

2024-2025

Charte RSE

Charte éthique et responsabilité sociale d'entreprise



Sommaire

Introduction	3-6
Nos valeurs	7
Nos engagements	
• Scal-e, une entreprise éthique & une plateforme sobre en carbone	8-14
• Scal-e, un employeur responsable	15-20
Notre ambition	21

Introduction

Les équipes de Scal-e, dirigeants et collaborateur·rices de tous les sites, sont pleinement conscientes de leur responsabilité sociétale en tant qu'entreprise et de l'importance de contribuer sans attendre aux enjeux du développement durable.

Scal-e s'engage ainsi volontairement à mettre en place une démarche RSE, pleinement intégrée à sa stratégie globale pour mettre les préoccupations sociales et environnementales au cœur de ses activités commerciales et ses relations avec les parties prenantes.

Une politique RSE ambitieuse incarnant la vision du groupe Scal-e

Notre stratégie et notre politique de développement durable s'appuient sur des **actions volontaristes alignées sur les recommandations et les publications nationales ou internationales**, notamment :



Les 10 principes du pacte mondial de l'ONU et les 17 objectifs du développement durable associés.

Elle concrétise l'engagement de notre entreprise dans une **démarche affirmée de développement durable** et conforte notre vision RSE comme un élément central de notre stratégie. Les objectifs visés, in fine, sont de :

- Développer des **pratiques plus éthiques et plus durables** dans notre mode de fonctionnement
- Contribuer aux enjeux de développement durable et avoir un impact positif à l'échelle sociétale
- Entretenir un **dialogue interne**, souder nos collaborateurs·rices autour d'un projet ambitieux et de valeurs partagées en donnant du sens à leur travail
- Pérenniser l'activité de l'entreprise. Nos réussites et notre développement à long terme reposent autant sur la solidité du modèle économique de Scal-e, que sur notre empreinte environnementale et citoyenne.

Pour les années 2024 et 2025, en lien avec notre stratégie climat et la réalisation de notre bilan carbone, la réduction, au juste niveau et à la bonne vitesse, des émissions directes et indirectes constitue la priorité absolue de la politique RSE de Scal-e.

Cette charte a donc vocation à formaliser les engagements sociétaux de Scal-e. Y sont présentés de manière objective :

- Nos engagements
- Les réalisations concrètes
- Les bonnes pratiques existantes
- Les défis ambitieux que nous nous sommes fixés et que nous souhaitons relever dès l'année 2024 pour améliorer de manière constante nos pratiques.

Cette charte constitue le **point de départ d'une route incontournable** sur laquelle nous allons cheminer en associant nos salarié·es, clients, fournisseurs, partenaires pour aboutir notamment à la neutralité carbone de nos activités en 2050 et pour faire de notre entreprise un environnement socialement et socialement exemplaires. Nous n'arriverons à relever ces challenges que collectivement, en mobilisant et associant tous les acteurs précités.

Des engagements partagés fondés sur des principes éthiques communs

Cette charte :

- Propose un **engagement dans la durée**
- Met en place une **vision stratégique partagée** et constitue un vecteur d'engagement de tous les collaborateurs·rices
- A été **coconstruite** par les équipes de Scal-e. Dirigeants et collaborateur·rices volontaires de tous les sites ont été impliqués dans sa rédaction
- Est étroitement **corrélée aux conclusions de notre bilan carbone complet** (scope 1, 2, 3) réalisé par le prestataire externe Greenly sur l'année 2024 et sa concrétisation en stratégie climat de Scal-e
- Est **publique**
- A vocation à évoluer et sera mise à jour régulièrement en fonction de l'évolution des activités du Groupe ainsi que des évolutions législatives et réglementaires

Une gouvernance dédiée

La politique, la stratégie et le pilotage des activités liées au développement durable de Scal-e sont organisés au plus haut niveau de l'organisation de l'entreprise au travers d'un comité dédié : le comité éthique et RSE.

Ce comité a pour but de :

- Définir, déployer et piloter la stratégie RSE
- Accompagner les utilisateurs dans la mise en place des actions
- Rendre compte auprès des parties prenantes des actions mises en œuvre

Les engagements et actions mises en place seront **suivis tous les 6 mois par ce comité éthique et RSE**. Des indicateurs extra-financiers et des outils pour mesurer la performance et l'atteinte des objectifs RSE seront mis en place.

Ces indicateurs s'enrichissent en fonction des enjeux RSE, de l'intérêt des parties prenantes, des facteurs de risque. Ils permettent de nous renseigner sur notre niveau de maturité en matière de RSE, et de soutenir un plan d'actions pour incarner les valeurs que nous défendons au quotidien.

Ce comité est composé de participants·es reflétant la diversité de l'entreprise. Il est constitué a minima de :

- 1 membre de l'équipe dirigeante
- 1 référent·e RSE volontaire de chacun des sites de Scal-e reflétant la diversité des métiers

Chaque action concrète présentée dans la Charte est suivie par 2 personnes volontaires de l'entreprise.

À qui s'applique cette charte ?

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateur·rices du groupe Scal-e dans le monde, permanents et occasionnels. Les principes contenus dans cette Charte ont également vocation à s'appliquer à l'ensemble des partenaires du Groupe, notamment les clients et fournisseurs, dans le cadre de leurs relations contractuelles avec le Groupe.

Les managers du Groupe ont un devoir d'exemplarité et la responsabilité de promouvoir les valeurs et engagements de cette Charte auprès de leurs collaborateur·rices et de veiller à sa mise en œuvre. Cette Charte, communiquée aux nouveaux collaborateur·rices lors de leur embauche, est disponible sur les différents sites intranet du Groupe afin que chacun puisse s'y référer. Elle est également rendue publique sur le site internet <https://scal-e.com/>

Qui contacter pour une question sur cette charte ?

Chaque collaborateur·rice peut, en toutes circonstances, en cas de préoccupation, de doute ou de question, en faire part à son manager. Il/elle peut également contacter, en toute confidentialité, le·a correspondant·e Éthique et RSE de Scal-e pour évoquer tout comportement ou situation contraire à la présente Charte. Scal-e interdit toutes formes de représailles à l'encontre d'un·e collaborateur·rice ayant recours au dispositif d'alerte interne pour exprimer de bonne foi ses préoccupations.

Quelles sanctions au non-respect de cette charte ?

Le non-respect de la Charte Éthique et RSE est susceptible d'entraîner de lourdes sanctions pour Scal-e mais aussi, à titre individuel, pour tout dirigeant·e ou collaborateur·rice concerné·e par un manquement à ces principes. Des agissements contraires aux principes de la Charte Éthique et RSE peuvent aussi entraîner des préjudices économiques, d'image, et de réputation pour l'entreprise.

Ils peuvent également conduire à ce que des sanctions disciplinaires (par exemple, un licenciement pour faute grave), civiles (par exemple, des dommages-intérêts) et pénales (par exemple, des amendes et/ou peines de prison) soient mises en œuvre contre un·e collaborateur·rice du Groupe à l'origine de ces agissements; à la résiliation de toute relation d'affaires avec un partenaire commercial qui n'agirait pas en adéquation avec les valeurs et principes de la Charte Éthique et RSE.

Comment s'utilise cette charte ?

Par la diversité géographique de ses implantations, Scal-e est exposé à différentes lois et réglementations dont le respect est fondamental. Toutefois, la présente Charte n'a pas pour vocation de rappeler ou compléter l'ensemble des lois et règlements qui régissent les activités des différentes entités du Groupe. Elle ne peut pas davantage aborder toutes les situations auxquelles les dirigeant·es ou les collaborateur·rices peuvent être confronté·es dans le cadre de leurs activités. Les principes d'intégrité, de respect et d'équité doivent gouverner la conduite de chacun, sans préjudice des lois et réglementations locales.

Toute décision doit être prise en considération des principes de cette Charte et impose de se poser des questions fondamentales :

- Est-ce **légal** ?
- Est-ce **conforme à la Charte Éthique et RSE** ?
- Quelle est la **conséquence** de mon action ou de mon inaction ?
- Serais-je à l'aise pour **expliquer** et **justifier** ma décision si elle était connue du Groupe ou en externe ?

Une communication claire et transparente

L'un des enjeux est d'initier et d'entretenir un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes en interne et en externe pour les intégrer à notre démarche RSE.

Nos actions et notre politique RSE se coconstruisent avec l'ensemble des parties prenantes, internes comme externes. Nous échangeons régulièrement pour partager les informations et enjeux :

- Salarié-es
- Clients
- Institutions
- Fournisseurs
- Partenaires
- Société civile

Ce dialogue ouvert nous permet de repositionner nos priorités d'actions et nos objectifs.

Concrètement, sont rendus publics, a minima, en interne et en externe :

- Cette charte, dès son adoption par le comité de pilotage
- Toute modification substantielle de la Charte
- En fin d'année un bilan des actions réalisées

Nos valeurs

Nos valeurs sont notre « langage » commun, **notre vision partagée**. Ce sont les principes qui nous guident pour prendre des décisions stratégiques et qui servent de boussole au quotidien aux pratiques commerciales, salariales, environnementales et managériales. Ces valeurs ont été coconstruites avec nos parties prenantes et doivent se traduire en comportements attendus à chaque niveau. Ces valeurs sont rappelées dans notre livret d'accueil et transmises par les managers et les RH dans chaque équipe.

Notre réputation et la loyauté de nos clients est liée à des valeurs fortes et à notre engagement à les respecter. Depuis sa création, les valeurs de Scal-e sont notamment les suivantes :

Excellence

Nous innovons en permanence pour être toujours plus performant et offrir à nos clients le meilleur service.

Plaisir

Sans lequel tout projet d'entreprise est difficile, voire impossible à réaliser.

Diversité

C'est notre plus grande richesse, nous travaillons dans le respect de chacun et de sa culture.

Proximité

Chaque projet est pour nous une nouvelle aventure, un nouveau challenge que nous voulons relever en collaboration avec nos clients.

Eco-responsabilité et éco-innovation

La recherche de performance ne doit jamais se faire au détriment de l'environnement.

Intégrité

Le refus de toutes pratiques déloyales dans la conduite des affaires pour construire une entreprise responsable.

Confidentialité

La protection des données est une priorité pour Scal-e.

Bienveillance

Le travail d'équipe et la communication entre collaborateur·rices est au centre de notre stratégie et méthodologie.

Audace

C'est pour nous le goût d'entreprendre, l'envie de prendre des risques et de s'engager, dans le respect d'un principe général de prudence et de lucidité.

Nos engagements

Scal-e, une entreprise éthique & une plateforme sobre en carbone



Scal-e s'engage à réduire son impact environnemental et s'est fixé comme objectif d'atteindre la neutralité carbone en 2050. Notre objectif est d'être une référence en termes de RSE dans le monde du logiciel Marketing.

1 - Concevoir un écosystème numérique propre et pérenne

Les équipes de Scal-e, dirigeants et collaborateur·rices de tous les sites, sont pleinement conscientes de leur responsabilité commune en tant qu'entreprise à agir sans attendre et durablement pour l'environnement et la réduction drastique des émissions de CO₂. La réduction, au juste niveau et à la bonne vitesse, des émissions directes et indirectes constituent la priorité absolue de la stratégie climat de Scal-e. L'ensemble de la stratégie de l'entreprise se doit d'être en cohérence avec ce principe : la stratégie économique de l'entreprise ne doit pas entrer en contradiction avec sa stratégie climat.

En 2022, et en 2023, nous avons fait réaliser notre bilan carbone complet (scope 1, 2, 3) par un prestataire externe, Greenly, selon la méthode de référence de l'ADEME. Ce bilan est un point de départ qui nous offre une photographie exhaustive et objective de nos émissions de CO₂. Ces données nous permettent de mettre en évidence l'ensemble des postes sur lesquels il est possible de travailler pour faire baisser notre impact global.

Le bilan carbone est défini par 3 catégories d'émissions correspondant aux Scopes 1, 2 et 3.

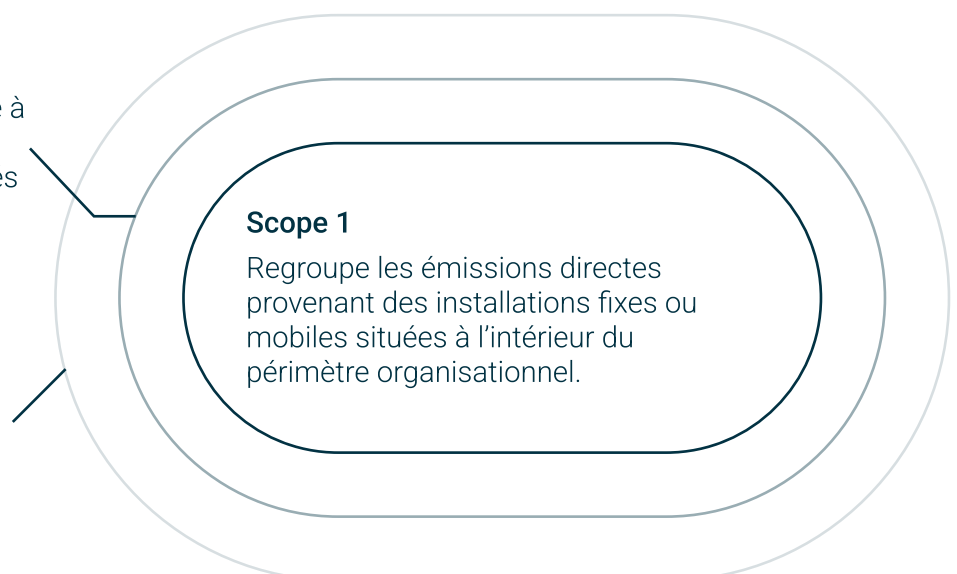
Ce rapport permet d'identifier nos postes les plus émissifs et de fixer des objectifs de réduction.

Scope 2

Rassemble les émissions indirectes associées par exemple à la production d'électricité ou de chaleur importée pour les activités de l'organisation.

Scope 3

Concerne tous les autres postes d'émissions.



Cette analyse nous permet d'orienter nos actions pour la réduction des émissions de GES. Il nous a permis de rédiger notre 1ère stratégie climat et sa concrétisation en plan d'action pour la période 2023-2025. Nous allons pouvoir travailler sur chaque scope et sur les sources d'émissions les plus importantes ou prioritaires.

De plus, nous rencontrons une demande croissante de la part de nos clients souhaitant connaître avec précision leurs émissions lorsqu'ils utilisent nos services. Cela démontre l'intérêt général grandissant sur l'impact carbone des produits utilisés. Ces constats nous poussent à proposer des services sobres en carbone à nos clients et leur permettre de mesurer leur impact.

Les objectifs de notre stratégie climat et son plan d'action sont les suivants :

- Le suivi annuel de nos émissions
- L'instauration d'une culture de la mesure
- La mise en place et le suivi des mesures de réduction décidées
- A long terme, Scal-e est officiellement engagée dans une stratégie climat ambitieuse pour atteindre l'objectif mondial de neutralité carbone en 2050. Nous avons obtenu la certification Net Zero Contributor Greenly et sommes auditées chaque année pour suivre la mise en œuvre de nos objectifs.

Plus de réduction, plus de contribution

Objectifs chiffrés

Selon la Science Based Target initiative, les efforts d'atténuation attendus au niveau planétaire sont **une réduction absolue des émissions de CO2 de l'ordre de 4% à 6%** par an pour être aligné avec les accords de Paris de décembre 2015 et contribuer à l'effort planétaire : ne pas dépasser une augmentation de la température terrestre de +1,5°C. Cela représente **46% de réduction des émissions** pour les entreprises entre 2021 et 2031.

A court terme

Scal-e s'engage :

- Pour l'année 2024, Scal-e se fixe l'objectif de réduire ses émissions de CO2 d'environ 6% par rapport à l'année 2023 (métriques de réduction relatives).
- Nous réalisons tous les ans notre bilan carbone avec un cabinet externe. En 2023, avec Greenly, nous avons obtenu la notation maximale : Diamant, comme seulement 1% des entreprises françaises.
- Scal-e participe à un projet de compensation carbone à hauteur de 10% de émissions annuelles de CO2 : En 2023, nous sommes fiers de contribuer à un projet de production de Biogaz par méthanisation en France.

A horizon 3 ans

Scal-e poursuivra cette trajectoire afin de réduire ses émissions de CO2 de 6% par an en 2025 et en 2026 grâce à une série de leviers internes.

Trajectoire Zéro Emission 2050

- A plus long terme, Scal-e s'engage à adopter une stratégie net zéro, c'est-à-dire, petit à petit, opérer les transformations nécessaires à l'atteinte de la neutralité carbone planétaire en 2050 nécessaire afin de limiter le réchauffement climatique à moins de 1,5°C Scal-e se propose aussi de financer des projets de contribution carbone à haute valeur ajoutée, labellisés en France.
- Cet engagement se matérialise par **l'obtention de la certification Net-Zero Contributor et par la signature de la charte NZI en 2023.**

2 - Réduire nos émissions directes et indirectes (Scopes 1, 2 et 3) aux niveaux requis par l'accord de Paris

Cet axe est prioritaire car c'est celui sur lequel nous avons un impact direct en tant qu'entreprise.

Stratégie numérique responsable

Conscients que notre activité numérique, cœur de notre métier d'éditeur de logiciel, représente une part importante de nos émissions, nous souhaitons développer une stratégie numérique responsable basée sur le choix de nos fournisseurs, de nos prestataires, de notre matériel et sur l'écoconception digitale.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- **100% de nos serveurs sont physiques.**
- **Nos serveurs sont hébergés** localement et le choix de nos fournisseurs tient compte de leurs émissions. A titre d'exemple pour nos clients français, nos serveurs sont hébergés par OVH, entreprise vertueuse en la matière.
- Hébergement des données stockées en local dans des serveurs partagés (100% de nos données sont stockées sur Onedrive et en France pour les sites français).
- Utilisation d'Ethernet en priorité ou à défaut du réseau WIFI.
- Lors des visioconférences, le format audio est privilégié.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Analyser et réduire l'empreinte de notre site internet. Il s'agit de l'adapter pour le rendre plus respectueux de l'environnement en réduisant l'impact du stockage des données et du trafic.
- S'engager dans une démarche de labellisation numérique responsable.
- Limiter le stockage des données et assurer un tri régulier.
- Limiter l'usage et la diffusion de vidéos.

Nous voulons établir une politique « gagnant-gagnant » avec nos fournisseurs.

Nos fournisseurs, partenaires majeurs de notre politique RSE

Nous sommes conscients que nos comportements d'achat et nos attentes contribuent aux engagements et à l'impact sur l'environnement et la promotion d'une économie socialement responsable. Il s'agit de s'assurer auprès de nos partenaires que nos ambitions et objectifs sociaux et environnementaux sont partagés, respectés et font l'objet de plan d'amélioration.

Nous voulons établir une politique « gagnant-gagnant » avec nos fournisseurs et initier des relations durables avec eux. Pour cela, nous nous engageons à :

- **Identifier les engagements de nos fournisseurs** (RSE et bilan carbone notamment). Si certains ont réalisé un Bilan GES (scope 1, 2, 3), cette donnée permettra de préciser notre propre Bilan.
- **Sélectionner nos partenaires selon leur stratégie environnementale et sociale.** Intégrer des critères RSE (achats responsable, anti-corruption, publication d'un bilan GES, réduction de l'impact environnemental avec des objectifs chiffrés et des dépenses énergétiques, déploiement de l'écoconception, égalité Homme-Femme) dans le choix de nos fournisseurs et prestataires.
- **Sélectionner les produits et équipements en fonction de leur efficacité énergétique** et privilégier les produits dont les émissions ont été calculées. Il s'agit d'apprécier le coût total de l'achat.
- **Adopter une démarche d'achats responsables** en encourageant nos partenaires et fournisseurs à adhérer à des valeurs de développement durable et à apporter leur contribution à nos engagements en matière de RSE. Il s'agit de pousser notre écosystème à s'engager par exemple en encourageant nos partenaires à instaurer un plan de réduction de leurs émissions GES. Cela aura, rétroactivement, un effet positif sur l'impact de notre propre activité.
- **Favoriser la collaboration entre client et fournisseurs stratégiques** et réduire les risques de dépendance réciproque entre donneurs d'ordre et fournisseurs tout en fixant une politique cohérente de rémunérations des acheteurs.

Matériel informatique

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Notre matériel est principalement acheté chez LENOVO, engagé dans une démarche RSE reconnue et valorisée par plusieurs normes ISO, notamment la certification ISO 14001 (Système de gestion de l'environnement), ISO 27001 (Système de gestion de la sécurité des informations), ISO 45001 (Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail).
- Arrêter le matériel informatique tous les soirs.
- Limiter les achats de matériel informatique.
- Allonger la durée de vie du matériel informatique.

Actions concrètes 2024 pour optimiser le parc informatique

- Recycler du matériel informatique en fin de vie.
- Confier le matériel informatique en fin de vie à une société de reconditionnement.

Énergie

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Remplacer l'achat du papier vierge par du papier recyclé.
- Entretenir régulièrement les systèmes de climatisation.
- Régler les thermostats sur 19°C.

Actions concrètes 2024

- Choisir un fournisseur d'électricité bas carbone.

Marketing, événements et déplacements

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Restreindre les réunions d'équipe en plénière à 1 par an.
- Marketing digital favorisé et limitation des impressions (pas de prospectus, magazine papier, etc.).
- **Fréquence des communications raisonnable avec nos clients** (pas de communication intrusive ni d'emails quotidiens envoyés par exemple).
- **Réutiliser et à défaut recycler le matériel lors des événements**, notamment les salons.
- **Eco-conception des supports de communication** (logo, présentoirs éco-conçus, kakemonos / bâches recyclables, packaging recyclé, recyclable et/ou réutilisable, etc.).

Actions concrètes 2024

- **Comptabiliser les émissions de CO2 lors des événements.**
- **Effectuer un report modal des déplacements aériens vers le train** (team meetings, rdv clients).
- Privilégier les repas végétariens lors des réunions d'équipe.

Collaborateur·rices

Actions concrètes 2024

- Mettre en place de manière obligatoire la **formation Greenly pour sensibiliser les collaborateur·rices aux éco-gestes**.
- Promouvoir la participation des collaborateur·rices volontaires de Scal-e au **MOOC « numérique responsable » de l'ADEME**.
- Réalisation un atelier de sensibilisation « Fresque du climat » pour tous les collaborateur·rices de Scal-e
- Participation aux formations d'intérêt du réseau Planet Tech'care dont Scal-e est membre depuis 2023

3 – Contribuer à réduire les émissions chez nos clients ou partenaires, via la commercialisation de services Sobre en carbone

Nous rencontrons une demande croissante de nos clients souhaitant obtenir des bilans carbone personnalisés, ciblés sur les services que nous leur offrons et leur utilisation. Cet intérêt général nous pousse à offrir une plateforme avec un impact carbone toujours plus réduit. L'une des spécificités de notre plateforme de marketing digital réside dans le fait que 100% de serveurs sont physiques.

Actions concrètes 2024

- **Offrir la possibilité à nos clients de connaître leur impact environnemental** (émissions de CO2) lorsqu'ils utilisent la plateforme Scal-e.

4 - Préserver et développer les puits de carbone, dans ou en dehors de notre chaîne de valeur

En 2023, Scal-e contribuera à la séquestration durable de CO2 dans les puits de carbone à hauteur de 10% de ses émissions minimums.

Ce projet de compensation se réalisera via l'achat de crédits carbone certifiés, ou d'autres dispositifs de financement de la séquestration carbone suivant une méthode rigoureuse et reconnue par des institutions de référence (exemple : méthodologies GoldStandard, Label bas carbone du Gouvernement français, etc.).

Une attention particulière sera mise sur la qualité des initiatives financées, notamment pour garantir la solidité de notre contribution carbone (quantification, unicité, permanence, additionnalité, etc.), ainsi que la génération de bénéfices sociaux et environnementaux au-delà du carbone, notamment en faveur des pays du Sud (le cas échéant). Le volume de financement alloué aux projets et, si pertinent, du volume de CO2 séquestré seront communiqués.

5 – Une entreprise éthique et intègre

Nos fournisseurs, partenaires majeurs de notre politique RSE

Plateforme majeure de marketing digital, nous traitons des volumes importants de données personnelles que nous gérons en conformité avec la réglementation RGPD).

La politique de gestion des systèmes d'information vise à assurer la **disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données confiées par nos clients**. Conformément aux exigences de l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) relatives à la norme ISO/IEC 27001, fixant les exigences d'un système de management de la sécurité de l'information et considérant le système d'information comme le cœur de l'entreprise, nous nous assurons de sa disponibilité, de son intégrité et de sa confidentialité en adaptant le niveau de sécurité aux risques encourus.

Les quatre grandes lignes directrices qui constituent la sécurité de l'information sont les suivantes :

- **Disponibilité**
- **Intégrité**
- **Confidentialité**
- **Préservation des données clients** : les données confiées par nos clients sont précieuses et nous nous organisons pour les traiter, stocker, diffuser, archiver et les restituer ou les détruire en respectant la réglementation en vigueur et les attentes formalisées par nos clients.

Nous nous engageons à déployer les meilleures pratiques contre toutes les attaques internes ou externes, délibérées ou accidentelles, visant à nuire, espionner, saboter ou fausser les informations que possède l'entreprise et compromettant son activité.

Chez Scal-e, nos équipes systèmes et réseaux sont en charge de la définition, la coordination et la mise en œuvre de la politique de sécurité des systèmes d'information. Elles s'engagent à :

- **Produire des normes pour soutenir notre politique de sécurité**. Cela inclut les contrôles antivirus et les mots de passe.
- **Maintenir la politique de sécurité** et fournir des conseils aux collaborateur·rices pour sa mise en œuvre.
- **Protéger les informations** contre tout accès non autorisé.
- **Assurer la confidentialité** des informations.
- **Maintenir l'intégrité de l'information**.
- **Signaler ou examiner toutes les violations de la sécurité** de l'information, réelles ou suspectées.
- **Satisfaire les exigences opérationnelles** pour la disponibilité des systèmes d'information.

Dans le cadre de ses fonctions, chaque collaborateur·rice peut être amené à gérer ou à détenir de nombreuses données. Ces dernières peuvent porter sur la clientèle, le personnel, la société et son environnement. En règle générale, toute informatique qui n'a pas été rendue publique est considérée comme confidentielle. Les informations qui font l'objet d'une réglementation particulière dans certains de nos domaines d'activité comme les informations commercialement sensibles, sont l'objet d'une attention particulière. **Les collaborateur·rices de Scal-e ont l'obligation de respecter une confidentialité stricte.**

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Mise en place obligatoire pour tous les salarié·es de coffre-fort numérique pour sécuriser l'utilisation et le partage de mots de passe avec LastPass.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Tous les collaborateur·rices ont suivi le MOOC sur la sécurité informatique de l'ANSSI et obtenu l'attestation de réussite témoignant de leur compétences et réflexes dans ce domaine prioritaire.
- La démarche pour obtenir la norme ISO 27001 fixant les exigences d'un système de management de la sécurité de l'information a été initiée.

Ethique et respect de la concurrence

En relation avec de multiples acteurs du fait de ses activités, Scal-e est soumis au risque de corruption, fraude ou collusion. Nous avons à cœur de garantir une conduite intègre à l'égard de nos confrères, clients et fournisseurs. Jusqu'à maintenant, aucun cas de corruption n'a été détecté.

L'éthique responsable promue par Scal-e impose aussi d'adopter un comportement irréprochable vis-à-vis de ses concurrents, clients, fournisseurs et prospects. Les comportements suivants sont donc totalement prohibés :

- **L'abus de position dominante**
- **L'échange d'informations privilégiées**
- **L'entente illicite**
- **L'utilisation des moyens illégaux pour la recherche d'informations sur ses concurrents**
- **Les prix discriminatoires, excessifs ou prédateurs**
- **L'utilisation de documents falsifiés ou inexacts**

Scal-e, comme toute autre entreprise, est soumis au respect des directives européennes, des lois nationales ou des législations en vigueur localement. Une veille réglementaire est effectuée en continu afin d'être toujours en conformité. En cas de non-conformité, un plan d'action est mis en place et des solutions sont déployées immédiatement.

Démontrant la rigueur de son suivi réglementaire, Scal-e n'a reçu aucune plainte, sanction ou amende de la part des instances publiques.

Conformité réglementaire et gestion des risques

Scal-e, comme toute autre entreprise, est soumis au respect des directives européennes, des lois nationales ou des législations en vigueur localement. Une veille réglementaire est effectuée en continu afin d'être toujours en conformité. En cas de non-conformité, un plan d'action est mis en place et des solutions sont déployées immédiatement.

Scal-e, un employeur responsable

Scal-e s'engage à développer une politique RH juste et éthique.

1 – Promouvoir les droits fondamentaux au travail

Scal-e s'attache à respecter les droits de l'Homme dans le cadre de ses activités professionnelles. **Les conditions de travail des collaborateur·rices sont dignes et conformes aux législations locales et internationales applicables.** Le Groupe s'attache à interdire toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, la situation de famille, les opinions politiques, l'état de grossesse, l'appartenance syndicale ou la situation de handicap. Et également, toutes formes de harcèlement, menaces de violence, abus, coercitions.

Rémunération juste

Scal-e respecte le droit des collaborateur·rices de recevoir une **rémunération compétitive et juste** en fonction du marché et des pays concernés. Scal-e s'attache à assurer des horaires de travail décents, promeut la rémunération suivant le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, et favorise les systèmes de participation aux résultats. Les performances personnelles et collectives sont récompensées.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Révision annuelle de la grille des salaires et entretiens avec tous les salarié·es au 1^{er} trimestre de chaque année.
- Les rémunérations des stagiaires du groupe sont supérieures au salaire minimal légal de chaque pays dans lequel nous sommes présents.

Protection des données personnelles

La protection des données personnelles (nom et/ou prénom, numéro de téléphone, adresse électronique, numéro de carte bancaire, etc.) est une priorité. **Scal-e protège toutes les informations relatives à des personnes physiques directement ou indirectement identifiables** et à définir les conditions selon lesquelles ces données peuvent être collectées et traitées. Ces informations sont protégées par plusieurs législations concernant le droit à la vie privée, en France, au sein de l'Union européenne (dont le Règlement Général sur la Protection des Données – RGPD) et dans d'autres régions du monde.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Les contrats de travail ont été revus pour intégrer une clause sur la protection des données personnelles.
- Un nouveau SIRH a été mis en place qui intègre pour les pays de l'UE toutes les obligations liées à la RGPD.

Actions concrètes 2024

- Scal-e s'est doté d'un nouveau logiciel de gestion des recrutements qui respecte scrupuleusement ces mêmes obligations concernant nos candidat·es.

Liberté d'association et droit de la représentation collective

La liberté d'association et le droit de représentation collective ont pour but de permettre aux employé-es de constituer ou non des organisations de leur choix et de s'y affilier ou non afin de défendre leurs intérêts au sein de l'entreprise. Scal-e s'engage à assurer le respect des textes de loi, relatifs à la liberté d'association de ses collaborateur·rices, applicables localement ; encourager toutes formes d'expressions collectives des collaborateur·rices au sein de notre entreprise ; ne pas empêcher ou obstruer la procédure de constitution d'un organe de représentation interne du personnel ; respecter les délais de consultation des parties prenantes et représentants du personnel, notamment dans les cas de réorganisations ou de procédures disciplinaires ; s'assurer que les collaborateur·rices ont la possibilité de s'exprimer librement au sein de l'entreprise sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs activités.

Actions concrètes 2024

- Scal-e étudie la possibilité de mettre en place des délégué-es du personnel même si la législation locale ne l'y oblige pas.

Lutte contre toutes les formes de harcèlement

Le harcèlement moral se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié-e. Tout comportement ou action allant à l'encontre du droit au respect et à la dignité humaine est inacceptable. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, quel que soit son sexe, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il en est de même de toute forme de pression, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit du harceleur ou d'un tiers. Ces comportements peuvent notamment consister en des contacts physiques indésirables ou inappropriés, des emails, des regards ou des gestes, commentaires, invitations ou sollicitations de nature sexuelle exprimés sous quelque forme que ce soit, ou encore en l'envoi ou à l'exposition d'éléments de nature sexuelle (documents, images, objets, etc.). Ces comportements peuvent également viser à soumettre l'obtention d'une promotion ou d'un autre avantage à la condition de satisfaire à un acte sexuel. Ce harcèlement sexuel peut se produire dans ou en dehors des locaux de Scal-e et émaner notamment d'un collaborateur du Groupe ou d'un client, d'un fournisseur ou d'un partenaire. Scal-e ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel. Le Groupe demande à chaque collaborateur·rice d'alerter la Direction et l'équipe RH qui mettra en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser toute situation de harcèlement moral ou sexuel.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Chaque site du groupe est doté d'un **protocole spécifique de prévention contre la discrimination**, la violence et le harcèlement rédigé de manière collaborative, même lorsque la législation ne l'oblige pas.
- Une **formation obligatoire** pour tous les salarié-es contre la discrimination et le harcèlement sera organisée en 2024 ou en 2025.

Promotion de la diversité et inclusion, égalité Hommes-Femmes

La diversité, appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc. ; cette liste n'est pas exhaustive). Son application au management conduit à une approche inclusive de reconnaissance et de valorisation des différences individuelles comme de véritables atouts pour la performance de l'entreprise. En termes d'organisation, la diversité influence l'ensemble des procédures et des processus de l'entreprise pour mettre en œuvre l'égalité de traitement et la prévention des discriminations. Au-delà des engagements, le respect de la diversité est d'abord une affaire individuelle: il appartient à chacun de faire évoluer ses pratiques pour une meilleure performance collective.

Scal-e s'attache à respecter, à situations comparables, l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'évolution de carrière, de formation, de rémunération, de promotion et de parité. Des études comparatives internes sur l'égalité professionnelle femmes-hommes sont réalisées. Scal-e promeut également la diversité culturelle et le respect des croyances de chacun. Il s'agit d'un levier de performance essentiel pour le Groupe. Scal-e ne fait aucune différence salariale entre femmes et hommes et se base uniquement sur les compétences et la motivation pour recruter et faire évoluer les salarié·es au sein de l'entreprise.

Nos secteurs d'expertise (développeur, ingénieur système, chef de projet informatique, commercial) sont globalement plus masculins, mais nous sommes fiers d'avoir initié la féminisation de ces métiers. La richesse de nos effectifs passe aussi par l'association des générations. La combinaison de l'expérience de nos seniors et des idées de nos juniors représentent une force.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Favoriser l'équilibre vie privée – vie personnelle notamment pour les femmes via la **flexibilité des horaires et le télétravail** notamment.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Tendre vers un ratio de 50% de femme pour 50% d'homme en termes d'effectif à l'échelle du groupe mais aussi à l'échelle de chaque direction (notamment pour les postes IT).
- Utilisation obligatoire de **l'écriture inclusive en interne et en externe**. Rédaction et diffusion en interne d'un guide de bonnes pratiques pour accompagner les collaborateur·rices dans ce changement.

2 – Dialogue social et implication des collaborateur·rices

L'implication de tous les collaborateur·rices par le dialogue social est un gage de succès pour les politiques entreprises par Scal-e. Il vise la recherche permanente du consensus et constitue ainsi le rouage essentiel de la réduction des conflits sociaux. Scal-e applique strictement la convention collective Syntec. Scal-e promeut également une **organisation horizontale et un management inclusif**. Encourager le dialogue permet de se rapprocher au plus près de l'ensemble des collaborateur·rices du Groupe et de donner ainsi l'opportunité à chacun de faire entendre sa voix. Scal-e promeut une communication ouverte avec les salarié·es quelque soit leur niveau hiérarchique. Scal-e partage régulièrement, lors des réunions d'équipe mensuelles notamment, le projet d'entreprise avec l'ensemble de ses collaborateur·trices pour leur donner une visibilité sur son développement. Ils sont partis prenantes intégrantes pour discuter et adapter les plans d'actions mis en œuvre dans l'entreprise.

En complément du management de proximité, Scal-e met à disposition des outils (enquêtes...) pour évaluer le climat social et prendre des mesures correctives en cas d'insatisfaction.

Actions concrètes déjà mises en place pour assurer la transparence de sa communication auprès des collaborateur·rices

- Organisation de réunions d'équipes régulières où sont partagées les informations d'intérêt pour tous et dans lesquelles, chacun peut s'exprimer librement.
- Réalisation de manière systématique un entretien annuel d'évaluation avec chacun.
- Accès de chacun·e à une information claire sur ses droits, ses devoirs, et sur les avantages dont il/elle dispose (accessible pour tous en ligne sur le logiciel de gestion RH).
- Mise à disposition des supports d'information adaptés au contexte local, notamment à travers la traduction de documents internes.
- Prise en compte l'impact du changement sur les hommes et les femmes lors de la mise en œuvre des projets de réorganisation ou de restructuration.

3 – Offrir les meilleures conditions de travail à nos collaborateur·rices

Qualité de vie au travail / bien-être : Le Groupe travaille à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail de ses collaborateur·rices en leur garantissant :

- Un **onboarding très complet** pour que les nouveaux collaborateur·rices se sentent intégrés et en confiance dès leur premier jour
- Un environnement de travail évitant les risques d'accidents en proposant des postes de travail ergonomiques et prévenant les risques psychosociaux. C'est un élément majeur des valeurs du Groupe
- La promotion du droit à la déconnexion et au télétravail (si nécessaire)
- La reconnaissance et l'accompagnement de leur travail
- La prévention du harcèlement et des discriminations
- Leur autonomie

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- Une charte du télétravail est en vigueur chez Scal-e depuis 2022. Sans jamais le rendre obligatoire, elle permet aux salarié·s qui le souhaitent de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine et propose notamment la prise en charge d'une partie des frais d'équipement des salarié·es en télétravail. Cette charte promeut également le droit à la déconnexion.
- Un onboarding complet avec notamment : présentation à l'équipe, petit-déjeuner d'accueil, welcome gifts, livret d'accueil, réunion avec l'équipe RH, programme de formation personnalisé et rapport d'étonnement dès le 1er mois de présence dans l'entreprise.

Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Levier essentiel de lutte contre les risques psychosociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée améliore le bien-être, la qualité de vie au travail des collaborateur·rices et donc la qualité du travail.

Scal-e :

- respecte les grandes étapes de la vie (naissance, mariage, congés, décès de proches,...)
- permet aux salarié·es de reporter une partie de leurs congés au-delà des obligations légales
- minimise les situations d'inconnue sur l'emploi du temps à court terme
- apporte, lorsque les contraintes du poste le permettent, une réponse concrète aux collaborateur·rices qui rencontrent des difficultés de transport, notamment en offrant la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine.

Santé et sécurité

Tout collaborateur·rice a droit à un environnement de travail sûr au sein duquel les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé qui doivent prévenir les risques, les constater, le cas échéant, et mettre en œuvre un plan d'actions adapté. Une attention particulière est portée sur la prévention et la détection des risques psycho-sociaux. Une analyse de ces risques a été détaillée dans le document unique de chaque site. Scal-e s'engage à prendre en considération les risques psychosociaux, mettre en place des formations obligatoires à la demande des salariés et adopter des méthodes de management adaptées.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Choix d'une **nouvelle mutuelle et d'une nouvelle couverture prévoyance plus performantes** couvrant notamment en partie les risques psycho-sociaux
- **Formations en ligne sur les risques psychosociaux** (stress...) et l'ergonomie sur le poste de travail.

Implantation dans les territoires

Le Groupe, à son échelle, veille à l'équilibre territorial. Le siège historique de Scal-e est à Paris mais d'autres bureaux hors des capitales ont été au fil des années ouverts et sont aujourd'hui actifs en France ou en Espagne notamment.

4 – Respect des carrières

Développement des compétences

Le Groupe associe ses collaborateur·trices à son développement et encourage la participation de chacun à des formations tout au long de sa vie professionnelle. En développant les compétences de ses collaborateur·rices, Scal-e favorise leur employabilité à long terme dans un monde qui change avec une approche de responsabilité sociale. Les équipes compétentes permettent à Scal-e d'apporter de la valeur ajoutée à ses clients, partout dans le monde et d'accompagner leur développement. Scal-e met au centre **l'apprentissage collectif et l'entraide** : la co-crédation en est le moteur et chacun peut contribuer à la communauté d'apprentissage en partageant ses expériences, son expertise et son savoir-faire.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Une enquête auprès de tous les salarié.es du groupe sur leurs préférences en termes de formation a été réalisée en 2023 pour une mise en place en 2024.
- Tous les salarié.es du groupe ont reçu une information exhaustive et adaptée à leur contexte sur les opportunités de formation professionnelle tout au long de la vie.
- Cette année, 4 axes prioritaires ont été définis pour rassembler toutes les entités du groupe autour de thématiques :

Sécurité numérique

Bien être au travail

Développement durable

Communication interne

Écoute et accompagnement des carrières

Tout collaborateur·rice doit avoir sa chance de se développer professionnellement au sein de Scal-e. Les managers doivent veiller à motiver leurs équipes et faire en sorte que tout collaborateur·rice donne le meilleur en valorisant son travail et les chances de promotion interne dont il/elle peut bénéficier et en lui donnant accès à tous les outils de formation nécessaires à son développement. La performance collective repose sur l'engagement des collaborateur·rices et est la résultante de la cohésion de l'équipe autour d'un objectif commun. Chaque année, un entretien professionnel et individuel est réalisé auprès de chaque collaborateur·rice avec son manager de proximité. Ces entretiens permettent d'effectuer une revue des performances et d'évolution de carrière afin d'accompagner les collaborateur·rices dans leur montée en compétences et dans le développement de leur carrière professionnelle. **Les performances individuelles et collectives sont valorisées par des critères de rémunération variables.**

Insertion professionnelle des jeunes

Scal-e s'engage pour la formation et l'emploi des jeunes. Nos initiatives en faveur de l'emploi des jeunes et de leur insertion dans le milieu professionnel permettent d'accueillir de nombreux stagiaires, des jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation et des candidats au Volontariat International en Entreprise (VIE) avec une vision à long terme. L'objectif est de pérenniser l'emploi de nos jeunes talents en leur proposant un emploi durable suite à leur 1ère expérience chez nous. Via notre site de recrutement, Scal-e favorise aussi l'interaction et les échanges avec les personnes intéressées par nos offres. Le recrutement de nouveaux talents représente un net accroissement de la tranche d'âge moins de 25 ans dans notre masse salariale.

Actions concrètes 2024 et 2025

- Formation spécifique proposée à tout·es les maîtres de stage et/ou d'apprentissage.
- Etudier avec nos salarié·es maîtres de stage et/ou d'apprentissage, et sur la base du volontariat, la possibilité d'intervention dans les écoles/universités (participation à des jurys, présentation de leur métier etc.).
- Accueillir un élève de 3e pour un stage d'observation d'une semaine.
- Participer à un programme de mentorat pour les jeunes en difficulté en études d'informatique.

Mode de recrutement non discriminatoire et transparent

La direction des RH de Scal-e supervise les processus de recrutement du groupe et s'assure que les principes, règles déontologiques et méthodologiques sont communs quelque soit la direction ou le site qui recrute. Ces règles précèdent le recrutement et favorisent l'efficacité tout en garantissant l'équité, dans le respect des réglementations en vigueur. Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles (notamment religion, âge, sexe, orientation sexuelle, handicap, opinions politiques, origine ethnique, appartenance syndicale, ...) est strictement interdite. Le respect de la vie privée est un principe fondamental. La sensibilisation est essentielle pour lutter contre les stéréotypes, leviers de la discrimination. Elle est assurée auprès des managers. L'environnement, nos expériences passées et nos attentes inconscientes peuvent influencer notre manière de considérer un·e candidat·e et les questions que nous allons lui poser. Scal-e s'engage à :

- Respecter un **processus de sélection reposant sur une méthodologie commune pour tous les candidats** à un même poste
- Recruter uniquement en fonction de nos besoins et des qualités propres de chaque candidat, sur des critères de compétences professionnelles et de qualités humaines, sans autre considération
- Apporter des réponses rapides aux candidat·es ayant postulé, qu'elle soit positive ou négative.

Actions concrètes 2024 et 2025

- **Formation contre les biais dans le recrutement** pour les managers.
- Renforcement de **grilles communes** pour évaluer les candidat·es et les sélectionner lors des entretiens d'embauche.

NOTRE AMBITION : VERS LA LABELISATION DE NOTRE DEMARCHE RSE

L'enjeu majeur identifié en matière de développement durable par toutes les instances internationales pour les trois décennies à venir est de réduire les émissions de gaz à effet de serre afin de s'aligner avec les accords de Paris et atteindre une neutralité carbone en 2050. Notre charte et les premiers résultats déjà obtenus ne sont que les premiers jalons sur une route que nous identifions longue et pleine de défis notamment dans notre stratégie à long terme de zéro émission.

Afin de faire reconnaître notre démarche d'amélioration continue sur les thématiques RSE, **Scal-e s'est fixé pour objectif, à horizon 2024, l'obtention d'un label RSE garantissant notre engagement** et la qualité de notre stratégie pour assurer une ligne de conduite respectueuse des humains, de l'environnement et de la société.



Scal-e

Agile Marketing Cloud Platform

info@scal-e.com