



SCALIAN

RAPPORT ESG SCALIAN 2023

SOMMAIRE

1.	Introduction	3
2.	Présentation du groupe	4
3.	Présentation des activités	5
4.	Feuille de route ESG	6
4.1.	Principale opportunité ESG matérielle en lien avec le business model de Scalian : la division RSE	7
5.	Adaptation et atténuation du changement climatique	9
5.1.	Empreinte carbone	9
5.2.	Plan d'action	10
5.3.	Plan d'atténuation	11
5.4.	Adaptation – Évaluation des risques et opportunités liés au climat	12
6.	Faits marquants 2023	13
6.1.	Volet social : renforcement de la politique et des mesures relatives à la sécurité	13
6.2.	Recherche et développement	14
7.	Note méthodologique	15

1. Introduction

Le présent document rapporte les informations extra-financières du groupe Scalian contenues dans le Document d'Enregistrement Universel du groupe Wendel publié le 28 mars 2024 :

- La déclaration de performance extra-financière ;
- Le rapport de performance ESG.

Ce document est accessible [en ligne](#).

2. Présentation du groupe

Créé en 1989, le Groupe Scalian est une société de conseil qui intervient dans des activités d'ingénierie, de développement de systèmes numériques complexes, de gestion de projets industriels tels que la *Supply Chain*, les applicatifs métiers, la cybersécurité et l'IA.

Grâce à sa double maîtrise des processus métiers et des technologies digitales, le Groupe se positionne comme un des spécialistes de la transformation des entreprises en France et à l'international. Afin d'offrir à ses clients un accompagnement complet, Scalian s'est organisé autour de 3 pôles d'expertises :

Digital Systems

Propose un panel étendu de savoir-faire : du choix des technologies, à la validation des systèmes d'information, des systèmes embarqués, des systèmes complexes et des systèmes critiques. Le Groupe aide ses clients à développer des produits innovants et à mettre en œuvre des processus efficaces.

Operations Performance

Le Groupe conseille et accompagne ses clients afin de construire et d'optimiser les fonctions clés tout au long de leur chaîne de valeur : de la performance opérationnelle à la conduite du changement et la transformation digitale.

Strategy & Transformation

Conçu spécialement dans le cadre de la performance stratégique des entreprises, S&T propose un accompagnement sur-mesure à destination des organisations afin d'optimiser, valoriser et accroître leur potentiel stratégique en France et à l'international.

En 2023, Scalian réalise un chiffre d'affaires de 541M€ et compte 4 995 collaborateurs, répartis sur 15 sites en France et dans 11 pays.

3. Présentation des activités

INFORMATIONS GENERALES

Activités de la société : Systèmes complexes intégrés et critiques, systèmes d'information
 Performance globale des projets, de la chaîne d'approvisionnement, de la fonction achats ou de la société dans son ensemble
 Exploitation du Big Data et de solutions digitales novatrices aux fins de la transformation des modèles d'affaires et opérationnels

Chiffre d'affaires : 541 M€¹

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR REGION

Europe	96%
Amérique du Nord	3%
Afrique du Nord	Moins de 1%
Asie	Moins de 1%

EFFECTIFS

Nombre de salariés : 4 995

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR REGION

Europe	97%
Amérique du Nord	1%
Afrique du Nord	Moins de 1%
Asie	2%

PRODUITS ET CHAINE D'APPROVISIONNEMENT

Nombre de bureaux : 26

Produits : ressources/emploi des ressources/ produits et marché finaux : Services de conseil et développement de logiciels

AUTRES INFORMATIONS

Dans le portefeuille Wendel depuis : 2023

Notations ESG	CDP	C
	EcoVadis	Médaille Argent, 77 ^e centile
	Great Place to Work France	5e dans la catégorie des entreprises de plus de 2 500 salariés

¹ Pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

4. Feuille de route ESG

Enjeu ESG	Thématique de la feuille de route ESG	Objectif	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	
Changement climatique	Changement climatique : émissions de gaz à effet de serre (GES)	Définir un objectif conforme aux spécifications de la SBTi	Émissions de GES des Scopes 1, 2 et 3	TCO2 éq. par salarié	2,1	
		Réduire l'empreinte carbone en se fournissant à 95 % en énergie garantie d'origine renouvelable d'ici 2028	Part d'énergie renouvelable/ consommation d'énergie totale	%	50%	
		Mettre en place un plan de résilience et d'adaptation au changement climatique	Approbation du plan de résilience et d'adaptation au changement climatique par le Conseil d'administration	Oui/Non	Oui	
		Contribuer à la transition tout entière	Accompagner les clients sur le chemin de la durabilité	% de ventes liés à l'offre de service RSE	%	2%
Social	Santé et sécurité	Atteindre le « zéro accident » sur tous les sites et pour tous les collaborateurs de Scalian (sous-traitants y compris) en 2028	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	Taux	1,72	
		Vérifier auprès des collaborateurs que les conditions de sécurité sont respectées	Aboutir au respect intégral des conditions de sécurité en 2026	Enquête externe – Taux de satisfaction des collaborateurs en ce qui concerne la sécurité (Trust Index GPTW)	%	93%
		Garantir la diversité et des opportunités équivalentes	Encourager le développement de carrière des femmes : 40 % de femmes dans les fonctions de management en 2028	% de femmes managers (ayant au moins un collaborateur sous leur responsabilité directe)	%	25,6%

	Favoriser l'employabilité grâce au développement des compétences	Continuer de former un grand nombre de collaborateurs (au moins 2 jours de formation/an) : 60 %	% de salariés formés au moins une fois par an	%	64%
	Promouvoir la création d'emplois stables	Conserver 95 % de collaborateurs en CDI	% d'employés en CDI	%	95%
	Satisfaction globale des employés	Atteindre un taux de satisfaction de 85 % en 2028	% de salariés satisfaits selon l'enquête	%	75%
Gouvernance	Performance ESG dans la chaîne d'approvisionnement : performance des fournisseurs et notation externe fournie par EcoVadis	D'ici 2023 : notation externe EcoVadis pour les dix principaux fournisseurs : note minimale de 60/100	Score moyen attribué par EcoVadis aux dix principaux fournisseurs (sur la base du niveau de dépenses en euros)	Score moyen	68,7%
	Veiller à ce que tous les employés soient sensibilisés et formés aux questions éthiques	Former les collaborateurs au Code de conduite (y compris à la lutte contre la corruption et à la loi Sapin II), avec un objectif minimum de 100 % des collaborateurs formés en 2026	% de collaborateurs formés aux nouvelles versions en novembre 2023 ²	%	8%
	Respecter les conditions de sécurité et protéger les données des clients et de la société	Former les collaborateurs à la sécurité des systèmes d'information, avec un objectif minimum de 100 % des collaborateurs formés en 2026	% de salariés formés au moins une fois par an	%	12%

4.1. Principale opportunité ESG matérielle en lien avec le business model de Scalian : la division RSE

Capitalisant sur son expérience, Scalian a développé ses compétences en matière de développement durable en aidant ses clients à intégrer les cadres normatifs et réglementaires applicables dans ce domaine. Au fil de son évolution, l'entreprise s'est activement engagée dans des initiatives RSE, pour ensuite accompagner ses clients de longue date dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur stratégie

² Ces formations ont été déployées récemment. Un plan d'action sera mis en œuvre en 2024 afin d'augmenter sensiblement la part de collaborateurs formés et de se rapprocher de l'objectif 2026.

RSE. La RSE fait appel à un éventail de compétences fondamentales et constitue l'un des piliers de la stratégie d'expansion internationale. Scalian est en mesure de fournir des solutions et des groupes de travail cumulant en moyenne 11 années d'expérience, auxquelles s'ajoute un programme de formation complet.



La division RSE regroupe des services et des solutions qui permettent à Scalian de soutenir ses clients dans la mise en œuvre de leurs divers plans de transformation, que ceux-ci aient trait à l'environnement, aux questions sociales ou à la gouvernance :

- Premièrement, Scalian encourage ses clients à se fixer de meilleurs objectifs environnementaux et sociaux, qui répondent à la fois aux besoins de l'entreprise et aux besoins de la société au sens large.
- Deuxièmement, Scalian procure des conseils précis quant à la façon de réaliser des progrès significatifs dans la poursuite de ces objectifs, quant à la façon de mesurer ces progrès.
- Troisièmement, Scalian propose un moyen de transformer le discours de ses clients vis-à-vis des parties prenantes, en l'orientant davantage sur l'avenir : Quels sont les objectifs poursuivis ? Quel est le plan d'action pour les atteindre ? En quoi ces objectifs sont-ils bénéfiques pour l'entreprise et la société au sens large ?

L'offre d'accompagnement de Scalian s'appuie sur des outils, des méthodes et des partenariats (expertise ou logiciels) qui permettent d'apporter une réponse adaptée au contexte et aux enjeux de ses clients.

5. Adaptation et atténuation du changement climatique

Consciente que ses activités ont un impact sur l’environnement, Scalian s’engage à améliorer sa performance environnementale et énergétique en alignant ses objectifs sur l’objectif de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C prescrit par l’Accord de Paris. Elle prévoit de faire valider sa trajectoire par la SBTi en 2024.

Le Directeur général est responsable de la stratégie climat à l’échelle de l’entreprise.

Le Président veille à ce que le Conseil d’administration soit informé des évolutions du marché, de l’environnement concurrentiel et des principaux défis auxquels l’entreprise est confrontée. Le Conseil d’administration (comité exécutif) est une instance collégiale qui définit l’orientation stratégique de l’entreprise et supervise sa mise en œuvre.

Le comité exécutif veille à ce que les aspects relatifs au climat soient intégrés dans les stratégies de Scalian. Il examine les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de l’entreprise et évalue ses performances chaque année. En 2021, il a approuvé le nouveau plan de transition, dont le nouvel objectif de trajectoire bas carbone à horizon 2050. Ce plan vise à réduire les émissions de GES de l’entreprise. Les objectifs actuels seront révisés en 2024 pour qu’ils soient alignés sur les standards de la SBTi. En 2023, le comité exécutif a décidé d’accélérer sa transition suite à son dernier bilan sur les émissions de GES.

Le Directeur du développement durable supervise la direction RSE, chargée du déploiement et du suivi de la stratégie RSE. Il veille à la prise en compte systématique des aspects environnementaux, conformément à l’orientation stratégique du Groupe. La direction RSE a plusieurs responsabilités, parmi lesquelles : examiner la stratégie climat du Groupe, proposer des plans de transition pour réduire l’impact de ce dernier, suivre chaque année les résultats de cette stratégie, et émettre des avis et des recommandations.

5.1. Empreinte carbone

Scalian réalise des bilans carbones depuis 2012. Néanmoins, il a été décidé que seuls les résultats du bilan de 2022 seraient pris en compte. L’entreprise a beaucoup évolué au cours de ces dix dernières années. Elle a acquis plusieurs sociétés, si bien que ses effectifs ont considérablement augmenté, passant de 750 salariés en 2012 à 5 000 en 2023. Les bilans carbones antérieurs ne reflètent plus la réalité de Scalian ; la comparaison n’aurait donc pas été pertinente.

Scope	2022	Répartition
Scope 1 (tCO2 éq)	945	12%
Scope 2 (tCO2 éq)	71	1%
Scope 3 (tCO2 éq)	6.794	87%
Intensité des émissions de Scopes 1, 2 et 3, par salarié (tCO2 éq) ³	2,1	-

³ Base de référence : 3 752 collaborateurs en 2022

Scope 1 (émissions directes)	Scope 2 (émissions indirectes)	Scope 3 (émissions indirectes)
Combustion mobile (11,6 %) Émissions directes fugitives (0,5 %)	Consommation d'électricité (0,9 %)	Achat de produits et services (34,1 %) Déplacements professionnels (24,1 %) Déplacements domicile-travail (22,6 %) Déchets générés (3,2 %) Emissions liées aux combustibles et à l'énergie non incluses dans le Scope 1 ou Scope 2 (3,0%)

5.2. Plan d'action

Depuis 2017, Scalian s'emploie à lutter contre le changement climatique à travers cinq domaines d'intervention : 1) l'efficacité énergétique, 2) l'énergie d'origine renouvelable, 3) l'augmentation de la part des déplacements professionnels longue distance en train, 4) la réduction des émissions liées aux déplacements professionnels, et 5) la réduction des émissions par salarié et par rapport au chiffre d'affaires. Après avoir élaboré une première stratégie de transition pour la période 2018-2021, l'entreprise a franchi une étape importante en juin 2021, lors de la revue de management, en adoptant une résolution visant à renforcer les mesures existantes et à fixer une nouvelle trajectoire de réduction des émissions de GES, en ciblant en priorité les objectifs à horizon 2025 et 2030. Les objectifs actuels seront révisés en 2024 pour qu'ils soient alignés sur les standards de la SBTi.

En 2022, Scalian a revu ses engagements à la hausse dans le cadre d'un plan de transition prenant en compte des référentiels internationaux tels que ceux de la Task Force on *Climate-related Financial Disclosure* (TCFD), du *Climate Disclosure Project* (CDP) et de l'initiative *Science Based Targets* (SBTi).

À compter de 2024, les progrès réalisés au regard du plan de transition bas carbone seront détaillés dans le rapport imposé par la Directive européenne sur le reporting en matière de durabilité des entreprises (CSRD), et, pour les parties prenantes, dans un rapport distinct sur la transition bas carbone.

Dans ces publications, Scalian approfondira ses axes d'amélioration autour des trois grands volets suivants :

- **Décarbonation** : mesures prises par l'entreprise pour réduire à la fois ses émissions de GES, son impact sur le changement climatique et ses émissions des Scopes 1, 2 et 3, à des fins d'alignement sur une trajectoire bas carbone.
- **Gestion des risques et des opportunités liés au climat** : mesures prises par l'entreprise pour gérer les risques physiques et de transition ainsi que les opportunités résultant du changement climatique et de la transition vers une économie bas carbone.
- **Contribution à la transition tout entière** : accélération de la transition vers une économie bas carbone et accompagnement des clients grâce à une offre de services durables et de produits éco-conçus.

5.3. Plan d'atténuation

En tant qu'entreprise de grande envergure, Scalian a intégré cette transformation dans sa stratégie et s'est fixé un objectif de trajectoire bas carbone à horizon 2040. Cet engagement repose sur des objectifs mesurables de réduction des émissions de GES à court (2025), moyen (2030) et long (2040) termes, et couvre à la fois les activités, les produits et les services. Il sera soumis à l'approbation de la SBTi en 2024.

Objectif	Domaine d'intervention	Actions	KPIs
ÉNERGIES RENOUVELABLES <i>Atteindre 100 % d'électricité verte autoconsommée</i>	Production d'électricité d'origine renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> Production d'électricité verte à l'aide de la technologie photovoltaïque 	% d'électricité verte autoconsommée
	Achat d'électricité verte	<ul style="list-style-type: none"> Achat d'électricité avec garantie d'origine 	% d'électricité verte achetée
TRANSPORTS PUBLICS ET TRANSPORTS EN COMMUN <i>Atteindre 100 % d'électricité verte autoconsommée</i>	Promotion de l'usage du vélo (électrique)	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des programmes de location de vélos électriques Octroi d'une indemnité kilométrique vélo 	% de kilomètres parcourus à vélo
	Promotion de l'usage des transports publics	<ul style="list-style-type: none"> Abonnement à une plateforme de covoiturage Prise en charge partielle des titres d'abonnement aux transports publics 	% de kilomètres parcourus en transports publics
	Promotion du recours au covoiturage		% de kilomètres parcourus en covoiturage
EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE <i>Optimiser le matériel et les logiciels afin de réduire la consommation d'énergie dans les centres de données et les bureaux</i>	Refroidissement des centres de données	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de solutions de refroidissement efficaces pour limiter au maximum l'énergie nécessaire au refroidissement des centres de données 	% de systèmes de climatisation labellisés
	Gestion des données	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de techniques d'optimisation des données pour réduire les besoins de stockage et de traitement et économiser de l'énergie et des ressources 	% de Gbit utilisés par salarié
	Efficacité de la consommation d'électricité	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de serveurs, de systèmes de stockage et d'équipements de réseau économes en énergie 	% de centres de données assortis d'un label environnemental
EMPLOI DURABLE <i>Encourager le télétravail et les autres options de travail à distance afin de réduire le besoin d'espaces de bureaux physiques et les déplacements domicile-travail</i>	Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir le télétravail dans l'ensemble des filiales de Scalian 	% de filiales autorisant le télétravail

5.4. Adaptation – Évaluation des risques et opportunités liés au climat

Le changement climatique est l'un des plus grands risques auxquels nous sommes confrontés. Beaucoup reconnaissent la nécessité de limiter le changement climatique sans toutefois compromettre le potentiel de croissance économique et de développement des entreprises. Dans un souci de transparence totale vis-à-vis du marché sur les sujets liés au changement climatique, Scalian suit les recommandations de la TCFD. Ainsi, elle analyse les impacts potentiels du changement climatique sur son activité et veille à mettre en place une stratégie robuste pour y remédier.

En 2023, l'une des priorités a été d'aligner le plan de transition sur les recommandations de la TCFD relatives à la cartographie des risques financiers liés au climat.

Risques et opportunités	Description	Niveau de risque	Actions
Risque de transition <i>Risques liés aux cadres politique et réglementaire</i>	Prix du carbone La réglementation future sur la tarification du carbone pourrait avoir un impact sur les activités de Scalian, notamment sur les déplacements professionnels	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances en interne sur la tarification du carbone • Réduire le volume des déplacements
Risque de transition <i>Risques liés aux cadres politique et réglementaire</i>	Nouvelles réglementations en matière de lutte contre le changement climatique (par exemple, objectifs de réduction des GES)	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les émissions de GES via le déploiement d'un plan de transition intégrant un objectif de trajectoire bas carbone à horizon 2040 aligné sur la trajectoire de la SBT
Risque et opportunité de transition	Hausse de la demande de produits verts et sobres en carbone	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'achat de produits sobres en carbone en référençant les fournisseurs et les produits et en intégrant des critères de sélection des fournisseurs dans la politique d'achat de l'entreprise
Risque de transition <i>Marché</i>	Parce que les besoins des clients évoluent, Scalian doit renforcer son expertise en matière de développement durable	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître l'expertise de l'entreprise en recrutant ou en formant des experts ESG
Opportunité <i>Transition</i>	Le développement de nouvelles technologies doit faciliter la transition bas carbone	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des offres favorisant la transition bas carbone par le biais du centre de R&D et de la division RSE • Établir des partenariats avec d'autres entreprises en complément de ces offres

6. Faits marquants 2023

Évolution de l'entreprise

En juillet 2023, Scalian a entamé un nouveau chapitre de son histoire lorsque la société d'investissement Wendel, cotée sur Euronext Paris, est devenue son actionnaire majoritaire. Le groupe Wendel fait partie des indices Dow Jones Sustainability (DJSI) Europe et Monde, ce qui témoigne de la stabilité de sa performance ESG.

6.1. Volet social : renforcement de la politique et des mesures relatives à la sécurité

- **Priorité à la santé et à la sécurité des collaborateurs**

Afin de prévenir les risques psychosociaux, Scalian a opté pour des actions très ciblées à plusieurs niveaux de l'entreprise. Cela comprend le suivi des situations et des risques individuels critiques, la mise en place de routines lors des réunions mensuelles et la formalisation et le suivi des mesures prises par les équipes RH.

Il convient également de sensibiliser davantage les managers aux risques, aux moyens de les détecter et de les traiter, à leur rôle et leurs responsabilités au sein de Scalian, ainsi qu'aux risques juridiques associés.

- **Des canaux d'écoute en temps réel**

Soucieuse de pouvoir sonder plus régulièrement ses collaborateurs, Scalian a lancé en 2023 un « bulletin météo des collaborateurs ». Ce nouvel outil permet aux collaborateurs d'exprimer leur niveau de satisfaction à la fin de chaque mois. Les managers et les équipes RH peuvent accéder aux données via l'outil de gestion du temps. En cas de mécontentement d'un collaborateur (note « rouge »), les managers reçoivent directement une alerte afin de pouvoir rapidement prendre les mesures nécessaires.

- **Une intégration solide pour une relation durable**

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un accompagnement tout au long de sa première année dans l'entreprise. Plusieurs dispositifs clés permettent de garantir la réussite de son intégration, comme les programmes « Welcome HR » et « Welcome Board », ou encore le « Scalian Pacte », qui scelle l'engagement de Scalian en faveur de l'évolution professionnelle et du développement des compétences du nouvel arrivant.

Chaque année depuis 2021, Scalian participe à l'enquête externe indépendante « Great Place to Work », ce qui lui permet d'évaluer le niveau de satisfaction de ses collaborateurs, d'identifier d'éventuels axes d'amélioration et d'élaborer un plan d'action. En novembre 2023, Scalian a obtenu le label « Great Place to Work » pour la troisième fois et s'est classée à la 5e place du Palmarès des Best Workplace en France. D'après les résultats de l'enquête Trust Index, 75% des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites de leur travail chez Scalian.

6.2. Recherche et développement

Scalian Insights est une nouvelle organisation directement rattachée à la direction Développement commercial du Groupe. Ses missions consistent à définir des feuilles de route stratégiques, à stimuler l'innovation, à accélérer le financement des projets et à diriger des travaux de R&D. Deux de ses programmes sont axés sur la RSE :

- **Le projet COQAIR** vise à étudier le lien entre la mobilité des populations et la qualité de l'air, en mesurant les effets d'un changement de comportement sur la qualité de l'air.
- **Le projet QWL** instaure une évaluation de la qualité de vie au travail. L'objectif consiste à redonner la priorité aux ressources humaines de l'entreprise, puis à suivre et piloter activement les résultats des projets et programmes mis en œuvre en évaluant la performance sociale sur le lieu de travail. Ce programme d'adaptation met l'accent sur l'humain et vise notamment à aider les collaborateurs à s'adapter aux nouveaux défis et aux mutations constantes.

7. Note méthodologique

Période de reporting

La période retenue pour ce rapport est notre exercice fiscal (du 30 juin 2022 au 1er juillet 2023). Cependant, les KPI sociaux relatifs aux femmes managers et aux collaborateurs en CDI ont été calculés sur l'année civile 2023.

Périmètre de reporting

Scalian a acquis plusieurs sociétés ces dernières années, dont certaines ne sont pas encore pleinement intégrées dans le périmètre de reporting. Les indicateurs environnementaux concernent le périmètre monde (taux de couverture supérieur à 90% des employés). Les indicateurs sociaux et de gouvernance concernent le périmètre France uniquement (taux de couverture supérieur à 50%). L'indicateur relatif au taux de fréquence concerne le périmètre Europe (taux de couverture supérieur à 90%).

Normes de reporting et choix des indicateurs

Wendel et Scalian suivent l'évolution de leurs performances sur le plan environnemental, social et sociétal à l'aide d'indicateurs clés de performance cohérente avec les engagements RSE du Groupe et de Scalian.

Méthodologie de calcul de l'empreinte carbone

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées et présentées conformément au GHG Protocol. Les émissions de Scope 1, 2 et 3 sont mises à jour chaque année. Les éléments suivants ont été pris en compte lors de l'analyse de l'empreinte carbone :

- Période couverte : année civile 2022 ;
- Nombre de salariés : 3 752 ;
- Chiffre d'affaires pris en compte pour l'évaluation de l'empreinte carbone : 370 M€ (2022) ;
- Périmètre : monde (hors Allemagne), soit 90 % des collaborateurs.

Calcul des émissions du Scope 3

Le calcul des émissions du Scope 3 réalisé lors de la dernière analyse (année civile 2022) est fondé sur les hypothèses suivantes :

- L'analyse s'appuie sur des ratios monétaires. Les frais de service relatifs aux « services externes » ont été retirés des dépenses liées aux services car ils correspondent uniquement à des salaires. Les émissions générées par ces activités sont déjà prises en compte par ailleurs car Scalian fournit les matériaux et paye les frais de déplacement.
- L'évaluation relative aux trajets domicile-travail repose sur les résultats d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collaborateurs.