



RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Nous résolvons pour un avenir meilleur

Façonner un monde plus durable

LEX™



Photo de
Todd Anstett
Directeur, Londres



Photo de couverture par
Richard Trueman
Responsable des solutions de
données et d'analyse, Londres

Notre vision

- 4 Message de la direction
- 5 À propos de L.E.K.
- 6 Notre objectif et notre rapport
- 7 Faits marquants de 2023
- 8 Normes, accréditations et cadres de durabilité
- 9 Évaluation de la matérialité
- 10 Engagement des parties prenantes

Notre planète

- 12 ENGAGEMENTS ET PROGRÈS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L.E.K.
- 13 S'engager à atteindre la neutralité carbone
- 14 Performance en matière d'émissions : année de référence jusqu'en 2023
- 15 Émissions de scope 1 et 2
- 16 Scope 3 : Voyages d'affaires
- 17 La transition de L.E.K. vers la carboneutralité
- 18 Poursuivre nos engagements par des politiques et des actions
- 19 Au-delà de l'atténuation de la chaîne de valeur
- 20 Intégrer la durabilité environnementale dans l'ensemble de l'organisation

Nos clients

- 23 Message de notre vice-président du développement durable
- 24 Maximiser l'impact de nos clients sur le développement durable
- 25 Faire évoluer nos gammes de services pour anticiper et positionner nos clients sur la voie du succès
- 26 Mettre notre engagement à l'œuvre, faire une différence pour nos clients et leurs communautés
- 28 Promouvoir le changement dans l'industrie avec des perspectives avant-gardistes
- 30 Mobiliser les dirigeants du monde entier sur les progrès et les initiatives en matière de développement durable
- 31 Partager nos connaissances, nos idées et notre expertise pour le bénéfice de tous

Notre personnel

- 34 Adopter une culture axée sur la diversité et la reconnaissance
- 37 Promouvoir le bien-être de tous les employés de L.E.K.
- 38 Nourrir le pouvoir de la communauté à travers les habitants de L.E.K.
- 41 Promouvoir les possibilités de croissance et de développement à L.E.K.
- 43 Formation et promotion pour une culture plus collaborative
- 45 Encourager l'apprentissage continu dans l'intérêt de l'individu et de l'organisation

Notre communauté

- 47 Bénéficier aux communautés grâce à des projets pro bono et bénévoles
- 48 Partager l'expertise de L.E.K. pour avoir un impact positif sur nos communautés
- 52 Faire un don à des groupes qui font une différence
- 53 Adopter l'esprit de donner pour le bien des autres

Nos opérations

- 55 Maintien de la surveillance et de la transparence dans l'ensemble de l'organisation
- 57 Vivre nos valeurs au bénéfice de toutes nos parties prenantes
- 58 Assurer l'intégrité et la conformité dans l'ensemble de l'entreprise

Appendice

- 61 Tableaux de performance des données
- 65 Indice GRI
- 69 Divulgations du TCFD
- 75 Divulgations TPT



L.E.K. a organisé un concours de photos pour les employés avec les soumissions des membres de notre équipe mondiale. Chaque soumission est marquée d'une icône de caméra.



NOTRE VISION

Introduction et aperçu

Pour résoudre le problème d'un avenir meilleur, L.E.K. s'engage à s'efforcer de créer un monde meilleur pour tous. Cela inclut nos clients et ceux qu'ils appellent des clients, les personnes qui travaillent pour L.E.K. et les membres de leurs familles, ainsi que les communautés dans tous les endroits du monde où nous vivons et servons.

Nous croyons qu'un avenir plus durable commence dans nos actions quotidiennes. C'est pourquoi L.E.K. est fier de célébrer nos progrès, de reconnaître le travail qu'il reste à faire et de poursuivre notre quête pour faire une différence positive.



Message de la direction

Chères parties prenantes,

J'ai le plaisir de présenter le rapport sur le développement durable 2023 de L.E.K. Consulting, qui décrit notre engagement continu en faveur du développement durable et des pratiques commerciales responsables.

Je suis fier de ce rapport, qui relate les efforts de tant de collègues de L.E.K. Notre dévouement collectif et notre esprit de collaboration mettent en évidence les mesures concrètes que nous prenons pour un avenir plus durable.



Au cours de l'année écoulée, nous avons fait d'importants progrès dans notre parcours de développement durable et, en 2023, nous avons publié notre premier rapport public sur le développement durable. Cette étape importante a souligné notre engagement envers la transparence et la responsabilité dans nos efforts de durabilité.

Nous sommes devenus le premier grand cabinet de conseil à faire valider des objectifs de réduction des émissions de carbone à long terme par l'initiative Science Based Targets (SBTi) et nous avons reçu la note d'or d'EcoVadis pour nos performances en matière de durabilité.

De plus, nous avons été ravis d'obtenir la note A- du CDP lors de notre première soumission – un réalisation incroyable. Nous y sommes parvenus en officialisant et en rendant compte des pratiques responsables auxquelles L.E.K. continue d'adhérer, telles qu'un engagement à l'égard d'une éthique commerciale solide et d'un accent significatif sur les initiatives climatiques, tout en réaffirmant notre dévouement à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (ED&I). Nous avons intégré la durabilité dans notre approche de la gouvernance et les structures de gouvernance associées, reconnaissant que le « G » de ESG est essentiel à la réalisation de nos engagements environnementaux et sociaux.

« Dans un monde en constante évolution, la durabilité est devenue un enjeu stratégique de plus en plus important pour toutes les parties prenantes. Nous saisissons l'opportunité de contribuer à un monde plus durable et de résoudre le problème à venir meilleur. »

Le climat fait désormais partie intégrante de nos conversations, passant de « ce que nous ferons » à « ce que nous faisons ». 2023 a été une année où nous avons affiné nos processus et développé des capacités pour l'avenir, en particulier en matière de données sur les émissions. Les discussions récentes dans tous les bureaux sur l'efficacité énergétique et nos plans opérationnels illustrent comment L.E.K. s'est engagée à décarboniser pour atteindre la carboneutralité à l'échelle mondiale.

Nous sommes fiers d'annoncer que nous sommes en bonne voie pour atteindre nos objectifs SBTi 2027 pour les émissions de portée 1, 2 et 3, en contrôlant nos émissions tout en ouvrant deux nouveaux bureaux en 2023. Nous avons élargi le Centre d'excellence en développement durable (CPE) et avons eu un impact significatif en aidant des clients de tous les secteurs. Nos capacités approfondies incluent désormais la stratégie de durabilité, la décarbonisation et la stratégie d'économie circulaire. Nous restons convaincus que nos objectifs futurs en matière de développement durable sont ambitieux et réalisables.

Notre dévouement va au-delà de la gérance de l'environnement. Nous visons à cultiver un milieu de travail diversifié et inclusif où chacun est valorisé et respecté. En favorisant une culture qui célèbre les différences et promeut l'égalité des chances, nous croyons que nous pouvons offrir encore plus de valeur à nos clients et à la société.

Depuis sa création, L.E.K. a cherché à aider ses clients à maîtriser leurs moments déterminants et à relever leurs défis les plus difficiles. Dans un monde en constante évolution, la durabilité est devenue un enjeu stratégique de plus en plus important pour toutes les parties prenantes. Nous saisissons l'occasion de contribuer à un monde plus durable et de résoudre les problèmes pour un avenir meilleur.

Nous vous remercions de votre confiance et de votre soutien continus alors que nous travaillons ensemble pour façonner un monde meilleur. Cordialement,

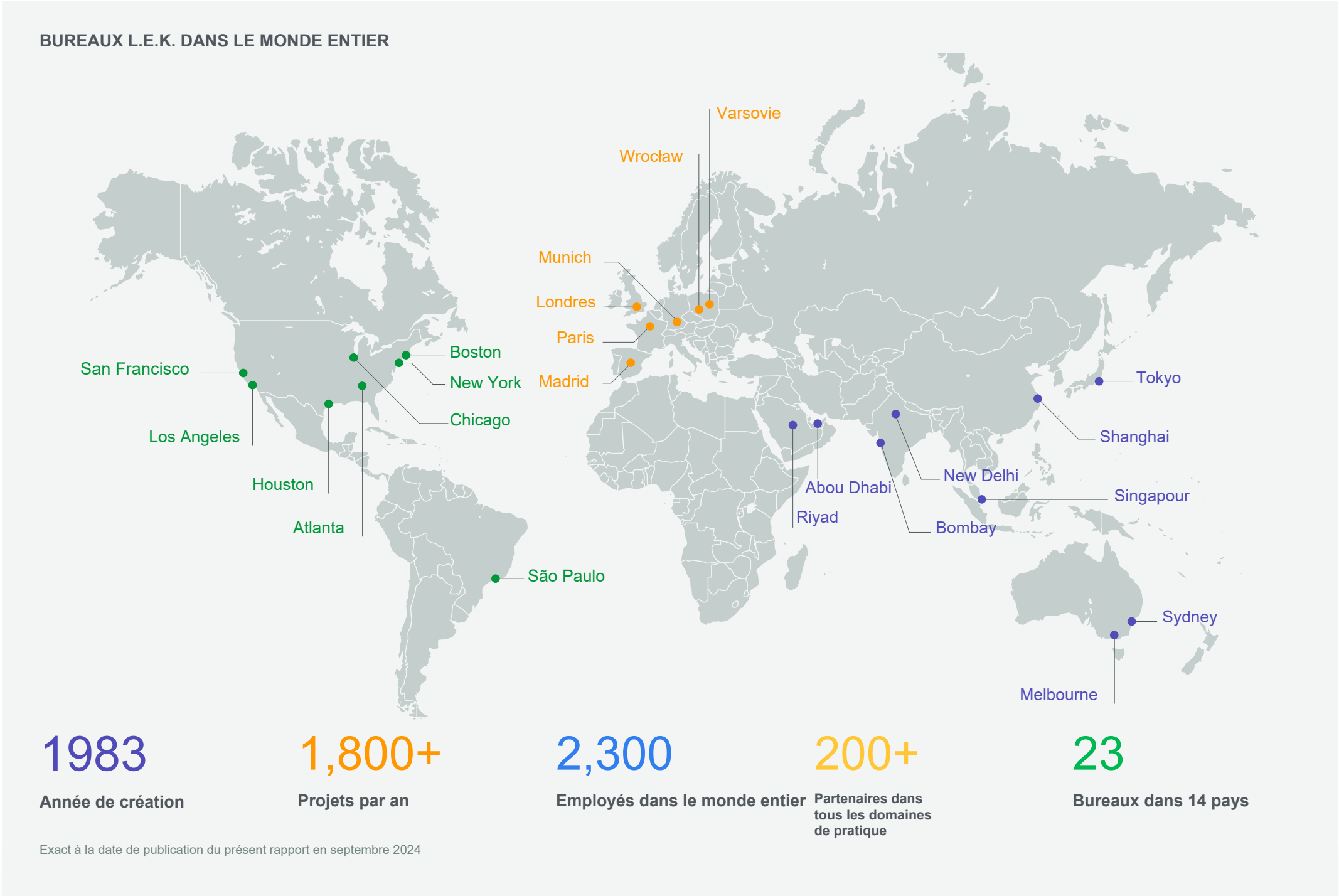
Clay Heskett
Associé directeur mondial
L.E.K. Consulting



À propos de L.E.K.

Nous sommes un cabinet indépendant de conseil en stratégie mondiale qui se consacre à la collaboration avec les dirigeants d'entreprise pour relever des défis critiques et apporter de la valeur à toutes les parties prenantes. Notre mission est d'aider nos clients à remodeler les trajectoires de leurs organisations dans un monde en constante évolution, en découvrant des opportunités et en leur donnant les moyens d'exceller dans les moments charnières, menant à un impact durable et durable.

Notre réputation repose sur une approche analytique rigoureuse, où nous priorisons la collecte des meilleures données disponibles pour éclairer nos stratégies. Sur cette base solide, nous intégrons désormais notre expertise en matière de durabilité dans nos méthodes de conseil éprouvées. Notre équipe diversifiée, représentant des horizons, des nationalités et des perspectives variés, nous permet d'évaluer en profondeur les défis multidimensionnels auxquels nos clients sont confrontés.



Notre objectif et notre rapport

Notre raison d'être et notre stratégie de durabilité sont interconnectées et se renforcent mutuellement. Notre objectif incarne nos valeurs, notre mission et notre impact plus large sur la société et l'environnement. Nous sommes unis par un ensemble de valeurs partagées qui nous permettent, ainsi qu'à nos clients, de résoudre pour un avenir meilleur.

À propos de ce rapport

Ce rapport décrit notre stratégie interne en matière de développement durable et passe en revue nos initiatives de 2023, en mettant en évidence nos politiques et nos programmes qui ont un impact positif sur la planète, nos employés et les communautés que nous servons. Nous présentons également les contributions importantes que nous avons apportées aux efforts de durabilité de nos clients. Nous comprenons que de véritables progrès sont réalisés grâce à la puissante collaboration entre nos efforts et ceux de nos clients.

Ce rapport comprend des données et des informations en 2023 pour L.E.K. Consulting Group Limited (« L.E.K. Consulting » ou « L.E.K. ») dans toutes ses entités d'exploitation dans le monde. L.E.K. Consulting est une société privée entièrement détenue par les actionnaires, régie par son conseil d'administration (« conseil »), son comité d'exploitation mondial (« GOC ») et les dirigeants de ses bureaux et de ses pratiques. Ce rapport a été examiné et approuvé par l'associé directeur mondial de L.E.K. et le conseil d'administration en août 2024. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre haute direction sur notre [site Web](#).

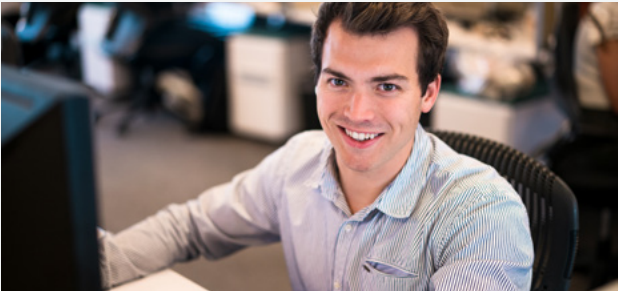
Nous comprenons l'importance cruciale des sujets abordés dans ce rapport et nous nous efforçons continuellement d'améliorer nos efforts dans ces domaines. Les commentaires et les questions concernant ce rapport peuvent être adressés à sustainabilityinternal@lek.com.

L'OBJECTIF DE L.E.K.

Nous résolvons pour un avenir meilleur



Nous accélérons la croissance personnelle et professionnelle exceptionnelle de nos employés, en forgeant des leaders de confiance et uniques



Nous nous concentrons sans relâche sur la résolution des problèmes les plus difficiles de nos clients, en apportant clarté et conviction pour atteindre un succès durable



Nous donnons à nos employés et à nos clients les moyens de façonner un monde meilleur



Faits marquants de 2023

Environnemental

1,5 °C

Objectifs à court terme et zéro émission nette validés par SBTi pour les scopes 1, 2 et 3 - en maintenant notre engagement à une transition conforme à un monde à 1,5 °C

100%

Maintien de l'objectif de 100 % d'électricité de bureau provenant de sources renouvelables

63%

Réduction absolue des émissions de scope 1+2 depuis 2019

65%

Réduction par habitant des émissions de scope 3 liées aux voyages d'affaires depuis 2019

Social

42%

Les femmes sont représentées dans notre effectif mondial total

41%

Aux États-Unis, des employés consultants qui se sont identifiés comme appartenant à des personnes de diverses origines ethniques ou raciales

+ de 3 M\$

Plus de 3 millions de dollars en dons et en travail bénévole à l'échelle mondiale

100+

Collectes de fonds et activités de bénévolat

Gouvernance

4

Réunions du conseil d'administration avec le développement durable à l'ordre du jour en 2023

Un-

Nous avons obtenu une note de A- pour notre réponse inaugurale au CDP, ce qui nous place dans le top 17 % des leaders du groupe d'activités des services professionnels spécialisés.

20+

Réunions du comité de pilotage du développement durable et six réunions du comité ESG menées en 2023

Or

Obtention de la note Or pour notre première divulgation à EcoVadis



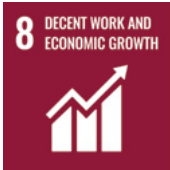
Normes, accréditations et cadres de durabilité

Objectifs de développement durable des Nations Unies Notre engagement envers les normes, les accréditations et les cadres mondiaux de durabilité

L.E.K. s'engage à faire progresser les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, le cadre mondial pour favoriser le progrès vers un avenir plus durable. Travailler activement à l'atteinte des ODD est essentiel à l'engagement de notre entreprise envers ses employés, ses clients, la société et la planète. En raison de la nature interconnectée des objectifs et de la vaste gamme de travaux menés par notre cabinet, nos efforts touchent les 17 objectifs de diverses manières. Cependant, nous avons identifié quatre ODD (mis en évidence sur cette page) où L.E.K. peut avoir l'impact le plus significatif. En sélectionnant ces domaines d'intérêt, nous avons tenu compte de notre capacité à influencer l'objectif, de notre alignement sur nos valeurs fondamentales et de ceux qui sont les plus importants pour nos parties prenantes.



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Assurer des modes de consommation et de production durables



Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts

1 Approuvé en août 2023

Chez L.E.K., nous soutenons la demande mondiale croissante de transparence et de responsabilité dans l'établissement des objectifs et les actions de durabilité, ainsi que le rôle important des normes et des cadres reconnus à l'échelle mondiale. En 2022, notre conseil d'administration a approuvé un ensemble ambitieux d'objectifs et de cibles pluriannuels en matière de développement durable couvrant l'ensemble des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance, y compris l'adoption d'objectifs d'émissions alignés sur l'initiative Science Based Targets (SBTi)¹, la présentation de rapports par rapport au cadre de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et la soumission de notre communication sur les progrès au Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) et à notre premier CDP Climate Enquête. Nous continuons à progresser vers ces objectifs et, en 2023, nos objectifs de réduction des émissions ont été approuvés par la SBTi, tandis que nous avons formalisé notre plan de transition climatique conformément à la Transition Plan Taskforce (TPT). De plus, nous avons reçu la note « Or » d'EcoVadis et obtenu la note A- du CDP pour nos divulgations de 2023. La section annexe de ce rapport contient des tableaux d'indices avec des données pertinentes sur l'ensemble de nos indicateurs clés pour 2023, intégrant les rapports de base de la Global Reporting Initiative (GRI).



S'ALIGNER AVEC :

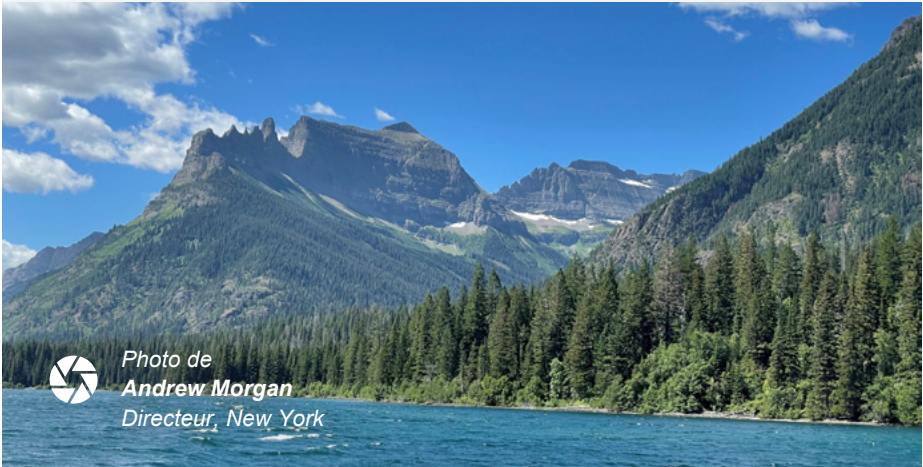


Photo de
Andrew Morgan
Directeur, New York



Évaluation de la matérialité

Nous tenons compte des priorités environnementales et sociales lors de l'établissement de notre stratégie commerciale, de nos ambitions et de nos plans d'action. En 2022, nous avons effectué une évaluation de l'importance relative pour officialiser ce processus, qui a été réexaminée en 2023 pour revalider les constatations.

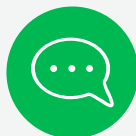
Nous avons utilisé des cadres et des normes de reporting acceptés à l'échelle mondiale, tels que le SASB (Sustainability Accounting Standards Board), le TCFD, l'UNGC, le GRI et le rapport sur les risques mondiaux du Forum économique mondial (WEF) pour sélectionner des sujets importants. Nous avons également recueilli les commentaires d'un large éventail d'intervenants, y compris nos dirigeants, nos employés, nos clients, les collectivités et les organismes de réglementation. La liste de sujets matériels qui en résulte identifie nos domaines prioritaires pour maximiser notre impact sur le développement durable. Dans ce rapport, nous abordons nos ambitions, nos actions et notre responsabilité à l'égard de ces domaines d'impact importants identifiés sur le développement durable.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ



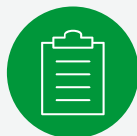
Identifier les sujets

Nous avons déterminé des moyens d'avoir un impact significatif sur le monde en tirant parti des cadres et des normes de présentation de l'information tels que SASB, GRI, UNGC, et en examinant les risques mondiaux du FEM, en comparant les autres participants de l'industrie et en menant des discussions internes et des consultations avec des tiers



Impliquer les parties prenantes

Pour comprendre notre impact sur les sujets identifiés, nous avons recueilli les commentaires des parties prenantes

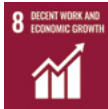


Examiner et élaborer des stratégies

Les commentaires ont ensuite été regroupés et discutés par notre haute direction afin d'identifier nos 12 sujets les plus importants

Ce processus sera répété au besoin pour s'assurer que L.E.K. saisit les priorités de durabilité les plus importantes tout en réfléchissant et en progressant avec nos engagements. Il peut s'agir d'évaluer l'impact de la double matérialité afin de mieux comprendre comment les questions de durabilité affectent nos activités et l'impact de nos activités commerciales sur l'environnement et la société.

Résultats de l'évaluation de la matérialité de L.E.K.

Matérialité		Les ODD ciblés par L.E.K.		
ENVIRONNEMENT				
Impact interne sur le climat	13			
Impact environnemental du travail avec le client	12, 13			
SOCIAL				
Impact social du travail avec les clients	5, 8			
Bénévolat et travail pro bono	8			
Diversité, équité et inclusion	5, 8			
Santé et bien-être des employés	8			
Un recrutement équitable et de qualité	5, 8			
Formation et perfectionnement des employés	8			
GOUVERNANCE				
Pratiques commerciales éthiques	8, 12			
Confidentialité et sécurité des données	8, 12			
ÉCONOMIQUE				
Efficacité des ressources	8, 12, 13			
Leadership éclairé et innovation	12			



Engagement des parties prenantes

Nous collaborons activement avec nos parties prenantes internes et externes pour comprendre ce qui compte le plus pour elles, en particulier dans le climat actuel d'attentes changeantes et d'attention accrue portée aux pratiques commerciales durables et responsables.

NOS CLIENTS



Nos clients soulignent de plus en plus l'importance de la durabilité environnementale, du changement climatique, de la diversité et de l'inclusion, de l'éthique des affaires et de la sécurité des données. L'engagement des clients est essentiel à nos activités et à notre capacité à créer une valeur durable. Nos relations avec nos clients sont caractérisées par un dialogue continu, et nous sollicitons activement des commentaires tout au long du processus. De plus, nous menons et publions les résultats d'enquêtes auprès de chefs d'entreprise dans les différents secteurs dans lesquels nous opérons.

SALARIÉS



Nous communiquons régulièrement avec les employés par le biais d'un sondage annuel auprès des gens, de tables rondes trimestrielles, de réunions publiques locales et de divers autres points de contact formels et informels afin de mieux comprendre les besoins des employés. Nos employés ont mis sur pied des groupes de ressources pour les employés (GRE) afin de représenter les différents groupes d'affinité au sein de L.E.K. et d'interagir avec la haute direction sur les questions qui leur tiennent à cœur. De plus, nos équipes de recrutement et de relations avec les diplômés maintiennent un engagement continu avec les futurs et anciens employés.

COMMUNAUTÉS



Nos bureaux ont des comités d'impact communautaire qui se concentrent sur la collaboration avec les organismes locaux à but non lucratif dans les communautés où nous exerçons nos activités. Cet engagement comprend des activités de collecte de fonds et des initiatives de bénévolat des employés pour des organismes de bienfaisance sélectionnés. De plus, nous entreprenons des projets pro bono avec des organismes communautaires afin d'approfondir notre compréhension de leur impact et de renforcer nos relations.

LEADERSHIP



Notre conseil d'administration et ses comités associés, y compris le comité ESG, le comité consultatif sur l'appartenance mondiale et le comité d'exploitation mondial (GOC), discutent régulièrement de notre stratégie de durabilité et des impacts, risques et opportunités pertinents. Ces groupes établissent nos stratégies et nos priorités en matière de développement durable dans toutes nos zones géographiques et nos pratiques. Le Centre d'excellence en développement durable sert également de plaque tournante, rassemblant l'expertise en matière de développement durable au sein de l'organisation par l'intermédiaire du conseil d'administration du SCE, qui comprend plus de 30 partenaires.



S'appuyer sur notre héritage environnemental

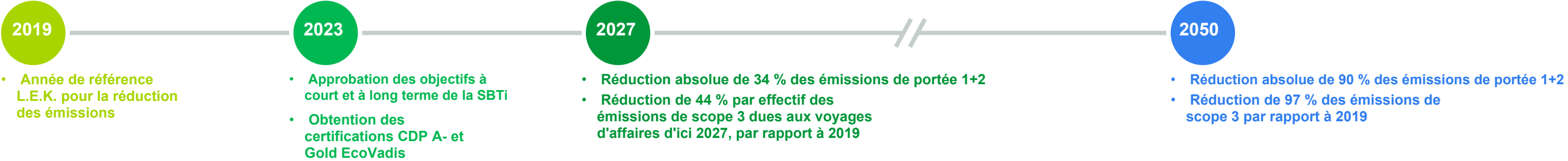
La crise climatique mondiale, provoquée par des émissions sans précédent de gaz à effet de serre (GES) d'origine humaine, nécessite une action urgente pour limiter le réchauffement climatique et les risques associés. En tant que premier grand cabinet de conseil à atteindre la neutralité carbone en 2008, L.E.K. s'est engagé à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. En 2023, nos objectifs d'émissions SBTi à court et à long terme ont été approuvés, s'alignant sur la trajectoire visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.



Photo de
Ameena Jovonovich
Associé, New York

Engagements et progrès de L.E.K. en matière de développement durable

Nos jalons et objectifs en matière de développement durable



L.E.K. prévoit de respecter ses engagements en s'appuyant sur les piliers suivants :

Analyser • Nous calculons périodiquement notre empreinte carbone totale sur les scopes 1, 2 et 3. • Nous analysons notre impact, en mettant en évidence les points chauds et les zones à réduire • Nous nous efforçons d'améliorer continuellement la qualité de nos données et de nos calculs • Nous reconnaissons que notre impact va au-delà des émissions, en veillant à mesurer notre production de déchets et notre consommation d'eau à l'échelle mondiale. • Nous avons obtenu une assurance raisonnable par un tiers de nos émissions pour 2023.	Réduire • Conformément à nos engagements, nous réduirons notre impact environnemental à court et à long terme. • Les réductions des niveaux 1 et 2 ont été et continueront d'être réalisées grâce à l'efficacité énergétique, à l'approvisionnement en électricité renouvelable et à la sélection de technologies. • Les émissions de scope 3 ont diminué en raison de changements dans les comportements de déplacement depuis 2019.	Enlever • Chaque année, nous achetons un portefeuille de crédits carbone de haute qualité vérifiés de manière indépendante afin d'atténuer ou d'éliminer nos émissions restantes. • Nous nous sommes engagés à ce que 100 % de notre portefeuille de crédits carbone en 2030 soit attribuable aux crédits de retrait. • Tous les projets que nous soutenons s'alignent sur au moins deux des ODD de l'ONU que nous avons choisis, les 17 ODD de l'ONU étant représentés par notre portefeuille.	Engager • Nous reconnaissons que nous devons mobiliser les parties prenantes internes et externes pour maintenir les progrès vers une transition vers la carboneutralité • L'engagement interne est stimulé par des événements éducatifs, une éducation au carbone basée sur les données et des champions GoingGreener localisés basés dans les bureaux de L.E.K. dans le monde entier. • Nous continuerons à nous engager dans notre chaîne de valeur pour assurer des progrès collaboratifs sur tous les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.	Innover • Nous développons continuellement nos capacités techniques pour nous assurer que nous pouvons innover pour atteindre nos objectifs • Grâce à notre expertise en matière de travail externe et à nos capacités internes, nous continuerons à tester et à adopter de nouveaux outils et techniques pour gérer et réduire notre impact environnemental.
--	--	--	---	--



S'engager à atteindre la carboneutralité

Politique environnementale de L.E.K.

L.E.K. s'engage à utiliser les ressources de la Terre de manière responsable et promeut une plus grande responsabilité environnementale. Nous cherchons à améliorer notre performance environnementale et à laisser un héritage environnemental durable aux générations futures.

- **Nous deviendrons** plus économes en énergie et réduirons nos émissions de carbone conformément à nos engagements dans le cadre de l'initiative Science Based Targets (SBTi).
- **Nous achèterons et utiliserons les** ressources naturelles de manière responsable et durable, dans le respect de notre planète, y compris nos océans, nos forêts, l'utilisation des terres, nos systèmes d'eau, notre biodiversité, et la réduction de la pollution atmosphérique.
- **Nous adopterons** l'approche hiérarchique des déchets pour l'élimination des déchets et encouragerons l'économie circulaire en mettant l'accent sur la prévention, la réutilisation, le recyclage, la récupération ou, en dernier recours, l'élimination, et chercherons à réduire le volume de déchets que nous produisons.
- **Nous influencerons** au-delà de notre propre empreinte par le biais d'un travail client qui a un impact environnemental positif pour la planète
- **Nous fournirons de** la formation et de la communication aux employés afin d'accroître la sensibilisation, la compréhension et les connaissances techniques nécessaires à la réalisation de nos objectifs d'amélioration environnementale.
- **Nous chercherons** à travailler avec nos fournisseurs et notre chaîne de valeur pour améliorer leur propre performance environnementale et à travailler en collaboration pour aider L.E.K. à atteindre nos objectifs environnementaux.
- **Nous nous conformerons** à toutes les législations et exigences réglementaires environnementales pertinentes.
- **Nous rendrons compte de manière transparente** de notre rendement par rapport à nos objectifs et cibles environnementaux.

« Notre parcours en matière de développement durable a commencé il y a de nombreuses années et repose sur la reconnaissance que les considérations environnementales et sociales sont extrêmement importantes pour une entreprise mondiale comme L.E.K. Depuis que nous sommes devenus neutres en carbone en 2008, nous avons jeté les bases de nouveaux progrès en matière de développement durable et, en 2023, nous avons continué à réaliser nos ambitions. Il s'agit notamment d'obtenir l'approbation formelle de nos SBTis, d'obtenir d'excellents scores pour nos divulgations CDP et EcoVadis, et de publier un plan de transition qui exploite les données pour nous aider à prendre des décisions plus éclairées et plus percutantes. Cela témoigne de notre dévouement continu à faire en sorte que notre entreprise exerce ses activités de manière durable et responsable à l'avenir.

George Woods

Associé (responsable du comité de pilotage du développement durable), Sydney

FAITS MARQUANTS ENVIRONNEMENTAUX DE 2023

1,5 °C

Des objectifs scientifiques à court et à long terme validés par la SBTi conformément à l'Accord de Paris

100%

De l'électricité renouvelable utilisée pour alimenter nos bureaux

63%

Réduction des émissions absolues de scope 1+2 de 2019 à 2023

65%

Réduction des émissions de voyages d'affaires de portée 3 par effectif de 2019 à 2023

5

Projets mondiaux de crédits carbone soutenus

20%

du portefeuille de crédits carbone constitué par les projets d'élimination, contre 8 % en 2022

15+

Des équipes vertes de bureaux locaux à l'échelle mondiale



Performance en matière d'émissions : Année de référence jusqu'en 2023

Approcher

L.E.K. calcule annuellement son inventaire des émissions de GES conformément aux normes établies par le Protocole GES. Nous adoptons une approche de contrôle opérationnel pour définir nos limites de reporting.

Champs d'application 1 et 2

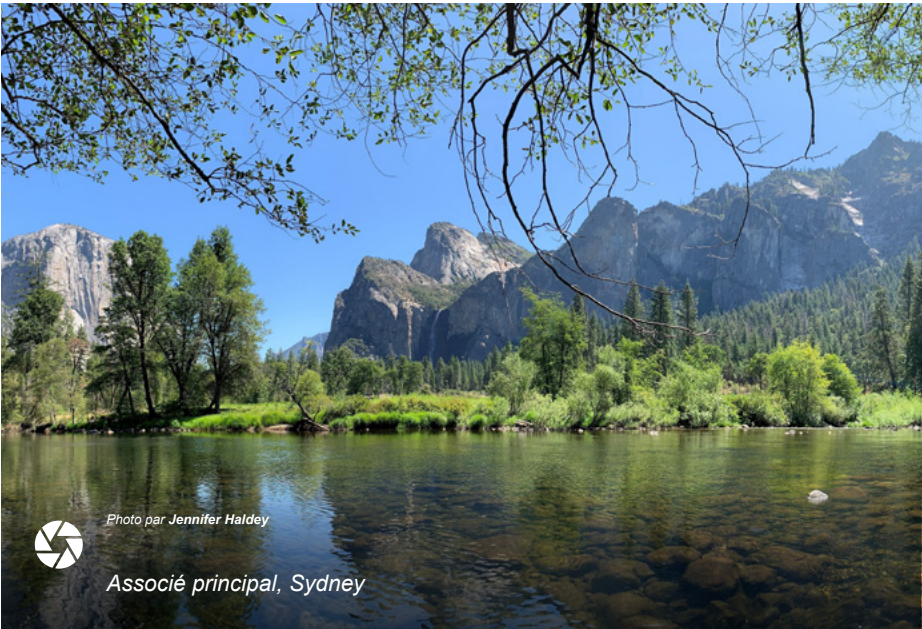
Les données sur la consommation d'énergie et les fuites de réfrigérant sont collectées dans nos bureaux mondiaux. Nous suivons une approche hiérarchique de la qualité des données qui cible les données de consommation réelles provenant de sources de données primaires. Lorsque les données de consommation réelle ne sont pas disponibles, nous estimons la consommation en fonction de repères régionaux spécifiques aux L.E.K. Nous rendons compte de nos émissions de portée 2 selon une approche basée sur le marché.

Domaine d'application 3

La limite d'émissions de portée 3 de L.E.K. comprend les biens et services achetés, les activités liées au carburant et à l'énergie, les déchets d'exploitation, les voyages d'affaires, les déplacements des employés et le travail à domicile, ainsi que les investissements. Dans la mesure du possible, nous calculons les émissions réelles en fonction des principales sources de données d'activité. Pour certaines catégories où des données de haute qualité ne sont pas disponibles à l'heure actuelle, nous nous appuyons sur une approche basée sur les dépenses.

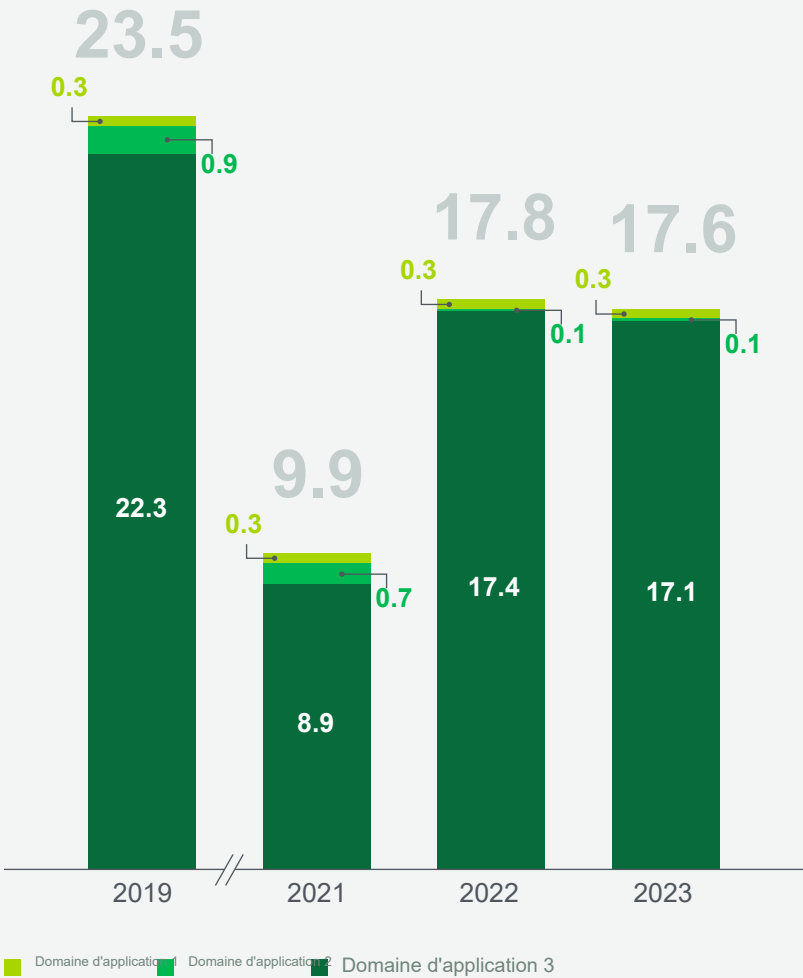
Vérification

Chaque année, L.E.K. s'engage avec un tiers indépendant pour auditer et vérifier notre inventaire des émissions conformément à la norme ISO 14064-3. En 2023, nous avons obtenu une assurance raisonnable.



ÉMISSIONS TOTALES DE L.E.K. PAR SCOPE (2019-23)¹

Milliers de tonnes de CO₂e



¹ Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total des chiffres.



Émissions de scope 1 et 2

63%

Réduction des émissions de scope 1 et 2

En 2023, nous avons maintenu nos progrès vers notre objectif à court terme basé sur la science des champs d'application 1 et 2 en réduisant davantage les émissions absolues de nos bureaux à l'échelle mondiale. Cette nouvelle réduction a été réalisée malgré une augmentation de la surface de nos bureaux dans le monde. Nous avons réalisé ces réductions grâce à l'identification et à la mise en œuvre continues d'initiatives d'efficacité énergétique propres aux bureaux existants, combinées à l'officialisation de notre évaluation environnementale des nouveaux bureaux.

% 100

Approvisionnement en électricité renouvelable à l'échelle mondiale

Nous avons continué à maintenir l'approvisionnement en électricité renouvelable pour couvrir 100 % de la demande annuelle d'électricité de L.E.K. Nous y parvenons en achetant directement des tarifs d'énergie renouvelable et des certificats d'attributs énergétiques pour les bureaux que nous ne pouvons pas acheter directement.

80%

Bâtiments certifiés verts

Quatre-vingts pour cent de nos bureaux actuels ont un certificat de construction écologique. Six de nos sept bureaux en Amérique se trouvent dans des bâtiments certifiés LEED Gold ou LEED Platinum, tandis que cinq de nos six bureaux européens se trouvent dans des bâtiments certifiés LEED ou BREEAM. Ces certifications vertes nous permettent d'avoir un dialogue actif et ouvert avec nos gestionnaires d'immeubles pour nous assurer que les deux parties maximisent les opportunités de durabilité.

Impatient

Malgré nos progrès considérables vers notre objectif à court terme basé sur la science, nous continuons d'étudier les possibilités de décarbonisation et d'efficacité énergétique au sein de nos propres activités.

Nous prévoyons continuer à fournir de l'électricité renouvelable à tous les bureaux, à collaborer avec les directeurs de bureaux locaux et les champions de Going Greener pour identifier les possibilités de décarboniser davantage notre approvisionnement en carburant et en électricité tout en maximisant l'efficacité de la consommation d'énergie dans tous les bureaux.

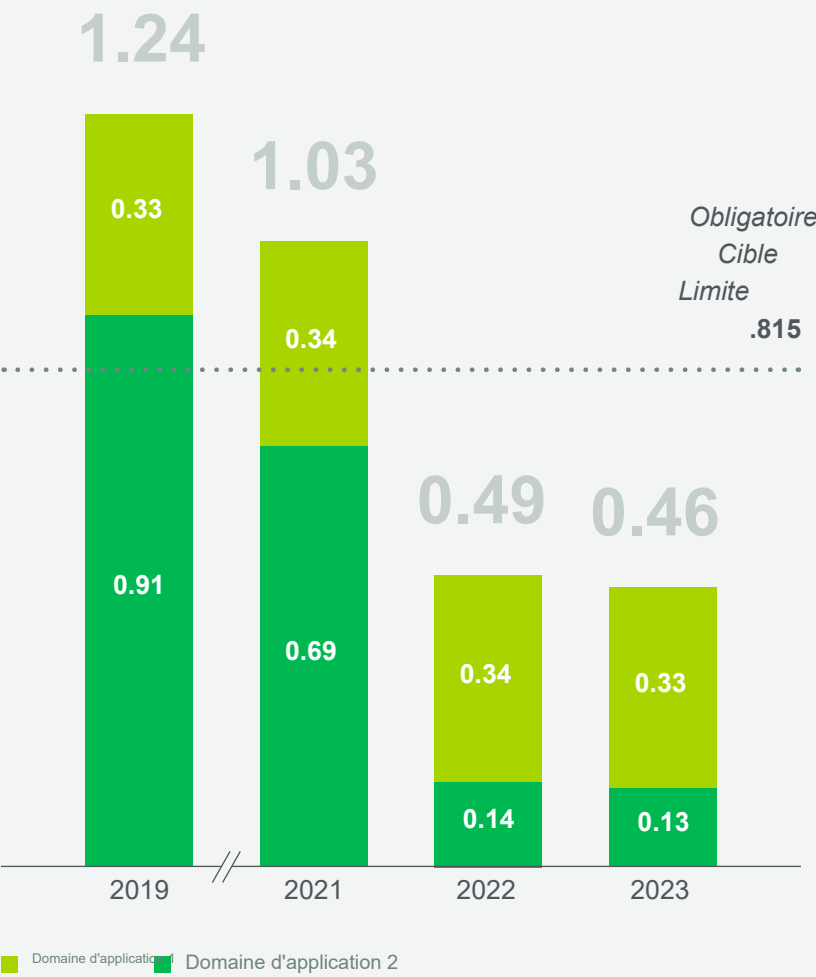
Les évaluations environnementales officielles des nouveaux bureaux nous permettent de modéliser l'impact de l'ouverture de nouveaux bureaux ou de la relocalisation de bureaux existants afin d'éclairer les décisions durables. Toutes ces initiatives, combinées à la progression de la technologie, nous permettront de poursuivre notre trajectoire vers notre engagement de neutralité carbone de portée 1 et 2 pour 2050.

« Mesurer l'impact environnemental de l'activité commerciale et fixer des objectifs appropriés sont des éléments essentiels de l'approche de L.E.K. en matière de durabilité. En adoptant les données pour mieux comprendre où nous pouvons apporter des changements à court, moyen et long terme, L.E.K. peut prendre de meilleures décisions opérationnelles et stratégiques en réponse aux défis mondiaux en matière de durabilité.

Kyle Main
Consultant, Londres

ÉMISSIONS TOTALES DE L.E.K. SCOPES 1 ET 2 (2019-2023)¹

Milliers de tonnes de CO₂e



¹ Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total des chiffres.



Scope 3 : Voyages d'affaires

65%

Réduction de l'intensité des émissions des voyages d'affaires

En 2023, nous avons maintenu nos progrès vers notre objectif à court terme de voyages d'affaires de portée 3 en réduisant davantage l'intensité des émissions de nos voyages d'affaires. Cette nouvelle réduction représente un changement continu dans les comportements en matière de voyages d'affaires depuis la COVID-19. Les réunions virtuelles sont devenues une pratique commerciale courante et les membres de l'équipe L.E.K. prennent moins l'avion à des fins internes et collaborent avec nos clients

réduire les vols pour les réunions en face à face.

Mensuel

Déclaration des données sur les émissions du transport aérien

Tout au long de l'année 2023, nous avons élaboré un processus pour calculer et déclarer les émissions mondiales du transport aérien à une fréquence mensuelle. Le processus mensuel permet d'analyser en détail les facteurs d'émissions du transport aérien dans l'ensemble des L.E.K. à l'échelle mondiale et d'identifier les écarts par rapport aux tendances historiques au fur et à mesure qu'ils se produisent. Cela nous permet de gérer activement nos émissions en temps réel et de planifier de manière proactive les actions de décarbonisation.

Impatient

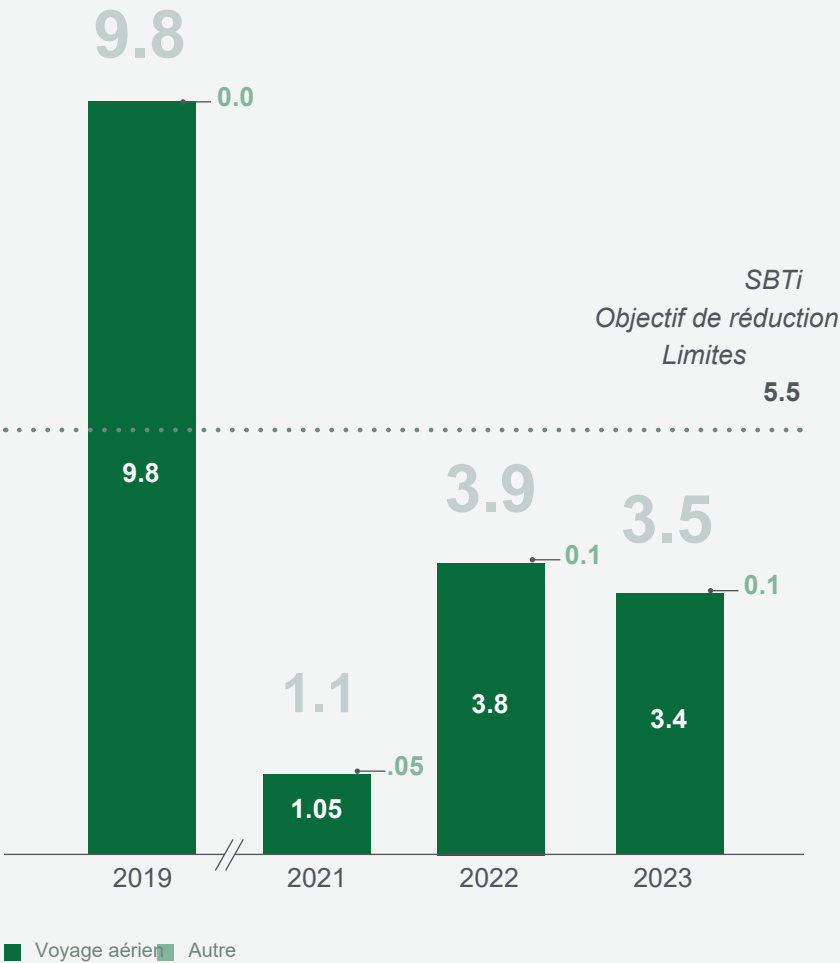
Notre forte progression vers notre SBT à court terme de 2027 a bien positionné L.E.K. pour respecter nos engagements à court et à long terme. Afin de respecter nos engagements futurs, nous continuerons d'étudier des techniques permettant de minimiser l'impact des voyages d'affaires sans compromettre la qualité du service fourni à nos clients. Dans un avenir rapproché, nous prévoyons poursuivre le développement de nos outils d'analyse des émissions afin d'accroître la littératie carbone des employés et des décideurs.

Nous prévoyons d'étudier la pertinence de mécanismes tels que les budgets carbone et la tarification interne du carbone comme leviers de décarbonation des voyages d'affaires.



ÉMISSIONS DES VOYAGES D'AFFAIRES DE PORTÉE 3 PAR RAPPORT À L'OBJECTIF À COURT TERME DE LA SBTi (2019-23)

Tonnes de CO₂e par tête



1 Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total des chiffres.



La transition de L.E.K. vers la neutralité carbone

Le plan de transition de L.E.K.

Notre plan de transition est intégré à notre stratégie et à notre planification d'affaires, y compris les répercussions financières et les ressources. Nous avons analysé nos émissions et identifié les zones à fort impact à prioriser dans toutes les portées d'émissions. La mise en œuvre de notre plan de transition est supervisée par le conseil d'administration de L.E.K. et les dirigeants de notre comité d'exploitation mondial. Nous avons harmonisé nos divulgations avec celles du groupe de travail sur le plan de transition, dont les preuves sont détaillées en annexe.



Décarbonation du scope 3 (voyages non professionnels)

L'engagement de réduction du scope 3 de L.E.K. s'étend au-delà des voyages d'affaires. L.E.K. s'est fixé des objectifs de zéro émission nette conformément à l'Accord de Paris afin de réduire les émissions de scope 3 sur l'ensemble de notre chaîne de valeur d'ici 2050. Nous promouvons également la circularité et minimisons les déchets en adoptant une approche hiérarchique des déchets, et nous encourageons nos employés à tenir compte de leur consommation d'eau et de l'impact de leurs comportements sur la biodiversité et l'épuisement des ressources naturelles.

Nous avons continué à déplacer notre infrastructure informatique vers les centres de données, les serveurs virtuels et d'autres solutions basées sur le cloud de Microsoft Azure afin de réduire la consommation d'énergie.

En 2023, nous avons déployé une mise à jour mondiale du matériel informatique pour nous assurer que les paramètres étaient optimisés pour l'efficacité énergétique dans l'ensemble de notre portefeuille informatique mondial. Nous continuons d'explorer le traitement en fin de vie de notre matériel informatique afin de minimiser notre contribution à la production de déchets électroniques.

Afin d'adopter des comportements durables et de donner aux employés un aperçu des actions quotidiennes visant à améliorer la durabilité, nous menons une enquête annuelle sur les déplacements domicile-travail et le travail à domicile pour mesurer les émissions des employés, et nous partageons ces résultats avec nos employés.

Approvisionnement responsable

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour atteindre nos objectifs de décarbonisation. Nous évaluons constamment les moyens de mettre en œuvre des politiques d'approvisionnement plus durables et de réduire les émissions de notre chaîne d'approvisionnement. Notre objectif est de nous associer à des fournisseurs qui partagent notre engagement en faveur du développement durable et qui adhèrent à notre Code de conduite des fournisseurs, en les encourageant à mesurer et à divulguer publiquement leurs émissions de gaz à effet de serre et leurs efforts de réduction.

« Pour aligner L.E.K. sur une transition vers la neutralité carbone, il faut que la durabilité soit intégrée dans tous les domaines de nos propres opérations et de notre chaîne de valeur. L'engagement interne et externe est la clé pour réaliser des progrès environnementaux significatifs parallèlement à la performance de l'entreprise. »

Joe Millican

Responsable de la durabilité environnementale, Londres

NOS PRIX ET DISTINCTIONS 2023



L.E.K. a obtenu la note A- pour sa première divulgation au CDP Climate Disclosure



L.E.K. a obtenu la note d'or pour sa première divulgation à EcoVadis



La SBTi a validé nos objectifs à court terme et de zéro émission nette



Poursuivre nos engagements par des politiques et des actions

Risques et opportunités liés au climat

En 2023, nous avons continué d'évaluer les risques et les occasions liés au climat et leur impact sur le L.E.K. à court, moyen et long terme, et à trois scénarios climatiques distincts. L'analyse qualitative précédente a été développée pour étudier l'impact quantitatif que les risques et les opportunités physiques et transitoires auront sur les propres opérations de L.E.K. aujourd'hui et à l'avenir.

Nous continuerons à développer notre processus conformément aux dernières recommandations et à élargir notre analyse pour mieux comprendre les impacts et les dépendances de L.E.K. à l'égard de l'environnement, ainsi que nos risques et opportunités liés au climat. Nous publions nos informations financières liées au climat conformément aux recommandations de la TCFD.

« En analysant le changement climatique dans L.E.K., j'ai acquis une compréhension plus profonde des risques auxquels le monde est confronté, en particulier ma ville, qui est extrêmement menacée par l'élévation du niveau de la mer et les inondations. Cette prise de conscience m'a incitée à apporter des changements importants à mes habitudes quotidiennes, comme utiliser davantage les transports en commun et faire du vélo chaque fois que possible. Je m'engage à réduire mon impact parce que je reconnais maintenant que chaque action compte pour atténuer le changement climatique.

Mehul Tripathi
Analyste principal, New Delhi



Au-delà de l'atténuation de la chaîne de valeur

Nation-Arbre

Depuis 2021, L.E.K. a planté un arbre pour chaque membre de l'équipe passé et actuel dans le monde entier grâce à notre partenariat avec Tree-Nation. Nous avons maintenant plus de 10 500 arbres dans notre « forêt L.E.K. ». Tree-Nation a planté plus de 40 millions d'arbres dans 80+ projets de reforestation sur six continents. Notre soutien à ce projet complète notre stratégie officielle de compensation et engage la communauté L.E.K. dans la lutte contre le changement climatique par le biais du reboisement.



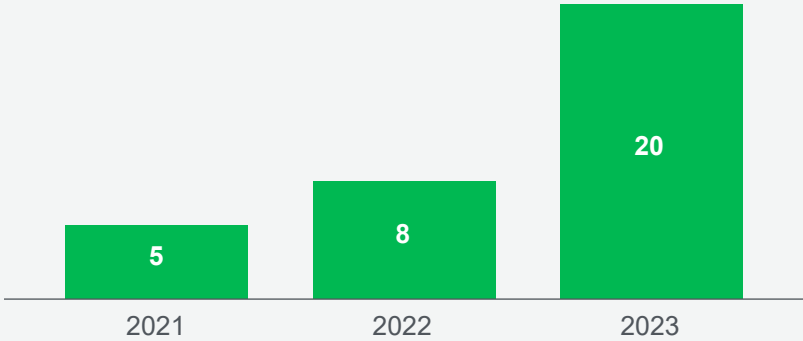
Neutre en carbone

Nous évaluons soigneusement les projets que nous soutenons, tant pour leur qualité que pour leur alignement sur les ODD de l'ONU, alors que nous nous efforçons d'atteindre notre objectif de 100 % de crédits d'élimination d'ici 2030. La neutralité carbone n'est qu'une partie de notre parcours et soutient nos efforts principaux pour réduire nos émissions autant que possible là où nous le pouvons, avant de compenser l'équilibre.

En 2023, nous avons maintenu notre certification en tant qu'entreprise neutre® en carbone grâce à notre partenariat avec Climate Impact Partners. Les achats de crédits carbone de haute qualité par L.E.K. ont joué un rôle déterminant dans l'obtention de la certification Carbon Neutral.



POURCENTAGE DU PORTEFEUILLE DE CRÉDITS CARBONE COMPOSÉ D'ABSORPTIONS



FAIRE UNE DIFFÉRENCE DANS LE MONDE ENTIER



Réparation des fuites de méthane à Dhaka

Projet basé sur l'efficacité énergétique pour l'atténuation des émissions de carbone

(ODD : 3, 7, 9, 8, 12, 13)



Boisement de Guanare, Uruguay

Boisement : des solutions fondées sur la nature
Projet d'élimination du carbone

(ODD : 8, 13, 15)



Bondhu Chula Stoves, Bangladesh

Projet d'atténuation des émissions de carbone pour la cuisson propre axé sur la santé et les moyens de subsistance

(ODD : 1, 3, 5, 8, 13, 15)



Reforestation communautaire, Ghana

Boisement : des solutions fondées sur la nature
Projet d'élimination du carbone

(ODD : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17)



Bassin de l'Orénoque REDD+, Colombie

Conservation des forêts (REDD+)
Projet de solutions fondées sur la nature pour l'atténuation des émissions de carbone
(ODD : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17)



Intégrer la durabilité environnementale dans l'ensemble de l'organisation

Encourager et intégrer la gérance environnementale à tous les niveaux de l'organisation fait partie intégrante de l'atteinte de nos objectifs de décarbonisation.

Nous avons un réseau actif de comités Going Greener et de champions GoingGreener dans chaque bureau. Ces comités jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la durabilité des L.E.K. en organisant des initiatives et des événements, en sensibilisant à l'environnement et en soutenant les organisations environnementales locales. À travers le monde, L.E.K. compte 17 comités avec plus de 60 champions qui aident à rehausser le profil du développement durable dans l'ensemble de l'entreprise en organisant des événements dans nos bureaux pour éduquer et impliquer les employés sur divers sujets liés au développement durable. Il s'agissait notamment d'inviter des leaders d'opinion externes en matière d'ESG, d'organiser des déjeuners sur le développement durable, de projeter des documentaires, d'organiser des excursions sur le terrain, etc. En dispensant à nos employés une formation environnementale sur des sujets tels que le changement climatique, la décarbonisation et l'utilisation responsable des ressources, nous pouvons aider nos équipes à intégrer des méthodes de travail plus durables dans leurs pratiques quotidiennes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.



EXEMPLES D'INITIATIVES EN 2023

Les champions du comité GoingGreener, en collaboration avec Ekosystem Wrocław, une organisation environnementale locale, ont organisé le premier **événement de nettoyage** en 2023. Notre objectif était d'enlever les déchets des berges de la rivière afin d'améliorer la beauté naturelle de la région et de contribuer au bien-être de la communauté de Wrocław. Nous croyons que cette initiative de nettoyage représente une occasion précieuse pour nous de redonner à notre communauté et de protéger l'environnement que nous partageons tous. En travaillant ensemble, nous pouvons faire en sorte que tout le monde à Wrocław puisse profiter de berges plus propres.

Nous avons également continué d'organiser des **dîners-conférences mondiaux du Jour de la Terre** dans nos régions afin de communiquer les efforts de L.E.K. en matière de développement durable et de discuter de la façon dont les employés se sont engagés dans les causes associées. Cela permet de s'assurer que la durabilité reste dans le cœur et l'esprit des employés de L.E.K. tout en offrant un forum pour partager des connaissances, discuter d'idées et comprendre comment les individus et les équipes peuvent apporter des changements axés sur la durabilité pour améliorer les résultats environnementaux et sociaux sur et hors du lieu de travail.

« Les champions Going Greener font partie intégrante de l'avancement de la durabilité de nos bureaux. Les champions de chaque bureau s'engagent auprès des employés locaux pour élaborer et mettre en œuvre des actions visant à améliorer la durabilité en fonction des circonstances locales uniques de chaque bureau. L'éducation des employés sur des sujets importants en matière de durabilité est un élément clé du progrès.

Daniel Roberts

Gestionnaire du Centre d'excellence en développement durable et du secteur industriel américain, champion GoingGreener à Houston



Intégration de la durabilité environnementale dans l'ensemble de l'organisation

En 2023, nous avons de nouveau lancé notre Fonds d'innovation verte, un concours interne permettant à tous les employés de soumettre des propositions locales ayant un impact positif sur les émissions, la biodiversité ou la réduction des déchets. Les lauréats de 2023 sont :

Atelier pédagogique 2tonnes

Paris a proposé d'organiser l'atelier « 2tonnes » où les équipes se projettent ensemble vers l'année 2050, en explorant des mesures individuelles et collectives pour parvenir à une transition bas carbone. L'atelier met les participants au défi de sélectionner des actions qui conduiraient à une empreinte carbone de deux tonnes en 2050, offrant ainsi une occasion pratique de comprendre les mesures concrètes nécessaires aux niveaux individuel et national pour s'aligner sur les Accords de Paris de 2015 et limiter le réchauffement climatique à +1,5 °C.

TerraCycle 'Boîte Zéro Déchet'

L'équipe de Sydney a mis en œuvre une solution pour détourner les déchets de bureau des sites d'enfouissement. Grâce à la boîte zéro déchet de TerraCycle, les employés ont maintenant la possibilité de recycler les pellicules de plastique qui étaient auparavant incluses dans les poubelles générales.

Série de conférences à Londres

Le comité London GoingGreener a élargi sa série de conférences sur le développement durable, en organisant des conférences, des séminaires et des événements provenant de sources externes, ainsi qu'en collaborant avec des partenaires du développement durable pour des visites et des journées de bénévolat caritatives, dans le but d'améliorer l'engagement des employés, de promouvoir des comportements durables et d'étendre le réseau de L.E.K. pour les efforts de recrutement.

« La durabilité est la pierre angulaire de notre avenir collectif, car elle garantit que les ressources dont nous dépendons aujourd'hui sont préservées pour les générations à venir. Mon implication dans les initiatives internes de durabilité de L.E.K. m'a fait prendre conscience de l'équilibre complexe nécessaire pour protéger notre environnement tout en favorisant l'innovation et la croissance. Cela nécessite en effet un effort uni, avec des avantages et des responsabilités partagés entre tous.

Shubham Upreti

Analyste, New Delhi



Photo de
Aidan D'silva
T&E Lead– Global, Mumbai





NOS CLIENTS

Aider nos clients à intégrer le développement durable dans leurs stratégies d'affaires

L'impact positif de L.E.K. est motivé non seulement par notre propre empreinte opérationnelle, mais aussi par les décisions primordiales que nous conseillons à nos clients.

Notre Centre d'excellence en développement durable innove continuellement dans ses gammes de services en matière de développement durable afin de mieux répondre aux besoins de ses clients, développe des perspectives de pointe sur les tendances et les sujets, et recommande à ses clients des moyens d'intégrer le développement durable dans leurs activités de base et leurs stratégies d'investissement.

Grâce à notre collaboration interrégionale et intersectorielle sur le développement durable chez L.E.K., nous avons formulé en 2023 des recommandations significatives à nos clients afin de maximiser leur impact sur le développement durable, ainsi que de promouvoir un changement plus large dans l'industrie.

Message de notre vice-président du développement durable



En 2023, nous avons continué à faire de grands progrès pour faire progresser la durabilité grâce au travail que nous faisons avec nos clients.

Nous avons constaté que la durabilité est devenue un sujet de plus en plus discuté à l'échelle mondiale dans nos conversations externes, alors que les organisations, qu'il s'agisse d'entreprises d'énergie traditionnelles ou d'entreprises de dispositifs médicaux, d'institutions financières ou d'entités gouvernementales du secteur public, cherchent des moyens d'intégrer la durabilité dans leurs opérations et leur stratégie. Il est loin le temps où la durabilité n'était considérée que comme une obligation. De plus en plus d'organisations souhaitent devancer les tendances en matière de durabilité afin de saisir les opportunités qu'elles offrent pour croître et aligner leurs activités afin de contribuer à un avenir meilleur. Alors que nos clients naviguent sur des voies stratégiques complexes, je suis fier que nous puissions servir de partenaires pour remettre en question les approches en matière de durabilité et collaborer étroitement sur les moyens d'améliorer les rendements et d'avoir un impact positif.

L'intérêt croissant de nos clients pour la durabilité se reflète dans l'élan interne croissant de nos employés consultants. Notre centre d'excellence mondial en matière de durabilité, qui est à l'origine des initiatives et des connaissances liées au développement durable au sein de l'entreprise, est passé à un conseil d'administration de 35 associés, dont les discours fréquents sur des sujets tels que le carburant d'aviation durable, la décarbonisation de l'acier et les opportunités de durabilité dans le secteur pharmaceutique ont donné lieu à de nombreux articles de réflexion publiés qui nous aident à apporter à nos clients des conseils d'experts et les dernières recherches, ainsi que de promouvoir un changement plus large dans l'industrie. L.E.K. explore la durabilité avec ses clients en tant que pilier essentiel des opérations, des critères d'investissement et de la stratégie de croissance. Nous visons à poursuivre notre engagement à

développer un monde plus inclusif, durable et prospère avec nos clients grâce aux projets axés sur le développement durable que nous menons et nous cherchons à travailler aux côtés des leaders de tous les secteurs et de toutes les régions pour placer la gérance environnementale et la responsabilité sociale au premier plan d'une stratégie réussie.

Sincèrement

A handwritten signature in black ink, reading "John Goddard".

John Goddard
Vice-président,
Développement durable
L.E.K. Consulting

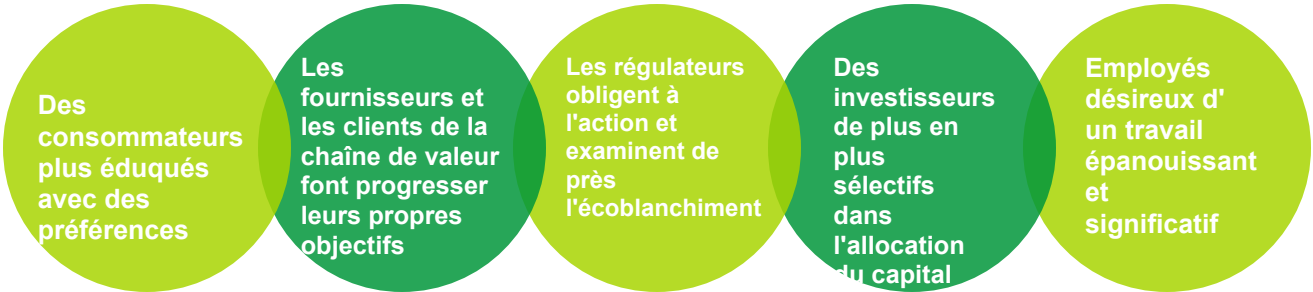
« La durabilité continue d'être un véritable engagement ferme qui nous pousse à continuer à façonner un monde où le succès commercial va de pair avec la gestion de l'environnement et la responsabilité sociale. »



Maximiser l'impact de nos clients sur le développement durable

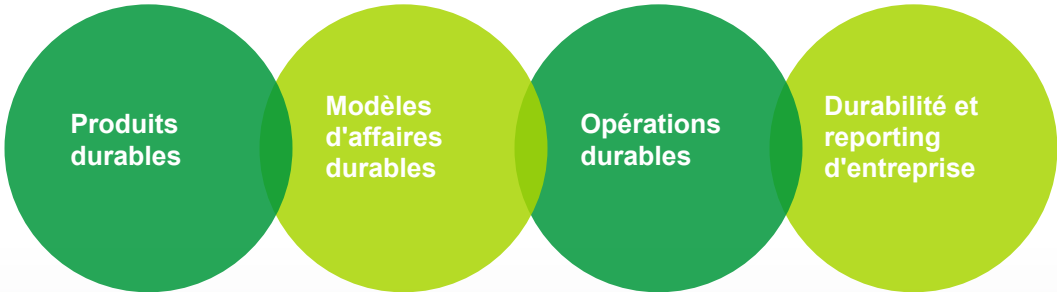
Les parties prenantes sont de plus en plus sophistiquées en matière de durabilité

Tout au long de l'année 2023, nous avons vu les entreprises faire face à une pression croissante pour agir en faveur du développement durable de la part d'un éventail de parties prenantes, qu'il s'agisse de clients exigeant des options de produits plus durables ou d'employés choisissant un travail épanouissant et significatif. À mesure que la prise de conscience augmente, ces parties prenantes deviennent de plus en plus sophistiquées sur ce que signifie la durabilité et ce à quoi ressemble le « bien ».



Les entreprises intègrent le développement durable dans l'ensemble de leurs organisations

Les approches de durabilité étroites, à court terme ou cloisonnées ne suffisent plus. Les entreprises cherchent de plus en plus à intégrer le développement durable dans l'ensemble de leur organisation, des produits et des modèles d'affaires qu'elles proposent à la façon dont elles fonctionnent et communiquent leurs progrès en matière de développement durable. Notre mission est d'aider nos clients à placer le développement durable au cœur même de leur entreprise, en les préparant à un succès à long terme et en maximisant leur impact sur le développement durable.



FAITS SAILLANTS DU PROJET DE DURABILITÉ L.E.K.¹

190+ projets

Décarboner vers la neutralité carbone

Y compris la stratégie Net-Zero, la réduction des émissions de carbone, les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, le contrôle des émissions, la feuille de route et la mise en œuvre, ainsi que les données et rapports ESG

+ de 240 projets

Bâtir une économie durable

Y compris la stratégie de durabilité, l'économie circulaire, les infrastructures de durabilité, l'emballage et les produits chimiques, la mobilité du futur, les services environnementaux et les services financiers

+ de 110 projets

Accélérer le progrès humain

Y compris la révolution alimentaire, la santé et le bien-être, les avantages sociaux, le soutien communautaire, la sécurité, la diversité et l'inclusion, ainsi que l'équité et l'abordabilité

¹ Cumulatif jusqu'à fin 2023

Faire évoluer nos gammes de services afin d'anticiper et de positionner nos clients sur la voie du succès

Alors que nos clients sont confrontés à des défis de plus en plus holistiques, stratégiques et variés en matière de durabilité, nous développons et affinons continuellement nos gammes de services de durabilité pour répondre au mieux aux besoins de nos clients.

« Comme pour tout notre travail chez L.E.K., nous nous concentrons sur les questions qui comptent le plus pour nos clients et qui ont des implications stratégiques dans l'ensemble des activités. Le scope 3 et l'économie circulaire ont des implications sur les choix de modèles d'exploitation et les opportunités de croissance.

Rebecca Scottorn
Partenaire (co-responsable du Sustainability Centre of Excellence), Londres

En 2023, nous avons fait évoluer nos gammes de services de durabilité pour répondre aux besoins changeants des clients, en fournissant des solutions de plus en plus spécifiques au secteur, holistiques et sensibles au commerce.

Dans l'ensemble de nos secteurs, nous avons vu nos clients confrontés à un large éventail de défis en matière de durabilité, couvrant l'éventail des objectifs de développement durable (ODD) que nous visons à soutenir. La décarbonisation (ODD13 et ODD7) est restée une priorité essentielle pour les clients, avec un accent croissant sur la réduction des émissions de portée 3 et la décarbonisation des secteurs difficiles à réduire tels que l'acier et l'aviation. L'économie circulaire (ODD12) a également figuré en tête de l'agenda des entreprises dans des secteurs tels que les technologies médicales, tandis que la prise en compte de facteurs sociaux tels que l'accès et la qualité est devenue de plus en plus importante dans les secteurs de la santé (ODD3) et de l'éducation (ODD4).

Compte tenu de cette diversité de questions pertinentes en matière de durabilité, nous avons adapté nos gammes de services à un secteur de plus en plus spécifique, ajouté des experts de l'industrie à notre conseil exécutif sur le développement durable et développé de nouvelles gammes de services pour répondre aux besoins non satisfaits (comme la stratégie d'économie circulaire). Nous nous sommes également efforcés d'aider nos clients à identifier les problèmes importants et à développer des approches holistiques en matière de durabilité, grâce à notre nouvelle offre de stratégie de durabilité.

Enfin, nous nous sommes efforcés d'aider nos clients à s'adapter à l'évolution de la conjoncture économique, en mettant l'accent sur l'équilibre entre des compromis complexes et la réussite commerciale à long terme dans l'ensemble de nos gammes de services en matière de durabilité.

OFFRES DE BASE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Voici quelques-unes de nos principales offres en matière de durabilité :

- Stratégie de durabilité** : aider les clients à définir leur approche stratégique de la durabilité en évaluant les sujets importants et en identifiant les piliers clés
- Stratégie de décarbonisation, y compris la réduction des émissions de portée 3** : aider nos clients à évaluer les points chauds d'émissions et à élaborer des plans de réduction des émissions nettes zéro, y compris la quantification des émissions de portée 3 et les trajectoires de mise en œuvre de la réduction
- Stratégie d'économie circulaire** : aider les clients à créer une stratégie pour développer et/ou mettre à l'échelle des modèles et des initiatives d'affaires circulaires (par exemple, développer des processus en boucle fermée post-consommation)
- Stratégie de croissance axée sur le développement durable** : aider les clients à identifier les opportunités de croissance en fonction des tendances en matière de développement durable, par exemple en pénétrant de nouveaux marchés durables, en desservant de nouveaux segments de clientèle ou en lançant de nouveaux produits durables.
- Stratégie d'investissement durable** : aider nos clients à évaluer les marchés ou les actifs à l'aune de critères de durabilité, et à identifier les domaines d'investissement qui combinent rendement financier et impact positif
- La durabilité dans le due diligence** : aider les soumissionnaires et les fournisseurs de capital-investissement à évaluer l'état de préparation d'une entreprise à la durabilité, en liant les risques et les opportunités de durabilité à la thèse de l'investissement commercial

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Mettre notre engagement à contribution pour faire une différence pour nos clients et leurs communautés

ÉTUDE DE CAS : **HY24**

L.E.K. a travaillé avec un fonds d'investissement en coentreprise axé sur le développement durable pour évaluer une opportunité d'investissement visant à mener la décarbonisation du secteur de l'acier difficile à réduire



Hy24 s'engage à développer l'économie mondiale de l'hydrogène en investissant dans des opportunités alignées sur son programme de durabilité. L.E.K. a travaillé avec Hy24 pour effectuer une due diligence sur un investissement stratégique dans H2 Green Steel, une société suédoise axée sur la décarbonisation de l'industrie sidérurgique.

L.E.K. a aidé Hy24 à comprendre la compétitivité de l'entreprise cible et sa capacité à maintenir sa position concurrentielle en évaluant la demande globale du marché pour l'acier vert, les technologies existantes en acier à faible teneur en carbone et les modèles de coûts de production de l'acier pour plusieurs usines archétypales.

IMPACT

Nous avons fourni à Hy24 une vision claire de la proposition de l'objectif ainsi que de la demande et de l'offre d'acier vert, ce qui s'est finalement traduit par un investissement fructueux, l'objectif levant 1,5 milliard d'euros de fonds propres. Les fonds collectés ont été alloués à la construction de la première aciérie verte au monde et du premier électrolyseur à l'échelle giga d'Europe à Boden, en Suède.

ÉTUDE DE CAS : **ASP Global**

L.E.K. a aidé un acteur américain de la chaîne d'approvisionnement des soins de santé à élaborer une stratégie ESG qui permet à l'entreprise de mieux aligner ses activités sur l'intérêt croissant des clients du système de santé pour la durabilité



En tant que fournisseur de services d'approvisionnement direct, ASP Global souhaitait développer une stratégie qui permettrait à l'organisation de mieux répondre aux besoins des systèmes de santé qui privilégient de plus en plus la durabilité dans leurs opérations.

L.E.K. a été engagé pour aider ASP Global à identifier et à gérer ses priorités en matière de durabilité. Grâce à une évaluation de la matérialité, à une modélisation des émissions de portée 1 et 2 et à un examen de la maturité ESG des fournisseurs, nous avons aidé le client à déterminer les principaux piliers de la stratégie ESG de l'entreprise et à articuler sa proposition de valeur liée au développement durable avec les parties prenantes internes et externes, y compris les fournisseurs et les investisseurs.

IMPACT

ASP Global a reçu une stratégie de durabilité complète et une méthode structurée pour s'engager dans sa chaîne d'approvisionnement afin de s'engager dans un parcours de décarbonisation. L.E.K. a également fourni un ensemble de matériaux internes (par exemple, le modèle d'émissions, la classification des fournisseurs et le plan d'engagement) pour fournir à l'équipe les outils nécessaires à l'exécution réussie de la stratégie alignée.



Mettre notre engagement à l'œuvre, faire une différence pour nos clients et leurs communautés SUITE

ÉTUDE DE CAS : **BD (Becton, Dickinson and Company)**

L.E.K. a contribué à l'élaboration d'une stratégie d'économie circulaire pour une grande entreprise de dispositifs médicaux afin de recycler et de réutiliser les consommables médicaux



BD est l'une des plus grandes entreprises mondiales de technologie médicale et fait progresser le monde de la santé en améliorant les découvertes médicales, les diagnostics et la prestation des soins. BD est également un pionnier du développement durable avec de nombreuses initiatives visant à réduire son impact environnemental et à promouvoir des pratiques durables. Notamment, à la mi-2023, elle a lancé un projet pilote pour évaluer la faisabilité et l'évolutivité d'un programme réglementé de recyclage des déchets médicaux afin de permettre une économie circulaire complète pour son activité de livraison de médicaments (seringues, aiguilles et contenants pour objets tranchants). Avec une preuve de concept en main, BD a cherché de l'aide pour élaborer une stratégie de mise à l'échelle et de commercialisation de ce programme en commençant par les États-Unis.

L.E.K. a été engagé pour soutenir le développement du modèle commercial et opérationnel d'un programme d'économie circulaire évolutif destiné aux systèmes de santé. L.E.K. s'est constitué une vaste base de données sur les besoins des clients en matière de durabilité, d'ouverture aux partenariats et d'évolution de l'environnement réglementaire. En fin de compte, et en étroite collaboration avec BD et son partenaire de gestion des déchets médicaux, Casella, L.E.K. a contribué à l'élaboration d'une stratégie avec justification à l'appui et données financières attendues pour que BD commercialise et opérationnalise un programme de circularité des dispositifs médicaux tranchants leader sur le marché, le premier au monde. L.E.K. a également fourni une feuille de route détaillée pour éclairer l'exécution des recommandations.

IMPACT

L.E.K. a produit une analyse de rentabilisation d'investissement qui quantifie le potentiel de retour sur investissement (ROI), un modèle commercial et une feuille de route de mise en œuvre pour articuler la valeur de l'économie circulaire pour BD et toutes les autres parties prenantes impliquées, et renforcer le leadership de BD en matière de durabilité.

ÉTUDE DE CAS : **Shell**

L.E.K. a entrepris une étude mondiale pour aider l'équipe politique de Shell à comprendre les perspectives et la dynamique future de l'industrie du carburant d'aviation durable (SAF)



Le SAF est la seule option évolutive d'avant 2050 pour décarboner l'industrie aéronautique, mais il est confronté à des défis distincts liés à la préparation technologique, au coût et à la disponibilité des matières premières.

L.E.K. a été engagé par Shell pour l'aider à naviguer dans le développement futur des SAF. Les travaux ont porté sur le rôle que joue le SAF dans le transport aérien, son caractère abordable en tant que levier clé de la décarbonisation de l'aviation, les problèmes liés à l'offre et à la demande auxquels le SAF est confronté et l'économie globale de l'industrie. Les principales conclusions comprenaient l'évolution probable du coût des SAF jusqu'en 2050, l'impact sur les prix des billets et la demande des passagers de la répercussion du coût intégral, et les principales exigences pour fournir le financement requis par l'industrie.

IMPACT

L.E.K. a élaboré une base de données détaillée sur le marché des SAF et un ensemble d'étapes recommandées pour fournir des SAF à grande échelle, y compris des recommandations pour les parties prenantes spécifiques de l'écosystème de l'aviation, les investisseurs institutionnels et les décideurs politiques que L.E.K. a identifiés comme essentiels pour s'engager à l'avenir.



Promouvoir le changement dans l'industrie avec des perspectives avant-gardistes

Perspectives de la direction

Se présenter avec un point de vue bien informé sur l'évolution rapide et les tendances émergentes du marché pour aider les clients à prendre des décisions commerciales cruciales est au cœur de ce que nous faisons, et notre approche des sujets de durabilité n'est pas différente.

Chez L.E.K., nous continuons d'investir dans la recherche et les études afin de favoriser un leadership éclairé sur les derniers sujets de durabilité, de conseiller nos clients sur leurs défis commerciaux les plus pressants et de promouvoir le changement dans l'ensemble de l'industrie.

Nos études récentes mettent en évidence la manière dont les entreprises tirent parti de l'économie circulaire à la fois pour la durabilité et les gains financiers, en s'attaquant aux défis de la décarbonisation de la logistique et en intégrant la durabilité dans la R&D. Nous avons exploré l'essor des facteurs ESG dans l'industrie pharmaceutique, élaboré un cadre complet de transformation vers la carboneutralité et analysé les technologies vertes dans des secteurs difficiles à réduire comme l'acier et l'aviation, avec une expertise particulière dans le carburant d'aviation durable.

Notre travail s'attaque non seulement aux risques de diminution du capital naturel, mais propose également des stratégies d'atténuation efficaces, mettant en évidence notre engagement à favoriser un avenir durable dans tous les secteurs.

La course est lancée : l'ESG dans l'industrie pharmaceutique

L'industrie pharmaceutique est-elle dans son jeu ESG ? L.E.K. a interrogé 49 entreprises pharmaceutiques et biotechnologiques, ainsi que 22 organisations de fabrication sous contrat, sur les progrès qu'elles ont réalisés jusqu'à présent dans l'amélioration de leur performance environnementale, sociale et de gouvernance afin de tirer des enseignements clés.



« Pour les entreprises de toutes tailles, la pression ESG s'intensifie. Alors que les clients de l'industrie pharmaceutique imposent à leurs fournisseurs des exigences ESG plus strictes (comme en témoigne la stratégie Net-Zero du National Health Service), les entreprises pharmaceutiques ont besoin d'une clarté stratégique sur les politiques et les objectifs ESG pour être compétitives. Mais le volume et la diversité des exigences ESG sont tels que les efforts doivent être soigneusement hiérarchisés. Les sociétés pharmaceutiques bénéficieront d'une évaluation claire de l'importance relative, fondée sur une analyse approfondie de ce qui compte pour leurs parties prenantes (clients, actionnaires, employés, gouvernements) et sur la prise en compte des compromis par rapport à l'impact financier et non financier des mesures ESG sur leurs activités. Cela devrait constituer la base de leur stratégie et de leur communication ESG.

L'économie circulaire comme opportunité économique

L.E.K. a évalué comment les entreprises transforment la transition vers la circularité en opportunités économiques, les défis auxquels elles sont confrontées et certains sujets fondamentaux sur lesquels les entreprises peuvent s'engager pour se préparer à la transition.



« L'économie circulaire apparaît comme une opportunité pour les entreprises d'atteindre leurs objectifs financiers. Les entreprises se tournent de plus en plus vers l'économie circulaire comme une opportunité commerciale et mettent en œuvre des modèles commerciaux innovants qui réduisent les déchets et créent des rendements financiers. Ce faisant, nous tirons parti des macro-tendances en faveur de la circularité, avancées par les régulateurs, les consommateurs et d'autres parties prenantes.



Promouvoir le changement dans l'industrie avec des perspectives avant-gardistes SUITE

Autres informations sur les dirigeants

Décarbonation de la chaîne d'approvisionnement : en faites-vous assez ?

L.E.K. a souligné les principaux défis liés à la maturité technologique, aux critères d'investissement et aux exigences en matière de capacités qui constituent des compromis importants dans la décarbonisation du secteur de la logistique afin d'inciter les entreprises à réfléchir à leur propre positionnement en matière de durabilité.



Pour rendre les produits plus durables, intégrez pleinement la durabilité dans la R&D

L.E.K. a exploré l'analyse de rentabilisation de l'intégration de la durabilité dans le processus de R&D et a mis en évidence les facteurs clés de succès pour y parvenir en étudiant des exemples d'organisations prospères de l'industrie, dans des secteurs allant de la biopharmacie au pétrole et au gaz.



Opérationnalisation de la décarbonation

S'inspirant des résultats de l'enquête sur la décarbonisation 2023 de L.E.K. indiquant que les dirigeants sont fortement engagés dans la décarbonisation, L.E.K. a créé un cadre de transformation Net-Zero comprenant cinq domaines clés de la chaîne de valeur et quatre catalyseurs nécessaires qui guideraient les entreprises vers une stratégie de décarbonisation réussie.



Capital naturel : évaluer les risques organisationnels et découvrir les opportunités

L.E.K. a souligné les risques auxquels les organisations sont confrontées en raison de la diminution de la quantité et de la qualité du capital naturel, ainsi que les opportunités qui découlent de l'atténuation de l'utilisation et de l'impact de leur capital naturel.



Décarbonation de l'industrie sidérurgique

En tant que secteur difficile à réduire, l'industrie sidérurgique est confrontée à une pression réglementaire mondiale pour se décarboniser. L.E.K. présentait des technologies vertes pour la fabrication de l'acier, y compris la technologie d'électrolyse du minerai de fer, comme solution de rechange potentielle aux technologies vertes H2 et CCUS.



Alimenter l'avenir de l'aviation

L.E.K. est l'auteur d'un rapport détaillé et richement étayé qui clarifie le rôle central que jouera le SAF dans l'avenir de l'aviation, définit les principaux défis à relever et offre aux participants de la chaîne de valeur un aperçu des rôles qu'ils devront jouer pour accélérer et offrir un avenir propre au secteur mondial de l'aviation.



Mobiliser les dirigeants du monde entier sur les progrès et les initiatives en matière de développement durable

L'enquête mondiale sur la décarbonisation de L.E.K. Début 2023, 400 dirigeants d'entreprises internationales occupant des postes de direction, de développement durable et de direction d'entreprise aux États-Unis, en Europe et en Asie pour étudier comment la décarbonisation façonne leurs stratégies commerciales.

Les participants couvraient des dirigeants situés aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, en Australie et en Chine. La couverture sectorielle comprend 136 personnes dans le secteur de l'industrie, 96 dans le secteur de la santé, 84 dans les produits de consommation, 56 dans les transports et 28 dans l'énergie.

Tel que présenté lors de la conférence de l'Economist's Sustainability Week et rapporté dans Sustainability

Magazine, notre enquête a révélé que la plupart des entreprises se sont engagées et ont fait des progrès significatifs dans la mise en œuvre d'initiatives de décarbonisation, mais continuent de faire face à des défis concernant le coût de l'investissement requis.

L'enquête a souligné que les entreprises qui estiment que la décarbonisation est d'une importance stratégique pour leur stratégie commerciale et un moteur de croissance potentiel sont plus susceptibles d'obtenir des avantages tels qu'un meilleur avantage concurrentiel et un coût du capital inférieur que les entreprises qui adoptent une approche de durabilité axée uniquement sur la conformité – une constatation clé qui éclaire l'approche de L.E.K. pour conseiller ses clients sur les questions de durabilité.

Les niveaux d'ambition en matière de décarbonation varient de passifs à très proactifs

Quel est l'objectif principal de vos efforts de décarbonation ?

Retardataires

4%

« Nous n'avons pas clarifié un objectif global. »

Minimalistes

18%

« Nous nous concentrons uniquement sur le respect des obligations de conformité réglementaire et de divulgation. »

Facteurs d'atténuation des risques

34%

« Nous utilisons la décarbonisation pour atténuer les risques opérationnels et de réputation. »

Pragmatiques axés sur la croissance

29%

« Nous intégrons les initiatives de décarbonisation dans la stratégie d'affaires et les considérons comme un moteur de croissance pour l'organisation. »

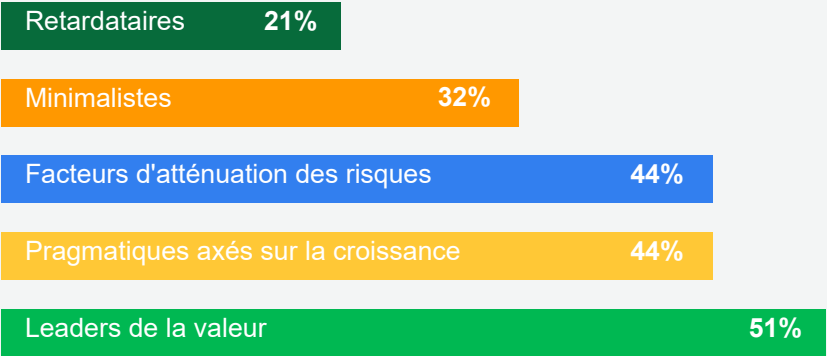
Leaders de la valeur

15%

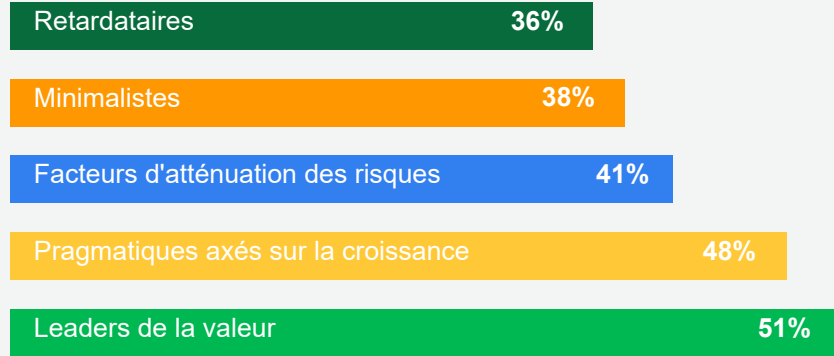
« La décarbonisation est au cœur du programme stratégique alors que nous cherchons à innover dans notre secteur et à montrer nos valeurs. »

Cette variation impacte les bénéfices réalisés

« Notre coût du capital a diminué. »



« Nous sommes dans une meilleure position stratégique par rapport à nos concurrents. »



Partager nos connaissances, nos idées et notre expertise pour le bénéfice de tous

Événements pour les intervenants

Cette année, L.E.K. a doublé sa présence et son parrainage lors d'événements de conférences sur le développement durable par rapport à 2022. Ces événements ont mis en évidence les progrès réalisés par les entreprises de tous les secteurs d'activité ainsi que les avancées technologiques en matière de transition énergétique.

Nous prévoyons de continuer à partager nos connaissances en matière de durabilité avec les leaders de l'industrie par le biais de ces événements afin de contribuer à un discours productif sur des sujets critiques en matière de durabilité qui touchent nos clients et leurs chaînes de valeur.



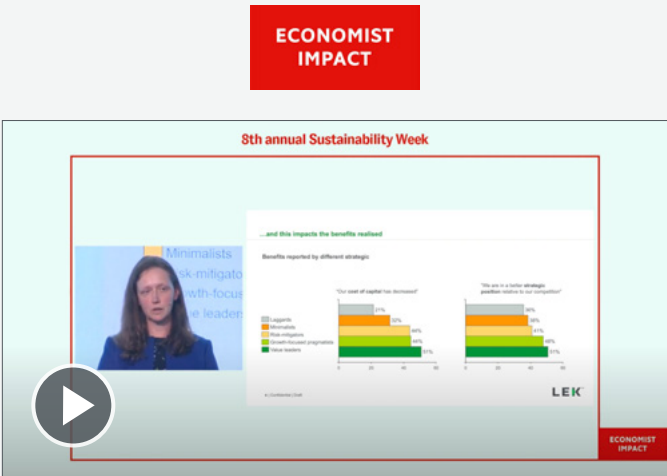
CONFÉRENCE DE L'ECONOMIST SUSTAINABILITY WEEK 2023

Rebecca Scottorn a présenté ses points de vue tirés de l'étude de L.E.K. afin de révéler les progrès réels réalisés par les entreprises en matière de décarbonisation et un plan d'action pour que les dirigeants réalisent les avantages d'investir dans le développement durable.

L'impératif de la décarbonation : lever le voile sur les réponses des entreprises

Prochaines étapes pour le leadership :

- Si vous n'avez pas encore de stratégie formelle en place, mettez-en une en place
- Reconsidérer les stratégies axées uniquement sur la conformité minimale
- Élaborer une feuille de route réaliste pour faire de la stratégie une réalité
- Identifier des solutions ciblées pour surmonter les obstacles
- Commencez à faire les investissements nécessaires maintenant, ne les remettez pas à plus tard



SOMMET DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE 2023

Philip Meier, L.E.K. Partner qui dirige la pratique Analytics en Europe, en mettant l'accent sur les technologies qui favorisent la transition énergétique, a partagé son point de vue lors d'un panel sur la question de savoir si la capacité de raffinage peut répondre à la demande de biocarburants et de carburant d'aviation durable.

Le renouveau des biocarburants : renforcer les capacités de production et de raffinage d'un secteur en plein essor

Perspectives L.E.K. :

- Les plus grands investisseurs (par exemple, les fonds de pension, les fonds d'infrastructure) ont besoin d'une certitude de prix ou d'une demande pour investir dans les biocarburants ; tant que le marché ne sera pas plus stable, il n'attirera que plus de capitaux spéculatifs.
- Les vols cargo et les compagnies aériennes, avec une proportion plus élevée de voyageurs d'affaires, sont plus en mesure d'adopter fortement les biocarburants, car leurs clients sont plus intéressés par la réduction des émissions et moins sensibles aux prix que les vacanciers.
- Historiquement, le prix du carburant n'est pas corrélé à la demande de voyages aériens, car les compagnies aériennes sont passées maîtres dans l'art de répercuter ces coûts sur les clients.



Partager nos connaissances, nos idées et notre expertise au profit de tous

Projets pro bono et de durabilité dans le secteur public

Chez L.E.K., nous pensons que travailler sur un plan d'action pour parvenir à un avenir plus durable nécessite une collaboration non seulement avec les entreprises, mais aussi avec les décideurs politiques et les universitaires qui mettent en œuvre le changement par le biais de la réglementation et de la coopération public-privé.

C'est pourquoi en 2023, nous nous sommes engagés dans plusieurs bourses et initiatives gouvernementales pour aider les institutions publiques à comprendre les domaines les plus urgents qui nécessitent leur attention et à rassembler des parties prenantes de différents secteurs pour engager une discussion collaborative fondée sur des recherches et des analyses rigoureuses.

Cette année, nous nous sommes concentrés sur l'avenir de l'aviation, la relation entre le changement climatique et les résultats en matière de santé, et la mise à l'échelle de solutions énergétiques avancées pour atteindre les objectifs de carboneutralité. Nous sommes fiers de contribuer à façonner les dernières réflexions sur le développement durable et d'orienter les politiques qui entraînent des changements monumentaux. Nous aspirons à poursuivre notre collaboration avec des organisations similaires dans les années à venir et à contribuer à bâtir une communauté plus connectée et engagée envers une cause mondiale.

Analyse de scénarios de l'avenir de l'aviation australienne

Afin de faciliter l'élaboration d'un livre blanc sur l'aviation pour le ministère australien de l'Infrastructure, des Transports, du Développement régional, des Communications et des Arts (DITRDCA), L.E.K. a évalué l'évolution potentielle des facteurs de changement dans le secteur de l'aviation à l'horizon 2050.

En nous concentrant sur la demande et l'offre du marché, ainsi que sur les facteurs de durabilité en tant que facteurs clés qui influenceront l'orientation de l'industrie de l'aviation, nous avons analysé les scénarios de l'industrie et leurs résultats potentiels (volume de passagers, mouvements d'avions, émissions de CO₂) afin d'éclairer des domaines tels que

la disponibilité des matières premières SAF, les objectifs de zéro émission nette et l'intensification de la mobilité aérienne avancée, ce qui nécessiterait une intervention de l'industrie et du gouvernement.



Australian Government

Impact du changement climatique sur la santé

L.E.K. collabore avec le WEF dans le cadre de son initiative sur le climat et la santé afin d'évaluer les façons et l'ampleur de l'impact direct et indirect du changement climatique sur la santé humaine, d'identifier les domaines d'intervention critiques et de mener des discussions de groupes d'intervenants multisectoriels visant à répondre à ces préoccupations.

L'impact sur la santé mesuré comprend l'impact direct, comme l'aggravation des maladies, et l'impact indirect, comme le déplacement et les dommages économiques, qui entraînent à leur tour des résultats négatifs pour la santé. Après avoir cartographié ces zones d'impact au moyen d'une revue complète de la littérature impliquant plus de 40 000 sources, L.E.K. a identifié les domaines clés qui manquent de directives adéquates et nécessitent une participation active pour construire des systèmes de santé résilients au climat. Nous avons développé deux outils interactifs présentant les résultats de l'étude et décrivant les interventions potentielles. Les conclusions et les recommandations ont été publiées dans un rapport d'analyse en juin 2024.



Communauté des solutions énergétiques avancées

La communauté des solutions énergétiques avancées du WEF s'engage à mobiliser les leaders du système énergétique pour accélérer le déploiement de solutions avancées, notamment les carburants propres et l'hydrogène, le nucléaire avancé et le stockage et l'élimination du carbone.

En collaboration avec le WEF, L.E.K. a élaboré une vision fondamentale pour ce groupe d'intervenants, ce qui a contribué à accroître l'engagement communautaire autour des principales tendances liées à la mise à l'échelle de solutions énergétiques avancées. Enrichi par des discussions avec plus de 40 PDG et leaders du secteur de l'énergie, nous avons identifié un manque général de confiance dans la technologie, la demande, l'analyse de rentabilisation et la perception du public comme les principaux obstacles à la mise à l'échelle de ces solutions, plutôt que des problèmes de préparation technologique. L.E.K. et le WEF collaborent pour renforcer la coopération industrielle et rationaliser les réglementations afin de favoriser la confiance dans les solutions énergétiques avancées. Nous prévoyons de publier une série de documents d'analyse industrielle en 2024.





NOS COLLABORATEURS

Donner à nos employés les moyens de façonner un monde meilleur

Notre cabinet s'est construit autour de la promesse d'aider nos clients à maîtriser leurs moments déterminants et à résoudre leurs défis les plus difficiles. Nous nous engageons à attirer, à nourrir et à soutenir les talents afin de favoriser une culture centrée sur l'humain. Nous partageons un engagement commun à résoudre pour un avenir meilleur en développant les autres comme nous nous développons nous-mêmes. Nous cultivons des liens relationnels afin que nos employés se sentent connectés et valorisés, ce qui conduit à des relations plus profondes et à un sentiment d'appartenance, de sorte qu'ils sont mis sur la voie du succès chez L.E.K.

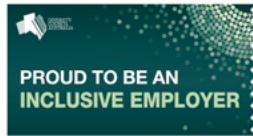


Adopter une culture axée sur la diversité et la reconnaissance

Reconnaissance de l'industrie

Nous sommes fiers que L.E.K. ait été reconnu par nos employés et les parties prenantes de l'industrie du conseil comme l'un des meilleurs cabinets de conseil dans nos régions du monde.

- Top 5 des cabinets de conseil en sciences de la santé en Europe, en Asie et en Amérique du Nord¹
- Employeur inclusif du Conseil de la diversité d'Australie (2023-2024)
- Seramount 100 meilleures entreprises (2023)



« Quelles sont les principales caractéristiques du meilleur emploi au monde ? Je crois qu'il s'agit notamment d'avoir des opportunités de croissance accélérées, de travailler aux côtés d'amis et de collègues qui vous mettent au défi et vous inspirent, et d'atteindre l'harmonie avec vos objectifs et valeurs personnels et professionnels. Chez L.E.K., nous nous efforçons de créer un environnement qui offre à nos employés le meilleur emploi au monde.

Rustin Richburg

Directeur des talents et associé, New York

La diversité de pensées, d'expériences et d'origines est au cœur de notre approche chez L.E.K. Nous comptons actuellement plus de 70 nationalités parmi nos employés dans le monde. Rien qu'en Europe, plus de 60 nationalités différentes sont représentées (avec de nombreuses langues parlées couramment).

Dans notre dernière enquête mondiale sur l'engagement des employés, près de 30 % de nos employés dans le monde se sont identifiés comme une minorité sous-représentée.^{deux}

Plus d'un tiers de nos employés se sont identifiés comme LGBTQ+ ou comme alliés. Nous continuerons d'intégrer la diversité dans tous les aspects de l'expérience L.E.K. alors que nous nous efforçons de permettre à nos employés d'avoir une carrière axée sur les objectifs.

Notre vision ED&I

Notre vision pour L.E.K. est un environnement de travail où tous les employés se sentent en sécurité pour être eux-mêmes. La sécurité psychologique est au cœur de cela. Notre comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a adopté un cadre (axé sur la culture, la carrière, la communauté et les clients) dans le but de s'assurer que nos employés se sentent représentés et connectés, peu importe leur sexe, leur race, leur origine ethnique, leur handicap, leur âge, leur milieu socio-économique ou culturel. Nous avons également mis en place notre campagne Belonging@LEK pour favoriser une culture d'inclusion et d'appartenance.

FAITS SAILLANTS DE 2023

2,287

Nos effectifs mondiaux ont augmenté à près de 2 300 (augmentation de 6 % à partir de 2022)

42%

Les femmes représentaient 42 % de notre effectif mondial total

45%

~550 nouveaux employés se sont joints à l'équipe L.E.K., dont 45 % étaient des femmes

41%

de nos services de conseil aux États-Unis employés qui se sont identifiés comme Diversité ethnique ou raciale

34%

Consultation des employés qui ont été promus à un niveau supérieur

100%

Employés ayant accès à la santé et au bien-être Services d'assistance

1 Classement Vault 2024 basé sur les données de 2023

2 Enquête Gallup sur l'engagement des employés de L.E.K., mars 2023 (participation ~70 %)



Adopter une culture axée sur la diversité et la reconnaissance

Nos fondations

Pour intégrer avec succès notre vision de l'ED&I, nous disposons de bases solides au sein de l'organisation pour fournir une plate-forme de changement positif. Le comité mondial ED&I, parrainé par le conseil d'administration, est chargé de piloter la stratégie, de rendre compte et d'harmoniser les fonctions et les régions du monde. Au niveau régional, les comités ED&I Connect coordonnent les activités et la représentation des collaborateurs.

Nous offrons des formations et des programmes à l'intention des employés afin de les sensibiliser à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail. Une formation anti-harcèlement est également mise à la disposition des employés.

Nos progrès

À l'échelle mondiale, nous avons fait des progrès en termes de diversité des sexes. Les femmes représentaient 42 % de notre effectif total en 2023 et 45 % de nos nouveaux arrivants étaient des femmes, soit une augmentation pour la 3^e année consécutive. Nous avons augmenté la proportion de femmes aux niveaux les plus élevés de l'organisation, les femmes représentant 24 % de la direction de L.E.K. en 2023. Le nombre de femmes associées ne cesse également d'augmenter.

Chez L.E.K., nous nous engageons en faveur d'une représentation égale des sexes. Il s'agit d'une priorité qui est essentielle au succès de notre cabinet. Nous avons pris des mesures importantes pour assurer la parité hommes-femmes dans tous nos processus, y compris la rétention et la progression des employés. Nous avons également enregistré des niveaux de rétention des employées plus élevés en 2023 que les années précédentes.



« Je suis chez L.E.K. depuis plus de sept ans et je n'ai jamais cessé de grandir depuis que je suis ici. Ce que j'aime, c'est le calibre exceptionnel des gens. Tout le monde vous inspire à devenir le meilleur de vous-même. Je me sens chaque jour habilitée à proposer et à mettre en œuvre de nouvelles idées au sein d'une culture qui valorise la créativité, l'excellence et l'entraide. »

Adamantia Velonis

Directeur de la stratégie informatique et de la communication, Londres



Adopter une culture axée sur la diversité et la reconnaissance

Recrutement diversifié

Nous nous engageons à améliorer la diversité de nos efforts de recrutement à l'échelle de l'organisation. Non seulement cela améliorera davantage l'expérience de nos employés, mais cela encouragera une plus grande diversité de pensée et élargira notre perspective collective, ce qui nous permettra de mieux nous positionner pour aider nos clients à résoudre leurs plus grands défis.

Points forts de nos bureaux

Dans les bureaux de L.E.K. aux États-Unis, nous nous engageons activement dans le recrutement de la diversité par le biais de partenariats avec une variété d'organisations et d'événements, tels que Reaching out MBA (ROMBA), la Fondation Forte et Management Leaders for Tomorrow. Dans le cadre de ce travail, les bureaux américains ont organisé deux forums pré-MBA pour aider les étudiants des minorités sous-représentées (URM) à comprendre les cheminements de carrière disponibles pour les diplômés du MBA.



Nous travaillons également en partenariat avec de nombreuses organisations sur le campus, aux niveaux du premier cycle et des cycles supérieurs. Nous avons un programme de diversité pré-MBA aux États-Unis pour les femmes, les Noirs/Afro-Américains, les Latinos/Hispaniques et les Amérindiens afin qu'ils puissent en savoir plus sur les opportunités de carrière chez L.E.K. En 2023, 41 % des employés du conseil aux États-Unis se sont identifiés comme non blancs ou comme une minorité sous-représentée, ce qui place L.E.K. parmi les leaders de notre groupe de pairs.

L.E.K. s'engage à encourager les femmes à réussir. En Australie, nous offrons une bourse financière et un stage aux étudiantes de la Melbourne Business School. Des employées de L.E.K. en Australie assistent à l'événement « Women In Management » de MBS. Les bureaux de Londres, Paris et Munich accueillent des panels et des ateliers du Women's Network, ainsi que des sociétés universitaires parraines comme « Cambridge Women in Business ».

Nos bureaux ont également mis en place des initiatives visant à améliorer la diversité socioéconomique de nos nouveaux employés. Nos partenaires à Shanghai s'engagent auprès d'un large éventail d'écoles pour encourager les étudiants à envisager une carrière chez L.E.K. À Londres, nous entretenons une relation de longue date avec la [Social Mobility Foundation](#) pour les étudiants en stage.

Nous avons également organisé des événements spécifiquement destinés aux groupes sous-représentés, notamment des ateliers de cas et de carrière, des sessions de coaching et des initiatives de mentorat, dans nos bureaux américains et européens.

Égalité salariale

Nos pratiques de rémunération sont simples. Nous veillons à ce que tous les employés consultants soient rémunérés de la même manière que leurs pairs directs, tout en offrant des possibilités de récompenser les performances exceptionnelles grâce à notre structure de primes. Nous révisons régulièrement la rémunération pour nous assurer que les employés ayant la même expérience et les mêmes qualifications sont récompensés de manière égale. Nous pensons qu'il est important que tout le monde chez L.E.K. participe au succès de l'entreprise, c'est pourquoi nous offrons un régime de participation aux bénéfices à tous nos employés. L.E.K. est entièrement conforme aux exigences réglementaires en matière de rapports sur la rémunération des sexes dans toutes les juridictions. Nous soutenons pleinement la directive européenne sur la transparence salariale introduite en avril 2023.

**SEO
/LONDON**
SPONSORS FOR
EDUCATIONAL
OPPORTUNITY

SPONSORS POUR EDUCATIONAL OPPORTUNITIES (SEO) LONDRES CONSULTING

Le bureau de Londres a un partenariat continu avec [Sponsors for Educational Opportunity \(SEO\) London Consulting](#), une

L'entreprise s'est concentrée sur le soutien aux étudiants talentueux issus de milieux défavorisés et sous-représentés en obtenant des stages ou des postes à temps plein dans des sociétés de conseil de premier plan. SEO London Consulting aide ces étudiants dans leur dernière année d'université et L.E.K. London a embauché huit associés par le biais du référencement.

« Les bureaux américains disposent d'une variété de groupes d'affinité et de groupes de ressources pour les employés. C'est formidable d'assister à des événements de différents groupes et de s'associer à des pairs pour organiser des événements qui célèbrent notre diversité ! »

Anthony (Ton) Luk
Directeur principal, San Francisco



Promouvoir le bien-être de tous les employés de L.E.K.

À l'écoute de nos collaborateurs

Nous sommes conscients que nous avons un rôle important à jouer pour donner à nos employés le soutien et les ressources dont ils ont besoin pour réussir. Pour y parvenir efficacement, nous devons être à l'écoute et créer des occasions d'entendre nos gens. Nous demandons régulièrement à nos employés de partager leurs réflexions sur notre culture et notre objectif. Notre enquête Gallup de mars 2023 sur l'engagement des employés a généré des niveaux élevés d'engagement des employés (70 % des personnes interrogées). Nous organisons régulièrement des assemblées publiques, des tables rondes et des occasions hebdomadaires pour permettre aux employés de donner leur avis et de communiquer avec leurs équipes et leurs gestionnaires au sujet de toute préoccupation, y compris les conditions de travail.

L'accent que nous mettons sur l'écoute de nos employés et la prise de mesures a permis d'améliorer considérablement la rétention des employés. Nous avons constaté que le nombre d'employés choisissant de faire carrière chez L.E.K. n'a cessé d'augmenter au cours des cinq dernières années.

Santé mentale et bien-être

Nous comprenons l'importance de créer un environnement dans lequel nos employés se sentent habilités à faire ce qui est nécessaire pour rester équilibrés. L.E.K. offre une gamme d'options pour favoriser le bien-être et contribuer à améliorer la qualité de vie de nos employés.

Nous donnons à nos employés l'accès à des services de méditation et de bien-être par l'intermédiaire de Calm and Thrive, ainsi qu'à des services professionnels tels que WorkLifeMatters. Chaque bureau a mis sur pied un comité de mieux-être pour organiser des initiatives et des événements visant à encourager les employés à prioriser leur bien-être mental et physique.

Nous avons un modèle de travail flexible dans lequel les employés peuvent travailler une partie de la semaine à distance. Les employés travaillant des heures longues ou atypiques sont rémunérés par des « TOIL » (Time Off In Remplace). Nous donnons également aux employés la possibilité de travailler à temps partiel et de prendre des congés sabbatiques pour poursuivre leurs passions à l'extérieur du bureau.

1 Seramount 100 Meilleures entreprises (2023) et Meilleures entreprises pour les papas (2022)

L.E.K. offre également une assurance maladie privée à tous les employés, ce qui comprend l'accès à une thérapie supplémentaire et à des prestations de bien-être holistiques (la couverture varie d'une région à l'autre). Dans bon nombre de nos bureaux, les employés reçoivent également une allocation pour les dépenses de santé et de conditionnement physique, comme les abonnements au gymnase.

À la fin de l'année 2023, L.E.K. a organisé un deuxième Global Festive Fitness Challenge, impliquant 765 collègues de tous les bureaux de L.E.K., battant la participation de l'année dernière de plus de 200 personnes. Cet événement a rassemblé des collègues par le biais du sport, de l'exercice physique et de la compétition, contribuant ainsi à favoriser un sentiment d'appartenance au sein des bureaux locaux et de la communauté mondiale des L.E.K. Le Défi a également permis d'amasser des milliers de dollars pour des causes caritatives grâce à des contributions volontaires associées.



Parents et familles

Une dimension importante de nos efforts d'inclusion chez L.E.K. est de donner aux parents et aux familles le soutien dont ils ont besoin pour réussir. L.E.K. est fière d'être reconnue comme l'une des meilleures entreprises pour les familles – nous nous classons en tête des prix Seramount.¹

Nous avons soigneusement conçu un ensemble d'avantages sociaux pour aider nos employés à concilier les exigences du travail et de la vie familiale. En plus d'un congé parental généreux et non sexiste, L.E.K. propose également des offres de garde d'enfants et des services pour une plus grande flexibilité pour les nouveaux parents. L.E.K. a mis en œuvre un programme d'adaptation temporaire, qui permet aux nouveaux parents de jouer un rôle non consultatif pendant une période pouvant aller jusqu'à neuf mois après leur retour au travail. Aux États-Unis, nous sommes heureux d'offrir des prestations de fertilité complètes et inclusives et un soutien pour tous les chemins vers la parentalité grâce à notre partenariat avec Carrot Fertility.



Santé et sécurité au travail

Nous veillons à ce que tout le monde chez L.E.K. se sente en sécurité au travail et que nous adhérions à de bonnes pratiques de travail. Tous les employés doivent se sentir en sécurité lorsqu'ils se rendent au travail. Nous encourageons les employés à prendre un taxi pour rentrer chez eux lorsqu'ils travaillent tard le soir. Les bureaux de L.E.K. sont un mélange d'espaces ouverts et de salles de réunion, permettant aux employés d'accéder à des espaces calmes en cas de besoin, avec des espaces communs et des rafraîchissements disponibles pour les employés qui ont besoin de faire une pause.

Nous exigeons également que tous nos employés (y compris les sous-traitants) suivent une formation en santé et sécurité (y compris la sécurité incendie), et nous promouvons des pratiques de travail sûres dans tous nos bureaux (par exemple, en investissant dans du mobilier de bureau ergonomique). Tous nos bureaux et équipements sont régulièrement inspectés, en collaboration avec les représentants de la direction de l'immeuble, afin d'assurer la sécurité des membres de notre équipe. Nous avons désigné des gardes-incendie dans nos bureaux ainsi que des secouristes formés et des secouristes en santé mentale.



Nourrir le pouvoir de la communauté à travers les gens de L.E.K.

Nos groupes de ressources pour les employés (GRE) soutiennent les employés de différents horizons afin de promouvoir le bien-être des employés et de créer une organisation où nos employés veulent bâtir leur carrière. Nous sommes fiers de l'impact positif que nos GRE ont eu sur l'ensemble de notre organisation.



Mosaic@LEK



Mosaic est un groupe de ressources pour les employés de L.E.K. qui s'identifie comme membre ou allié d'un groupe minoritaire racial et/ou ethnique. Mosaic est composé de membres généraux de tous les bureaux ainsi que de groupes identitaires spécifiques tels que Asian@LEK, Black@LEK, Indigenous@LEK, Jewish@LEK et Latinx@LEK, qui s'efforcent tous de créer et de maintenir un environnement de travail inclusif.



Nourrir le pouvoir de la communauté à travers les gens de L.E.K. CONTINUÉ

Women@LEK



Women@LEK travaille à l'échelle de l'organisation et soutient les programmes mondiaux visant à promouvoir la diversité et à soutenir les femmes dans leur croissance et le développement de leur carrière de consultante. Women@LEK organise des événements, des opportunités de mentorat et des sommets régionaux et mondiaux, afin de connecter et de permettre aux femmes de réseauter – à l'interne et à l'externe – et de s'assurer que les femmes sont équipées pour réaliser leur plein potentiel et devenir des leaders.



Pride@LEK



Pride@LEK soutient les employés LGBTQ+ de l'entreprise en leur offrant un environnement accueillant, sûr et stimulant et en créant un sentiment d'appartenance à la communauté. Le groupe sert également de ressource pour les employés actuels et potentiels dont les membres de la famille s'identifient comme LGBTQ+ et accueille favorablement la participation du réseau plus large d'alliés de l'entreprise.



Nourrir le pouvoir de la communauté à travers les gens de L.E.K. CONTINUÉ

Des vétérinaires qui ont de l'impact



Vets with Impact cherche à améliorer la culture et l'avantage des talents de L.E.K. en attirant, en recrutant, en développant et en retenant des anciens combattants et des réservistes de haut calibre qui souhaitent poursuivre une carrière dans le conseil en stratégie. Vets with Impact crée un environnement accueillant pour les anciens combattants et les réservistes en facilitant les transitions de carrière des forces armées à la consultation en stratégie, en défendant les employés qui servent toujours dans la réserve militaire, en créant une camaraderie et un réseau de soutien mutuel entre les membres, et en transférant l'expertise en leadership militaire à l'ensemble de l'entreprise.

VETS WITH IMPACT@LEK

Parents@LEK



Parents@LEK fournit des ressources aux employés qui ont des enfants pour les aider à équilibrer leurs objectifs en tant que professionnels et parents. Ce groupe soutient les politiques favorables à la famille de L.E.K. et s'engage à fournir un environnement favorable aux parents qui travaillent, en fournissant des informations sur les politiques internes et les ressources externes.

PARENTS@LEK



Promouvoir les opportunités de croissance et de développement chez L.E.K.

Pour attirer et retenir les meilleurs talents, nous avons besoin d'un processus de recrutement transparent, juste et équitable.

Nous offrons à nos employés les meilleures opportunités de développement de carrière possibles pour les aider à grandir et à s'épanouir, pendant leur parcours L.E.K. et au-delà. Nous voulons élargir les horizons de nos employés, en les encourageant à saisir les opportunités de rechercher de nouvelles expériences. Nous croyons que cela permet à nos employés d'établir des relations profondes et des réseaux durables.



Attirer les meilleurs talents et assurer un processus de recrutement équitable

Nos équipes de recrutement se consacrent à la création d'un processus conçu pour maximiser l'équité et l'accessibilité. Tous nos employés qui participent aux entretiens avec les candidats suivent une formation sur les préjugés inconscients et des conseils sur la façon de prendre des décisions objectives à chaque étape du processus de recrutement.

Nous avons conçu un processus transparent et prévisible afin d'offrir une certitude aux demandeurs et de rendre le processus à la fois attrayant et rassurant. Les résultats sont communiqués clairement et officiellement à tous les candidats. Nous nous attaquons délibérément aux préjugés au sein du processus en supprimant le langage généré des descriptions de poste et en introduisant des étapes d'évaluation à l'aveugle du CV. Nous voulons rendre le processus accueillant pour tous, en veillant à ce que les candidats aient un ensemble diversifié d'intervieweurs, rencontrant généralement entre quatre et huit employés de L.E.K.

Notre programme de stages d'été

Chaque année, nous accueillons des associés d'été et des consultants d'été pour en savoir plus sur L.E.K. Plus de 40 % de nos associés et consultants d'été reviennent chez L.E.K. lorsqu'ils reçoivent une offre à temps plein.¹ Il s'agit d'une voie populaire vers une carrière chez L.E.K. ; 14 % de nos nouveaux associés et consultants à temps plein en 2023 avaient déjà fait un stage chez L.E.K.



« Lorsque je me suis joint à l'équipe en tant qu'associée, j'ai été impressionnée par l'orientation complète et les possibilités d'apprentissage continu, de la salle de classe officielle à l'apprentissage en cours d'emploi par les pairs. Les compétences que j'ai acquises chez L.E.K. étaient très transférables lorsque je suis passé du conseil aux services de base.

Victoria Li

Gestionnaire principal de la planification et des opérations de l'équipe des ressources humaines, Chicago

¹ Moyenne pondérée sur 5 ans de la conversion des postes d'associé d'été et de consultant d'été (2018-2022)

100%

des employés recruteurs reçoivent une formation sur les entretiens anti-préjugés

14%

de nos nouveaux associés et consultants à temps plein en 2023 avaient déjà effectué un stage chez L.E.K.



Promouvoir les opportunités de croissance et de développement chez L.E.K. CONTINUÉ

Développement de carrière

Chez L.E.K., nous aidons nos collègues à acquérir de nouvelles compétences et à faire progresser leur carrière. Nous avons des programmes de mentorat formels qui donnent à nos nouveaux associés l'occasion de bénéficier de l'expérience de certains de nos associés les plus expérimentés. Tous les employés se voient attribuer un coach en développement de carrière pour les aider à concevoir un plan de développement individuel pour faire progresser leur carrière, en s'appuyant sur les expériences de leur coach pour les guider.

Nous avons également des interactions plus informelles. Chaque nouvel arrivant se voit attribuer un « copain » pour l'accueillir au sein de l'entreprise et lui offrir des conseils sur d'autres questions quotidiennes. L.E.K. a également un programme de parrainage axé sur la mise en relation des femmes et des employés issus de minorités sous-représentées avec des cadres supérieurs qui peuvent leur donner des conseils et des plaidoyers. Nous croyons que ces initiatives créent un environnement dans lequel nos employés se sentent valorisés, entendus et encouragés à grandir.

Notre modèle d'apprentissage est pratique ; Cela se produit quotidiennement à tous les niveaux de carrière de notre réseau mondial, donnant aux employés l'occasion d'apprendre et de grandir ensemble. L.E.K. dispose également de l'un des programmes de formation les plus complets parmi ses concurrents. Les nouvelles embauches à tous les niveaux, de l'associé au gestionnaire, commencent par une orientation structurée pour les doter des compétences essentielles nécessaires, suivie d'un programme de trois ans soigneusement conçu pour s'assurer que nos employés reçoivent à la fois une formation en cours d'emploi et en classe.



Formation et promotion pour une culture plus collaborative

L.E.K. offre à nos employés une expérience d'apprentissage qui les encourage à rechercher des opportunités de développement personnel et professionnel.

Proposition de formation

Au cours de leur première année chez L.E.K., les nouveaux associés auront accès à un maximum de 130 heures de formation en ligne. Les nouveaux conseillers peuvent s'attendre à recevoir jusqu'à 90 heures d'apprentissage et de perfectionnement dans le cadre du programme de deux ans. Après chaque promotion interne, les employés reçoivent une formation pertinente pour les préparer à leur nouveau rôle.

Commentaires et promotion

Nous croyons que les commentaires doivent être partagés aussi souvent que possible. Nos employés reçoivent des commentaires réguliers tout au long de l'année, avec des points de contact à la fin de chaque cas, ainsi que des séances d'examen formelles deux fois par an pour convenir des objectifs de développement pour les six mois suivants. Nos employés sont régulièrement considérés pour une promotion. Ce processus permet à nos collègues talentueux et ambitieux de réagir rapidement et efficacement aux commentaires et d'accélérer leur développement personnel ; Plus d'un tiers (34 %) de nos employés consultants ont reçu une promotion en 2023. Les promotions sont méritocratiques et tous les employés sont évalués en fonction de leurs performances et de leur préparation au prochain rôle.



RETOUR À L'ÉPOQUE DU BUREAU

Nos bureaux en Australie réservent une journée chaque mois à des événements et à des initiatives principalement axés sur l'apprentissage et le développement. Une sélection de sessions de formation est à la disposition des employés, ciblées à différents niveaux, d'une durée de quelques heures à une journée complète. Non seulement cette initiative donne aux employés l'accès à plus de 100 heures de formation chaque année en plus du programme de développement qui leur est alloué, mais elle permet à tous les employés de se réunir et de se connecter en personne chaque mois.

RECONNAISSANCES INDIVIDUELLES

- **Jen Wu** : Étoile montante de la profession 2023
- **Lucas Pain** : Meilleur consultant 2023 : Excellence en leadership
- **Tobias Koesters** : Excellence du service à la clientèle 2023
- **Darren Perry** : Excellence en matière de bénévolat 2023
- **Gigi Wong** : Prix des leaders émergents 2023

Célébrer nos équipes

Au-delà des reconnaissances individuelles, nous croyons également qu'il est important de reconnaître les réalisations d'équipe. Nous avons actuellement deux prix mondiaux où des initiatives internes ou des projets clients qui ont eu un impact particulièrement important sont célébrés chaque année :

- **Le prix Iain Evans Client Impact Award** reconnaît l'engagement exceptionnel envers l'innovation, l'impact et l'obtention de résultats pour nos clients. Ce prix reflète l'engagement indéfectible du fondateur Iain Evans envers les résultats de nos clients, qui a servi de base solide à nos activités mondiales.
- **Le prix Stuart Jackson pour les collègues et les avantages communautaires** reconnaît les initiatives internes ou le travail effectué auprès de clients qui profitent à nos collègues, à nos communautés et/ou à la société dans son ensemble. Ce prix reflète l'engagement de Stuart Jackson, vice-président du conseil d'administration et récent associé directeur mondial, de faire de L.E.K. un endroit où il fait bon travailler, d'avoir un impact positif sur nos communautés et d'aider à façonner un monde meilleur.



Formation et promotion pour une culture plus collaborative SUITE

Proposition de formation des employés

Formation d'introduction et intégration des L.E.K.

Tous les nouveaux employés de L.E.K. participent à un programme d'orientation complet et de premier ordre pour les initier au travail et à la culture de travail chez L.E.K. Consulting.

Programmes de formation autonomes et à son rythme

L.E.K. offre aux employés la possibilité d'affiner leurs compétences dans des domaines tels que les données et l'analyse (par exemple, Tableau ou Alteryx) via les formations en ligne et les programmes de certification Kubicle.

Formation aux services de base

Nos employés Core Services bénéficient également d'offres de formation de conseil pertinentes. Ils peuvent recevoir un soutien de développement professionnel pour la qualification sectorielle dans différentes fonctions (telles que les qualifications CIPID Finance et RH). Les employés des services de base animent et assistent également à des masterclasses animées par nos experts fonctionnels (tels que les données et l'analyse, la gestion des connaissances et le numérique).

Possibilités de formation spécifiques à la promotion

Les délais de promotion sont rapides chez L.E.K., 34 % des employés consultants ayant été promus à un nouveau rôle en 2023 ; À ce titre, nous fournissons à nos employés le soutien nécessaire pour réussir dans les responsabilités de leur nouveau rôle par le biais de formations de promotion, d'orientation et de développement. Cette formation prépare nos employés à réussir dans leur nouveau rôle et sert de base à leurs programmes de formation continus et spécifiques à leur rôle au fur et à mesure de leur développement.

Possibilités de formation spécifiques au bureau

Nos équipes de direction locales et régionales adaptent la formation à leurs bureaux et régions spécifiques. Une sélection de sessions de formation est à la disposition des employés, ciblées à différents niveaux, d'une durée allant de quelques heures à une journée complète (10 heures). Cette initiative permet aux employés d'accéder à plus de 100 heures de formation chaque année (y compris des formations en ligne) en plus du programme de développement qui leur est alloué.

L'OFFRE DE FORMATION SPÉCIFIQUE AU RÔLE DE L.E.K.



Les nouveaux associés sont formés selon sept parcours, qui s'étendent sur un programme de trois ans basé sur la permanence afin de doter les employés d'un ensemble de compétences fondamentales en matière de conseil :

- Recherche
- Technique
- Quantitatif
- Finances
- Comptabilité
- Gestion
- Stratégie



Les consultants sont formés à travers cinq parcours pour améliorer leurs compétences en matière de conseil avec des compétences en leadership de projet et d'équipe :

- Circonstances courantes
- Quantitatif
- La communication
- Gestion
- Résolution de



problèmes Les collaborateurs seniors du conseil reçoivent une formation pour les aider à développer leurs compétences en gestion et en leadership :

- Leadership d'équipe et suivi
- Engagement de la direction
- Présentation aux médias et au conseil d'administration
- Conférence mondiale sur la gestion
- Gestion entreprise et commerciale



Encourager l'apprentissage continu dans l'intérêt de l'individu et de l'organisation.

L.E.K. continue de développer de nouvelles capacités afin que nos employés aient un meilleur accès à un plus large éventail de possibilités pour développer leurs propres compétences.

ÉCHANGER

Grâce au programme SWAP, les employés peuvent échanger leur place avec un collègue dans un autre bureau de L.E.K. pendant six mois, ce qui leur donne la chance de faire l'expérience de la vie et du travail dans un autre pays. Notre programme SWAP contribue également à garantir que notre culture L.E.K. unique est cohérente à l'échelle mondiale. En moyenne, nous organisons 50 SWAP chaque année, offrant des opportunités internationales à 10 à 20 % des employés éligibles.¹

Stages

Nous reconnaissons l'énorme valeur que les stages offrent à notre entreprise : un congé de courte durée pour les employés consultants afin d'élargir leurs horizons et leurs capacités en faisant du bénévolat pour un organisme à but non lucratif de leur choix.

Détachements

Nous aidons nos consultants à acquérir des informations directes sur les entreprises et les secteurs par le biais de détachements offrant une expérience pratique avec un client L.E.K.

Rotations internes

Nous donnons aux consultants l'opportunité de travailler dans l'une des fonctions internes non consultatives de L.E.K., telles que la durabilité, les données et l'analyse, les rôles de spécialiste sectoriel et de chef du personnel.

¹ Sur la base des swaps de 2023, avec des cohortes cibles définies comme les associés seniors/A2, les consultants associés et les consultants associés seniors.

Mécénat éducatif

Nous proposons des parrainages d'écoles de commerce aux employés pour les soutenir dans leur formation continue. Bien que le parrainage d'une école de commerce soit courant chez nos contemporains, nous sommes fiers du soutien que nous apportons à nos employés dans leur préparation à l'école de commerce et des responsabilités de leadership accélérées qu'ils ont lorsqu'ils reviennent à L.E.K. après l'obtention de leur diplôme. Nous encourageons également un grand nombre de nos employés des services de base à obtenir des qualifications et des accréditations dans leurs domaines de spécialisation, ce qui leur permet de se tenir au courant des derniers développements dans leurs domaines d'expertise.

Anciens

Le voyage L.E.K. se poursuit même après le départ de nos employés pour poursuivre de nouvelles entreprises. Nos anciens élèves font partie de la communauté étendue L.E.K. de 10 000+ individus, dont 7 100+ anciens élèves dans 60+ pays et ~80 industries. Nous avons un programme actif pour les anciens qui offre aux anciens employés la possibilité de rencontrer et d'échanger avec les dirigeants actuels de L.E.K., virtuellement et en personne. En 2023, nous avons célébré le 40e anniversaire de l'entreprise et organisé 17 événements pour les anciens élèves dans le monde entier. Nous avons également un nombre croissant d'anciens élèves à temps plein qui reviennent et ceux qui nous soutiennent en tant que conseillers sur des travaux spécifiques avec des clients.

Les employés et les anciens de L.E.K. nous racontent les amitiés durables qu'ils ont nouées chez L.E.K. Nos employés apprécient la communauté L.E.K. et nous fournissons les ressources nécessaires pour organiser des événements afin de rassembler nos gens de manière informelle, avec un calendrier chargé de différentes activités qui comprend quelque chose pour tout le monde. Nous organisons également des événements plus structurés, y compris des réunions hors site et annuelles, pour donner à nos employés du monde entier la chance de se réunir, de partager des idées et de créer des amitiés durables.





NOTRE COMMUNAUTÉ

Façonner de meilleures communautés pour un monde meilleur

« Résoudre pour un avenir meilleur » n'est pas seulement un slogan, c'est un principe directeur qui façonne chaque aspect de notre travail. Depuis plus de trois décennies, nous nous engageons dans des projets pro bono qui créent des changements positifs, en abordant des problèmes sociaux urgents, allant de l'amélioration des systèmes d'éducation à l'amélioration de l'accessibilité des soins de santé. Nos employés passionnés donnent régulièrement de leur temps et de leurs compétences à des organismes de bienfaisance locaux et à des événements communautaires, avec des impacts tangibles qui transforment des vies et élèvent des communautés entières.



Profiter aux communautés grâce à des projets pro bono et de bénévolat

Chez L.E.K., nous aidons nos employés à faire une différence grâce à notre programme de longue date de travail bénévole.

Le travail pro bono de L.E.K. comprend à la fois des projets pro bono parrainés par L.E.K., impliquant nos employés consultants travaillant à temps plein avec des organisations à but non lucratif, et des projets pro bono bénévoles gérés par des équipes de collègues en plus de leur travail quotidien. En 2023, ~20 % des employés consultants ont participé à un engagement L.E.K. ou bénévole.

Notre travail pro bono chez L.E.K. est conçu pour maximiser notre impact à la fois au niveau local et mondial. Nous travaillons avec des organisations locales à proximité immédiate des bureaux de L.E.K., allant des hôpitaux pour enfants et des maisons de soins aux fonds d'impact social, ainsi qu'avec des organisations caritatives internationales. L.E.K. s'engage à soutenir ces organisations, en déployant ses capacités stratégiques pour les aider à se développer, à élaborer des plans de croissance et à renforcer leur impact sur la communauté.

Projets pro bono L.E.K.

Depuis près de 30 ans, L.E.K. offre des services pro bono. En 2023, nos bureaux mondiaux ont versé une valeur estimée à plus de 3 millions de dollars en dossiers pro bono et en dons de bienfaisance. Nous sommes fiers de nous associer à des organisations qui servent leurs communautés.

Projets bénévoles pro bono portés par nos collaborateurs

En plus des projets officiels L.E.K. PRO BONO, nos employés fournissent également des services de conseil sur une base volontaire, par le biais d'Advance Pro Bono et d'Inspire. Ces projets sont gérés par des membres juniors de notre entreprise, ce qui leur donne l'occasion de se développer et de grandir en tant que leaders et d'avoir un impact positif sur le monde.



« Chez L.E.K., nous croyons qu'il ne suffit pas de faire du bon travail pour nos clients et de constituer une excellente équipe pour bâtir un grand cabinet. Grâce à nos vastes programmes de bénévolat, de bénévolat et de dons de bienfaisance, nous visons à avoir un impact durable dans nos communautés.

Manny Picciola
Responsable régional des Amériques, directeur général et associé (ancien responsable du programme pro bono américain), Chicago

FAITS MARQUANTS DE 2023

+ de 2,6 millions de dollars

Valeur des projets pro bono parrainés par L.E.K.

100+

Employés consultants participant à des projets de conseil pro bono ou bénévoles

30+

Projets de volontariat menés ou encadrés par des consultants juniors

25%+

Employés faisant un don à une organisation caritative dans le portail GivingBack@ LEK

~450 000 \$

Dons à l'échelle mondiale sous forme de dons d'employés et de financement de contrepartie

100+

Collectes de fonds et activités de bénévolat



Partager l'expertise de L.E.K. pour avoir un impact positif sur nos communautés

PROJETS PRO BONO L.E.K.



Autistica

Autistica est une organisation caritative basée au Royaume-Uni, dont le siège est à Londres, qui se concentre sur le financement de la recherche et des campagnes pour les personnes autistes. Sa mission est de créer des percées qui permettent aux personnes autistes de vivre plus heureuses, en meilleure santé et plus longtemps. Cela est facilité par le financement de la recherche, l'élaboration des politiques et une collaboration plus étroite avec les personnes autistes.

L.E.K. a aidé Autistica à créer un plan visant à développer des solutions fondées sur des données probantes visant à donner aux personnes autistes les moyens d'améliorer leurs compétences professionnelles tout en permettant aux employeurs de constituer une main-d'œuvre neurodiversifiée et inclusive.

En identifiant les obstacles à l'emploi à chaque étape du parcours professionnel des personnes autistes et en segmentant les interventions et les recherches proposées entre celles qui affectent directement la carrière des individus et celles qui influencent plus largement les pratiques des employeurs, L.E.K. a soutenu Autistica dans le développement d'un ensemble d'initiatives qui pourraient aboutir à un doublement du taux d'emploi de la population autiste du Royaume-Uni.

« Travailler sur le projet avec Autistica a été vraiment gratifiant. Non seulement le travail de cas a été significatif, car nous avons collaboré pour articuler la proposition de valeur convaincante d'Autistica concernant le problème du sous-emploi autistique, mais il a également fourni une précieuse opportunité de passer en grade en tant que nouvel associé et a été une excellente expérience d'apprentissage.

Daniel Hiver

Consultante associée, Londres



Œuvres sœurs

SisterWorks est une entreprise sociale à but non lucratif qui cherche à autonomiser économiquement les femmes migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile en Australie. SisterWorks fournit une éducation et une formation pour équiper les femmes réfugiées et migrantes à surmonter les obstacles et à entrer sur le marché du travail en Australie. SisterWorks fonctionne également comme une entreprise sociale qui vend des produits uniques fabriqués par les membres de sa communauté, offrant ainsi des opportunités d'emploi supplémentaires.

Au cours des dernières années, SisterWorks a connu une croissance significative de la demande pour ses services, ses membres et son réseau de partisans. L.E.K. a aidé SisterWorks à élaborer une feuille de route numérique de trois ans dans l'ensemble de ses unités commerciales afin de résoudre les problèmes numériques existants et de privilégier les solutions simples et peu coûteuses.

Le travail de L.E.K. permettra à SisterWorks de transformer ses capacités numériques, ce qui permettra à l'organisation de se développer plus rapidement et de soutenir plus efficacement les femmes réfugiées et migrantes en Australie. Le travail a fourni une feuille de route et une certitude à l'équipe de SisterWorks pour l'avenir.

« La bonne infrastructure numérique est d'une importance vitale pour les organisations à but non lucratif comme SisterWorks Inc. L.E.K. Consulting comprend notre vision et nos défis et, avec leur soutien professionnel, nous avons produit une stratégie numérique avec une feuille de route de trois ans pour transformer la plateforme et les pratiques numériques de SisterWorks, ce qui nous permet de performer de la manière la plus productive avec un impact maximal. »

Ifrin Fittock

PDG de SisterWorks



Partager l'expertise de L.E.K. pour avoir un impact positif sur nos communautés

CONTINUER

PROJETS PRO BONO L.E.K.



Aliments de première qualité

Top Box Foods est une organisation à but non lucratif basée à Chicago qui s'approvisionne, emballe et livre des produits alimentaires sains aux personnes et aux communautés qui luttent contre la malnutrition (par exemple, les bénéficiaires de SNAP/EBT). Top Box Foods a approché L.E.K. Consulting afin d'élaborer un plan stratégique clair visant à obtenir des sources de financement durables.

L.E.K. a structuré cet engagement en deux phases : Au cours de la phase 1, L.E.K. a d'abord identifié une longue liste de financements d'agences fédérales et étatiques liés à l'alimentation et à la nutrition. Grâce à des recherches primaires et secondaires, l'équipe de L.E.K. a réduit une liste restreinte de sources de financement qui sont relativement durables et qui s'harmonisent bien avec la mission de Top Box Foods.

Au cours de la phase 2, L.E.K. a formulé un plan stratégique décrivant la meilleure façon pour Top Box Foods d'accéder à ces fonds tout en restant engagée dans sa mission de fournir des aliments sains et abordables à la communauté. Top Box Foods a reçu une base de données exhaustive sur les sources de financement de l'alimentation et de la nutrition aux États-Unis.

« Travailler sur un engagement pour un organisme à but non lucratif a été incroyablement gratifiant. Non seulement c'était une occasion d'apprentissage, mais c'était aussi une source d'inspiration de suivre l'impact de ce travail.

Jeune Lu
Consultante associée, Londres



Fondation One Fact

La One Fact Foundation utilise l'apprentissage automatique et les principes de l'open source pour transformer l'accès et l'efficacité des soins de santé. One Fact utilise des outils informatiques pour améliorer les résultats en matière de santé en augmentant la transparence, en réduisant les charges administratives, etc. L'une des grandes initiatives de la fondation est de démystifier la tarification des soins de santé en augmentant la transparence sur la tarification de procédures similaires dans tous les établissements.

Bien qu'elle disposait d'un certain nombre d'outils différents, la One Fact Foundation ne savait pas comment utiliser au mieux son temps et ses efforts pour obtenir un impact maximal. Ils se sont engagés avec L.E.K. pour fournir une justification stratégique à la poursuite de différents cas d'utilisation de l'apprentissage automatique dans les soins de santé.

L.E.K. a réalisé un projet pour la One Fact Foundation à travers deux axes de travail majeurs. Tout d'abord, L.E.K. a évalué l'attractivité de plusieurs cas d'utilisation dans lesquels One Fact pourrait déployer ses capacités logicielles. Deuxièmement, L.E.K. a travaillé avec One Fact pour identifier une stratégie optimale de « mise sur le marché » pour ChildFx dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (PRFI).

L.E.K. a été en mesure d'identifier d'importantes poches de valeur pour les PRFI en réduisant le fardeau administratif et procédural et en augmentant l'efficacité des médecins ou des radiologistes en fournissant une deuxième évaluation confirmatoire des images radiographiques. L.E.K. a été en mesure d'aider One Fact à cristalliser la proposition de valeur de ChildFx dans les PRFI. En outre, L.E.K. a été en mesure de mettre One Fact en relation avec un KOL de premier plan dans le domaine de l'IA en radiologie et une initiative de santé mondiale qui fournit des services de radiologie dans les PRFI.

« L'un des principaux avantages de travailler avec L.E.K. a été leur explication de la façon dont notre utilisation de l'IA nous différencie. Ce travail a donné lieu à une conversation de 45 minutes avec un donateur majeur, grâce à laquelle nous avons recueilli 100 000 \$ US ! Nous nous développons maintenant à l'échelle nationale aux États-Unis et à l'international dans les pays à revenu faible et intermédiaire où notre IA open source peut faire le plus de bien.

Jaan Li
Fondateur et président, Fondation One Fact



Partager l'expertise de L.E.K. pour avoir un impact positif sur nos communautés

CONTINUER

PROJETS PRO BONO L.E.K.



Créer des communautés plus saines

Creating Health Communities (CHC) est une organisation à but non lucratif qui vise à créer une meilleure équité en matière de santé pour les communautés à travers les États-Unis, en mettant l'accent sur la santé maternelle afro-américaine. Pour ce faire, ils collectent des fonds et s'associent à des organisations communautaires locales pour fournir des soins de santé, une éducation et un soutien aux femmes et aux enfants de la communauté.

Le CHC a remarqué que ses sources de financement changeaient. Avec le changement de génération, la façon dont les gens choisissaient de faire des dons à des organismes à but non lucratif changeait également. Ils voulaient que cela soit évalué et que nous examinions leur proposition de valeur et que nous voyions si elle résonnait toujours avec les communautés dans lesquelles ils travaillaient. Dans l'ensemble, ils voulaient que nous identifions les opportunités potentielles de collecte de fonds afin qu'ils puissent changer ou trouver de nouvelles façons d'obtenir des commandites.

Nous avons détaillé les stratégies que les CSC peuvent exploiter pour mettre en évidence leur proposition de valeur unique afin de générer des revenus pour les grands organismes de bienfaisance et les organisations communautaires dans le cadre des dons en milieu de travail et du financement lié à l'équité en santé. Le CCH a été en mesure de prendre connaissance de nos constatations pour l'informer de ses prochaines décisions stratégiques. Ils ont été en mesure de déplacer la portée de leur travail de la collecte de fonds vers l'étude de marché et l'éducation.

« La collaboration entre CHC et L.E.K. a été inestimable. (...) L'équipe de L.E.K. a été professionnelle, réactive et c'était un plaisir absolu de travailler avec elle, allant au-delà des attentes pour nous aider à recueillir des informations pertinentes pour soutenir nos efforts. (...) J'espère certainement que nous aurons l'occasion de nous engager à nouveau avec l'équipe de L.E.K. à l'avenir.

Stacie Dennis

Vice-présidente, Créer des communautés plus saines

AUTRES PROJETS



Parmi les autres projets pro bono réalisés récemment, citons la refonte stratégique d'un organisme à but non lucratif voué à l'amélioration des opportunités pour les professionnels noirs dans le théâtre (**Black Theatre Coalition**) et une stratégie d'expansion pour un organisme de lutte contre l'insécurité alimentaire et l'impact environnemental du gaspillage alimentaire (**Share My Meals**), qui sont présentés dans ces vidéos.

« En tant que conseiller stratégique auprès de clients dans un éventail d'industries et de gammes de services, L.E.K. possède une énorme quantité d'expertise et de talent qui peut être mise à profit pour le bien. C'est un privilège de pouvoir tirer parti de notre plus grand atout pour aider des organismes méritants à avoir un impact positif sur les communautés.

Laura Brookhiser

Directeur général et associé (leader du programme pro bono américain), Boston



Partager l'expertise de L.E.K. pour avoir un impact positif sur nos communautés CONTINUER

Projets bénévoles pro bono portés par nos collaborateurs

INSPIRE

Inspirer

Nos bureaux américains soutiennent Inspire, une organisation caritative nationale 501(c) (3) gérée par des bénévoles qui fournit des services de conseil aux organisations à but non lucratif. La mission d'Inspire est de construire un monde meilleur en aidant les organisations à but non lucratif par le biais d'une réflexion stratégique et d'une analyse axée sur les résultats. Cela permet aux organisations à but non lucratif de développer de nouvelles capacités dans des disciplines telles que la planification stratégique, la modélisation financière et les communications marketing.

Parmi les faits saillants de 2023, citons l'élaboration d'une stratégie de collecte de fonds pour un organisme à but non lucratif offrant une éducation musicale à Chicago (remportant le prix Inspire pour le projet le plus percutant de l'année) et l'élaboration d'une stratégie de rétention et d'engagement des mentors pour un organisme national à but non lucratif offrant du mentorat aux jeunes.



Advance PRO BONO

Advance Pro Bono

Fondée à Londres et gérée de manière indépendante par L.E.K. Associates and Consultants depuis 2015, Advance Pro Bono (APB) est une organisation caritative enregistrée qui fournit des services de conseil à des organisations à but non lucratif. Il travaille avec un éventail d'organisations à but non lucratif, des petites organisations locales aux dirigeants d'organisations à but non lucratif ayant une présence internationale.

Parmi les faits saillants du projet de 2023, mentionnons le soutien à la stratégie de collecte de fonds des milléniaux pour un hôpital pour enfants, l'élaboration d'un modèle de plan d'affaires pour évaluer les finances de réaménagement d'un fournisseur de soins, l'évaluation d'un programme pilote pour un organisme de bienfaisance pour enfants et la veille concurrentielle sur les offres d'entreprise d'un organisme de bienfaisance LGBTQ+.

« Advance Pro Bono a été un point culminant de ma carrière L.E.K. à ce jour, car il donne aux bénévoles la chance de mettre à profit leurs compétences en matière de conseil dans le secteur caritatif et de voir visiblement l'impact de leur travail significatif. »

Erica Wallace

Consultante et membre du comité APB, Londres

IMPERIAL

Mentorat de l'Imperial Consulting Group (Imperial College London)

L.E.K. est un partenaire de longue date de l'Imperial Consulting Group de l'Imperial College de Londres. Dans le cadre de ce partenariat, les employés de L.E.K. consulting assurent la supervision et l'orientation des équipes d'étudiants pour les aider à réussir.

Parmi les faits saillants du projet de 2023, citons l'aide apportée à une banque de rue pour permettre à ses clients d'atteindre la neutralité carbone, l'identification de nouvelles opportunités d'utilisation de produits biodégradables et la mise à l'essai sur le marché de solutions technologiques novatrices pour soutenir les personnes âgées de la communauté.



Faire un don à des groupes qui font une différence

L.E.K. a une tradition de dons de bienfaisance et a établi des partenariats à long terme qui s'étendent sur des décennies avec des organismes de bienfaisance et d'autres organismes sans but lucratif de notre communauté.

Nous encourageons nos employés à contribuer à l'élaboration de la stratégie de L.E.K. en matière de dons de bienfaisance afin de maximiser notre impact en fonction de ce qui compte pour eux et de leurs expériences de vie dans notre communauté. Nos employés sont également invités à nommer les causes qu'ils ont choisies pour figurer dans notre liste d'organismes de bienfaisance. Par exemple, le bureau de London soutient régulièrement The Passage and Great Ormond Street Hospital Children's Charity, mais les membres de l'équipe locale déterminent également collectivement les principaux organismes de bienfaisance auxquels le bureau centralisera la collecte de fonds tout au long de l'année. En 2023, les organisations caritatives étaient Alzheimer's Research UK et The Ocean Cleanup, qui ont été soutenues par des ventes régulières de pâtisseries et des dons lors d'événements locaux. Les événements organisés par le bureau permettent à nos équipes mondiales de s'associer à la culture de dons de bienfaisance de l'entreprise.

« Je roule depuis plus de 15 ans avec l'équipe de L.E.K. dans le Pan-Mass Challenge, un important vélothron de collecte de fonds à travers le Massachusetts. Les progrès réalisés dans le traitement du cancer et les soins aux patients ont été incroyables, rendus possibles grâce à ce soutien.

Lain Anderson
Directeur général, Boston

Programme de dons GivingBack@LEK

L.E.K. a lancé le programme GivingBack@LEK en février 2022 afin de faciliter les campagnes de dons à l'échelle de l'entreprise et d'accroître l'impact des dons des employés grâce à des contributions de contrepartie de l'entreprise. Le programme comprend un contrepartie caritative dollar pour dollar pour les dons à des organismes sans but lucratif qualifiés, mais récompense également le temps que les employés consacrent au bénévolat avec un taux horaire gagné pour le crédit de don.

En 2023, environ 450 000 \$ ont été donnés par le biais de GivingBack@LEK à 235 causes différentes, y compris des organismes de bienfaisance désignés par les employés. Certaines des contributions les plus importantes ont été versées à Pan Massachusetts Challenge Inc., que le bureau de Boston soutient depuis plus de 15 ans par le biais d'efforts de collecte de fonds, d'une vente aux enchères caritative et de la participation à une course cycliste de deux jours au profit de la recherche sur le cancer à Dana Farber. À la suite du tremblement de terre en Turquie et en Syrie, L.E.K. a également collecté plus de 15 000 \$ auprès d'organisations caritatives mondiales (l'Association américaine pour le HCR, l'International Rescue Committee, Save the Children, la Croix-Rouge britannique, l'International Medical Corps (Royaume-Uni) et la Croix-Rouge australienne) pour les efforts de sauvetage et de secours.



« Le don sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de notre argent, de notre temps ou de notre expertise en matière de conseil, fait partie intégrante de l'identité et de la mission de L.E.K. Notre plateforme mondiale GivingBack connecte nos employés à cette mission, leur permettant de faire des dons aux causes qui leur tiennent le plus à cœur. Non seulement le cabinet encourage cela, mais il s'engage également à leurs côtés pour multiplier leur impact.

Stuart Robertson
Associé (membre du comité de GivingBack@LEK mondiale), Londres

Dons communautaires et bénévolat

L.E.K. a mis en place un réseau mondial de groupes d'impact communautaire locaux qui s'efforcent de renforcer l'engagement et les contributions des employés à leurs communautés locales. Les groupes d'impact communautaire mènent divers efforts de collecte de fonds et de bénévolat, tels que des ventes aux enchères caritatives, des événements de collecte de fonds, des collectes de dons et des événements de bénévolat. En 2023, nos employés ont fait du bénévolat pour + de 30 causes dans le monde.



Adopter l'esprit de donner pour le bien des autres

Amériques

En 2023, plus de 27 % des employés des Amériques ont fait des dons à des organisations ayant le programme GivingBack@LEK. Les bureaux américains ont soutenu Movember, organisé des collectes de nourriture et de jouets et organisé des ventes aux enchères caritatives. Parmi les organisations partenaires sélectionnées, citons Pan Massachusetts Challenge Inc, Houston Humane Society, Minds Matter Houston, Operation Underground Railroad Inc, City Harvest Inc, HERHealthEQ Corp et Larkin Street Youth Services. Des journées de bénévolat à l'échelle du bureau ont également été coordonnées entre six bureaux américains pour soutenir leurs communautés locales.

L.E.K. Boston a fait du bénévolat auprès de neuf organisations : Playworks, Community Servings Inc, Cradles to Crayons, Victory Programs Inc, The Greater Boston Food Bank Inc, Animal Rescue League of Boston, Haley House Inc, New England Center and Home for Veterans, ainsi que le Pan Massachusetts Challenge Inc.

L.E.K. Los Angeles a organisé un effort de nettoyage à Venice Beach avec One Sea Star Inc, et des employés de Houston se sont portés volontaires avec la Houston Humane Society pour emballer de la nourriture, organiser les fournitures et prendre soin des animaux.

En Amérique du Sud, L.E.K. Sao Paulo a soutenu l'inclusion sociale en organisant un concours axé sur la création d'un diagnostic et d'un plan stratégique pour l'Instituto Gabi, une organisation fondée sur la conviction de l'importance d'aider les autres.



« Les LEKers du bureau de Boston ont toujours été passionnés par les causes locales et les organisations à but non lucratif. Nous avons été heureux d'avoir d'innombrables événements de bénévolat, des collectes de dons et des séances d'information pour renforcer le lien avec notre communauté !

Sarah Gottlieb

Consultante associée, Boston

Europe

Le plus grand événement de l'année pour L.E.K. London a été sa vente aux enchères caritative annuelle qui a soutenu Alzheimer's Research UK, The Passage et Great Ormond Street Hospital Children's Charity. Le bureau de Londres a également organisé des événements plus petits, des ventes de pâtisseries et des tirages au sort tout au long de l'année.

Parmi les autres collectes de fonds, mentionnons le Global L.E.K. Festive Fitness Challenge, dont les participants ont fait un don au profit de l'International Rescue Committee du Royaume-Uni, de Médecins Sans Frontières et de Save the Children.

Les membres du groupe Paris Women@LEK ont participé à la course de 10 km d'Odyssea en soutien à Gustave Roussy, une cause qui finance la recherche dans la lutte contre le cancer, et au bureau de L.E.K. Munich pour Lichtblick Seniorenhilfe e.V. qui soutient les personnes âgées dans le besoin.

APAC

L.E.K. Sydney a soutenu la Kokoda Track Foundation Limited, City Community Care Incorporated et BlaQ Aboriginal Corporation dans une vente aux enchères caritative qui a permis de récolter plus de 13 000 \$. Les bureaux de Sydney et de Melbourne ont également recueilli 6 000 \$ pour Movember et ont soutenu la plus grande collecte de fonds du Cancer Council Australia à Sydney. Le Cancer Council Australia plaide pour la recherche, la prévention et le traitement du cancer tout en soutenant les patients et les familles.

Les équipes de consultants de L.E.K. Australia ont également participé à une journée de bénévolat pour aider une organisation à développer des supports stratégiques. Parmi les autres événements organisés par L.E.K. APAC, citons la participation du bureau de Tokyo à l'ascension de la tour TELL Tokyo, qui a permis de collecter des fonds pour le soutien en cas de crise et de santé mentale pour la communauté internationale au Japon.





NOS OPÉRATIONS

Bâtir une organisation qui incarne l'intégrité, la confiance et la transparence

Une gouvernance solide est essentielle à la réalisation des objectifs de durabilité à long terme. Les fondateurs ont fondé L.E.K. en 1983 avec l'intention explicite de bâtir l'entreprise sur les bases de l'intégrité et des pratiques commerciales responsables. Aujourd'hui, nous intégrons le développement durable dans l'ensemble de nos activités. À mesure que les attentes du marché en matière de durabilité et de bonne gouvernance évoluent, nous restons adaptatifs et flexibles, toujours centrés sur la pertinence, l'avant-gardisme et la détermination de notre stratégie de gouvernance.

Maintenir la surveillance et la transparence dans l'ensemble de l'organisation

Le conseil d'administration de L.E.K.

Le conseil d'administration de L.E.K. examine et guide la stratégie de durabilité de l'entreprise, en fixant nos objectifs stratégiques en matière de durabilité, en supervisant l'exécution de la stratégie, en intégrant ces objectifs dans nos opérations et en surveillant les progrès de l'entreprise par rapport à ceux-ci. Le conseil d'administration de L.E.K. tient compte des impacts environnementaux et sociaux lorsqu'il examine les initiatives majeures, les risques d'affaires et les plans stratégiques et financiers. Le conseil identifie également les risques et les opportunités ESG en collaboration avec le comité de risque.

En savoir plus sur notre [équipe de direction](#).

Comités du conseil d'administration

Les comités ESG, Risque et Audit du conseil d'administration de L.E.K. fonctionnent en vertu des pouvoirs délégués par le conseil et supervisent collectivement l'efficacité, la performance et l'exécution de la stratégie et des efforts de la société sur les sujets ESG et de durabilité, y compris la gestion des risques ESG et l'information non financière.

Gestion du risque

Les questions liées aux risques de durabilité sont intégrées dans les processus de gestion des risques de L.E.K. Nos processus identifient et évaluent les risques et les opportunités environnementaux et sociaux, en tenant compte à la fois des impacts sur l'entreprise et de ceux résultant des actions de L.E.K. Il s'agit notamment des risques réglementaires, de réputation, opérationnels et juridiques, dans tous les domaines des droits de l'homme, des droits du travail, de la lutte contre la corruption et de l'environnement.

De plus, nous surveillons les risques liés à notre chaîne de valeur en matière de durabilité et avons établi des processus de déclaration pour toute activité qui pourrait ne pas répondre à nos exigences afin de nous assurer que ces risques sont signalés et que des mesures correctives sont prises au besoin.

1 La norme ISO 27001 ne couvre que L.E.K. Consulting LLC.



Pour les risques identifiés, nous examinons les mesures d'atténuation, d'adaptation et d'action, et nous avons mis en place des politiques, des programmes de conformité d'entreprise et des plans de continuité des activités. Nous adhérons également à la norme ISO 27001

¹ standard . C'est le rôle du comité des risques de L.E.K. de surveiller et d'auditer l'efficacité de nos politiques et des mesures d'atténuation des risques que nous avons adoptées, afin de s'assurer que L.E.K. traite adéquatement les risques actuels en matière de durabilité et maximise les opportunités disponibles. Ceux-ci sont mis à jour en fonction des modifications apportées à la loi, à la réglementation ou aux données commerciales disponibles.

Opérations

Le comité d'exploitation mondial (GOC) de L.E.K., dirigé par Clay Heskett, associé directeur mondial de L.E.K., est chargé d'atteindre nos objectifs de durabilité et d'ESG dans le cadre de ses domaines de responsabilité stratégiques et opérationnels. Le gouvernement du Canada veille à ce que notre stratégie de développement durable soit mise en œuvre parallèlement à la stratégie commerciale à long terme de L.E.K. L.E.K. intègre le développement durable dans ses activités par le biais d'une fonction interne de développement durable, d'un comité directeur du développement durable et de responsabilités au niveau de la direction pour les questions liées au développement durable.

« Depuis plus de 40 ans, la direction de L.E.K. recherche l'intégrité dans la gestion quotidienne de l'entreprise et dans ses relations avec les parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise... Dans tous les forums de gouvernance que nous opérons, y compris le conseil d'administration et ses comités, le comité d'exploitation mondial, les comités de direction régionaux, il y a un fort esprit d'essayer de faire ce qui est juste, pas seulement ce qui est opportun ou le mieux sur un ensemble restreint d'indicateurs clés de performance.

Stephen Sunderland

Associé, membre du conseil d'administration, responsable de la région APAC et membre du comité ESG, Singapour



Maintien de la surveillance et de la transparence dans l'ensemble de l'organisation

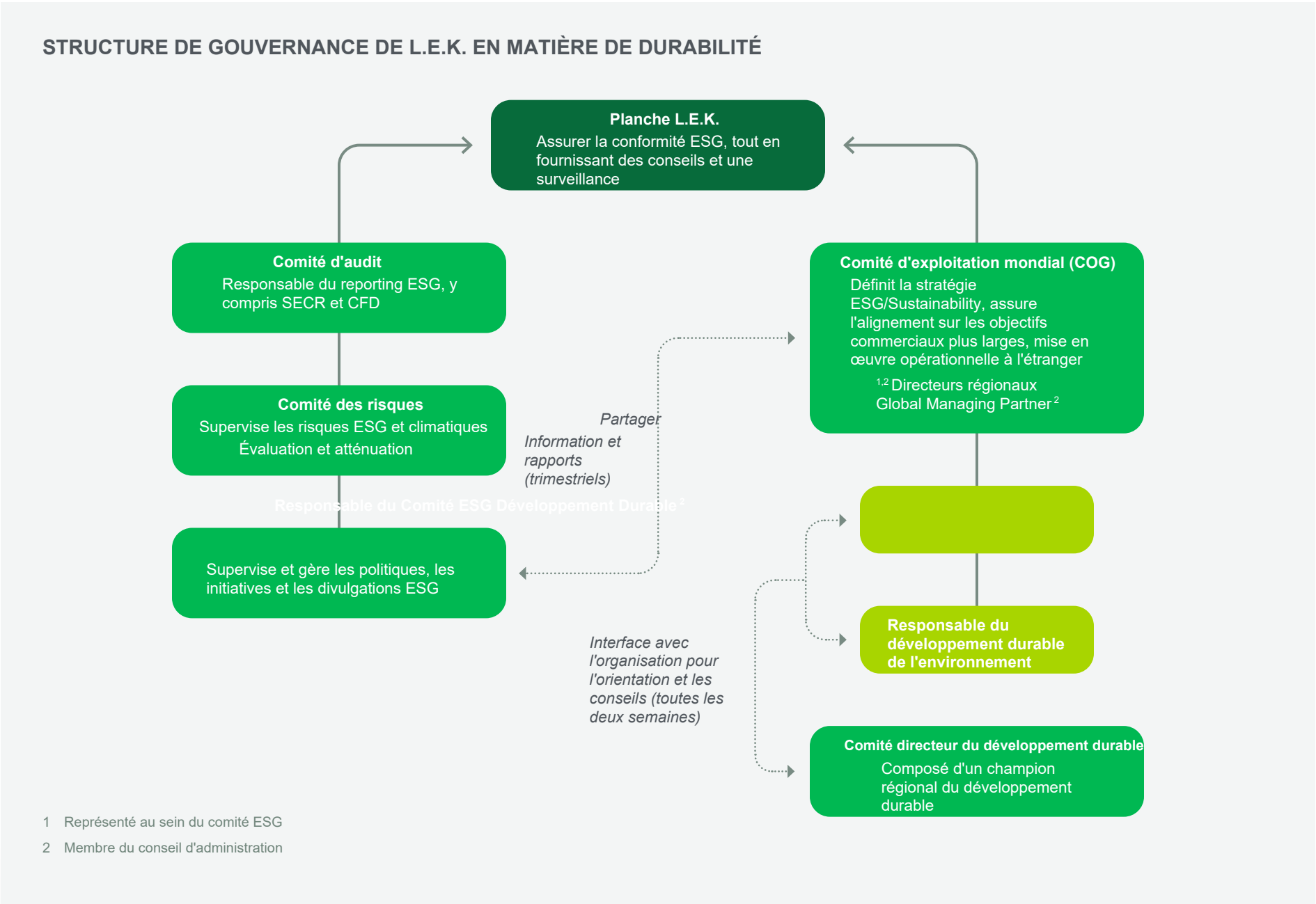
L.E.K. continue d'assurer une gouvernance solide, soutenue par un leadership fort et un engagement envers les principes de durabilité.

L'année dernière, le conseil d'administration de L.E.K. a approuvé un ensemble ambitieux d'objectifs et de cibles pluriannuels en matière de développement durable couvrant l'ensemble des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance, qui comprenaient la fixation d'objectifs d'émissions alignés sur la SBTi, la communication de nos progrès vers le Pacte mondial des Nations Unies et la communication transparente de rapports par rapport aux cadres de durabilité obligatoires et volontaires.

Pour atteindre nos objectifs SBTi, nous avons créé un plan de transition vers la décarbonisation que nous avons inclus dans le rapport sur le développement durable de cette année. Le conseil d'administration de L.E.K. supervise l'exécution de ce plan et les progrès vers l'atteinte de nos objectifs SBTi, en travaillant avec les comités et les chefs d'équipe concernés pour mettre l'entreprise sur la voie du succès.

« La durabilité commence au sommet. Le conseil d'administration de L.E.K. s'est assuré que le développement durable est intégré à notre objectif, à notre mission, à notre vision et à nos valeurs, et qu'il est reconnu comme fondamental dans la création de valeur à long terme pour nos clients, nos employés et notre entreprise.

Karen von Kienlin
Associé (directeur du conseil d'administration de L.E.K.), Munich



Vivre nos valeurs au bénéfice de toutes nos parties prenantes

Chez L.E.K., nous nous efforçons d'améliorer la vie et les réalisations de toutes nos parties prenantes, ce qui donne le ton à la façon dont nous nous comportons en tant qu'individus et en tant que représentants de l'entreprise.

Nos politiques internes visent à fournir des conseils sur la conduite professionnelle à tous les employés. Les politiques mondiales de L.E.K., qui s'appliquent à tous les membres du cabinet, existent parce que nous travaillons avec une éthique et une intégrité sans compromis, un respect mutuel et le plus haut niveau de normes professionnelles. Nos politiques respectent, ou dépassent, les lois applicables.

Code de conduite des employés

Le Code de conduite des employés de L.E.K. (le « Code ») décrit comment nos valeurs fondamentales, nos politiques et nos normes travaillent ensemble pour faire de nous des citoyens exceptionnels, ce qui, à son tour, nous permet de servir nos clients avec des résultats et un impact inébranlables.

Le Code comprend nos engagements envers les clients, les employés et les autres parties prenantes. Il décrit nos attentes à l'égard du maintien d'un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement, ainsi que notre engagement auprès de la communauté dans son ensemble. Il guide nos employés sur la façon d'interagir avec les clients actuels et potentiels de manière confidentielle et équitable et de maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité de l'information. Chez L.E.K., nous nous engageons à communiquer de manière transparente et ouverte avec nos employés, et notre Code détaille la façon de signaler toute violation potentielle de nos normes ou politiques.

La formation et la reconnaissance du Code sont obligatoires pour tout le personnel. Le conseil d'administration de L.E.K., avec notre avocat général mondial, a la responsabilité globale du Code et de l'examen de son efficacité. Le Code est révisé au moins une fois par année.

Sélection du client

L.E.K. s'engage à travailler avec des clients qui respectent les mêmes normes éthiques élevées que nous nous sommes fixées. Les clients potentiels sont soumis à un contrôle de conformité qui comprend des vérifications par rapport aux listes de sanctions, des enquêtes KYC (Know Your Client) et des inspections des réclamations et des problèmes de réputation ou des profils de risque pertinents pour le pays d'origine. Le groupe de partenaires de L.E.K. travaille avec les fonctions juridiques et de conformité pour identifier tout projet à risque de ne pas répondre à nos normes et valeurs éthiques. Tous ces projets sont soumis à l'examen du comité des risques de L.E.K. si nécessaire.

Nous révisons continuellement nos processus de sélection des clients pour nous assurer que nos clients et nos engagements respectent les normes les plus élevées.

Approvisionnement responsable

Les normes de L.E.K. sont partagées avec les fournisseurs avec lesquels nous travaillons dans le monde entier. Nous encourageons nos fournisseurs à se joindre à notre démarche de développement durable et à aspirer aux mêmes normes que nous dans leurs activités commerciales, notamment en matière d'environnement, d'éthique commerciale, de travail et de droits de l'homme. Les fournisseurs sont priés d'adhérer à notre Code de conduite des fournisseurs et les fournisseurs de matériaux sont encouragés à remplir notre questionnaire sur le développement durable. Notre politique d'approvisionnement responsable, notre Code de conduite des fournisseurs et notre questionnaire sur le développement durable sont régulièrement examinés par notre comité ESG, alors que nous continuons à développer notre approvisionnement durable conformément aux meilleures pratiques.

« Nous avons continué à progresser vers nos objectifs de durabilité en 2023, en maintenant notre engagement envers les principes du Pacte mondial des Nations Unies par le biais de notre communication annuelle sur le progrès, tout en obtenant un score A- et d'or pour les divulgations CDP et EcoVadis, respectivement, et en obtenant une approbation formelle pour les objectifs SBTi de L.E.K. »

Shuba Satyaprasad

Avocat général et associé du groupe, Boston



Garantir l'intégrité et la conformité dans l'ensemble de l'entreprise

Pacte mondial des Nations Unies

L.E.K. participe au Pacte mondial des Nations Unies, et nos normes et politiques sont alignées sur les dix principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies pour les droits de l'homme, les droits du travail, la lutte contre la corruption et l'environnement. Nos normes et nos politiques sont intégrées à nos activités, et nous nous attendons à ce que toutes les parties prenantes soutiennent ces engagements chaque jour. En tant que participant au Pacte mondial des Nations Unies, nous soutenons :

- Les dix principes sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption
- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- La Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail

L.E.K. s'engage à offrir un environnement de travail sûr, sain et respectueux à tous ses employés. Nous alignons nos politiques et pratiques mondiales sur les conventions fondamentales de l'OIT concernant le travail des enfants, le travail forcé, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, l'égalité salariale et la non-discrimination au sein de la main-d'œuvre.

Communication du Pacte mondial des Nations Unies sur le progrès

Droits de l'homme et droits du travail

Chez L.E.K., nous nous engageons à protéger et à faire respecter les droits de l'homme de toutes les personnes associées à L.E.K., y compris les employés, les partenaires commerciaux et les autres personnes qui peuvent agir au nom de L.E.K. Dans le cadre de cet engagement, nous nous engageons à ne pas participer ou permettre le recours au travail des enfants, au travail forcé ou exploité, aux conditions de travail forcé ou d'exploitation, et à la traite des êtres humains. Cela s'applique à tous les employés de L.E.K., à ceux qui font affaire avec ou pour L.E.K. et à d'autres personnes qui peuvent agir au nom de L.E.K. et s'applique à tous les bureaux de L.E.K. et à l'endroit où L.E.K. exerce ses activités.

Politique des droits de l'homme



Esclavage moderne et traite des êtres humains

L.E.K. s'engage à ce qu'il n'y ait pas d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains dans notre chaîne de valeur ou dans toute partie de notre activité. Notre politique de lutte contre l'esclavage, la traite des êtres humains et le signalement reflète notre engagement à agir de manière éthique et intègre dans toutes nos relations commerciales et nos efforts pour mettre en œuvre et appliquer des systèmes et des contrôles efficaces afin de garantir que l'esclavage et la traite des êtres humains n'ont pas lieu au sein de notre chaîne de valeur.

Nous avons effectué des examens d'évaluation des risques des fournisseurs et des accords de fournisseur et adopté des mesures pour atténuer contractuellement le risque d'esclavage et de traite des êtres humains dans notre entreprise et notre chaîne de valeur, et nous disposons d'un mécanisme de signalement pour toute activité qui pourrait ne pas répondre aux exigences.

Nous avons introduit et continuons d'intégrer des dispositions dans nos contrats avec des fournisseurs tiers afin d'obtenir l'assurance que l'esclavage moderne n'a pas lieu au sein de leurs activités ou de leurs chaînes de valeur. Tout manquement est considéré comme une violation substantielle du contrat, ce qui nous autorise à résilier notre relation contractuelle avec effet immédiat. Nous publions une déclaration annuelle sur l'esclavage moderne sur notre site Web, conformément à l'article 54(1) de la loi de 2015 sur l'esclavage moderne.

Politique relative à l'esclavage moderne



Assurer l'intégrité et la conformité dans l'ensemble de l'entreprise SUITE

Lutte contre la corruption

L.E.K. s'engage pleinement à respecter les normes éthiques les plus élevées et n'entreprend ni ne tolère, et cherche à prévenir, la corruption sous quelque forme que ce soit. Nous ne tolérons en aucun cas la corruption de la part de ceux qui travaillent pour L.E.K. ou en son nom ou qui représentent L.E.K. de quelque manière que ce soit. Tous les nouveaux membres de l'équipe suivent une formation et une intégration obligatoires sur la lutte contre la corruption et la lutte contre la corruption, et passent en revue nos politiques de lutte contre la corruption, qui font partie de notre Code de conduite des employés.

Dénonciation

L.E.K. s'engage à créer un environnement où les communications ouvertes et honnêtes sont l'attente, et non l'exception. Notre politique de dénonciation et de signalement des employés décrit quand et comment les employés doivent signaler tout acte répréhensible potentiel. Nos politiques sont conçues de manière à ce que les employés se sentent à l'aise pour s'adresser à notre équipe du personnel ou à d'autres membres de la direction en cas de violation potentielle des politiques ou des normes. Nous offrons également à nos employés la possibilité de signaler anonymement et en toute confidentialité tout acte répréhensible potentiel par le biais de notre ligne d'assistance téléphonique tierce EthicsPoints. Les fournisseurs, les clients et les autres parties prenantes sont également en mesure de signaler les violations potentielles directement à L.E.K. ou par le biais de notre hotline. L.E.K. interdit également les représailles contre toute personne qui signale un incident, comme indiqué dans notre politique de non-représailles.

¹ La norme ISO 27001 ne couvre que L.E.K. Consulting LLC.

Confidentialité et sécurité des données

L.E.K. s'engage à protéger la vie privée et la sécurité de ses clients, de ses employés et de ses autres parties prenantes. Nous nous conformons à la législation applicable en matière de protection des données, y compris, mais sans s'y limiter, la loi fédérale sur la protection de la vie privée (Australie), le règlement général sur la protection des données de l'EEE, la loi sur la protection des données du Royaume-Uni et le RGPD du Royaume-Uni, ainsi que les lois californiennes sur la confidentialité et les droits à la vie privée des consommateurs. Nous fournissons également aux employés de L.E.K. des informations à jour sur la sécurité et la confidentialité des informations, ainsi que des ressources de données pour s'assurer qu'ils sont bien informés sur les questions clés actuelles et nous avons un module d'apprentissage obligatoire pour tous les employés.

L.E.K. est certifié selon la norme ISO 27001¹, qui est reconnue comme la norme mondiale en matière de sécurité de l'information, démontrant à nos parties prenantes les mesures que nous avons prises pour protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données et l'importance de ces mesures pour L.E.K. Nous avons adopté une approche systématique de la sécurité de l'information à l'aide de contrôles des processus, de la technologie et du personnel couvrant l'identification, le traitement et la gestion des risques potentiels de sécurité de l'information. Nous avons mis en place un programme efficace de gestion des risques pour assurer la vigilance, et nous investissons dans l'amélioration continue de notre capacité à cerner les risques d'atteintes potentielles à l'information et aux données. Notre norme ISO 27001 est réévaluée chaque année.





APPENDICE

Rendre compte de nos progrès

- 61 Tableaux de performance des données
- 65 Indice GRI
- 69 Divulgations du TCFD
- 75 Divulgations TPT

Sauf indication contraire, tous les KPI se réfèrent à L.E.K. Consulting Group Limited



NOTRE VISION

NOTRE PLANÈTE

NOS CLIENTS

NOS COLLABORATEURS NOTRE COMMUNAUTÉ

NOS OPÉRATIONS

APPENDICE

L.E.K. | Rapport sur le développement durable 2023 60

Tableaux de performance des données

Métrique	Cible	Année	2022	2023
NOTRE PLANÈTE				
Répartition des émissions				
Réduction des émissions absolues de portée 1 et 2 (par rapport à 2019) (%)	34%	2027	61%	63%
Réduction des émissions absolues de portée 1 et 2 (par rapport à 2019) (%)	90%	2050	61%	63%
Réduction des émissions de scope 3 par effectif pour les voyages d'affaires (par rapport à 2019) (%)	44%	2027	61%	65%
Réduction des émissions de GES de portée 3 par effectif (par rapport à 2019) (%)	97%	2050	52%	46%
Part des activités de L.E.K. couvertes par la certification CarbonNeutral® (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Proportion de projets d'élimination du dioxyde de carbone (CDR) dans le portefeuille de crédits carbone (%)	100%	2030	8%	20%
Répartition des émissions de GES (000 tonnes de CO ₂ e)	Comme ci-dessus	Comme ci-dessus	17.8	17.6
Domaine d'application 1	—	— 0.3		0.3
Domaine d'application 2	—	— 0.1		0.1
Domaine d'application 3 ¹	—	— 17.4		17.1
Catégorie 1 : Biens et services achetés	—	— 7.2		8.5
Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie	—	— 0.2		0.3
Catégorie 5 : Déchets générés dans le cadre de l'exploitation	—	— 0		0.1
Catégorie 6 : Voyages d'affaires	—	— 8.5		7.8
Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail des employés	—	— 0.2		0.2
Catégorie 8 : Actifs loués en amont	—	— 0.2		0
Catégorie 15 : Placements	—	— 0.2		0.1
Autre	—	— 0.8		0.3

1 Les totaux des catégories peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement



Tableaux de performance des données SUITE

Métrique	Cible	Année	2022	2023
NOTRE PLANÈTE				
Autres paramètres environnementaux				
Consommation d'électricité à partir de sources d'énergie renouvelables (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Pourcentage d'énergie renouvelable dans la consommation totale d'énergie (%)	100%	Actuel	54%	61%
Déchets détournés des sites d'enfouissement en proportion du total des déchets (%) ²	100%	Actuel	47%	59%
Bureaux dotés d'un système de gestion environnementale (SGE) (%) ³	100%	Actuel	100%	100%
Sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques environnementaux et climatiques a été réalisée	100%	Annuellement	100%	100%
Employés recevant du matériel de formation et des communications sur le climat (%)	100%	Annuellement	100%	100%
NOS COLLABORATEURS				
Emploi				
Effectifs mondiaux	—	— 2,150		2,287
Nouvelles embauches à l'échelle mondiale	—	— 800		550
Genre				
Représentation des femmes dans le monde (%)	—	— 43%		42%
Représentation des femmes parmi les nouvelles embauches mondiales (%)	—	— 44%		45%
Représentation des femmes parmi les nouveaux échelons embauchés dans l'équipe de consultation (%)	—	— 39%		40%
Représentation des femmes parmi les postes de direction (%) ⁴	—	— 23%		24%
Représentation des femmes parmi les associés (%)	—	— 16%		17%
Représentation des femmes au sein du conseil d'administration (%)	—	— 17%		8%

2

Sur la base de données réelles provenant de 16 bureaux et au prorata de l'ensemble du portefeuille de bureaux L.E.K. ; nous collectons les données sur les déchets de nos sites opérationnels, qui sont notre seule source de déchets ; aucun de nos bureaux ne déclare de déchets dangereux ; Les déchets non dangereux sont gérés par le recyclage et la gestion des déchets

3

Nous étudions la possibilité de comparer nos systèmes de gestion environnementale actuels à des ISO14001.

4

Définis comme des partenaires pour la consultation des employés, et des responsables mondiaux et régionaux pour les services de base



Tableaux de performance des données SUITE

Métrique	Cible	Année	2022	2023
NOS COLLABORATEURS				
Minorités raciales et ethniques (États-Unis seulement) ⁵				
Représentation des minorités raciales et ethniques parmi la main-d'œuvre américaine (%)	—	—	34%	36%
Représentation des minorités raciales et ethniques parmi les consultants (%)	—	—	39%	41%
Représentation des minorités raciales et ethniques parmi les nouvelles embauches aux États-Unis (%)	—	—	45%	46%
Représentation des minorités raciales et ethniques parmi les dirigeants américains (%) ⁴	—	—	22%	22%
Représentation des minorités raciales et ethniques au sein du conseil d'administration (%)	—	—	8%	25%
Autres indicateurs de diversité (États-Unis seulement)				
Ancien combattant (%)	—	—	2%	2%
LGBTQ+ (%)	—	—	8%	8 % ⁶
Travailler chez L.E.K.				
Employés ayant reçu une formation de développement des compétences (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Employés ayant reçu une formation sur le développement durable (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Employés ayant accès à des services de soutien en matière de santé et de bien-être (%)	100%	Actuel	100%	100%
Employés recevant des évaluations annuelles du rendement (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Employés ayant accès à un développement individuel et à un plan de carrière (%)	100%	Actuel	100%	100%

5 Définition de « non-blanc » (autodéclarée)

6 D'après le plus récent sondage sur l'engagement des employés

Tableaux de performance des données SUITE

Métrique	Cible	Année	2022	2023
NOS OPÉRATIONS				
Indicateurs éthiques				
Employés qui ont respecté le Code de conduite et les politiques de lutte contre la corruption (%)	100%	Actuel	100%	100%
Employés qui ont suivi notre formation sur le Code de conduite et la lutte contre la corruption (%)	100%	Actuel	100%	100%
Employés qui ont satisfait aux politiques annuelles de reconnaissance de la confidentialité des données et de la sécurité de l'information (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Employés qui ont suivi notre formation sur la confidentialité des données et la sécurité de l'information (%)	100%	Actuel	100%	100%
Nombre de signalements liés à la procédure de dénonciation	0	Annuellement	0	1
Nombre d'incidents éthiques confirmés ou d'actions en justice signalés (y compris la corruption et les pots-de-vin)	0	Annuellement	0	0
Indicateurs des droits de l'homme et des droits du travail				
Disponibilité d'une formation sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement pour les employés (%)	100%	Actuel	100%	100%
Disponibilité de formations sur les risques pour la santé et la sécurité et les bonnes pratiques de travail pour les employés (%)	100%	Actuel	100%	100%
Décès et blessures graves liés au travail	0	Annuellement	0	0
Indicateurs d'évaluation des risques				
Bureaux faisant l'objet d'une évaluation périodique des risques éthiques, y compris la corruption et la sécurité de l'information (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Bureaux faisant l'objet d'une évaluation périodique des risques en matière de droits de l'homme (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Bureaux faisant l'objet d'une intervention d'urgence périodique et/ou d'une évaluation des risques pour la santé et la sécurité (%)	100%	Annuellement	100%	100%
Bureaux dotés d'un système de gestion de la sécurité de l'information certifié ISO 27001 (%)	100%	Actuel	100%	100%
Incidents de sécurité de l'information confirmés	0	Annuellement	0	0



Indice GRI

Divulcation de la GRI	Description de la divulgation	Réponse 2023
GRI 2 : DIVULGATIONS GÉNÉRALES		
2-1	Détails de l'organisation	Notre vision, page 6
2-2	Entités incluses dans les rapports de durabilité de l'organisation	Notre vision, page 6
2-3	Période de référence, fréquence et point de contact	Notre vision, page 6
2-4	Retraitements de l'information	Pas de retraitement des informations
2-5	Assurance externe	Notre planète, page 14
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Notre vision, page 5 Notre vision, page 14 Nos activités, page 57
2-7	Salariés	Notre peuple, page 34 Annexe, page 62
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Nos opérations, page 55
2-10	Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé	Notre vision, page 6 Nos activités, page 55 Annexe, page 69
2-11	Président de la plus haute instance de gouvernance	Notre vision, page 6 Nos activités, page 55 Annexe, page 69
2-12	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts	Nos activités, pages 55-56 Annexe, page 69
2-13	Délégation de responsabilité en matière de gestion des impacts	Nos activités, pages 55-56 Annexe, page 69
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé en matière de reporting de durabilité	Notre vision, page 9 Nos activités, pages 55-56 Annexe, page 69
2-15	Conflits d'intérêts	Nos opérations, page 55 Nos opérations, page 57 Nos opérations, page 59
2-16	Communication des préoccupations critiques	Nos activités, pages 58-59 Annexe, page 64



SUITE

DE L'INDICE GRI

Divulgation de la GRI	Description de la divulgation	Réponse 2023
GRI 2 : DIVULGATIONS GÉNÉRALES		
2-17	Connaissance collective de la plus haute instance de gouvernance	Nos opérations, page 57
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	En raison de contraintes de confidentialité, nous ne sommes pas en mesure de signaler toutes les divulgations
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Notre personnel, page 36 Nos activités, page 58
2-21	Ratio annuel de rémunération totale	Notre peuple, page 36
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Notre vision, page 8
2-23	Engagements politiques	Nos opérations, pages 57-59
2-24	Intégration des engagements politiques	Voir les sujets pertinents pour plus de détails sur l'intégration de nos engagements politiques
2-25	Processus d'atténuation des impacts négatifs	Nos activités, pages 58-59
2-26	Mécanismes permettant d'obtenir des conseils et de faire part de vos préoccupations	Nos activités, pages 58-59
2-27	Respect des lois et règlements	En raison de contraintes de confidentialité, nous ne sommes pas en mesure de signaler toutes les divulgations
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Notre vision, pages 9-10
GRI 201 : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
3-3	Gestion des sujets matériels	Notre vision, page 5 Notre vision, page 9 Nos activités, page 55
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Notre planète, page 18 Nos opérations, pages 55-56
201-3	Obligations au titre des régimes à prestations définies et autres régimes de retraite	Notre peuple, pages 36-37
201-4	Aide financière reçue du gouvernement	En raison de contraintes de confidentialité, nous ne sommes pas en mesure de signaler toutes les divulgations



SUITE

DE L'INDICE GRI

Divulgation de la GRI	Description de la divulgation	Réponse 2023
GRI 205 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
3-3	Gestion des sujets matériels	Notre vision, page 9 Nos activités, pages 58– 59
205-1	Évaluation des risques liés à la corruption des opérations	Nos activités, pages 58-59 Annexe, page 64
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Nos opérations, pages 58-59 Annexe, page 63
205-3	Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Nos activités, pages 58-59 Annexe, page 64
GRI 305 : ÉMISSIONS		
3-3	Gestion des sujets matériels	Notre vision, page 9 Notre planète, page 11– 21
305-1	Émissions directes (Scope 1) de GES	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T
305-2	Émissions indirectes de GES de l'énergie (Scope 2)	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T
305-3	Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T
305-4	Intensité des émissions de GES	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T
305-5	Réduction des émissions de GES	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T
305-7	Oxydes d'azote (NOx), oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques importantes	Notre planète, page 11– 21 Annexe, page 6T



SUITE

DE L'INDICE GRI

Divulcation de la GRI	Description de la divulgation	Réponse 2023
GRI 401 : EMPLOI		
3-3	Gestion des sujets matériels	Notre vision, page 9 Notre personnel, <u>pages 33-45</u>
401-1	Nouvelles embauches et roulement du personnel	Notre peuple, <u>page 41</u>
401-3	Congé parental	Notre peuple, <u>page 37</u>
GRI 404 : FORMATION ET ÉDUCATION		
3-3	Gestion des sujets matériels	Notre vision, page 9 Nos gens, <u>pages 43-44</u>
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Notre peuple, <u>pages 43-44</u>
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Notre peuple, <u>pages 42-45</u>
404-3	Pourcentage d'employés faisant l'objet d'évaluations régulières du rendement et de l'évolution de carrière	Notre peuple, <u>page 43</u>



Divulgations du TCFD

Recommandation de divulgation	Description de la divulgation
GOUVERNANCE	
Décrire la surveillance exercée par le conseil d'administration à l'égard des risques et des occasions liés au climat.	
a. Le conseil d'administration de L.E.K. (le « conseil ») assure la surveillance ultime de la durabilité et de toutes les questions environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), et délègue au comité ESG de L.E.K. le pouvoir d'examiner en profondeur les risques liés au climat et les opportunités.	Les questions ESG que L.E.K. a jugées importantes pour ses activités, ce qui inclut les questions liées au changement climatique. Le conseil d'administration examine et oriente la stratégie de durabilité de l'entreprise, en fixant nos objectifs stratégiques en matière de durabilité, responsable de l'exécution de la stratégie, de l'intégration de ces objectifs dans nos opérations et du suivi des progrès de l'entreprise par rapport à ces objectifs. L'Office tient compte des impacts environnementaux et sociaux lorsqu'il : Examiner les principales initiatives, les risques d'affaires et les plans stratégiques et financiers. Le conseil identifie également les risques et les opportunités ESG en collaboration avec le comité de risque de L.E.K. Le Conseil tient compte de l'impact lié au climat dans l'examen des principaux plans d'action, tant dans son processus de gestion des risques que dans ses budgets annuels. Les risques physiques et de transition liés au climat sont à l'étude Registre des risques L.E.K. Chaque année, une analyse qualitative et quantitative détaillée des risques et des opportunités liés au climat est effectuée au niveau des bureaux, en tenant compte à la fois des risques physiques liés au changement climatique (et chroniques) et les risques associés à la transition vers une économie mondiale à faibles émissions de carbone, dans une gamme de scénarios de changement climatique reconnus à l'échelle mondiale. Ces données sont examinées par le comité ESG, puis partagées avec le Conseil. Le conseil supervise également la stratégie, la gouvernance, la gestion des risques, les mesures et les objectifs de L.E.K. relatifs à l'impact climatique, au risque climatique et aux opportunités de durabilité. En 2023, le Conseil a approuvé les divulgations volontaires, y compris EcoVadis, CDP et le rapport sur le développement durable 2022.
b. Décrire le rôle de la direction dans L.E.K. a confié des responsabilités liées au climat à sa fonction interne de développement durable, au comité directeur du développement durable, au comité d'exploitation mondial (« GOC »), au comité ESG, au comité des risques et au conseil d'évaluation et de gestion du climat. Au fur et à mesure que des questions se posent concernant les risques, les opportunités et les impacts climatiques de L.E.K., celles-ci sont discutées au niveau de la direction et notre structure de gouvernance interne en matière de durabilité est organisée de manière à identifier et à soulever les risques et opportunités connexes. questions importantes pour le Conseil.	La fonction interne de développement durable de L.E.K., dirigée par le chef du développement durable (qui rend compte à l'associé directeur mondial), est responsable de la conception et de la mise en œuvre des projets de développement durable de L.E.K., y compris notre plan de transition vers la décarbonisation, les évaluations des risques climatiques, ainsi que la compilation et la soumission de nos informations et données sur le développement durable pour les accréditations volontaires et les divulgations réglementaires. Le comité de pilotage du développement durable fait le lien entre la fonction interne de développement durable et l'ensemble de l'organisation. Il est composé de représentants de chaque région du groupe partenaire ainsi que de fonctions de services de base telles que le marketing et l'informatique, et se réunit tous les quinze jours (ou selon les besoins) pour discuter de l'ensemble des questions liées au développement durable, à l'environnement et au climat qui ont un impact sur L.E.K., en communiquant ses recommandations au COG et au comité ESG, le cas échéant, qui rendent ensuite compte au conseil d'administration. Le comité ESG a pour mission et mandat spécifiques de s'assurer que L.E.K. approuve, met en œuvre, communique et révisé sa stratégie ESG conformément à celle attendue d'une grande entreprise privée basée au Royaume-Uni, et en plus de celle-ci. Le comité ESG recommande que des stratégies et des plans d'action appropriés soient mis en place pour atteindre les objectifs de durabilité de L.E.K. et surveille les progrès réalisés par rapport à ces objectifs. Nos objectifs et nos cibles en matière de développement durable font partie de l'orientation stratégique et opérationnelle fournie par le gouvernement de la Chine, car le développement durable est ancré dans nos processus. La boucle d'information est complétée par le comité ESG, qui partage ses recommandations au COG et les résume au conseil d'administration. Le comité ESG est composé de représentants du conseil d'administration, du directeur juridique du groupe, du directeur financier, du directeur des talents, du vice-président du développement durable, des représentants des comités d'audit et des risques et du comité directeur du développement durable. Les questions liées à l'environnement et aux risques climatiques sont examinées par le Comité des risques de L.E.K. lors de chacune de ses réunions et sont intégrées aux processus de gestion des risques de L.E.K. Le comité des risques examine l'impact des risques physiques sur l'entreprise en raison de l'environnement et du climat, les risques résultant de l'impact de L.E.K. sur le climat, ainsi que les risques et les opportunités résultant de la transition mondiale vers une économie à faibles émissions de carbone. Les risques que nous avons identifiés comprennent les risques de marché, réglementaires, de réputation, opérationnels et juridiques. L'associé directeur mondial, le directeur financier, le directeur juridique du groupe, le vice-président du développement durable et le chef du développement durable de L.E.K. sont responsables des questions liées au climat au niveau de la direction. L'associé directeur mondial de L.E.K. dirige l'orientation stratégique qui oriente les actions de L.E.K. pour lutter contre le changement climatique, y compris l'engagement de l'entreprise à réduire les émissions à court terme et les objectifs de zéro émission nette approuvés par l'initiative Science Based Targets (SBTi), et supervise nos projets de conseil pour les clients liés au changement climatique et à la responsabilité environnementale. L'associé directeur mondial de L.E.K. s'assure que la stratégie de durabilité (qui inclut l'impact sur le risque climatique) est alignée et intégrée à la stratégie commerciale à long terme de L.E.K.



Divulgations du TCFD SUITE

Recommandation de divulgation	Description de la divulgation
STRATÉGIE	
Divulguer les répercussions réelles et potentielles des risques et des occasions liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, lorsque ces informations sont importantes.	
un. Décrivez les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	L.E.K. a évalué ses risques et opportunités à court terme (0 à 3 ans), à moyen terme (4 à 6 ans) et à long terme (6+ ans). Risques : Les scientifiques recommandent que pour atténuer le réchauffement de la planète et l'impact futur des changements climatiques, les économies doivent réduire les émissions de GES en passant à une économie « à faibles émissions de carbone » (GIEC (2014)). Les impacts futurs du changement climatique que nous avons pris en compte comprennent les risques physiques aigus (par exemple, les inondations, les incendies de forêt, les tempêtes et les tremblements de terre) et les risques physiques chroniques (par exemple, l'élévation du niveau de la mer, l'augmentation de la température et une fréquence plus élevée des températures extrêmes, et la variabilité des précipitations). Les risques associés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone comprennent les réglementations existantes et émergentes, les risques juridiques, technologiques, commerciaux et de réputation. Opportunités : L.E.K. a constaté une augmentation de la demande de nos clients pour nos services de conseil sur un large éventail de questions de durabilité. Pour répondre à cette demande, nous élargissons notre offre de services liés au développement durable et prévoyons augmenter les revenus de ces types de projets. Nous avons déjà réalisé 200+ projets liés au développement durable dans divers secteurs industriels, et nous prévoyons de réaliser d'autres projets pour des clients qui font la transition vers des modèles d'affaires à faible émission de carbone, développent de nouveaux produits et services à faible émission de carbone et cherchent à augmenter la part de marché de produits plus respectueux de l'environnement.



Recommandation de divulgation	Description de la divulgation
STRATÉGIE	
Divulguer les répercussions réelles et potentielles des risques et des occasions liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, lorsque ces informations sont importantes.	
b. Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	L.E.K. s'est engagée à réduire les émissions de GES sur les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2050, conformément à l'Accord de Paris. Nous avons mis en place des objectifs fondés sur la science et un plan de transition vers la décarbonisation pour nous assurer d'atteindre ces objectifs. Nous avons fixé des objectifs à court terme (d'ici 2027) visant à réduire les émissions de GES de portée 1 et 2 de 34 % absolus et les émissions de GES de portée 3 provenant des voyages d'affaires de 44 % par effectif, ainsi que des objectifs à long terme (d'ici 2050) de zéro émission nette visant à réduire les émissions de GES de portée 1 et 2 de 90 % et les émissions de GES de portée 3 de 97 % par effectif. Tous les objectifs sont relatifs à ceux de 2019, et notre stratégie d'affaires et notre planification financière sont alignées sur la réalisation de ces engagements. Notre analyse des risques physiques et transitoires liés au climat n'a révélé aucun risque individuel ayant une incidence probable de >5 % sur le chiffre d'affaires, ou qui nous empêcherait d'effectuer des travaux avec des clients pendant cinq jours ou plus, ou qui compromettrait une partie importante de nos activités ou entraverait considérablement notre capacité à recruter et à retenir des employés. Les impacts des risques physiques comprennent la façon dont le changement climatique peut entraver l'utilisation de nos bureaux ou réduire la capacité de nos employés à travailler. En raison de la présence mondiale de L.E.K. dans 14 pays et 23 bureaux, aucun de ces bureaux ne représente une part suffisamment importante pour que les événements climatiques, aigus ou chroniques, aient un impact financier ou stratégique important. De plus, L.E.K. loue tous ses bureaux, de sorte qu'au fil du temps, nous pouvons déménager dans des zones où la probabilité d'événements aigus ou la propension au changement climatique chronique est plus faible. Le travail de L.E.K. fournissant des services de conseil en stratégie peut être effectué depuis un bureau ou à distance, ce qui réduit la probabilité d'interruption des activités et d'impact financier ou stratégique qui en découle. Par exemple, L.E.K. a continué d'afficher de solides performances pendant la crise du COVID-19, bien qu'elle ait dû fermer la plupart de ses bureaux mondiaux pendant une longue période. De même, lors d'événements climatiques aigus historiques dans les villes où se trouvent nos bureaux (comme les grandes tempêtes hivernales au Texas en 2021, l'ouragan Sandy à New York en 2012 ou le tremblement de terre et le tsunami au Japon en 2011), L.E.K. a connu des interruptions d'activité, mais les coûts associés et les pertes de revenus n'ont pas été substantiels (c'est-à-dire <5 % du chiffre d'affaires annuel). Les impacts des risques de transition sont largement atténués par la diversité de nos activités dans toutes les régions et tous les secteurs d'activité, avec une large gamme de clients. Chaque catégorie de risque de transition (c'est-à-dire la réglementation émergente, le droit, la technologie, le marché et la réputation) a été évaluée pour l'organisation mondiale de l'entreprise et prise en compte par zone géographique, le cas échéant (par exemple, risque réglementaire) et selon trois scénarios climatiques. Cette analyse a pris en compte l'impact de ces risques de transition sur les parties prenantes de L.E.K., y compris les employés et les clients, aujourd'hui et à l'avenir. La plupart des risques de transition sont peu probables et ont une faible incidence, compte tenu de nos structures internes de gouvernance du développement durable, de nos contrôles financiers, de nos investissements dans notre fonction interne de développement durable et de notre centre d'excellence en développement durable (SCE) externe en contact avec les clients. Le plus grand risque de transition identifié vers L.E.K. provient d'une réglementation émergente potentielle visant à réduire les émissions du transport aérien, ce qui pourrait entraîner une hausse du prix du carburant d'aviation durable (SAF). Le succès du modèle d'affaires de L.E.K. repose sur la prestation de nos services de conseil aux clients, ce qui a toujours nécessité des réunions en personne. Bien que les interdictions de voyager liées au confinement lié à la COVID-19 aient montré que notre produit peut parfois être livré virtuellement, on ne sait pas encore comment cela évoluera et certains voyages d'affaires par avion resteront probablement essentiels à notre succès commercial continu. Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions dues au transport aérien et nous le ferons en gérant soigneusement nos voyages d'affaires et en investissant dans le SAF. Une pression sur les prix du SAF est attendue à mesure que la demande augmente, bien que nos prévisions ne soient pas importantes à court et moyen terme. Compte tenu des développements technologiques à plus long terme qui devraient augmenter l'approvisionnement en SAF, ce risque de transition n'est actuellement pas considéré comme financièrement important, bien que nous continuions à le surveiller et à l'évaluer de près. À mesure que nous nous décarbonisons, des coûts sont prévus pour les achats futurs de crédits d'élimination du carbone, de certificats d'énergie renouvelable (CER) et potentiellement de taxes sur le carbone, et ceux-ci ont été inclus dans nos plans financiers. Nos projections financières comprennent également les coûts prévus des investissements dans de nouveaux systèmes et processus pour mieux capter et surveiller nos émissions, ainsi que leurs coûts d'exploitation permanents. De plus, nous avons créé un fonds annuel d'innovation verte pour soutenir financièrement les initiatives de projets locaux créés par les bureaux et présentant des avantages environnementaux. Parmi les initiatives précédentes, mentionnons l'installation de supports à vélos, la subvention de programmes de partage de vélos, la promotion de la biodiversité avec des ruches, l'organisation de conférences et l'investissement dans l'économie circulaire par le biais de campagnes de réduction, de réutilisation et de recyclage. Nous avons identifié les services de conseil axés sur le développement durable comme une opportunité stratégique clé pour L.E.K. qui s'aligne sur nos capacités de conseil en stratégie de base. Grâce au travail effectué par la SCE, L.E.K. a soutenu des clients sur un large éventail de questions de durabilité, y compris l'élaboration de stratégies Net-Zero, le soutien aux transactions pour les investissements dans des entreprises axées sur le climat, l'évaluation commerciale de nouvelles technologies vertes et l'élaboration de stratégies de croissance pour de nouveaux produits et services qui tiennent compte du changement climatique ou réduisent les émissions. L.E.K. saisira cette opportunité en continuant à investir dans la SCE afin de fournir à nos équipes de conseil les outils et les connaissances nécessaires pour soutenir au mieux les clients sur les sujets liés au développement durable. Ces revenus proviendront à la fois de projets de conseil spécifiquement liés aux sujets de durabilité et de l'intégration des considérations de durabilité environnementale et sociale dans notre travail plus large. Au fil du temps, les revenus liés aux changements climatiques seront financièrement substantiels. Les prévisions de revenus et les coûts associés ont été intégrées à notre planification financière. L.E.K. cherche à promouvoir activement la responsabilité environnementale tout au long de sa chaîne de valeur par le biais de sa politique d'approvisionnement durable. Nous évaluons en permanence les moyens d'établir des politiques d'approvisionnement plus durables et de réduire les émissions de notre chaîne d'approvisionnement. Notre objectif est de travailler avec des fournisseurs qui respectent nos politiques de durabilité et notre Code de conduite des fournisseurs, en les encourageant à mesurer et à divulguer publiquement leurs émissions de GES et leurs actions de réduction des émissions.

Recommandation de divulgation	Description de la divulgation
STRATÉGIE	
Divulguer les répercussions réelles et potentielles des risques et des occasions liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, lorsque ces informations sont importantes.	
c. Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.	Pour tester la résilience de L.E.K. face aux risques climatiques physiques, nous avons analysé l'impact sur notre entreprise à travers trois trajectoires d'émissions RCP (RCP 1.9, RCP 2.6 et RCP 6.0). Nous avons constaté une forte résilience dans l'ensemble de notre organisation dans ces scénarios climatiques. Pour examiner l'impact des risques transitoires sur les L.E.K., nous avons évalué les risques par rapport aux scénarios NGFS (Net-Zero 2050, Delayed Transition, Current Policies). Nous avons analysé l'augmentation potentielle du coût des fermetures temporaires ou à long terme des bureaux, des interruptions de transport, des dommages causés aux employés, des pannes de services publics et des risques liés à la chaîne d'approvisionnement. L.E.K. n'a qu'une exposition limitée aux coûts financiers liés aux dommages physiques directs, car nous louons tous nos bureaux et avons des méthodes de travail flexibles, y compris virtuelles. Notre exposition aux coûts dans tous les scénarios n'est pas substantielle (c'est-à-dire pas >5 % du chiffre d'affaires) à court et moyen terme. Dans le cadre du scénario climatique RCP 6.0, à long terme, certains bureaux pourraient devenir intenables, et notre réponse sera de déménager et d'assumer les coûts associés. Nous avons prévu les coûts potentiels dans le cadre des scénarios climatiques choisis, notamment en intégrant les données des tendances des prix prévisionnels publiées ainsi que nos prévisions d'émissions et nos objectifs de décarbonisation. Les coûts identifiés sont intégrés à notre processus de budgétisation annuelle et à notre planification stratégique. En tant que société de conseil, les revenus de L.E.K. devraient être résilients dans tous les scénarios climatiques, car nous prévoyons que de nouvelles opportunités pour les clients continueront de se présenter à mesure que les entreprises adoptent des pratiques commerciales plus respectueuses de l'environnement. Nous prévoyons une augmentation de la demande pour nos services de conseil en développement durable, quels que soient les scénarios climatiques et les délais. Dans nos scénarios de transition, nos modèles prévoient une plus grande demande pour les services à la clientèle que nous offrons dans les domaines de la décarbonisation et des thèmes associés à la transition vers une économie mondiale à faibles émissions de carbone. Nous investissons dans nos références en matière de durabilité pour répondre à la demande de nos clients, et nous continuerons à développer nos activités dans ce domaine. Nous avons évalué nos risques dans ces scénarios climatiques, ainsi qu'à court, moyen et long terme, et nous avons conclu qu'aucun risque physique ou de transition n'a d'impact financier ou stratégique important sur nos activités mondiales. L.E.K. a développé des stratégies de réduction des émissions pour les scopes 1, 2 et 3. Nous pensons qu'en prenant ces mesures actives, nous continuerons à résister aux changements du marché dans différents scénarios de température liés au climat. Les coûts de réduction de nos propres émissions sont inclus dans notre planification financière et nous ne prévoyons pas qu'ils changent sensiblement dans des scénarios de 2 °C ou moins. Pour les scénarios climatiques sans efforts supplémentaires pour limiter les émissions (RCP6.0+), notre modèle d'affaires conserve également sa résilience : les bureaux présentant des risques de changement climatique à long terme plus élevés sont soumis à une évaluation annuelle plus approfondie de la température ou de l'élévation du niveau de la mer et à des stratégies locales d'adaptation et d'atténuation, en vue de prendre des décisions sur le changement de lieu.
GESTION DU RISQUE	
Divulguer la façon dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques.	
un. Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés au climat.	L.E.K. identifie et évalue les risques liés au climat pour les risques physiques aigus (par exemple, les inondations, les cyclones, les ouragans et les tremblements de terre), les risques physiques chroniques (par exemple, l'élévation du niveau de la mer, l'élévation de la température et les régimes de précipitations) et les risques de transition liés au mouvement mondial vers une économie à faible émission de carbone, y compris les risques réglementaires, juridiques, technologiques, de marché et de réputation existants et émergents. Cette analyse porte sur l'organisation mondiale de L.E.K., avec ses 23 bureaux dans 14 pays. L'évaluation est effectuée chaque année et tient compte des horizons temporels à court, moyen et long terme. Nous considérons que les risques et les occasions qui ont une incidence financière potentielle de >5 % sur nos revenus annuels sont importants. Nous considérons également comme substantiels tous les risques qui pourraient avoir un effet significatif sur notre capacité à fournir des services de conseil à nos clients, tels qu'une panne technologique mondiale de cinq jours résultant d'un événement climatique ou d'un choc énergétique ; ou qui sapent une partie importante de nos activités ; ou qui entravent considérablement notre capacité à recruter et à retenir des employés. En 2023, l'évaluation des risques physiques et de transition de L.E.K. a conclu qu'aucun d'entre eux ne présentait de risque financier ou stratégique important pour l'ensemble de l'entreprise. Pour l'analyse des risques climatiques physiques (aigus et chroniques), le processus de gestion des risques L.E.K. utilise une matrice standard d'évaluation des risques comportant cinq niveaux de probabilité et de gravité, avec une échelle faible à très élevée qui couvre la probabilité et l'impact combinés des événements météorologiques extrêmes causés par le changement climatique. L'évaluation est menée au niveau du bureau, sur la base d'informations provenant d'un large éventail de ressources, y compris le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), l'indice de ville CDP et Climate Central, et le contexte des bureaux locaux. Ceci est évalué au fil du temps et à travers trois scénarios climatiques possibles (RCP1.9, RCP2.5 et RCP6.0). En ce qui concerne les risques auxquels L.E.K. est confrontée dans le cadre de la transition mondiale vers une économie à faible émission de carbone, chacun d'entre eux est pris en compte en fonction de leur pertinence et de leurs scénarios climatiques (Net-Zero 2050, Delayed Transition, Current Policies). L'ampleur de l'impact du risque est estimé afin de déterminer s'il est important pour l'entreprise, compte tenu des mesures qui sont et peuvent être prises pour atténuer ces risques. Nous examinons l'impact potentiel sur les revenus en raison de l'interruption des activités ou de la perte possible de clients, ainsi que sur les coûts des mesures correctives, des dépenses d'assurance et du maintien de la santé et du bien-être des employés. Les risques liés au climat figurent dans le registre des risques L.E.K. et sont examinés tous les trimestres par le Comité des risques L.E.K. Le comité ESG examine l'analyse des risques liés au climat (mise à jour annuellement) et la communique au conseil d'administration.

Divulgations du TCFD SUITE

Recommandation de divulgation	Description de la divulgation
GESTION DU RISQUE	
Divulguer la façon dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques.	
b. Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques liés au climat.	L'analyse des risques physiques liés au climat de L.E.K. montre que si certains territoires ont une propension plus élevée aux événements climatiques physiques aigus, tels que les ouragans, les incendies de forêt et les inondations, les risques sont atténués par l'emplacement de nos bureaux loués dans ces villes et par notre capacité à continuer à travailler virtuellement à distance si un bureau est temporairement inaccessible. Nous reconnaissons que des facteurs physiques aigus, tels que des phénomènes météorologiques extrêmes, pourraient entraîner la fermeture temporaire ou à long terme de bureaux, ce qui pourrait avoir une incidence sur notre capacité à servir nos clients. Les événements météorologiques extrêmes peuvent également nuire aux employés de l'entreprise, qui sont nos atouts les plus précieux en tant que société de services professionnels. Pour atténuer ces risques, L.E.K. a investi dans la technologie pour permettre à nos employés de travailler à distance, afin que nous puissions assurer la sécurité de nos employés et continuer à fournir nos services de conseil. Nous avons mis en place des processus d'urgence pour tous nos bureaux en cas d'événement physique aigu important lié au climat. En fonction de la gravité du risque, nous avons identifié que les risques physiques faibles liés au climat peuvent être acceptés ou transférés par le biais d'une assurance, tandis que les risques moyens (et supérieurs) doivent être réduits, transférés et atténués par des processus d'urgence et de reprise après sinistre, et à long terme, être évités en déplaçant les bureaux. Lorsqu'un risque de transition a été identifié comme pertinent pour L.E.K., des processus sont en place pour atténuer et contrôler ces risques. Par exemple: • Réglementation émergente : nous avons identifié comme un risque la possibilité d'une augmentation des coûts de déplacement en raison de la réglementation émergente sur les émissions du transport aérien. Une proportion importante de nos émissions de portée 3 provient du transport aérien. Pour atténuer ce risque, L.E.K. s'engage à décarboner et à réduire ses émissions liées aux voyages d'affaires, notamment aériens, conformément à ses objectifs validés par la SBTi. • Risque technologique : de nouvelles solutions technologiques seront essentielles pour atteindre les objectifs mondiaux de carboneutralité, notamment de nouvelles sources d'énergie, de nouveaux carburants (y compris les biocarburants), des procédés avancés pour réduire la consommation d'énergie et les émissions qui en résultent, et de meilleurs moyens de contrôler les émissions générées et rejetées dans l'environnement. Perdre de vue les avancées technologiques pertinentes est un risque connu que L.E.K. surveille de près pour notre propre entreprise et pour nos clients. • Risque de marché : L.E.K. a reconnu l'importance de comprendre les évolutions du marché liées au climat et à l'environnement afin de s'assurer que la société est en mesure de mieux servir ses clients. Nous savons que l'impact positif que L.E.K. peut avoir sur la crise climatique va au-delà de notre propre empreinte, y compris à travers le travail que nous faisons avec nos clients. L'incapacité à réaliser la croissance prévue des projets de nos clients liés au climat représente un risque de revenus pour L.E.K., qui est surveillé par notre gouvernement du Canada. • Risque de réputation : le succès de L.E.K. repose sur sa réputation, qui non seulement attire des clients au sein de l'entreprise, mais nous aide également à attirer les meilleurs talents du monde entier. Nos références environnementales sont importantes pour remporter de nouveaux engagements, fournir des analyses de pointe sur le marché et, en fin de compte, générer des revenus. L.E.K. s'engage à respecter ses engagements en matière de neutralité carbone et de neutralité carbone, qui ont été pris pour la première fois en 2008 et ont été reconfirmés en 2022 par la signature des objectifs de réduction des émissions de la SBTi. Nous avons fait de nos objectifs SBTi une priorité commerciale clé, de sorte que ne pas atteindre ces objectifs présente un risque important pour la réputation. Nous mettons en œuvre une stratégie globale de transition vers la décarbonation et nous sommes totalement engagés à réduire nos propres émissions et à soutenir nos clients dans leurs objectifs de faire de même. Nous considérons donc que le risque d'atteinte à la réputation en raison de l'inaction de notre part est minime.
c. Décrire comment les processus de détermination, d'évaluation et de gestion des risques liés aux changements climatiques sont intégrés à la gestion globale des risques de l'organisation.	L.E.K utilise les mêmes évaluations matricielles de gestion des risques pour les risques liés au climat que pour tous les risques d'entreprise. Ce processus de gestion des risques est la propriété du Comité des risques. Les impacts des risques physiques et transitoires du changement climatique sont intégrés dans le registre des risques L.E.K. et les processus de gestion des risques, qui sont examinés tous les trimestres. Il est de la responsabilité de la fonction interne de développement durable de L.E.K. de fournir des mises à jour régulières et opportunes au Comité des risques et d'alerter le président du Comité des risques, le Directeur juridique du Groupe, de tout changement apporté aux profils de risque des risques liés au climat.



Divulgations du TCFD SUITE

Recommandation de divulgation	Description de la divulgation
MESURES ET OBJECTIFS	
Divulguer les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et les occasions pertinents liés au climat lorsque ces informations sont importantes.	
un. Divulguer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les occasions liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	L.E.K. évalue l'étendue des actifs et des activités commerciales de notre organisation qui sont vulnérables aux risques physiques et de transition liés au climat, et la mesure dans laquelle ils pourraient bénéficier des opportunités liées au climat. Nous prenons en compte les impacts financiers dans les sous-catégories des risques physiques aigus et chroniques et des risques politiques, juridiques, technologiques, de marché et de réputation, ainsi que les risques de transition afin de déterminer les risques climatiques significatifs les plus pertinents pour L.E.K. Nous évaluons également les occasions d'affaires liées au climat, en tenant compte de l'efficacité des ressources, des sources d'énergie, des services à la clientèle, des marchés et de la résilience. Cela comprend les revenus et les coûts associés des projets des clients qui comprennent un élément de durabilité. Dans notre planification prospective, nous avons pris en compte le potentiel d'une augmentation de la demande pour nos services de conseil en matière de climat. Nous n'avons pas identifié d'impact financier substantiel lié aux risques liés au climat en 2023, ni d'exposition financière potentielle à des changements défavorables importants de la demande pour nos services de conseil, et nous n'avons probablement aucune dépréciation ou abandon d'actifs, ni d'impact financier sur la valeur des actifs et des passifs. Nous avons identifié comme potentiellement importante l'opportunité de revenus futurs des services de conseil en matière de durabilité, et cela est intégré dans nos prévisions financières d'entreprise. L.E.K. suit notre propre impact sur le climat en calculant nos émissions mondiales de carbone dans le cadre de notre engagement à atteindre nos objectifs basés sur la science. Les émissions de portée 1 et 2 sont évaluées sur la base des émissions absolues, tandis que nos émissions de portée 3 sont évaluées sur la base de l'intensité. Les coûts associés à nos réductions d'émissions et à nos objectifs de carboneutralité sont surveillés de près, tels que les dépenses en crédits carbone, en certificats d'énergie renouvelable, en logiciels pour nous aider à suivre et à gérer nos émissions, et les coûts de fonctionnement de notre fonction interne de développement durable.
b. Divulguer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1, de portée 2 et, le cas échéant, de portée 3 et les risques associés.	Veillez consulter notre divulgation 2023 du CDP ou la section « Notre planète » de notre rapport sur le développement durable 2023 pour nos rapports sur les émissions de GES de portée 1, 2 et 3.
c. Décrire les cibles utilisées par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés aux changements climatiques et le rendement par rapport aux cibles.	L.E.K. s'est engagée à réduire les émissions de GES de portée 1, 2 et 3 – telles que définies par le GHG Protocol – à zéro émission nette d'ici 2050, comme défini par la SBTi. Nous avons fixé des objectifs à court terme (d'ici 2027) visant à réduire les émissions de GES de portée 1 et 2 de 34 % absolus et les émissions de GES de portée 3 provenant des voyages d'affaires de 44 % par effectif, ainsi que des objectifs à long terme (d'ici 2050) de zéro émission nette visant à réduire les émissions de GES de portée 1 et 2 de 90 % et les émissions de GES de portée 3 de 97 % par effectif. Tous les objectifs sont relatifs à une base de référence de 2019.



Divulgations TPT

Cadre de divulgation		Divulgateion L.E.K.
1. FONDATIONS		
1.1. Ambition stratégique	L'entité doit publier l'ambition stratégique de son plan de transition. Il s'agit notamment des objectifs et des priorités de l'entité pour répondre et contribuer à la transition vers une économie à faibles émissions de gaz à effet de serre et résiliente au changement climatique, et d'indiquer si et comment l'entité poursuit ces objectifs et priorités d'une manière qui saisit les opportunités, évite les incidences négatives pour les parties prenantes et la société et préserve l'environnement naturel.	Notre planète, <u>pages 11– 21</u>
1.2 Modèle d'affaires et chaîne de valeur	L'entité doit fournir une description des implications actuelles et anticipées de son ambition stratégique sur son modèle d'entreprise et sa chaîne de valeur.	Notre planète, <u>pages 12-13</u>
1.3 Hypothèses clés et facteurs externes	L'entité doit fournir des informations sur les principales hypothèses qu'elle a formulées et sur les facteurs externes dont elle dépend pour réaliser l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre planète, page 17– 18 Annexe, page 69– 74
2. STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE		
2.1. Opérations commerciales	L'entité doit fournir des informations sur les mesures à court, moyen et long terme qu'elle prend ou prévoit de prendre dans le cadre de ses activités commerciales afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre planète, <u>pages 12-13, 15-17</u>
2.2. Produits et services	L'entité doit fournir des informations sur les actions à court, moyen et long terme qu'elle prend ou prévoit de prendre pour modifier son portefeuille de produits et de services afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Nos clients, <u>page 25</u>
2.3. Politiques et conditions	L'entité doit fournir des informations sur les politiques et conditions qu'elle utilise ou prévoit d'utiliser pour atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre planète, pages 13, 18 Nos opérations, <u>pages 57-59</u> Annexe, page <u>71</u>
2.4. Planification financière	Dans la mesure où les effets financiers de son plan de transition sont identifiables séparément, l'entité doit fournir des informations sur les effets de son plan de transition sur sa situation financière, sa performance financière et ses flux de trésorerie à court, moyen et long terme, y compris des informations sur la manière dont elle dispose des ressources ou prévoit de financer ses activités afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre planète, pages 17-18 Nos opérations, <u>page 55</u> Annexe, <u>pages 69-74</u>
3. STRATÉGIE D'ENGAGEMENT		
3.1. Engagement dans la chaîne de valeur	L'entité doit publier des informations sur toutes les activités d'engagement avec d'autres entités de sa chaîne de valeur qu'elle entreprend ou prévoit d'entreprendre afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre vision, <u>page 10</u> Notre planète, <u>page 13</u> Nos clients, <u>pages 27, 32</u> Nos activités, <u>pages 57-59</u> Annexe, page 71
3.2 Mobilisation de l'industrie	L'entité doit fournir des informations sur les activités d'engagement et de collaboration avec ses homologues du secteur (et d'autres initiatives ou entités pertinentes) qu'elle entreprend ou prévoit d'entreprendre afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre vision, pages 8– 10 Notre planète, <u>pages 17, 19– 21</u>
3.3 Engagement avec le gouvernement, le secteur public et la société civile	Une entité doit divulguer des informations sur toutes les activités d'engagement direct et indirect avec le gouvernement, les organismes de réglementation, les organisations du secteur public, les communautés et la société civile qu'elle entreprend ou prévoit d'entreprendre afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Nos clients, <u>pages 28– 32</u>



SUITE DES DIVULGATIONS DE TPT

Cadre de divulgation		Divulgation L.E.K.
4. MESURES ET OBJECTIFS		
4.1. Indicateurs et objectifs de gouvernance, d'affaires et d'exploitation	L'entité doit publier des informations sur les indicateurs et les objectifs de gouvernance, d'engagement, d'activité et d'exploitation qu'elle utilise pour stimuler et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'ambition stratégique de son plan de transition, et rendre compte de ces indicateurs et objectifs au moins une fois par an.	Notre planète, page 11– 19 Annexe, page 61– 62
4.2. Indicateurs et objectifs financiers	L'entité doit fournir des informations sur tous les indicateurs et objectifs financiers, pertinents pour ses activités, son secteur et sa stratégie, qu'elle utilise pour stimuler et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'ambition stratégique de son plan de transition, et rendre compte de ces indicateurs et objectifs au moins une fois par an.	Notre Planète, page 16 Nos Clients, page 25 Annexe, page 70
4.3. Indicateurs et objectifs en matière de GES	L'entité doit publier des informations sur les paramètres et les objectifs d'émissions et d'absorptions de GES qu'elle utilise pour stimuler et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'ambition stratégique de son plan de transition, et rendre compte de ces indicateurs et objectifs au moins une fois par an.	Notre planète, pages 11– 17 Annexe, page 61
4.4. Crédits carbone	L'entité doit publier des informations sur la manière dont elle utilise ou prévoit d'utiliser des crédits carbone pour atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition, et rendre compte de l'utilisation des crédits carbone au moins une fois par an.	Notre planète, pages 12-13, 19 Annexe, pages 61, 71, 74
5. GOUVERNANCE		
5.1. Surveillance et rapports du conseil d'administration	L'entité doit fournir des informations sur l'organe de gouvernance (qui peut comprendre un conseil, un comité ou un organe équivalent chargé de la gouvernance) ou sur la ou les personnes chargées de la surveillance du plan de transition.	Nos activités, pages 55-56 Annexe, page 69
5.2. Rôles, responsabilités et reddition de comptes	L'entité doit fournir des informations sur le rôle de la direction dans les processus, les contrôles et les procédures de gouvernance utilisés pour surveiller, gérer et superviser le plan de transition, ainsi que sur la manière dont ces éléments sont intégrés dans les mécanismes plus larges de contrôle, d'examen et de responsabilisation de l'entité.	Nos activités, pages 55-56 Annexe, page 69
5.3. La culture	L'entité doit fournir des informations sur la manière dont elle aligne ou prévoit d'aligner sa culture sur l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre vision, page 6 Nos gens, pages 33– 45
5.4. Incitations et rémunérations	L'entité doit fournir des informations sur la manière dont elle aligne ou prévoit d'aligner ses structures d'intéressement et de rémunération sur l'ambition stratégique de son plan de transition.	La durabilité est indirectement intégrée à la rémunération des employés par le biais de la performance de la SCE et de la minimisation des émissions (et des coûts associés) liés aux voyages aériens.
5.5. Aptitudes, compétences et formation	L'entité doit fournir des informations sur les mesures qu'elle prend ou qu'elle prévoit de prendre pour évaluer, maintenir et développer les aptitudes, les compétences et les connaissances appropriées dans l'ensemble de l'organisation afin d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition.	Notre peuple, page 41– 45 Annexe, page 63



