



Charte RSE

Charte éthique et responsabilité sociale d'entreprise

2026 – 2027

Sommaire

- Introduction 3
- Certification Ecovadis, une reconnaissance majeure 8
- Nos valeurs 9
- Nos engagements..... 10
- Scal-e, une entreprise éthique & une plateforme sobre en carbone 10
- Scal-e, un employeur responsable 21
- Synthèse : engagements RSE / KPI / Échéances..... 29
- Notre ambition : l'excellence de notre démarche RSE 30

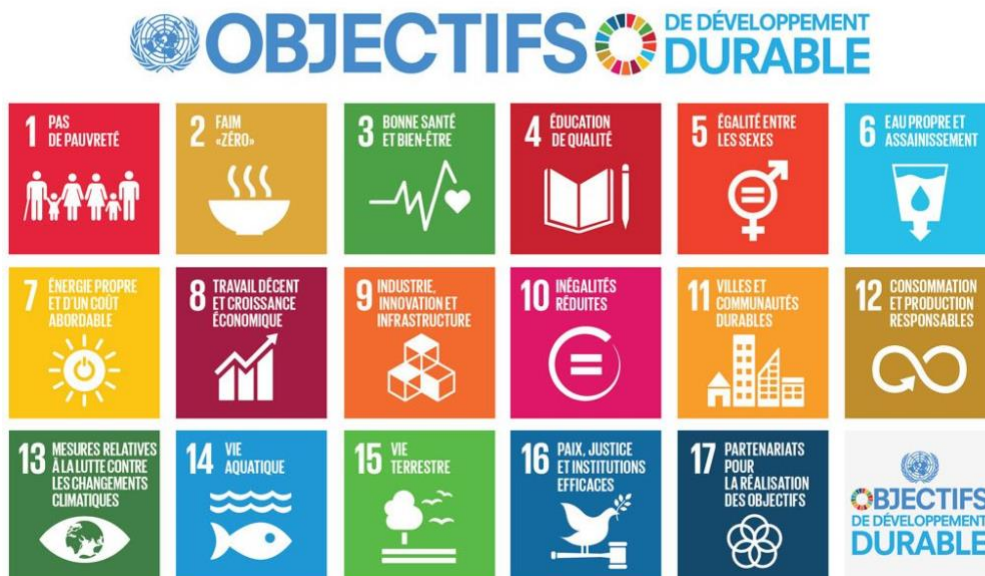
Introduction

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 70 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 2026 et 2027, 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 2026 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 exemplaire. 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 Aktio (Groupe Apave) sur l'année 2025 et sa concrétisation en stratégie climat de Scal-e.
- Est **public**.
- 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 utilisateur.rices 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 participant-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 chaque site 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-riche 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.

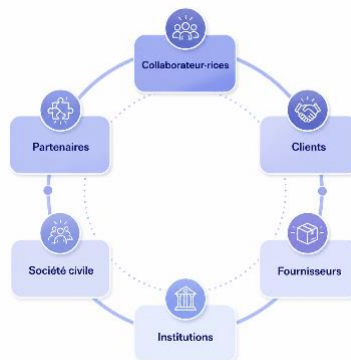
Toute décision doit être prise en considération des principes de cette Charte et impose de se poser des questions fondamentales :

- 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 :



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.

Certification Ecovadis, une reconnaissance majeure pour toute notre démarche RSE

En 2025, Scal-e a obtenu la médaille Platine pour sa performance RSE, comme seulement 1% des entreprises auditées.



La reconnaissance [Platine d'EcoVadis](#) témoigne de l'intégration profonde de la RSE dans le fonctionnement quotidien de Scal-e. Bien au-delà d'une simple conformité, notre démarche s'incarne dans des engagements concrets avec nos parties prenantes, et une gouvernance alignée sur les enjeux sociaux et environnementaux.

Avec un score de 84/100, EcoVadis, expert reconnu internationalement, valorise ainsi notre engagement continu pour le développement durable.

Ce résultat reflète la qualité du système de gestion du développement durable de Scal-e dans toutes ses dimensions : environnemental, social et éthique. Il témoigne de notre volonté de promouvoir la transparence tout au long de la chaîne de valeur.

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RSE

Détail du score

Performance en matière de RSE

- Insuffisante
- Partielle
- Adaptée
- Avancée
- Excellente

Score moyen



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 :



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.

Depuis 2022, nous réalisons notre bilan carbone complet (scope 1,2, 3) avec un cabinet externe, d'abord Greenly puis plus récemment Aktio (groupe Apave), selon la méthode de référence de l'ADEME. Ce bilan est un point de départ qui nous offre régulièrement 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.



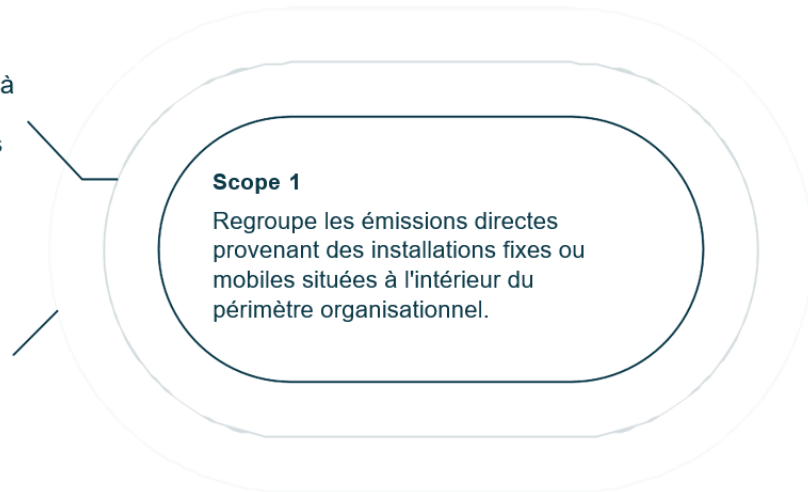
Le bilan carbone est défini par 3 catégories d'émissions correspondant aux Scopes 1, 2 et 3. Ce rapport permet d'identifier nos postes les plus émissifs et de fixer des objectifs de réduction.

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. Elle nous a permis de rédiger notre stratégie climat et sa concrétisation en plan d'actions, dont le dernier en date pour la période 2025-2027. Nous travaillons ainsi 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 et sommes audités chaque année pour suivre la mise en œuvre de nos objectifs.

Plus de réduction, plus de contribution : retrouvez ici un article qui présente : Comment Scal-e a structuré sa stratégie climat avec Aktio pour crédibiliser sa démarche RSE <https://www.aktio.cc/clients/scal-e>

Objectifs chiffrés, basés sur un bilan carbone actualisé

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.

Scal-e s'engage :

- Tous les ans, nous réalisons notre bilan carbone complet sur les scopes I, II et III avec un cabinet externe Aktio groupe Apave.
- Pour l'année 2025, le bilan carbone de Scal-e s'élève à 136 tonnes CO2 eq. Il est réalisé conformément aux exigences de la méthodologie stricte Bilan Carbone® de l'ADEME.
- Une grande importance a été accordée à la fiabilité et la traçabilité. Dans notre bilan, la part d'émissions calculées à partir de données physiques est élevée (+ de 35%). Notre évaluation suit les standards internationaux en vigueur : [le Protocole GHG](#).



- A titre de comparaison, cela équivaut à : 80 300 allers-retours Paris-Barcelone en train ou 61 allers-retours Barcelone-Bangkok en avion (comparateur ADEME).
- Retrouvez notre bilan carbone détaillé sur notre [page publique dédiée](#).
- Pour l'année 2026, Scal-e s'est fixé l'objectif de réduire ses émissions de CO2 d'environ 6% par rapport à l'année 2025 (métriques de réduction relatives).

Zoom sur nos postes d'émissions

Les **achats** constituent le premier poste d'émissions (36 %) et correspondent essentiellement à l'achat de services.

Les émissions de GES **numériques** (26 %) correspondent aux achats de services informatiques, à la fabrication d'appareils informatiques que nous utilisons et à l'hébergement de données (OVH).

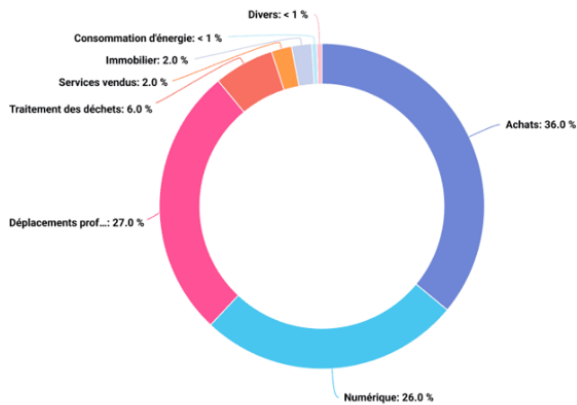
Le **transport de personnes** (27 %) est principalement dû aux déplacements professionnels et, dans une bien moindre mesure, aux trajets domicile-travail.

Les **services vendus** (2%) correspondent à l'utilisation de la plateforme Scal-e.

Le **traitement des déchets** et eaux usées (6 %), la **consommation d'énergie** (< 1 %) et **l'immobilier** (2 %) sont les principales sources d'émissions liées aux opérations internes de l'entreprise.

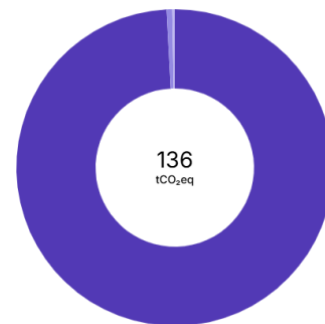
Nos postes d'émissions

Répartition de nos émissions nos émissions :



Emissions par scope

■ Scope 3 99% ■ Scope 2 < 1% ■ Scope 1 < 1%



a. A horizon 3 ans

- Scal-e a mis en place une stratégie climat à 3 ans avec des objectifs ambitieux. Scal-e poursuivra cette trajectoire afin de **réduire ses émissions de CO2 de 6%** par an en 2027 et en 2028 grâce à une série de leviers internes.
- Nous sommes audités chaque année pour suivre la mise en œuvre de nos objectifs.
- Scal-e est signataire du manifeste [Planet Tech'Care](#). Cette initiative rassemble les acteurs d'un numérique responsable, convaincus que le numérique représente des opportunités majeures d'innovation au service de la transition écologique.



b. Trajectoire Zéro Emission 2050

- A long terme, Scal-e est officiellement engagée dans une stratégie climat pour atteindre l'objectif mondial de neutralité carbone en 2050. **Scal-e a adopté 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.
- Cet engagement se matérialise par l'obtention de la **certification Net-Zero Contributor** et par la signature de la charte NZI dès 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.

a. 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 engagée dans une démarche environnementale reconnue.
- ✓ **Architecture massivement distribuée de notre plateforme.**
- ✓ 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 systématiquement privilégié.

Actions concrètes 2026 et 2027

- ✓ Développement d'un nouveau module sur notre plateforme **permettant à nos clients de mesurer l'impact carbone** de leur utilisation de Scal-e et de réduire leurs émissions directement depuis leur espace.
- ✓ **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.**
- ✓ Mise en place d'une **politique Green IT** en vigueur pour tous les collaborateurs du groupe avec des standards communs (usage raisonné de l'IA, limitation du stockage des données, limitation de l'usage et de la diffusion de vidéos...)

b. 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).
- ✓ **Reconditionnement ou à défaut recyclage tout notre matériel informatique en fin de vie** : tous les 6 mois, le matériel informatique qui ne fonctionne plus est confié à une société spécialisée qui le reconditionne ou à défaut le recycle.
- ✓ Arrêt systématique du matériel informatique tous les soirs.
- ✓ Limitation les achats de matériel informatique, les postes informatiques libres sont systématiquement resetés et reparamétrés pour de nouveaux collaborateurs.
- ✓ **Allongement de la durée de vie du matériel informatique.**
- ✓ Sensibilisation de tous nos collaborateurs via une **politique Green IT** coconstruite et adoptée par toutes et tous.

Actions concrètes 2026 - 2027 pour optimiser le parc informatique

- ✓ Étudier **les options de leasing écoresponsable** pour optimiser l'utilisation du matériel informatique.

c. 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 développer notre 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.

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

d. Énergie

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Remplacement l'achat du papier vierge par du papier recyclé.
- ✓ Entretien régulièrement les systèmes de climatisation.
- ✓ Réglage des thermostats sur 19°C.
- ✓ Rappel des consignes et bonnes pratiques à tous les collaborateur·rices sur tous les sites.

Actions concrètes 2026 - 2027

- ✓ Choisir un **fournisseur d'électricité bas carbone**.

e. Marketing, événements et déplacements

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Réduction des réunions d'équipe en plénière en présentiel 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).
- ✓ **Réutilisation et à défaut recyclage du 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 2026 - 2027

- ✓ **Comptabiliser nos émissions de CO2** lors des événements.
- ✓ Accélérer le **report modal des déplacements** aériens vers le train (team meetings, rdv

- clients).
- ✓ Privilégier les repas végétariens lors des réunions d'équipe.

f. Collaborateur·rices

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Réalisation la **formation CLIMATE SCHOOL de l'OPCO ATLAS** pour sensibiliser les collaborateur·rices à la transition écologique.
- ✓ Promotion de 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
- ✓ Emplacement en hypercentre de tous nos bureaux avec **très bonne desserte des transports en commun** : suite à une enquête réalisée en 2025 : plus de 85% de nos collaborateur·rices utilisent les transports en commun pour effectuer leur trajet domicile-travail.

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 conduit 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.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Des conseils clés en main pour une utilisation bas-carbone de la plateforme Scal-e et la réduction de l'empreinte carbone des campagnes de marketing digital sont disponibles dans notre base de connaissance.

Actions concrètes 2026-2027

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

4. Une entreprise éthique et intègre

a. Notre priorité : la protection des données

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 ont la 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 informationauncun 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

commerciallement 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

- ✓ **Obtention de la [certification Cybervadis](#) en 2025 avec un score mature de 898 / 1000 qui récompense notre excellence en termes de cybersécurité.** Avec cette distinction, Scal-e consolide son rôle de leader dans l'univers des technologies cloud en apportant des garanties tangibles sur la sécurité des données qu'elle gère. Cette reconnaissance met en lumière non seulement les capacités techniques avancées de Scal-e, mais aussi sa vision proactive en matière de gestion des risques numériques et de conformité réglementaire.
- ✓ Tous les collaborateur-rices ont suivi le **MOOC sur la sécurité informatique de l'ANSSI et celui sur la RGPD de la CNIL** et obtenu l'attestation de réussite témoignant de leur compétences et réflexes dans ce domaine prioritaire.

Actions concrètes 2026 et 2027

- ✓ Obtention de la norme ISO 27001 fixant les exigences d'un système de management de la sécurité de l'information.

b. 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. Aucun cas de corruption n'a été identifié à ce jour.

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

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Une **politique éthique et anti-corruption stricte** est en vigueur depuis 2025. Elle est partagée à tous les collaborateur-rices. Elle est actualisée tous les ans.

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

d. Accessibilité numérique

Scal-e considère que l'accessibilité numérique constitue un enjeu majeur d'inclusion et d'égalité d'accès aux services numériques. En tant qu'éditeur de logiciel et acteur du marketing digital, nous nous engageons à concevoir des outils et contenus numériques accessibles au plus grand nombre, y compris aux personnes en situation de handicap.

Nous veillons progressivement à intégrer les principes d'accessibilité numérique dans le développement de nos plateformes, de nos interfaces et de nos supports de communication digitaux, afin d'améliorer l'expérience utilisateur pour toutes et tous. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté plus globale de développer un numérique responsable, éthique et inclusif.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Sensibilisation des équipes aux enjeux d'accessibilité numérique et d'expérience utilisateur inclusive.
- ✓ Prise en compte progressive des bonnes pratiques d'accessibilité dans la conception des contenus et interfaces digitales.
- ✓ Vigilance portée à la lisibilité, la navigation et la compatibilité multi-supports de nos outils numériques.

Actions concrètes 2026 et 2027

- ✓ Renforcer l'intégration des standards d'accessibilité numérique dans les futurs développements de la plateforme Scal-e.
- ✓ Etudier l'alignement progressif de nos interfaces avec les référentiels d'accessibilité applicables (RGAA / WCAG).
- ✓ Sensibiliser davantage les équipes produit, design et développement aux enjeux d'accessibilité et d'inclusion numérique.

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, contraintes.

a. 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 1er trimestre de chaque année.
- ✓ Les rémunérations des stagiaires du groupe sont supérieures au salaire minimal légal de chaque pays dans lequel nous sommes présents.

b. Protection des données personnelles

La protection des données personnelles (nom et/ou prénom, numéro de téléphone, adresse électronique, RIB, 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.

- ✓ **Obtention de la certification Cybervadis en 2025** avec un score mature de 898 / 1000 qui récompense notre excellence en termes de cybersécurité et évalue notamment la protection des données de nos collaborateur·rices.

Actions concrètes 2026-2027

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

c. 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.e.s 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.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Organisation des élections du CSE pour l'entité française du groupe.
- ✓ Représentants du personnel dans les autres entités du groupe dans d'autres pays, selon la législation locale.

d. 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.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ 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. Un.e référent.e local.e est clairement identifiée dans chaque protocole.

Actions concrètes 2026-2027

- ✓ Nouvelle formation pour tous les salarié·es contre la discrimination et le harcèlement.

e. 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. - liste non 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 aussi une affaire individuelle: il appartient à chacun.e 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.e. Il s'agit d'un levier de performance essentiel pour le Groupe. Scal-e veille à garantir l'égalité salariale à compétences et responsabilités équivalentes corruiet 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 représente 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.
- ✓ 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.
- ✓ Mise en place d'un guide de la parentalité pour accompagner les jeunes parents dans cette étape de leur vie sur le plan professionnel.

Actions concrètes 2026-2027

- ✓ **Tendre vers un ratio de 50% de femme pour 50% d'homme** en termes d'effectif à l'échelle de chaque direction (notamment pour les postes IT).

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 mises en place pour assurer la transparence de sa communication en interne

- ✓ Organisation de réunions d'équipes régulières où sont partagées les informations d'intérêt pour tous et dans lesquelles, chacun peut s'exprimer librement.
- ✓ Réalisation systématique un entretien annuel d'évaluation avec chacun.e.
- ✓ 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

a. 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 notamment :

- Un onboarding très complet pour que les nouveaux collaborateur·rices se sentent intégrés·es et en confiance dès leur premier jour. C'est une étape essentielle de notre processus de formation
- 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 pertinent)
- 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 2 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.

b. 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, etc.)
- 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 2 jours par semaine.

c. 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.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ **Mutuelle et prévoyance d'entreprise très protectrice** couvrant notamment en partie les risques psycho-sociaux.
- ✓ **Formations proposées à tous les collaborateur·rices sur les risques psychosociaux** (stress...) **et l'ergonomie** sur le poste de travail.

4. Respect des carrières

a. Développement des compétences

Le Groupe associe ses collaborateur·trices à son développement et encourage la participation de chacun.e 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-création en est le moteur et chacun peut contribuer à la communauté d'apprentissage en partageant ses expériences, son expertise et son savoir-faire.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Une enquête auprès de tous les salarié·es du groupe sur leurs préférences en termes de formation individuelle et collective est réalisée chaque année.
- ✓ 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, à titre d'exemple, 4 axes prioritaires ont été définis pour rassembler toutes les entités du groupe autour de thématiques : Communication, formation aux 1ers secours, anglais et formation de formateurs.

b. Écoute et accompagnement des carrières

Tout collaborateur·rice doit avoir la 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.

c. 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.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Formation spécifique proposée à tout·es les maîtres de stage et/ou d'apprentissage.

Actions concrètes 2026 et 2027

- ✓ Étudier 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.).
- ✓ Accueil d'élèves de 3e ou de 2nde pour des stages d'observation dans le cadre de leur parcours scolaire.
- ✓ Participer à un **programme de mentorat** pour les jeunes en difficulté en études d'informatique.

d. 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 quel que 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.

Ce qui est déjà mis en place chez Scal-e

- ✓ Respect d'un processus de sélection reposant sur une **méthodologie commune pour tous les candidat.e.s** à un même poste.
- ✓ Recrutement uniquement en fonction de nos besoins et des qualités propres de chaque candidat.e, 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 2026 et 2027

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

Synthèse : engagements RSE / KPI / Échéances

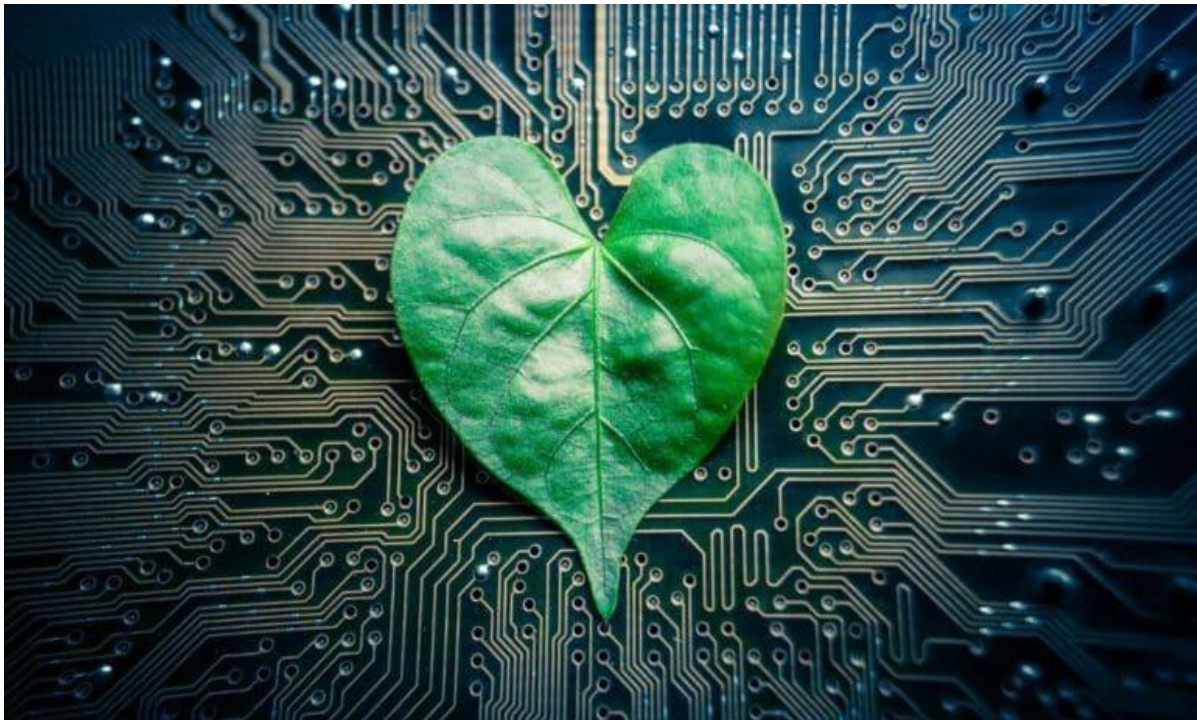
Catégorie	Engagement prioritaire	KPI / Indicateur	Échéance
 Climat & environnement	Réduction des émissions carbone	-6% d'émissions de CO2 par an	Dès 2026
 Climat & environnement	Réalisation du bilan carbone	1 bilan carbone scopes 1, 2 et 3 tous les 3 ans	2028
 Climat & environnement	Stratégie Net Zero	Maintien de la certification Net Zero Contributor	Annuel
 Climat & environnement	Déplacements responsables	Réduction des déplacements aériens au profit du train	2026-2027
 Climat & environnement	Numérique responsable	Déploiement d'une politique Green IT Groupe	2026
 Climat & environnement	Gestion responsable du matériel IT	100% du matériel reconditionné ou recyclé en fin de vie	Maintien annuel
 Numérique responsable & cybersécurité	Protection des données	Obtention de la certification ISO 27001	2027
 Numérique responsable & cybersécurité	Sensibilisation cybersécurité	100% des collaborateurs formés ANSSI / RGPD	Maintien annuel
 Numérique responsable & cybersécurité	Accessibilité numérique	Intégration progressive des standards RGAA / WCAG	2027
 Numérique responsable & cybersécurité	Mesure de l'impact client	Déploiement d'un module de calcul carbone sur la plateforme	2027
 Achats responsables & éthique	Politique achats responsables	Intégration de critères RSE dans les achats stratégiques	Maintien annuel
 Achats responsables & éthique	Engagement fournisseurs	Évaluation des engagements RSE des fournisseurs stratégiques	2026-2027
 Achats responsables & éthique	Lutte anti-corruption	Mise à jour annuelle de la politique éthique et anti-corruption	Annuel
 RH, inclusion & qualité de vie au travail	Diversité & inclusion	Progression vers un ratio 50/50 femmes-hommes	Horizon 2027
 RH, inclusion & qualité de vie au travail	Prévention du harcèlement	Formation de 100% des salariés	2027
 RH, inclusion & qualité de vie au travail	Formation & développement	100% des salariés bénéficient d'un entretien annuel	Annuel
 RH, inclusion & qualité de vie au travail	Insertion des jeunes	Accueil annuel de stagiaires, alternant-es et élèves	Annuel
 Gouvernance & transparence	Pilotage RSE	Réunion du comité éthique et RSE tous les 6 mois	Semestriel
 Gouvernance & transparence	Transparence des engagements	Publication annuelle du bilan des actions RSE	Annuel

Notre ambition : l'excellence de notre démarche RSE

Notre démarche RSE traduit notre volonté d'agir de manière responsable et durable dans l'ensemble de nos activités. À travers cette charte, nous affirmons notre engagement à concilier performance économique, respect de l'environnement, bien-être des collaborateurs et impact positif sur la société. Chaque action menée contribue à construire une organisation plus éthique, inclusive et durable.

L'enjeu majeur identifié en matière de développement durable pour les prochaines décennies est la réduction des émissions de gaz à effet de serre afin de respecter les accords de Paris et d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Notre charte, ainsi que les premiers résultats déjà obtenus, ne constituent que les premières étapes d'un chemin que nous savons long et exigeant, notamment dans notre ambition de tendre vers une stratégie de zéro émission.

Cette charte constitue ainsi un cadre de référence partagé par l'ensemble de nos équipes et partenaires. En nous engageant collectivement dans une démarche d'amélioration continue, de transparence et d'innovation responsable, nous faisons de la responsabilité sociétale un véritable levier de confiance et de développement durable pour aujourd'hui et pour les générations futures.





Agile Marketing Cloud Platform

info@scal-e.com

 [Scal-e.com](https://scal-e.com)

 [scalemartech](https://www.linkedin.com/company/scalemartech)

 [scale_martech](https://www.instagram.com/scale_martech)