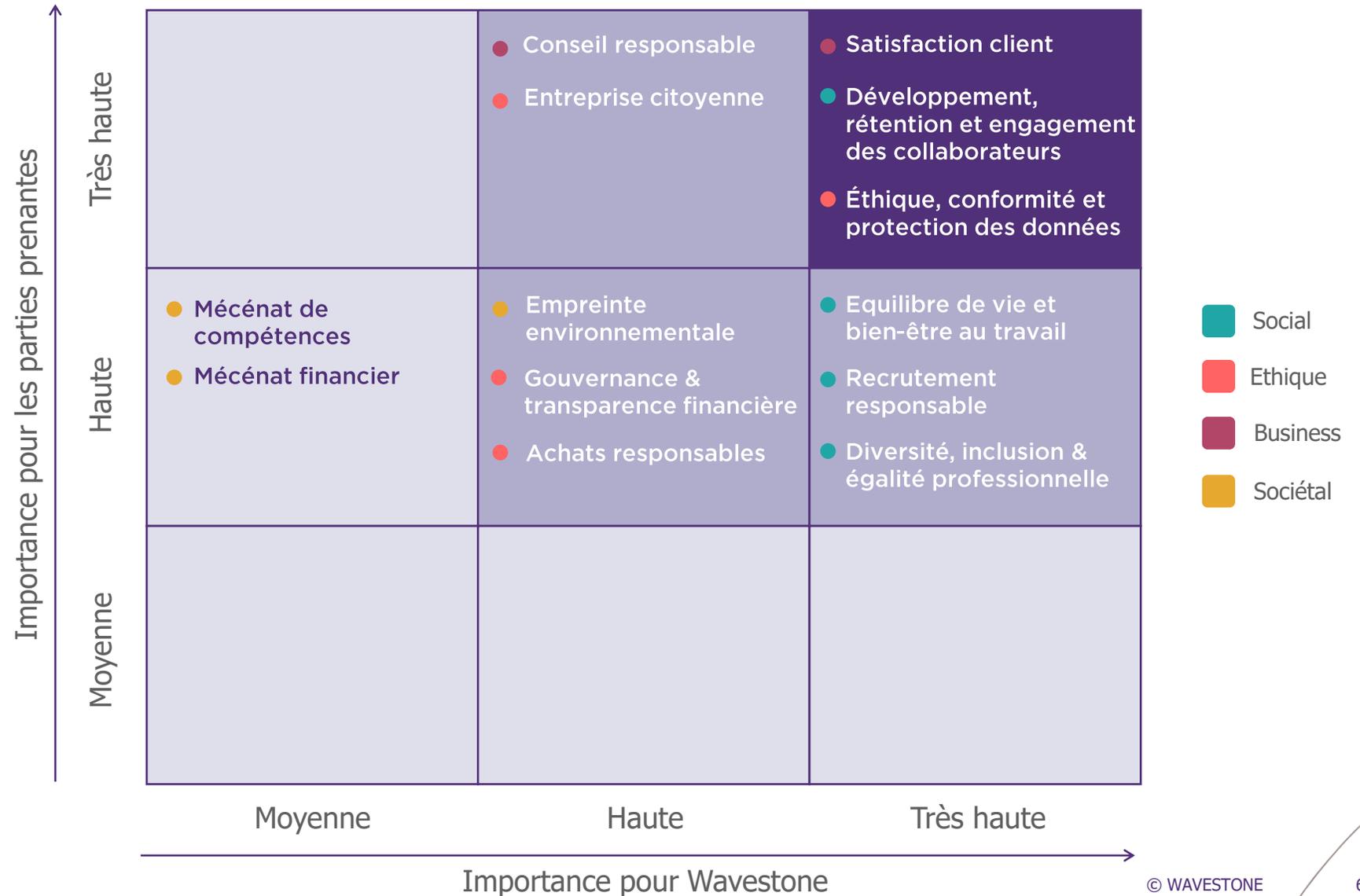
/ L'atteinte de certains objectifs fixés a été impacté par la crise sanitaire intervenue lors de la dernière année du plan

En 2021, Wavestone a procédé à une revue de la matérialité de ses enjeux RSE





Une matrice de matérialité pour hiérarchiser les enjeux extra-financiers de Wavestone



Nos engagements pour une performance durable

Nos engagements



Faire progresser la satisfaction de nos clients et les accompagner vers une performance durable



Favoriser l'engagement des collaborateurs, leur bien-être et qualité de vie au travail



Agir pour la diversité et créer un environnement de travail inclusif où chacun est libre d'être soi-même et a les mêmes chances de révéler son potentiel



Être une entreprise citoyenne qui se comporte de manière éthique et responsable



Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement

Nos enjeux

/ Satisfaction client
/ Conseil responsable

/ Développement, rétention et engagement des collaborateurs
/ Equilibre de vie et bien-être au travail

/ Diversité, inclusion et égalité professionnelle
/ Recrutement responsable

/ Entreprise citoyenne
/ Ethique, conformité et protection des données
/ Gouvernance et transparence financière
/ Achats responsables
/ Mécénat de compétences
/ Mécénat financier

/ Empreinte environnementale

Nos engagements pour une performance durable

Nos engagements

Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable



Faire progresser la satisfaction de nos clients et les accompagner vers une performance durable



Favoriser l'engagement des collaborateurs, leur bien-être et qualité de vie au travail



Agir pour la diversité et créer un environnement de travail inclusif où chacun est libre d'être soi-même et a les mêmes chances de révéler son potentiel



Être une entreprise citoyenne qui se comporte de manière éthique et responsable



Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement



9 indicateurs pour mesurer notre performance

	Engagements	Indicateurs	Résultats 2020/21	Objectifs 2021/22
	Faire progresser la satisfaction de nos clients et les accompagner vers une performance durable	Net Promoter Score	54,2	50
		Nombre de projets menés avec la démarche conseil responsable	5	25*
	Favoriser l'engagement des collaborateurs, leur bien-être et qualité de vie au travail	Indice d'engagement des collaborateurs	-	69
		Taux de turn-over	11,3%	15%
	Agir pour la diversité et créer un environnement de travail inclusif où chacun est libre d'être soi-même et a les mêmes chances de révéler son potentiel	Part des femmes dans le management	31%	31,5%*
		Nombre de salariés en situation de handicap	29	30*
	Être une entreprise citoyenne qui se comporte de manière éthique et responsable	Collaborateurs formés à l'application de la charte éthique	84%	95%
		Temps du cabinet dédié à l'engagement sociétal	0,79%	1%
	Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement	Réduction de l'empreinte carbone par collaborateur par rapport à 2019	-	30%*

* Objectifs définis dans le cadre du crédit à impact contractualisé avec les banques partenaires de Wavestone au début de l'exercice 2021/22

Focus



Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



31,5% de femmes dans le management

2022

Approche locale « sur-mesure »

- / Ancrage dans le **plan d'action RH**
- / Objectif chiffré et plan d'actions animé dans les **practices et bureaux**
- / Expérimentation de **nouveaux leviers**
- / Clarification & communication de la **politique parentalité** dans chaque bureaux

Ressources

- / Mise en place d'un **reporting « gender equality »** pour le suivi des objectifs
- / **Guide à l'action** pour les practices et bureaux
- / **Guide « manager en faveur de l'égalité F/H »**
- / Poursuite de la **formation du management** au sexisme & e-learning

Sensibilisation & engagement

- / **Engagement** dans l'initiative #StOpE sur le sexisme ordinaire en entreprise
- / **Sensibilisation, rôles modèles :** « Women@Wavestone », ateliers sexisme,...
- / **Partenariats** avec AFMD, Elles Bougent, Femmes@Numérique

Recrutement

- / Monitoring de la répartition F/H dans les **indicateurs globaux cabinet**
- / Mise en visibilité dans le **discours recrutement et marque employeur**

Index de l'égalité femmes - hommes

Progression +1 point de la note Wavestone à **87/100** (vs. 86/100 en 2020) pour l'UES Wavestone au 25/02/21.

Nos actions en faveur de l'inclusion du handicap chez Wavestone



2022

30 salariés en situation de handicap (au sens DOETH en France)

Recruter

- / **Processus de recrutement adapté** et formation des acteurs recrutement
- / **Pilotage du recrutement** de collaborateurs en situation de handicap (CDI et stagiaires / alternants) via des objectifs dédiés
- / **Mise en visibilité du sujet dans notre sourcing classique**, à travers des partenariats écoles et des canaux spécialisés

Accompagner nos collaborateurs

- / Développement de la **Mission Handicap Wavestone**: accompagnement du recrutement au développement de carrière
- / **Boîte à outils** pour les équipes RH et le management : handicap possible, partis pris
- / **Module de formation** à destination des RH et managers

Développer la dimension handi-accueillante

- / **Être reconnu comme un acteur engagé** sur le marché et auprès des écoles cibles
- / **Des actions phares** de sensibilisation durant l'année avec une participation en progression constante
- / **Promotion de la politique handicap** en interne et en externe

Intégrer les enjeux de la RSE au cœur du métier du conseil

Notre démarche conseil responsable enrichit la manière de **réaliser nos missions en étant proactifs sur les défis sociaux et environnementaux** :

- / éclairer nos clients sur les leviers de performance durable de leurs projets
- / leur proposer des actions concrètes et mesurables

1

Diagnostiquer

- / Identifier les enjeux RSE liés au projet
- / Partager nos convictions pour les adresser

2

Recommander

- / Définir les actions à impact positif
- / Mettre en place les modalités de suivi

3

Evaluer

- / Suivre les résultats des décisions prises
- / Mesurer les impacts obtenus

Quelques thématiques concrètes



Impact sur les individus



Respect de la vie privée



Emissions gaz à effet de serre



Gestion des déchets

Chaque projet est une opportunité de générer des impacts positifs et tangibles

Leader Mondial du luxe

Mesure des impacts CO₂ dans l'instruction des scénarios de la nouvelle cible logistique APAC

Acteur majeur de la prévoyance publique

Mise en place d'indicateurs QVT dans les pratiques du nouveau cadre de travail

Acteur majeur du transport

Création d'une filière seconde vie dans le cadre d'un programme de modernisation du parc informatique

Leader mondial de l'énergie

Insertion d'exigences environnementales dans la consultation d'une migration d'applications vers le CLOUD

Le programme de mécénat de compétences de Wavestone



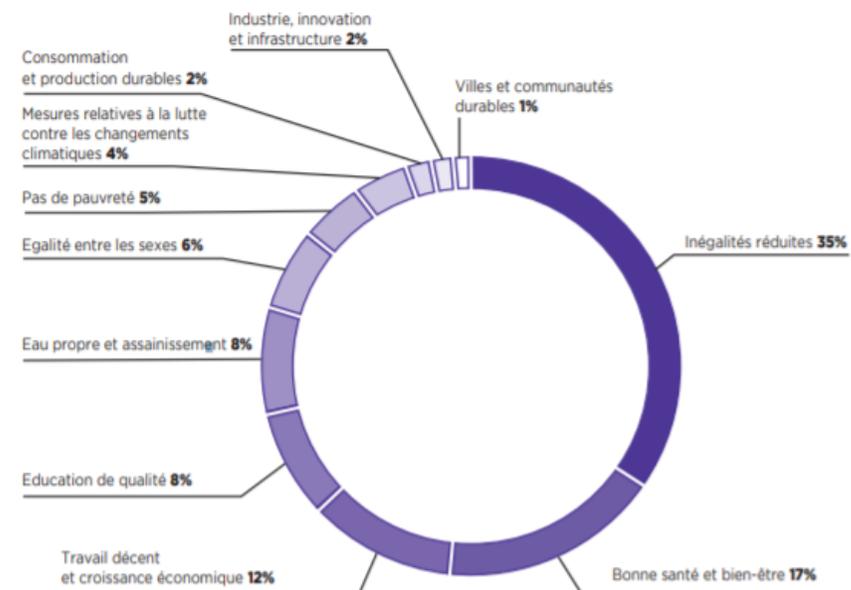
2022

Consacrer 1% du temps du cabinet au soutien de structures à vocation sociétal

2020/21

Structuration du dispositif et adaptation à la crise

- / Recentrage sur des **partenariats stratégiques**
- / Déploiement d'un **dispositif adapté à la crise**
- / **Contribution multipliée par 4**, avec **plus de 80 missions réalisées** par **près de 200 consultants** mobilisés
- / Au 31/03/2021, Wavestone a consacré **0,79%** de son temps à des associations (sans Powerday)



2021/22

Une montée en puissance sur 2021/22

- / Structuration du portefeuille associatif et lancement d'une **campagne solidaire sur l'environnement**
- / **Élargissement de la contribution** au sein du cabinet
- / **Adaptation du Powerday** au contexte sanitaire
- / **Renforcement du pilotage** par l'objectif et de la gouvernance mécénat

Réduire l'empreinte environnementale du cabinet



Réduire de 30 % l'empreinte carbone par collaborateur*

2022 *Cible sur le périmètre d'engagement : périmètres 1, 2 et déplacements professionnels hors domicile-travail. Base de référence : année fiscale 2019/20.

Wavestone parmi les empreintes carbone les plus basses du marché

/ 1,6 tCO2 / collaborateur en 2019/20 (scopes 1, 2 et 3)

Des actions pour réduire notre empreinte environnementale : une logique « éviter – réduire – compenser »

- / Limiter les moyens de transport les plus émetteurs
- / Démarche *Green IT* et sensibilisation régulière de nos équipes (Semaine du Numérique Responsable, ...)
- / Réduction des émissions liées à la consommation d'énergie
- / Meilleure gestion des déchets

Renforcement de notre ambition sur la politique environnementale

- / Engagement sur une trajectoire à 3 ans de réduction d'empreinte carbone par collaborateur d'ici 2024
- / Définition d'une feuille de route carbone détaillée
- / Engagement auprès de la plateforme Planet Tech'Care (octobre 2020), signature de la charte INR (novembre 2021)
- / Engagement dans des groupe de travail inter-organisations (Boavizta, Pour un réveil écologique)



Synthèse de l'empreinte carbone 20/21

Emissions totales : 3445 tCO2e

Effectif de référence : 3 453

Emissions totales par collaborateur : 1 tCO2e/collab

Par scopes et postes						
Scope	Poste	Sous-poste	% 20/21	tCO2e 20/21	tCO2e 19/20	
Scope 1			2%	55	<41	
	Fuites de gaz		1%	25	23	
	Chauffage au gaz		1%	31	18	
Scope 2			20%	685	586	
	Electricité bât.		3%	116	234	
Scope 3	Chaud/froid bât.		17%	569	352	
	Déplacements domicile-travail		0%	4	306	
	Déplacements professionnels		5%	186	2 112	
			Avion	3%	108	1 679
			Autres modes	2%	77	433
	Achats & services		17%	581	1 328	
	Immobilisations		28%	963	775	
			Immobilier	9%	307	227
			Mobilier	2%	59	44
			Equipement Numérique	17%	597	504
	Usages clouds & téléphonie		25%	868	266	
		Services Cloud	20%	677		
		Abonnements tél.	4%	148		
		Télécoms.	1%	43	266	
Emission liée à la combustion et à l'énergie		3%	92	/		
Déchets & eau		0%	11	18		

⊕ Périmètre du crédit à impact (engagement de réduction entre 19/20 et 2024).

Par principaux postes et par bureaux

Bâtiments

832 tCO2e soit 24% du total



Déplacements pro. en avion

108 tCO2e soit 3% du total



Numérique

1 465 tCO2e soit 42% du total



Points clés

- **Déplacements professionnels** : forte baisse conjoncturelle des déplacements et donc de notre empreinte (COVID-19)
- **Consommation énergétique** : baisse de la consommation et hausse de l'empreinte liée à la prise en compte des espaces communs
- **Numérique** : Hausse de notre empreinte liée à un travail important de mesure et de précision